

Business-Coaching: Honorare gehen langsam auf Talfahrt

18. COACHING-UMFRAGE. Der RTC Roundtable der Coachingverbände (Sprecher: Lutz Salamon) und Jörg Middendorf, Leiter des BCO Büro für Coaching und Organisationsberatung, veröffentlichten Mitte März die Ergebnisse der 18. „Coaching Umfrage Deutschland“ (www.coaching-umfrage.de). Demnach scheint sich das generelle Marktumfeld für viele Coachs verschlechtert zu haben.



Jörg Middendorf. Der Berater und Coach aus Frechen fühlt mit wechselnden Kooperationspartnern seit 18 Jahren der Coaching-Branche den Puls.

Der durchschnittliche Stundensatz (60 Minuten), den Unternehmen an einen männlichen Coach bezahlen, sank nach der aktuellen Coaching-Umfrage um 5,2 Prozent von 191,52 Euro im Jahr 2018 auf 181,55 im Jahr 2019. Der Stundensatz für weibliche Coachs sank sogar um 8,7 Prozent von 185,94 Euro auf 169,68 im Jahr 2019. Bei den Coachings für private „Selbstzahler“ sieht es etwas positiver aus: Der durchschnittliche Stundensatz (privat bezahlt) für männliche Coachs sank von 133,43 Euro „nur“ um 3,8 Prozent auf 128,43 Euro im Jahr 2019. Der durchschnittliche Stundensatz (privat bezahlt) für weibliche Coachs stieg sogar um 4,4 Prozent von 119,78 Euro im Jahr 2018 auf 125,07 Euro im Jahr 2019. Gründe für diese Honorarentwicklung könnten, neben einer größeren Anzahl

jüngerer, weniger erfahrener und damit preiswerterer Coachs auf dem Markt auch digitale Coaching-Portale sein, die zunehmend in den Markt drängen und Druck auf die Honorare der Coachs ausüben. Ein Coaching-Portal zwingt sich in der Regel in der Rolle als „Disruptor“ in die Kundenbeziehung von Business-Coach zur Personalabteilung eines Unternehmens. Einige Coaching-Portale experimentieren aber auch mit neuen Formen des Online-Coachings.

Soll der Coaching-Markt reguliert werden?

Traditionell greift die „Coaching-Umfrage Deutschland“ mit ihren Fragen auch immer eine aktuelle Diskussion in der Coaching-Szene auf. Dieses Mal sollten

die Befragten sagen, ob sie für oder gegen eine staatliche Regulierung des Berufs des „Coachs“ sind. Bei einer Vielzahl von Coaching-Zertifikaten macht es die Profession den Nachfragern schwer, sich zu orientieren. Noch immer darf sich jeder Coach nennen und machen, was er für richtig hält, während sich potenzielle Klienten nur mit größerem Aufwand einen Eindruck über die Seriosität des Angebots und die Qualifizierung des Coachs machen können.

Nach den Ergebnissen der Coaching-Umfrage Deutschland halten mehr als die Hälfte der Befragten (51,4 Prozent) eine Regulierung des Coachings für sinnvoll. Ein Wert, der seit dem Jahr 2016 relativ stabil ist. Gleichzeitig hat sich das Lager der Regulierungsgegner deutlich verkleinert. Gaben 2018 noch 31,3 Prozent an, eine Regulierung grundlegend abzulehnen, sind es Ende 2019 nur noch 23,4 Prozent. Weitere 25 Prozent sind in dieser Frage noch unentschieden. Interessant ist, dass unter den Regulierungsgegnern vor allem ältere und besserverdienende Coachs sind. Sie werden häufiger von Unternehmen und damit lukrativer bezahlt. Die Regulierungsgegner verrechnen mit durchschnittlich 170,37 Euro höhere Stundensätze als Regulierungsbefürworter mit 147,88 Euro. So scheinen sich die etablierten Coachs mit überdurchschnittlichem Stundensatz nur wenig von einer Regulierung des Coachings zu versprechen. Sie haben scheinbar wenig zu gewinnen, aber vielleicht durch neue Regularien, Vorschriften und neue Qualitätsnachweise etwas zu verlieren. Schaut man sich das Lager der Befürworter ge-

nauer an, so findet man eher jüngere Coachs, die überdurchschnittlich häufig privat bezahlt werden. Jüngere Coachs sehen also eher die Notwendigkeit, dass der Coaching-Markt nicht durch schlecht oder gar nicht ausgebildete Coachs und unseriöse Anbieter unter Druck gerät. Hier könnten Zugangsregeln zum Coaching-Markt den Coachs einen Vorteil bieten, die gut ausgebildet sind, aber sich erst noch etablieren müssen.

Wer sollte mit dem Staat das Coaching-Gesetz aushandeln?

Spitzt man die Frage zu und fragt nach dem Wunsch einer gesetzlichen Grundlage für das Coaching, ergibt sich ein ähnliches Bild: Fast die Hälfte der Coachs (49,2 Prozent) befürwortet ein Coaching-Gesetz, während nur circa 18 Prozent ein solches Gesetz ablehnen und fast 33 Prozent noch unentschieden sind. Es stellt sich die Frage, wer den Wunsch nach mehr Regulation aufgreifen und die Inhalte einer solchen Regulation mit dem Staat aushandeln soll. Hier ergibt sich aus den letzten drei Befragungen zu diesem Thema ein recht einheitliches Bild: In erster Linie sollen die Fach- und Berufsverbände, in denen ausschließlich (!) Coachs organisiert sind (2019: 39,3 Prozent), die Regulierung inhaltlich prägen. Als gewünschte Gestalter der Regulierung kamen dieses und letztes Jahr noch der Roundtable der Coachingverbände (2019 36,8 Prozent) sowie Fach- und Berufsverbände, in denen unter anderem auch (!) Coachs organisiert sind (2019 24,2 Prozent), hinzu. Erst danach wird die Wissenschaft, sprich die Hochschulen, oder gar der Gesetzgeber genannt. Die meisten einzelnen Coaching-Verbände vertreten oft weniger als hundert Coachs, die etwas größeren Verbände vielleicht vier bis etwas mehr als fünfhundert Coachs. Aktuell versammelt der RTC weit mehr professionelle Coachs hinter sich als jeder andere Zusammenschluss von Coachs in Deutschland.

Nach dem im Jahr 2015 gemeinsam veröffentlichten Positionspapier zu zentralen Fragen im Coaching haben sich die im RTC vertretenen Verbände bereits auf einheitliche ethische Grundlagen für das Coaching und Mindeststandards

für Coachs verständigt. Unabhängig von der eigenen Verbandszugehörigkeit wird dem RTC von den meisten der befragten Coachs die höchste Bedeutung für die Professionalisierung der Coaching-Profession zugesprochen. Damit ergibt sich zum ersten Mal für potenzielle Coaching-Klienten und Auftraggeber für Coaching-Leistungen (vornehmlich Unternehmen) die Möglichkeit, sich an verbandsübergreifenden Standards zu orientieren und diese zum Maßstab für professionelles Coaching zu machen.

Hier gehen das Bedürfnis der Coaching-Kunden nach mehr Klarheit und Transparenz sowie der Wunsch vieler Coachs und einiger Coaching-Verbände nach gemeinsamer Professionsentwicklung und Qualitätssicherung in die gleiche Richtung. Weg von der Kleinstaaterei einer zersplitterten Verbandslandschaft und hin zu einer übergreifenden Professionalisierung und gemeinsamen Qualitätsstandards der Profession Coaching. Fragt man nun die

Coachs, was eine mögliche Regulierung im Detail umfassen soll, so sind es vor allem Mindeststandards für die Ausbildung von Coachs, Ethikrichtlinien und Qualitätskriterien, an denen sich Coachs und ihre Arbeit messen lassen müssen. Kritisch stehen die Teilnehmer der Umfrage bislang einer Regulierung zulässiger Themen, Methoden, Anwendungsfelder und einer Honorarordnung im Coaching gegenüber. Mit diesem differenzierten Wunsch wird deutlich, dass es den Teilnehmenden bei einer möglichen Regulierung nicht um eine Vereinheitlichung der aktuell bunten Coaching-Landschaft geht. Vielmehr soll die Vielfalt gegen Fehlentwicklungen geschützt werden, die ein Problem für die Klienten werden könnten. Daher wollen viele Coachs die Qualitätsgrundlagen des Coachings, das heißt die Ausbildung, die ethischen Grundlagen und die Qualitätsmaßstäbe, gemeinschaftlich weiterentwickeln.

Martin Pichler, Jörg Middendorf ●

Der statistische Coach 2019

Coaching-Umfrage Deutschland. Diese Umfrage ist die älteste Langzeitstudie zum Coaching-Markt in Deutschland.

Alle bisherigen Ergebnisse stehen auf www.coaching-umfrage.de.

Persönliche Eigenschaften	Der männliche Durchschnitts-Coach (44,9 Prozent der Befragten)*	Der weibliche Durchschnitts-Coach (55,1 Prozent der Befragten)*
Altersdurchschnitt	54,4 (54,3) Jahre	49,04 (50,7) Jahre
Berufserfahrung	17,8 (16,9) Jahre	16,4 (15,9) Jahre
Coaching-Erfahrung	12,3 (13,6) Jahre	8,5 (10,8) Jahre
Anteil Coaching an allen Tätigkeiten	34 (31,7) Prozent	38,8 (33,2) Prozent
Anzahl Coaching-Prozesse	23,4 (23,5) Prozesse	25,7 (22,8) Prozesse
Stunden pro Coaching-Prozess	14,4 (12,9) Stunden	11,2 (10,7) Stunden
Anteil der beruflichen Themen während des Coachings	74,6 (82) Prozent	75,0 (78,3) Prozent
Durchschnittlicher Stundensatz (unternehmensbezahlt)	181,55 (191,52) Euro	169,68 (185,94) Euro
Durchschnittlicher Stundensatz (privat bezahlt)	128,43 (133,43) Euro	125,07 (119,78) Euro

*alle Angaben gelten für das Jahr 2019 (in Klammern: 2018)