

# Ethisches Verhalten im Coaching

## Ein Commitment des Roundtable der Coachingverbände

### Präambel

Der Roundtable der Coachingverbände (RTC)<sup>1</sup> – eine Interessengemeinschaft aus Expertinnen und Experten<sup>2</sup> 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. Der RTC repräsentiert über 9.500 Anbietende<sup>3</sup> im Coaching, die nach professionellen und transparenten Verfahren anerkannt sind.

Bereits 2015 hat der RTC ein Positionspapier zur Profession Coach veröffentlicht. Nun legt er eine gemeinsam abgestimmte Ethikrichtlinie zum ethischen Verhalten im Coaching 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, Ausbildungsorganisationen, Verbände, Kundenorganisationen oder wissenschaftliche Akteure haben bereits in vielfältiger Weise hilfreiche Beiträge zum ethischen Verhalten im Coaching geleistet. Nunmehr legt der RTC – und damit aus der Sicht der professionellen Coaches selbst – eine Richtlinie für ethisches Verhalten im Coaching vor.

---

<sup>1</sup> Im Roundtable der Coachingverbände sind die im Abschnitt Verbindlichkeit aufgelisteten Verbände organisiert. Ständige Gäste und wissenschaftliche Begleitung: Humboldt-Universität zu Berlin; Fachhochschule Nordwestschweiz, Basel/Olten; Syndicat Professionnel des Métiers du Coaching (SPMC); Lutz Salamon, wissenschaftlicher Beirat, Sprecher des Roundtable der Coachingverbände.

<sup>2</sup> Gewählt wurden vorläufig bevorzugt Pluralformen und gleichzeitige Darstellung des weiblichen wie männlichen grammatischen Geschlechts. 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 54.000 Mitglieder und gut 85% der in Deutschland in Verbänden organisierten Coachs.

## 1. Rahmen und Zielsetzung

Professionelles Coaching beruht notwendiger Weise auf einer ethischen Grundhaltung. Mit dieser Ethikrichtlinie werden die Mitglieder aller im RTC organisierten Verbände dazu verpflichtet, im Sinne des RTC-Positionspapiers eine Professionsethik wirksam werden zu lassen, die im Markt Orientierung gibt und sich im täglichen Handeln erweist. Diese Ethikrichtlinie stellt die gemeinsame Basis aller bereits in den Verbänden vorhandenen Ethikrichtlinien dar. Weitergehende und detailliertere Vorgaben einzelner Verbandsrichtlinien behalten daher ihre Gültigkeit.

Mit dieser Ethikrichtlinie wird die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns der Coaches gefördert. Sie soll die Klienten vor unethischem Handeln von Coaches schützen und das Ansehen des Berufsstandes in der Öffentlichkeit fördern. Diese Richtlinie vermittelt allen Interessierten ein Bild davon, was von Coaches erwartet werden kann, die sich auf eine ethisch reflektierte Professionsausübung verpflichten und was einer solchen Selbstverpflichtung zuwiderläuft.

Die im RTC organisierten Verbände stellen sicher, dass ihre jeweiligen Mitglieder in verbindlicher Weise die hier skizzierte Richtlinie befolgen.

Die im RTC organisierten Verbände stellen jeweils eigenverantwortlich sicher, dass ihre jeweiligen Mitglieder in verbindlicher Weise diese Richtlinie und die darüber hinausgehenden Regelungen ihres Verbandes befolgen. Beschwerdefälle regeln die Verbände ebenfalls in Eigenverantwortung und entsprechend transparenter Beschwerdeverfahren.

## 2. Grundhaltung der Coaches

- Coaches nehmen eine reflektierte dialogische Grundhaltung ein und berücksichtigen, dass ihre eigene Lebenswelt und die ihrer Klienten Bestandteil der Beratungsbeziehung ist. Sie übernehmen Verantwortung für den Beratungsprozess, indem sie möglichen Folgen und Nebenfolgen ihres Handelns stets bedenken und die Verantwortlichkeiten des Klienten achten. Ein Coach kann dem Klienten gegenüber jederzeit seine Vorgehensweisen und Methoden erläutern.
- Coaches gestalten die Coachingbeziehung verlässlich, offen und stimmig. Der RTC und seine Mitgliedsverbände stellen hierfür Interpretationsangebote und Prüfkriterien zur Verfügung. Coaches üben ihren Beruf nach bestem Wissen und Gewissen sowie auf der Grundlage des jeweils aktuellen fachlichen und wissenschaftlichen Erkenntnisstandes aus. Dies erfordert eine kontinuierliche Fortbildung. Die Coaches verfolgen im und mit dem Coaching keinerlei über die Rolle als Coach hinausgehende Interessen und wahren strikte Vertraulichkeit.

Diese Bestimmungen schließen eine Bezugnahme auf sektiererische oder esoterische Praktiken ausdrücklich aus.

- Coaches informieren sich kontinuierlich über die für Ihre Tätigkeit einschlägigen Rechtsgrundlagen, setzen sich regelmäßig mit den technischen Rahmenbedingungen auseinander, die diese Grundlagen -

insbesondere die Vertraulichkeit der Coachingprozesse - garantieren sollen, und wenden sie an.

- Coaches informieren wahrheitsgemäß über ihr Angebot als Coach, das Berufsbild oder den RTC und seine Mitgliedsverbände und stellen wahrheitsgemäß ihre Qualifikation, Kompetenz und Erfahrung als Coach sowie ihre Zertifizierungen dar. Sie stellen wissentlich keine irreführenden oder falschen Behauptungen darüber auf, was Klientinnen oder Auftraggeberinnen von ihrer Arbeit als Coach oder dem Coachingprozess erwarten können. Sie lehnen Aufträge ab, die zu erfüllen sie nach bestem Wissen und Gewissen nicht hinreichend kompetent sind. Interessenskonflikte werden offen und aufrichtig besprochen mit dem Ziel, diese zu bereinigen. Sollte eine Lösung der Konflikte nicht möglich sein, ist dies ein hinreichender Grund für die Auflösung des Coachingvertrags.
- Coaches nehmen regelmäßig Supervision in Anspruch und stellen eine ausreichende Klärung eigener biographischer Themen sicher. Wenn es die Umstände erfordern, nehmen sie selbst unverzüglich professionelle Hilfe in Anspruch und entscheiden sich gegebenenfalls für die Aussetzung oder Beendigung der Coachingtätigkeit.
- Coaches wachsen an den Herausforderungen in einem lebenslangen Bildungsprozess im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung, zunehmender Erfahrung und Horizonterweiterung. Dazu gehört kontinuierliche Weiterbildung im Sinne fachlicher Standards und Methoden sowie Selbstfürsorge und Reflexion.
- Coaches sichern die Qualität ihrer Arbeit, indem sie die eingesetzten Methoden transparent darstellen, Feedbacks einholen und für Evaluation sorgen.

### **3. Beziehungen zu Klienten, Auftraggebern und Kollegen**

- Coaches achten das Schutzbedürfnis ihrer Klienten, wahren Diskretion, Takt und Rücksicht. Coaches und Klientinnen beziehungsweise Vertragspartner sind voneinander emotional und finanziell unabhängig sowie einander nicht weisungsgebunden. Über das professionelle Maß hinausgehende emotionale Bindungen zu aktuellen Klienten, Auftraggebern, Studenten, Mentees oder Supervisanden, insbesondere sexuelle Beziehungen, verbieten sich in einer Coachingbeziehung.
- In jedem Falle haben Klienten zu jeder Zeit das Recht, den Coachingprozess zu beenden; Ausfallhonorare etc. sind mit Beginn des Prozesses transparent vertraglich geregelt. Coaches achten aufmerksam auf Hinweise, die darauf hindeuten, dass ihre Klienten nicht mehr von der Coachingbeziehung profitieren. In solchen Fällen werden sie oder die Auftraggeber ermutigt, eine Änderung vorzunehmen, beispielsweise einen anderen Coach oder eine andere Unterstützungsform zu wählen.
- Für interne Coaches, das heißt beim Auftraggeber des Coachings fest angestellte Personen, muss eine arbeitsrechtliche Regelung getroffen werden, die ein unabhängiges Handeln im Sinne dieser Ethikrichtlinie ermöglicht.
- Wenn Klient und Auftraggeber nicht identisch sind, werden Auftrag, Rollen, sowie Modalitäten und

Inhalte der Informationsweitergabe zwischen den beteiligten Parteien genau und transparent geregelt. Es wird empfohlen, die Auftragsklärung unter gleichzeitiger Einbeziehung aller Beteiligten vorzunehmen.

#### 4. Rahmenbedingungen von Coachingprozessen

- Vor Beginn des Coachingprozesses treffen die Beteiligten klare und verbindliche Vereinbarungen, die ihre Rollen, Rechte und Pflichten definieren. Damit sind Zeit, Ort, Umfang, Verantwortlichkeiten, Ziele und Honorar transparent geregelt. Coaches stellen im Vorgespräch oder in der ersten Coachingsitzung sicher, dass zwischen ihnen, Klienten und Auftraggebern Einigkeit über das Wesen des Coachings, die Vertraulichkeitspflicht, die finanziellen Vereinbarungen und alle weiteren Punkte des Coachingvertrages besteht.
- Coaches erkennen stets die Eigenverantwortlichkeit der Klienten an und belassen Zuständigkeit und Ergebnisverantwortung jederzeit bei ihnen.
- Alle Dokumente, die zu einem Coachingprozess gehören, also auch vor- und nachbereitende Dokumente, werden so erstellt, aufbewahrt und später im rechtlich vorgesehenen Zeitrahmen vernichtet, dass Vertraulichkeit und Datenschutz sowie die Einhaltung aller einschlägigen rechtlichen Bestimmungen gewährleistet sind. Coaches wahren Dritten gegenüber striktes Schweigen was das Coaching und die beteiligten Personen betrifft. Gesetzliche Aussagepflichten sind hiervon unberührt. Vom Coach am Coachingprozess beteiligte oder mit der Verarbeitung persönlicher Daten beauftragte Personen sind in schriftlicher Form auf diese Verschwiegenheit zu verpflichten. Dies schließt alle Formen kollegialer Beratung mit ein.

#### 5. Verbindlichkeit

Die Vorstände der folgenden Verbände (alphabetische Reihenfolge) im Roundtable der Coachingverbände haben dieses Commitment zum ethischen Verhalten im Coaching unterzeichnet:



Austrian Coaching Council (ACC)



Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching 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 Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF)



Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching 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)



Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V. (GwG)



International Coach Federation Deutschland e.V. (ICF-D)



Qualitätsring Coaching und Beratung e.V. (QRC)



Systemische Gesellschaft e.V. (SG)

**Damit sind die oben genannten Anforderungen für alle Mitglieder dieser Verbände verbindlich.**