

Ethik



Deutscher Fachverband Coaching (DFC)
Ethik des Coachings (DFC)

Präambel

Coaching und die Fort- oder Weiterbildung zum Coach findet in einem Rahmen statt, der unbedingt folgende Prinzipien verwirklicht.

Coaching ist ...

- **herrschaftsfrei und freiwillig** (Coaching ist keine Führung und findet außerhalb eines Rahmens von Abhängigkeit oder Führung statt.)
- **auf die Person bezogen** (Coaching ist eine individuelle Beratung und keine Unternehmensberatung.)
- **prozesshaft** (Coaching ist keine Fachberatung. Coaching befähigt Klienten dazu, selber zu entscheiden und zu handeln.)
- **vertrauensvoll und verschwiegen** (Coaching bedarf eines vertrauensvollen freiwilligen Rahmens.)
- **unabhängig** (Der Coach verfolgt lediglich das Ziel, Klienten zur Verwirklichung ihrer Ziele zu befähigen. Der Coach darf hierbei nicht abhängig, erpressbar sein oder durch Fremdinteressen oder wirtschaftliche oder andere Not gesteuert sein.)
- **dialogisch / interaktionell** (Coaching entwickelt sich in einer authentischen Begegnung; nicht durch Vortrag oder Tools.)

Jede Ausnahme hiervon muss offen gelegt und gut begründet sein. Sie darf allein dem Wohl des Klienten dienen.

Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und Gesundheit werden von Menschen in ihrer alltäglichen beruflichen und privaten Umwelt geschaffen, mit gestaltet und gelebt: dort wo Menschen arbeiten, lieben, spielen, lernen. Nur dort wo Menschen für sich und auch für andere Verantwortung übernehmen, für sich und andere einstehen, wachsen gesunde Beziehungen, aus denen Lebensfreude und angemessene Leistung hervorgehen können. Menschen möchten in der Lage sein, selbst Entscheidungen zu treffen, sie möchten Einfluss nehmen und auch Kontrolle über ihre eigenen Lebensumstände ausüben können. Voraussetzung hierfür ist, dass Menschen ein tiefes Vertrauen in sich aktivieren können – das Vertrauen, das Zutrauen und die Fähigkeit, die

- Zusammenhänge, Muster und Abläufe zu verstehen (**Verstehen**),
- die eigenen Geschicke mit zu beeinflussen, zu handhaben und zu steuern (**Selbstwirksamkeit**),
- dem eigenen Leben Sinn und Bedeutsamkeit zu verleihen (**Relevanz**).

Wir befähigen unsere Klienten und helfen ihnen dabei, ihre eigenen Ressourcen zu erkennen und einsetzen zu können und auch auf äußere Ressourcen zugreifen zu können, um ihre Anliegen angemessen zu bearbeiten und die oben aufgeführten Wege zum Vertrauen beschreiten zu lernen. Unsere Klienten dürfen von uns viel Kompetenz, einen hohen Weiterbildungsstandard und umfassende Berufserfahrung erwarten. Sie sollen sich in der Zusammenarbeit mit uns als gleichberechtigte Partner wahrnehmen und intensiv an ihren Zielen und Anliegen arbeiten können. Dies stellen wir u.a. durch unsere Verpflichtung auf die folgenden ethischen Richtlinien sicher. Wir möchten unseren Klienten helfen, eine Welt zu gestalten, in der sie gerne leben möchten. Diese Gestaltung findet zu allererst in den "Köpfen" unserer Klienten statt. Wir sehen uns dabei nicht als Experten für die Lösungen unserer Klienten, sondern als hilfreiche Begleiter, die mit großer Prozesskompetenz den Klienten dabei behilflich sind, ihre Anliegen und Ziele zu bearbeiten, damit sie mehr Klarheit und Handlungskompetenz in ihrem Leben finden.

Ein Coach sollte für sich und für die Klienten folgende Orientierungshilfe verstehen und anwenden:

Was wir oder unsere Klienten tun oder wofür wir uns oder unsere Klienten sich entscheiden soll in unser Leben, das Leben der Klienten und in die Welt mehr Frieden, Entfaltungsmöglichkeiten und Wohlergehen bringen.

Ein Coach sollte die Ziel-Mittel-Relation unterscheiden können:

Wir als Coach und unsere Klienten können lernen, zwischen Zielen, Mitteln und Handlungen zu unterscheiden. Eine Handlung oder ein Mittel sollten auf ein Ziel hin ausgerichtet sein, das die oben genannten Kriterien erfüllt. Viele Coaches und viele Klienten verirren sich, indem sie denken, dass „Mittel“ (z.B. Wissen, Erkenntnis, Selbsterfahrung, Vermehrung von Reichtum, Wertschöpfung ...) Ziele sind.

Minimale ethische Sollens-Grundsätze für DFC-Coaches

1. Coaches berücksichtigen ihre persönlichen und professionellen Begrenzungen: Coaches erhalten und pflegen ihre eigene körperliche und psychische Gesundheit, Ausgeglichenheit (Work-Life-Balance), Leistungsfähigkeit und finanzielle und persönliche Unabhängigkeit. Wenn die eigene Gesundheit, Unabhängigkeit oder Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist, stellen sie diese zuerst wieder her, bevor sie mit Klienten (Coachees) arbeiten. Klienten werden in solchen Phasen an kompetente Kolleginnen und Kollegen verwiesen.
2. Coaches berücksichtigen ihren eigenen Erfahrungshorizont, ihr Wissen und ihre Kompetenz, um festzustellen, ob sie den Anforderungen an einen Coachingauftrag auch gewachsen sind. Wenn dies nicht der Fall ist, verweisen sie Klienten an entsprechende Kolleginnen oder Kollegen oder an andere professionelle Helferinnen und Helfer oder Institutionen (z.B. zur Psychotherapie, wenn eine solche erforderlich sein sollte). Coaches berücksichtigen, dass manche Klienten mehr psychologische Unterstützung benötigen, als dies durch Coaching möglich ist. Auch diese Klienten werden an andere zuständige Stellen verwiesen. Coaches kennen die Unterschiede der verschiedenen Professions- oder Handlungsformate Coaching, Supervision, Psychotherapie, Mediation und legen stets offen, in welchem Beratungsformat sie gerade mit ihren Klienten arbeiten.
3. Coaches sind dafür verantwortlich, dass die Klienten über die Bedingungen der Zusammenarbeit wahrheitsgemäß und gut informiert sind (Anliegen, Auftrag, Zeiten, Kosten, Methoden, Vertragsbestimmungen, Rücktrittsbestimmungen, Verbandsbindung, Schiedsstelle, AGB u.a.).
4. Coaches geben auf Wunsch der Klienten Auskunft über ihre Verfahren, Methoden, Techniken, über die Zielsetzung und Hintergründe der Verfahren und über den Ablauf des Coaching-Prozesses. Coaches geben auch ehrlich Auskunft über ihre berufliche Sozialisation und ihren tatsächlichen Weiterbildungsstand und die Einbindung in Coaching-Netzwerke und Intervisions- bzw. Supervisionskreise.
5. Coaches gehen respektvoll mit allen Aspekten um, die sich aus Besonderheiten unterschiedlicher Kulturen, Religionen, politischer Ausrichtungen, Rassen, des Alters, der sozialen Schicht und des Geschlechts ergeben. Sie achten und respektieren das Recht jedes Menschen, würdevoll behandelt zu werden. Coaches achten und respektieren auch die Besonderheiten und die Würde von Kolleginnen und Kollegen und auch von anderen Coachingverbänden. Sie gehen kollegial und würdevoll mit Kolleginnen und Kollegen um. Sie berücksichtigen die Gesetze ihres Landes und länderübergreifende Gesetze.
6. Coaches respektieren das Recht eines Klienten, den Coachingkontrakt jederzeit wieder zu beenden.
7. Coaches verpflichten sich zu strikter Verschwiegenheit gegenüber dritten Personen. Dies gilt auch dann, wenn die dritten Personen den Coachingprozess in Auftrag gegeben haben oder ihn bezahlen. Coaches führen Aufzeichnungen über Termine und wesentliche Gesprächs- oder Interventionsschritte und Themen im Beratungsverlauf. Diese Aufzeichnungen werden so verwahrt, dass fremde Personen hierin niemals ohne die ausdrückliche und schriftliche Zustimmung des Klienten, Einsicht nehmen können.
8. Coaches sind gut ausgebildet: Sie haben eine Ausbildung im Coaching von *mindestens* 150 Präsenz-Stunden mit Lehr-Coach.
9. Coaches haben eine eigene Selbsterfahrung absolviert (Vorschlag: Minimum 75 Stunden), um sich in der Arbeit mit Klienten besser auf deren Anliegen konzentrieren zu können. Sofern diese Selbsterfahrung nicht vorliegt, lassen sie in den ersten zwei Jahren ihrer Tätigkeit alle ihre Coachingprozesse professionell supervidieren oder intervidieren.
10. Coaches evaluieren und messen die Qualität ihrer Arbeit, indem sie strukturiertes Feedback einholen (möglichst mit wissenschaftlich anerkannten standardisierten Fragebögen). Sie reagieren auf eigene Qualitätslücken umgehend und schließen diese mit Hilfe (und Rat) ihrer Kolleginnen und Kollegen und ihres Berufs- und Standesverbandes. Coaches lassen ihre Arbeit regelmäßig professionell begleiten und holen sich auf diese Weise Feedback (z.B. Life-Begleitung durch Senior-Coaches und / oder Supervision parallel zur Arbeit mit Klienten).

11. Coaches investieren jährlich mindestens 30 Zeitstunden in professionelle Weiterbildung durch Seminare. Außerdem nehmen sie an Intervisionszirkeln teil und studieren die Fachpresse und Lehrbücher ihres Gebietes. Hierzu lassen sie sich auch von Kolleginnen und Kollegen und ihrem Berufsverband befragen. Sie informieren sich auch regelmäßig über die Rechtsgrundlagen ihrer Arbeit.

12. Coaches haben einen ausreichenden Versicherungsschutz für ihre Tätigkeit (zumindest einen umfassenden Haftpflichtversicherungsschutz für Personen- und Vermögensschäden). Sie informieren sich auch über andere sozial- und versicherungsrechtliche Fragen ihrer Tätigkeit (Rentenversicherung u.a.) und sind selbst ausreichend abgesichert.

13. Coaches vermeiden Interessenkonflikte, indem sie keine Aufträge annehmen oder weiterführen, die ihre persönliche und finanzielle Unabhängigkeit gefährden. Außerdem gehen Coaches keine erotischen oder freundschaftlichen Beziehungen mit Klientinnen oder Klienten ein. Sie nutzen ihre informelle „Machtposition“ aus dem spezifischen Rollenverhältnis und der damit einhergehenden „Intimität“ niemals für eine Form des Rollenmissbrauchs.

14. Coaches sind zum Einen ehrbare „Kaufleute“, die wirtschaftlichen Erfolg anstreben. Zum Anderen sehen sie sich in einer besonderen Verantwortlichkeit für diese Welt. Das Ziel ihrer Arbeit ist es nicht ausschließlich Geld zu verdienen – da Geld kein Ziel sondern nur ein Mittel ist. Stattdessen dienen sie mit ihrer Arbeit drei Zielen: Mehr Frieden, mehr Wohlergehen, mehr Entfaltungsmöglichkeiten zu ermöglichen – für die Klienten, ihr soziales Umfeld, für den Coach selbst, für die belebte und unbelebte Welt. Diese Ziele setzen voraus, dass die Coaches sich an einem Werte-Set orientieren, das das Wohlergehen der Menschheit, der Welt und der Natur mit einschließt. Coaches leben diese Werteorientierung vor und regen ihre Klienten unaufdringlich an, über ihre eigenen Werte und Verantwortlichkeiten nachzudenken. Coaches unterstützen und fördern keine Maßnahmen, Coaching-Ziele oder Aufträge, die dieser Werteorientierung offensichtlich widersprechen.

15. Coaches kennen und respektieren die Grenzen und Formen des Missbrauchs in der Beratung. Sie verpflichten sich dazu hilfreich zu sein, in ihrer Arbeit Schaden zu vermeiden, die Autonomie der Klienten zu wahren, ihre Klienten zu respektieren und stets wahrhaftig und gerecht zu arbeiten. Sie nutzen niemals ihre professionelle Machtposition, um Klienten sexuell zu missbrauchen, zu verführen, auszubeuten, eigene Bedürfnisse zu befriedigen (statt für die Anliegen der Klienten tätig zu sein), Klienten in narzisstischer Weise für die Aufwertung des eigenen Selbstbildes zu nutzen, den eigenen Beratungsansatz über zu bewerten oder über die berechtigten Anliegen eines Klienten zu erheben.

16. Coaches, die selbst Weiterbildungen anbieten, orientieren sich an den Werten, die das Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e.V. festgelegt hat (www.forumwerteorientierung.de). An diesen Werten orientieren sich auch alle anderen Coaches – indem sie die dort genannten Werte, die mit „Weiterbildungsanbieter orientieren sich an...“ sinngemäß für sich übersetzen in „Coaches orientieren sich in ihrer Tätigkeit an...“. Coaches, werdende Coaches und alle Mitarbeiter sowie Mitglieder des DFC distanzieren sich ausdrücklich von Sekten sowie von Scientology und der Lehre L. Ron Hubbards.

17. Coaches handeln stets in einer Weise, die die Tätigkeit des Coachings nicht in Verruf bringt. Sie handeln stattdessen so, dass das öffentliche Bild des Coachings realistisch und positiv zur Geltung kommt und dass die Professionalisierung und Seriosität der Tätigkeit positiv weiterentwickelt werden. Coaches gehen mit Kolleginnen und Kollegen respektvoll um und achten deren persönliche und berufliche Besonderheiten.

DFC-Mitglieder akzeptieren in jedem Falle zusätzlich auch die Ethik des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC) – und verpflichten sich die Ethikleitlinien des DBVC durchzulesen und anzuerkennen für die Arbeit als Coach.

Fassung der Ethik von 2010 ©

Ethik-Kodex des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V., DBVC¹: Menschenbild und ethisches Grundverständnis der Coaches im DBVC:

Unser Professionsanspruch und die Professionalisierung der Coaching-Branche fordert die Verständigung im Verband über Grundsätze für die ausübenden Coaches als Maßstab für ihr Handeln. Professionelles Coaching verlangt eine Professionsethik, die, gestützt auf anthropologische Grundaussagen, den Coaches Handlungsmaximen für die Praxis bietet. Denn Coaching setzt in der unmittelbaren Lebenswirklichkeit an und ist somit eingebunden in die Normen und Werte unserer Gesellschaft.

Mit diesem Ethik-Kodex soll eine Verbindlichkeit nach innen und außen entstehen und eine Professionsethik wirksam werden, die im Markt Orientierung gibt und sich im täglichen Handeln zeigt. Diese Verbindlichkeit verlangt auch eine Anerkennung der Andersheit anderer Wertsysteme, mit denen jedoch ggf. eine Auseinandersetzung notwendig ist. Darüber hinaus ist es sinnvoll, dass der Ethik-Kodex im kollegialen Dialog weiterentwickelt wird. Die folgende Darstellung ist so strukturiert, dass jeweils (1) ein allgemeines anthropologisches Prinzip benannt wird, aus dem (2) Folgerungen für das Coaching und das ethische Grundverständnis der Coaches und (3) Handlungsmaximen für die Praxis abgeleitet werden.

Weltbezogenheit des Menschen: Der Mensch ist Teil seiner Lebenswelt.

Der Fokus im Coaching liegt auf dem Menschen in all seinen Lebensbezügen.

- Der Coach schließt in der Beratungsbeziehung an die Lebenswelt und die jeweiligen Perspektiven des Klienten an (Fähigkeit zur Perspektivenübernahme und Empathie).
- Der Coach weiß, dass seine eigene Lebenswelt Bestandteil der Beratungsbeziehung ist, und er reflektiert sie professionell, damit in der Begegnung von Lebenswelten eine Erweiterung der Deutungs- und Handlungsmuster möglich wird.

¹ Copyright beim DBVC. Der Ethik-Kodex erschien in der Verbandspublikation „Coaching als Profession“, Band 1, 2007. Die Autoren des Ethik-Kodex des DBVC sind: Dr. Walter Spreckelmeyer, Dr. Christoph Schmidt-Lellek, Dr. Astrid Schreyögg. Der DBVC unterstützt oder fördert nicht den DFC. Der DFC hat sich einseitig entschlossen, die Ethik des DBVC als Leitverband für das Coaching in der Wirtschaft anzuerkennen und zu unterstützen.

- Der Coach übernimmt Verantwortung für den Beratungsprozess, indem er die Folgen und Nebenfolgen seines Handelns stets bedenkt, die Verantwortlichkeiten des Anderen achtet und mit guten Gründen über sein Tun und Lassen jederzeit Auskunft geben kann.

Würde der Person: Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Aus der Würde ist die Grundhaltung der beteiligten Personen in professionellen Settings abzuleiten. Eine Ebenbürtigkeit gilt in einem übergreifenden existenziellen Sinne, auch wenn die Beratungsbeziehung eine Asymmetrie impliziert (der professionelle Berater hat einen Steuerungsauftrag).

- Der Coach anerkennt in der Beratungsbeziehung sowohl die Einzigartigkeit als auch das soziale Gewordensein des Klienten in ihrer spannungsreichen Polarität auf der Grundlage des unbedingten Respekts vor der Würde der Person und enthält sich moralischer Belehrungen.
- Der Coach handelt aus der Bewusstheit seiner Identität, aus der Bezugswirklichkeit seiner Lebenswelt und Intersubjektivität, aus der Sicherheit der eigenen biographischen und kulturellen Prägungen und seiner Kompetenzen.
- Der Coach achtet das Schutzbedürfnis seiner Klienten, er wahrt Diskretion, erspart dem Anderen Scham und fügt niemals Schaden zu.

Der Mensch als dialogisches Wesen: Der Mensch ist für seine Entwicklung und für sein Selbstverständnis zeitlebens angewiesen auf Beziehungen zu anderen Menschen; „dialogische Existenz“ bedeutet also sowohl eine menschliche Grundbedingung als auch eine Handlungsmaxime.

Als professionelle „Arbeit am Menschen“ fördert Coaching die Dialogbereitschaft und -fähigkeit des Klienten und stellt selbst ein Modell für dialogisches Handeln dar.

- Der Coach anerkennt die grundsätzliche „Andersheit des Anderen“. Dies bedeutet die Offenheit gegenüber dem Unbekannten im Anderen, das Anerkennen seiner Unverfügbarkeit und die Fähigkeit bzw. Bereitschaft, über Unbekannte zu staunen und sich davon berühren und bereichern zu lassen.
- Die dialogische Haltung des Coachs impliziert eine doppelte Ebene der Begegnung mit dem Anderen. Dies bedeutet die Polarität zwischen problembezogenen, analysierenden Zugängen in der beratenden Interaktion, mit denen der Andere als „Fall“ gesehen wird, und einer darüber hinausgehenden Sichtweise, in der der Andere in seiner einzigartigen Persönlichkeit in Erscheinung tritt.
- Mit seiner dialogischen Haltung anerkennt der Coach auch die Möglichkeit von unüberwindlichen Differenzen und von Grenzen der Verständigung, z.B. bei unvereinbaren Wertorientierungen. In diesem Fall ist allenfalls ein Konsens über den Dissens erreichbar.

Nicht-Reduzierbarkeit des Menschen: Der Mensch hat einen Wert jenseits seiner Funktionen.

Coaching dient dazu, sowohl die Funktionsfähigkeit des Klienten zu fördern als auch den Wert seines Menschseins zu reflektieren und zu stärken.

- Der Coach pflegt in der Beratungsbeziehung einen bewussten Umgang mit der Antinomie von Funktionalität und Persönlichkeit des Klienten (Verbindung des Postulats „persönliches Wachstum“ mit einer Optimierung der Funktionalität des Klienten).
- Der Coach reduziert den Menschen niemals nur auf sein Problem, sondern bringt ihm stets die geschuldete Achtung für sein einzigartiges Personsein entgegen.

Entwicklungsoffenheit des Menschen: Der Mensch ist offen für bisher nicht verwirklichte Lebensmöglichkeiten. Er kann sich lebenslang entwickeln und seine Potenziale entfalten.

Der Coach trägt in der Beratungsbeziehung dazu bei, dass der Klient das wird, was er sein kann und sein will.

- Der Coach vermeidet festlegende Aussagen über seine Klienten und betont die Prozesshaftigkeit und Wandelbarkeit von Eigenschaften.
- Der Coach unterstützt den Klienten, indem er ihm hilft,
 - seine Möglichkeiten und Grenzen zu erkennen,
 - Hürden und Blockierungen zu überwinden,
 - die eröffneten Wahlmöglichkeiten bewusst wahrzunehmen, zu bewerten und zu ergreifen (einschließlich deren Konsequenzen),
 - Veränderungen anzunehmen und vom bisher Vertrauten Abschied zu nehmen.

• Der Coach hält sich offen für das Denk- und Wertesystem anderer Menschen, für das Fremde im Anderen, für neue Handlungsmöglichkeiten und für das nicht auflösbare „Geheimnis“ (Kant) menschlicher Existenz.

Willensfreiheit des Menschen: Der Mensch ist trotz aller Bedingtheit nicht determiniert. Er hat die Wahlfreiheit, die Gegebenheiten seiner Lebenswelt anzunehmen, zu verändern oder abzulehnen.

Der Coach unterstützt einerseits die Wahrnehmung der historischen, sozialen und situativen Bedingungen der jeweils vorfindlichen Realität des Klienten und andererseits den kreativen, gestaltenden Umgang damit.

- Der Coach initiiert in der Beratungsbeziehung einen Bewusstwerdungsprozess und begleitet und ermöglicht offene Auseinandersetzungen.
- Der Coach bietet Unterstützung zum verantwortlichen Umgang mit der eigenen Wahlfreiheit und mit möglichen Handlungsalternativen, und zwar sowohl für andere bzw. für die Organisation als auch für sich selbst.
- Der Coach achtet die Selbstbestimmung, die Entscheidungen der Klienten im Beratungsprozess, aber er gestaltet auch Situationen, in denen Entscheidungen möglich bzw. leichter möglich werden.

Einheit des Menschen: Der Mensch ist nicht teilbar. Er ist ein Leib-Seele-Geist-Subjekt und lebt als solches in intersubjektiven, dialogischen Beziehungen.

Der Coach adressiert alle drei Dimensionen des Klienten (Leib, Seele, Geist).

- Der Coach orientiert sich an der Ganzheit als dem leitenden Orientierungspunkt aller Interventionen; auch wenn aktuell nur ein eindimensionaler (z.B. rationaler) Zugang gewählt wird, berücksichtigt er die anderen Dimensionen.
- Der Coach macht auch seine eigene Subjektivität zum – professionell reflektierten Bestandteil der dialogischen Beratungsbeziehung.
- Der Coach führt den Dialog in der Begegnung mit anderen Menschen zur Verständigung zwischen Verschiedenheiten im Wissen um die komplexe Interdependenz der beteiligten Akteure.

Grenzen des Erkenntnisvermögens: Der Mensch ist prinzipiell mehr und etwas anderes als alle Zuschreibungen und Typisierungen.

Der Coach ist sich der Begrenztheit seiner Erkenntnismöglichkeiten bewusst.

- Der Coach kann in der Beratungsbeziehung auf professionelle und auf alltagsbezogene Typenbildung als Basis zurückgreifen, darf diese aber nicht verabsolutieren, sondern soll sie als Trend oder Präferenz in die Beratung einbinden.
- Testverfahren sind als Interpretationsbausteine dienlich, dürfen aber nicht als Festlegung, „letzte Wahrheit“ oder Etikettierung verstanden werden.
- Der Coach macht bei allen Interventionen den subjektiven Charakter deutlich.
- Der Coach achtet auf die Qualität seines Handelns und agiert in den Grenzen seiner fachlichen und überfachlichen Kompetenz.
- Der Coach wächst an den Herausforderungen in einem lebenslangen Bildungsprozess im Sinne kontinuierlicher Persönlichkeitsentwicklung, zunehmender Erkenntnis und Horizonsweiterung.

Arbeit ist existenzieller Teil des Lebens: Arbeit ist ein wesentliches Merkmal der menschlichen Existenzbewältigung und steht immer in einem institutionellen Zusammenhang. So ist der Mensch durch Institutionalisierung und Arbeitswelt gesichert und zugleich bedrängt.

Der Coach unterstützt die Wahrnehmung und Reflexion der jeweiligen institutionellen Bedingungen in ihren Ambivalenzen.

- Der Coach untersucht und fördert in der Beratungsbeziehung die Möglichkeiten einer kreativen und realitätsgerechten Gestaltung von institutionellen Bedingungen zum Vorteil für alle Beteiligten und Betroffenen.
- Der Coach prüft, wenn die Ambivalenz von Institutionalisierung thematisiert wird, in welchem Verhältnis der Anteil der Sicherung bzw. Stabilisierung des Klienten zum Anteil der Bedrängnis steht (wenn z.B. der Preis der Sicherung in einer nicht erträglichen Bedrängnis besteht, ist ggf. auf einen Wechsel der Institution oder der Position hinzuwirken).
- Der Coach achtet auf Belastungen und die Grenzen des Vermögens aller Betroffenen und Beteiligten. Er sorgt für eine gute Balance zwischen Geben und Nehmen und den eigenen existenziellen Belangen und den Belangen Anderer.

Macht ist ein elementarer Bestandteil der zwischenmenschlichen Beziehungen: Sie ist eine notwendige Bedingung der Möglichkeit, im Rahmen legitimer Ordnungen des Miteinander-Handelns seinen Willen im Widerspiel vielfältiger Interessen durchzusetzen.

Da Führungskräfte andere Menschen beeinflussen müssen, unterstützt der Coach die bewusste Wahrnehmung und Anwendung von Macht im Rahmen berechtigter Interessen. Er unterscheidet Macht von Beeinflussung sowie von dem oft synonym verwendeten Begriff der Gewalt mit seinem instrumentellen Charakter des Verfügungkönnens.

- Der Coach fördert die offene und bewusste Auseinandersetzung mit Macht und ihren konstruktiven und destruktiven Möglichkeiten. Dabei ist z.B. zwischen persönlicher und institutioneller Macht zu unterscheiden.
- Der Coach anerkennt die Gegenseitigkeit der Machtansprüche und fördert einen verantwortungsvollen Umgang mit Macht.
- Der Coach unterstützt die Wahrnehmung der Ambivalenz von Macht: So kann die Zuschreibung von Macht an Vorgesetzte sowohl mit Sehnsucht nach einem starken Rückhalt als auch mit Angst vor Unterdrückung verbunden sein.
- Der Coach unterstützt die Entwicklung von Selbstmächtigkeit als Aspekt der Selbstsorge des Klienten.
- Der Coach fördert die Sensibilität für einen offenen (z.B. repressiven oder gewaltsamen) oder verdeckten (z.B. narzisstisch motivierten) Machtmissbrauch im Umgang mit Mitarbeitern, mit Konkurrenten u.a.

Diese Maximen professionellen Handelns von Coaches sind eingebettet in eine reflektierte dialogische Grundhaltung, die als übergreifende Kategorie für die Professionalität des Coachs anzusehen ist. Die Standards, die in diesem Kompendium formuliert werden, sollen also auf dem Hintergrund dieses Ethik-Kodex gesehen werden und können nur in diesem Zusammenhang ein Kriterium für professionelle Qualität darstellen. So kann der Coach überprüfen, ob ein Auftrag den ethischen Maßstäben entspricht, und er wird z.B. bei einem Dreiecksvertrag einen manipulativen Auftrag, der verdeckte Aufträge enthält, ablehnen.

Version: Montag, 3. Dezember 2012