

Ethikrichtlinie des Deutschen Coaching Verbandes e. V. (DCV)

Präambel

Diese Ethikrichtlinie regelt ethische Fragen, die sich aus der Berufsausübung von Coachs ergeben¹. Sie zielt darauf,

- die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns der Coachs zu fördern
- die Klienten vor unethischem Handeln von Coachs zu schützen
- die Qualität von Coaching sicher zu stellen
- sowie die Freiheit der Berufsausübung und das Ansehen des Berufsstandes in der Öffentlichkeit zu schützen und zu fördern.

Grundsätze

Coachs handeln in der Ausübung ihres Berufes stets auf der Grundlage der ethischen Grundsätze, wie sie in den allgemeinen Menschenrechten gemäß der Charta der Vereinten Nationen sowie im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland niedergelegt sind. Sie üben ihren Beruf nach bestem Wissen und Gewissen sowie auf der Grundlage des jeweils aktuellen fachlichen und wissenschaftlichen Erkenntnisstandes aus. Zu diesem Zweck informiert sich der Coach laufend über den aktuellen Forschungsstand.

Der Beruf des Coachs ist seiner Natur nach ein freier Beruf und kein Gewerbe, d.h. der Coach ist aufgrund eigener Fachkenntnisse eigenverantwortlich tätig und schuldet keine bestimmten Ergebnisse.

Coaching ist grundsätzlich nicht einer bestimmten Personengruppe vorbehalten, sondern offen für alle Interessierten.

Allgemeine Sorgfaltspflichten

Der Coach übernimmt im Rahmen des Coaching-Prozesses für alle von ihm gestalteten Vorgänge und eingesetzten Arbeitstechniken sowie die Rahmenbedingungen volle Verantwortung und verpflichtet sich, keine gegen die Intention dieser Ethikrichtlinie verstoßenden Verfahren anzuwenden.

Alle im Coaching zum Einsatz gebrachten Methoden sind praktisch bewährt, plausibel theoretisch fundiert und können auf Nachfrage vom Coach nachvollziehbar erläutert und begründet werden. Verfahren, die im Widerspruch zu gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen stehen sowie jegliche Bezugnahme auf Sekten und sektenähnliche Gruppierungen ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Qualitätssicherung

Um die Qualität der eingesetzten Methoden sicherzustellen und diese dem Klienten gegenüber transparent zu machen, holt der Coach Feedback ein und evaluiert regelmäßig die Qualität seiner Arbeit. Generell verpflichtet sich der Coach auf Annahme und Einhaltung allgemein anerkannter fachlicher Standards.

¹ Diese Ethikrichtlinie bezieht sich auf Coaching gemäß der Definition des DCV/RTC. Für verwandte Tätigkeiten wie z.B. Training, Organisationsentwicklung usw. gelten ggf. eigenständige ethische Regelungen, die von entsprechenden Berufs- und Fachverbänden erlassen werden.

Um seine Kompetenz zu erhalten, zu stärken und fortzuentwickeln, bildet sich der Coach regelmäßig weiter und nimmt Supervision in Anspruch.
Er stellt eine ausreichende Klärung eigener biographischer Themen sicher.

Verhältnis zwischen Coach und Klient

Das Verhältnis zwischen Coach und Klient bzw. Klienten ist durch einen wertschätzenden und partnerschaftlichen Umgang bei klarer und von allen Beteiligten akzeptierter Rollenverteilung charakterisiert.

Es ist durch eine vertragliche Vereinbarung begründet und geregelt, die mindestens Zeit, Ort, Umfang, Verantwortlichkeiten, Ziele und Honorar transparent und fair festlegt. Der DCV bietet hierzu Musterverträge an.

Coach und jeweiliger Klient bzw. Vertragspartner sind voneinander emotional und finanziell unabhängig sowie einander nicht weisungsgebunden. Der Coach verfolgt im und mit dem Coaching keinerlei über die Rolle als Coach hinausgehende Interessen und wahrt strikte Vertraulichkeit.

Bei internen, d.h. beim Auftraggeber des Coachings fest angestellten Coachs muss eine arbeitsrechtliche Regelung getroffen werden, die ein unabhängiges Handeln des Coachs im Coaching im Sinne dieser Ethikrichtlinie ermöglicht.

Verhältnis zwischen Coach, Klient und Auftraggeber

Sind Klient und Auftraggeber nicht identisch, werden der Auftrag, die Rollen, sowie Modalitäten und Inhalte der Informationsweitergabe zwischen den beteiligten Parteien genau und transparent geregelt. Dies umfasst auch die Frage, welche persönlichen Informationen über den Klienten im Rahmen einer Evaluation an den Auftraggeber weiter gegeben werden dürfen. Alle darüber hinaus gehenden persönlichen Informationen unterliegen grundsätzlich der Vertraulichkeit.

Es wird empfohlen, die Auftragsklärung unter gleichzeitiger Einbeziehung aller beteiligten Parteien vorzunehmen. Der Coach wahrt stets die Interessen sowohl des Klienten als auch des Auftrag gebenden Unternehmens im Rahmen des Auftrags.

Umgang mit Einschränkungen

Falls im Verlauf des Coaching-Prozesses Interessenkonflikte auftreten, werden diese thematisiert und nachvollziehbar aufgelöst. Sollte eine Lösung der Konflikte nicht möglich sein, ist dies ein hinreichender Grund für die Auflösung des Coaching-Vertrags und ggf. Anlass für einen Mediationsprozess unter neuer Leitung.

Der Coach lehnt Aufträge ab, die zu erfüllen er nach bestem Wissen und Gewissen nicht hinreichend kompetent ist. In solchen Fällen kann er auf die Möglichkeit verweisen, sich an Kollegen oder Angehörige anderer Berufsgruppen zu wenden.

Ist der Coach aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Medikamenteneinnahme in seinen Fähigkeiten eingeschränkt, lässt er seine Coaching-Tätigkeit ruhen, so lange dieser Zustand gegeben ist.

Datenschutz und Verschwiegenheit

Der Coach verpflichtet sich, über die geltenden Datenschutzbestimmungen zu informieren und diese nach bestem Wissen und Gewissen einzuhalten.

Im Rahmen der aus einem abgeschlossenen Beratungsvertrag entstehenden ‚Nebenzpflicht‘ wahrt der Coach gegenüber Dritten (einschließlich der nicht vertraglich gebundenen Mitarbeiter und Beauftragten sowie Familienangehörigen) striktes Schweigen das Coaching und die beteiligten Personen betreffend. Zeugnisverweigerungsrecht vor Gericht besteht allerdings nicht, worauf der Coach ggf. hinweist. Am Coaching-Prozess beteiligte oder mit der Verarbeitung persönlicher Daten befasste Mitarbeiter sind vom Coach in schriftlicher Form auf diese Verschwiegenheit zu verpflichten. Alle Mitarbeiter dürfen nur soweit informiert werden, wie dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

In die Supervision eingebrachte Fälle müssen soweit anonymisiert sein, dass identifizierende Rückschlüsse auf Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen unmöglich sind.

Kollegiales Handeln

Der Coach unterlässt alles, was dem Ansehen des Berufsstandes «Coach» oder des Verbandes in der Öffentlichkeit schadet.

Der Umgang mit Kollegen ist fair und stellt Konkurrenzaspekte zurück. Leitlinien des kollegialen Handelns sind Offenheit, Austausch und gegenseitige Unterstützung. Interessen am Schutz von eigener Leistung (z.B. der Entwicklung spezieller Methoden) einerseits und das Gebot zur Transparenz des Handelns als Coach andererseits sind sorgfältig abzuwägen.

Werbung

Jegliche Werbung des Coachs orientiert sich an der in dieser Ethikrichtlinie beschriebenen Rolle des Coachs. Alle werblichen Veröffentlichungen sind daher sachgemäß, redlich und fair zu halten. Vergleichende Werbung ist für Coachs unzulässig.

Gesamtgesellschaftliche Verantwortung

Der Coach ist sich seiner gesamtgesellschaftlichen Verantwortung bewusst und handelt in diesem Sinne nach bestem Wissen und Gewissen. Der Coach ist ausdrücklich aufgefordert, auch die moralischen Aspekte eines Auftrages zu prüfen und ggf. auch Aufträge abzulehnen.

Verstöße gegen die Ethikrichtlinie

Im Falle von Verstößen gegen diese Ethikrichtlinie kann die zuständige Beschwerdestelle angerufen werden, die dann gemäß der Satzungen und Ordnungen tätig wird.

Beschlossen am 21. März 2015