

Ethikrichtlinie der DGfC

Stand 09.03.2018

mit Erweiterung vom 14.03.2025



**Deutsche
Gesellschaft
für Coaching e.V.**

Präambel

In der Ethikrichtlinie nimmt die Deutsche Gesellschaft für Coaching (DGfC) Stellung zu Haltungen, Handlungsgrundsätzen, Werten und Maßstäben, die Grundlage der Berufsausübung von DGfC-Coaches bilden. Sie ist im Sinne einer Compliance-Richtlinie angelegt und zielt darauf ab, die reflexive Auseinandersetzung der Coaches mit dem eigenen beruflichen Handeln wertorientiert zu intensivieren, die Verantwortung der Coaches in der Berufsausübung zu fördern und Kundinnen / Kunden¹ Informationen zu zentralen Grundsätzen ethischen Verhaltens von DGfC-Coaches zu geben.

Für DGfC-Coaches steht der Mensch mit seiner unantastbaren Würde im Mittelpunkt. Dieses humanistische Verständnis bildet die Grundlage und den verbindlichen Maßstab für das Handeln aller DGfC-Coaches. Die ethischen Standards sind für alle DGfC-Mitglieder bindend und bilden die unverzichtbare Basis für Akquise, Durchführung und Evaluation von Coaching-Prozessen sowie inner- und überverbandliches Verhalten als Coach.²

Grundhaltung

Grundlage der DGfC-Vereinsarbeit ist das Bekenntnis aller Mitglieder zur Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung und zum Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland mit seiner Orientierung auf Demokratie, Menschenwürde, das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und körperliche Unversehrtheit, Selbstbestimmung, Meinungsfreiheit, Minderheitenschutz, Gleichberechtigung sowie Rechts- und Sozialstaatlichkeit. Die DGfC tritt allen extremistischen Bestrebungen entschieden entgegen und bietet nur solchen Personen die Mitgliedschaft an, die sich zu den genannten Grundsätzen bekennen. (Unvereinbarkeitsklausel der DGfC vom 08.03.25)

DGfC-Coaches zeigen eine reflektierte und dialogische Grundhaltung. Sie beachten sowohl die eigene Verantwortlichkeit, als auch die Verantwortlichkeit der Kundinnen / Kunden in angemessener schützender, stützender, fordernder und konfrontierender Weise. DGfC-Coaches üben ihre Tätigkeit unabhängig, verlässlich, transparent und nach bestem Wissen und Gewissen sowie auf Grundlage des jeweils aktuellen fachlichen Erkenntnisstandes aus. Sie übernehmen nur Aufträge, die für sie im Sinne dieser Ethikrichtlinie vertretbar erscheinen und für deren Bearbeitung sie über die notwendigen Kompetenzen in Orientierung an den DGfC-Standards verfügen.

Verhältnis zwischen Coach und Kundin / Kunde

DGfC-Coaches begegnen ihren Kundinnen / Kunden wertschätzend und respektvoll. Das betrifft die Person mit ihrem biografischen, sozialen, kulturellen, weltanschaulichen und religiösen Kontext.

DGfC-Coaches verfolgen ausschließlich die ihrer beruflichen Profession entsprechenden Interessen. Emotionale Bindungen zu Kundinnen / Kunden, die über das beruflich definierte Maß hinausgehen, insbesondere sexuelle Beziehungen, sind im Coaching tabu. Vielmehr beachten DGfC-Coaches das Schutzbedürfnis ihrer Kundinnen / Kunden und pflegen einen taktvollen Umgang.

DGfC-Coaches geben ehrlich und präzise Auskunft über ihr Angebot als Coach und informieren wahrheitsgemäß über ihre Qualifikationen, Zertifizierungen und Berufserfahrungen.

Zu Beginn eines Coachingprozesses sorgen DGfC-Coaches für eine klare Rollendefinition der Beteiligten. Die Arbeitsbeziehung regeln sie durch eine vertragliche Vereinbarung, in der mindestens Zeit, Ort, Umfang, Verantwortlichkeiten, Ziele, Honorar und Stornobedingungen transparent festgelegt sind.

¹ Hier sind gemeint: Coachees, Auftraggeberinnen, Auftraggeber, Vertragspartnerinnen, Vertragspartner, Klientinnen, Klienten

Erteilt ein Unternehmen oder eine Institution einen Coachingauftrag, in dessen Rahmen angestellte Personen gecoacht werden sollen, so berücksichtigen DGfC-Coaches sowohl die Interessen und Ziele der Auftraggeberin / des Auftraggebers, als auch die der zu coachenden Personen angemessen; sie vereinbaren genaue und transparente Regelungen. Im Einzelnen umfasst das den Coachingauftrag, die Rollen der Beteiligten sowie die Form und den Umfang der Weitergabe von persönlichen Informationen.

Für DGfC-Coaches, die bei einer Arbeitgeberin / einem Arbeitgeber fest angestellt sind, muss eine arbeitsrechtliche Regelung gefunden werden, die ein unabhängiges Handeln im Sinne dieser Ethikrichtlinie ermöglicht.

Verhalten bei Interessenkonflikten, persönlichen und fachlichen Einschränkungen

Sofern im Coaching-Prozess Interessenkonflikte auftreten, thematisieren DGfC-Coaches diese und erarbeiten mit allen Beteiligten eine tragfähige Lösung. Gelingt dies nicht, beenden sie den Coaching-Vertrag.

DGfC-Coaches geben Coachingprozesse ab, die sie nach eigener Einschätzung nicht hinreichend kompetent erfüllen können. In solchen Fällen verweisen sie die Kundin / den Kunden an Kolleginnen / Kollegen oder Angehörige anderer Berufsgruppen.

DGfC-Coaches reflektieren regelmäßig ihr berufliches Handeln. Sie greifen auf professionelle Unterstützung zurück, wenn persönliche Themen die Coachingtätigkeit beeinträchtigen.

Vertraulichkeit, Verschwiegenheit

Coachingprozesse finden grundsätzlich in einem geschützten Rahmen statt. Daher vereinbaren und achten DGfC-Coaches Vertraulichkeit. Anvertraute Informationen unterliegen der Verschwiegenheit, es sei denn, die Kundin / der Kunde entbindet die jeweiligen Coaches davon oder gesetzliche Bestimmungen erfordern anderes. Im Weiterbildungskontext gelten transparente Vertrauensrichtlinien zwischen DGfC-Weiterbildnerinnen, DGfC-Weiterbildnern, DGfC-Lehrcoaches und Coaches in Ausbildung.

Verhältnis der Coaches untereinander

DGfC-Coaches lernen in Kollegialität und Vertrauen voneinander, unterstützen sich in loyaler Weise und tragen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der DGfC bei. Sie gehen wertschätzend, offen und konstruktiv miteinander um. Dieses Verhalten gilt auch für die Beziehung zu Coaches anderer Coachingverbände.

DGfC-Coaches wissen um die Öffentlichkeitswirksamkeit ihres Verhaltens. Sie handeln so, dass Coaching in der Öffentlichkeit als Profession positiv wahrgenommen wird.

Qualitätssicherung

In der DGfC gibt es eine innerverbandliche Qualitätskontrolle.

Um die Qualität der professionellen Arbeit sicher zu stellen, kritisch zu reflektieren und weiter zu entwickeln, verpflichten sich DGfC-Coaches, anerkannte fachliche Standards in Orientierung am aktuellen Erkenntnisstand einzuhalten sowie an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Sie evaluieren regelmäßig ihre Arbeit und arbeiten kontinuierlich in Interventions-, Supervisions- oder Kontrollgruppen mit.

Einhaltung der Ethikrichtlinie

Die DGfC überprüft in regelmäßigen Abständen die Inhalte dieser Richtlinie und entwickelt sie weiter. Sie stellt sicher, dass ihre Mitglieder sie in verbindlicher Weise befolgen. Die DGfC verpflichtet sich, ein verbandsinternes Verfahren zur Regelung strittiger Fälle bereitzustellen (Ombudsrat). Bei groben Verstößen können die DGfC-Mitgliedschaft gekündigt und die DGfC-Zertifizierungen entzogen werden.