

# Qualitätsgemeinschaft Coach Ausbildung - QCA

Prüfstelle Süd/West: Agentur für Wissenschaftsberatung, Dr. Wolfgang Kreis, Kreisstraße 74, 66127 Saarbrücken,  
 Mail: [SUED@Qualitaetsgemeinschaft-Coach-Ausbildung.de](mailto:SUED@Qualitaetsgemeinschaft-Coach-Ausbildung.de)  
 Prüfstelle Nord/Ost: Siegbert Lehmpfuhl, Leitung Team.F - Neues Leben für Familien™, Wacholderstraße 36,  
 15834 Rangsdorf, Mail: [NORD@Qualitaetsgemeinschaft-Coach-Ausbildung.de](mailto:NORD@Qualitaetsgemeinschaft-Coach-Ausbildung.de)

## Antrag auf Vergabe eines Qualitätssiegels für Coaching-Fortbildungen


- a) Siegel, rund, golden: Coaching-Fort- oder Weiterbildungen, die nach den Kriterien der Roundtableverbände als sogenannte „Coaching-Ausbildungen“ bezeichnet werden können (Mindestens 160 Stunden Präsenztraining). Dieses Siegel können auch Fortbildungen unter 160 Stunden erlangen, wenn Sie von einer Behörde des Bundes oder des Landes geprüft, zugelassen oder anerkannt worden sind.



- b) Siegel, rechteckig, grün-blau: Coaching-Fort- und Weiterbildungen, die weniger als 160 Präsenzstunden Training enthalten und daher „Bausteine“ oder „Module“ oder Teil-„Ausbildungen“ im Format Coaching darstellen.



Bitte reichen Sie Ihren Antrag formlos bei einer der oben genannten Prüfstellen ein und fügen Sie Nachweise zu den unten in der Tabelle genannten Punkten (Zeilen) bei. Nur wenn alle Nachweise vorhanden sind und den genannten Kriterien entsprechen, kann das Siegel vergeben werden. Es kann dann ohne Neuprüfung für fünf Jahre verwendet werden, sofern es keine Änderung des Bildungsangebotes gibt. Für die Siegelvergabe verrechnet die o.g. Prüfstelle 150 bis 350 Euro Aufwandsentschädigung (je nach Umfang der Fort- oder Weiterbildung von ca. 6-160+ Stunden) zuzügl. Mehraufwendungen durch Porto, Telekommunikation u.a.; zuzüglich MwSt. Folgende Nachweise sind zu erbringen / Voraussetzungen sind zu erfüllen und nachzuweisen:

Ihr Kontrollhaken	Diese Information muss durch beigelegte Dokumente KLAR ersichtlich sein:	Prüfhaken QCA
	Zuwendungsbescheinigung für den Stiftungsfonds Deutscher Coaches <a href="http://www.coaching-stiftung.de">www.coaching-stiftung.de</a> . Für Fortbildungen bis 160 Stunden: 150 Euro; für Weiterbildungen zum Coach (im Sinne von kompletten „Coaching-Ausbildungen“) über 160 Stunden: 600 Euro. Beachten Sie: Hinzu kommt noch die Gebühr für die o.g. Prüfstelle. Diese Gebühr wird die Prüfstelle als Rechnung oder Spendenaufforderung an Sie stellen.	
	Die Fortbildung fand mindestens schon dreimal statt und wird mindestens seit zwei Jahren angeboten.	
	Fortbildungsziel / Inhalte / Kompetenzen: Ein Ausbildungsziel muss für Fortbildung definiert sein. Auch die Fortbildungsinhalte und die vermittelten Kompetenzen sollten aufgeführt sein.	
	Anzahl der Präsenzstunden: Eine Coach-Fortbildung (im Sinne einer „Coaching-Ausbildung“) umfasst <u>mindestens</u> 160 Zeitstunden (ausschließlich coaching-relevante Themen). Häusliche Lektüre, Haus- oder Masterarbeiten, Peergrouparbeit u.a. sind extra zu erbringen und in dieser Zeitvorgabe nicht enthalten. <i>Hinweis: Inkl. der Lektüre und Peergrouparbeit sollte eine Coach-Fortbildung mindestens ca. 300 Stunden umfassen.</i> Begleitende Peergroup-Arbeit ist Bestandteil einer Fortbildung zum Coach. Die hierfür benötigte Zeit wird jedoch zusätzlich zu den genannten 160 Stunden Mindestfortbildungszeit erbracht.	
	Eine Coach-Fortbildung als „Ausbildung“ beansprucht mehr als 12 Monate.	
	Die Coach-Fortbildung soll neben der Vermittlung von Theorie zu mindestens 2/3 übungs- und handlungsorientierte Elemente beinhalten (Kleingruppenübungen; z.B. in Triaden / Dreiergruppen).	
	Coach-Fortbildungen im Sinne von „Ausbildungen“: Mindestens zwei supervidierte vollständige Coachingprozesse sollten [zusätzlich zu den o.g.	

Präsenzstunden] durchgeführt und dokumentiert werden.
Selbsterfahrung und Selbstreflektion in der Rolle als Coach sind wesentliche Bestandteile einer Fortbildung zum Coach, da die „Begegnung“ (Interaktion zw. Coach und Klient) das wesentliche Veränderungselement ist -und nicht ein „Tool“ oder eine „Technik“. Aus diesem Grunde ist der gut reflektierte Coach selbst das wesentlichste Veränderungsinstrument.
1. Das Erreichen der Lernziele wird kontinuierlich überprüft (Fragen, kurze schriftliche Tests, kollegiales Gespräch u.a.). 2. Zum Abschluss der Fortbildung findet eine Prüfung statt.
Durch Feedbackbögen und standardisierte Fragebögen (und längerfristiges Follow-up) wird die Qualität des Fortbildungsangebotes kontinuierlich überprüft und verbessert.
Verantwortliche Lehrperson des Instituts (Person, die die Fortbildung leitet und persönlich verantwortet): Die verantwortliche Lehrperson muss ALLE der folgende Kriterien erfüllen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abgeschlossenes Hochschulstudium oder vergleichbare höhere Bildung, möglichst wissenschaftliche und coaching-relevante publizistische Erfahrungen</li> <li>• mind. 5 Jahre Berufserfahrung, in leitender Tätigkeit</li> <li>• Kenntnis der wissenschaftlichen und populären Coaching-Literatur (sowie Literatur zu "Nachbardisziplinen", wie Organisations-soziologie, Organisationspsychologie u.a.) sowie eigene Publikationen zum Thema Coaching (Bücher, Fachartikel, Zeitschriftenartikel u.a.)</li> <li>• abgeschlossene eigene Coaching-Fortbildung (oder Äquivalent) von <u>mind.</u> 160 Stunden</li> <li>• gute (!) praktische und theoretische Kenntnis von mindestens zwei Verfahren, wie z.B. NLP, Tiefenpsychologie, Systemische Therapie, Psychodrama, TZI, TA o.a. [je Verfahren <u>mind.</u> 300 Stunden praktischer Weiterbildung]</li> <li>• fundierte Kenntnis der Psychopathologie, um Verantwortungsgrenzen des Coachings definieren und erläutern zu können</li> <li>• zusätzlich absolvierte Selbsterfahrung von mind. 75 Stunden</li> <li>• die ersten zwei selbst verantworteten Ausbildungen müssen unter Supervisions- oder Intervisions-Begleitung einer / eines Diplom-Psychologen oder einer ähnlich qualifizierten Person laufen / gelaufen sein, die nachgewiesene Kenntnisse in Supervision, Erwachsenenpädagogik und Seminargestaltung und Seminar-durchführung hat.</li> <li>• Sofern die verantwortliche Lehrperson die Seminarbausteine nicht selbst leitet: Mindestens 60% der Lehrzeit muss eine Lehrperson physisch anwesend sein, die die hier genannten Kriterien ebenso wie die verantwortliche Lehrperson erfüllt. Das heißt: Mindestens 60% der Trainer müssen ebenso qualifiziert sein wie die verantwortliche Lehrperson (z.B. Institutsleitung).</li> </ul>
Die Fortbildung muss auf der Website des Seminaranbieters ausführlich beschrieben sein und durch die einsehbaren Dokumente muss klar erkennbar sein, dass ein ehrbares Geschäftsgebaren vorliegt. So muss beispielsweise einsehbar sein: Daten zur Ausbildung, Inhalte, Lern- und Kompetenzziele, eingesetzte und gelehrt Verfahren, Lektüre, Module, Orte, Preise, AGB, Vita der Haupttrainer, Ethikverpflichtung u.v.a.
Die Fortbildung muss an einen Ethik-Kodex angekoppelt sein. Alle Teilnehmer/innen kennen und akzeptieren diesen Ethik-Kodex bereits bei der Anmeldung zur Fortbildung. Die Professions-Ethik und ihre Reflexion sind integraler Bestandteil der Fortbildung. Das Weiterbildungsinstitut und die Trainer verpflichten sich der weiter unten abgedruckten „Ethik des Coachings“ (OCA) [darin auch enthalten: Anerkennung der Ethik des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. DBVC und Anerkennung der Ethik des Forums Werteorientierung in der Weiterbildung e.V.]
Das beantragende Unternehmen muss nachweisen, dass ein interner Weiter-Qualifizierungsprozess stattfindet: Weiterbildung der Mitarbeiter und der Trainer, Intervention oder Supervision, Teilnahme an Coaching-Kongressen, Einbindung in einen Coaching-Verband des Roundtable.

Der Rechtsweg ist ausdrücklich ausgeschlossen. Getätigte Zustiftungen an den Stiftungsfonds der Dt. Coaches können nicht zurückgefordert werden, wenn der Antrag (aufgrund nicht erbringbarer Nachweise oder aufgrund mangelnder Qualifikation im gen. Sinne) abgelehnt wird.

# Ethik des Coachings (QCA)

## Präambel

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

Coaching ist...

- herrschaftsfrei (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 (Coaching bedarf eines vertrauensvollen freiwilligen Rahmens.)
- 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 zu finden.

Ein Coach sollte für sich und für die Klienten folgende Orientierungshilfe verstehen und anwenden:  
Was wir oder unsere Klienten tun oder wofür wir oder unsere Klienten sich entscheiden soll in unser Leben und 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, in dem sie denken, dass „Mittel“ (z.B. Wissen, Erkenntnis, Selbsterfahrung, Vermehrung von Reichtum, Wertschöpfung ...) Ziele sind.

Auf dem Weg sein: Unsere Klienten dürfen von uns viel Kompetenz, einen hohen Weiterbildungsstandard, Selbsterfahrung, kontinuierliche Supervision / Intervision und umfassende Erfahrung erwarten. Sie sollen sich in der Zusammenarbeit mit uns als gleichberechtigte Partner wahrnehmen und intensiv an ihren Zielen und Anliegen arbeiten können.

## Minimale ethische Sollens-Grundsätze für 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 Beratungsformate 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 Coachingvertrag 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 Stunden.

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 unbelobte 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](http://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...“.

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.



QCA-Antragssteller akzeptieren in jedem Falle zusätzlich auch die Ethik des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC) – [www.dbvc.de](http://www.dbvc.de) – und verpflichten Ihre Seminarteilnehmer/innen mit der Anmeldung zum Fortbildung darauf, die Ethikleitlinien des DBVC durchzulesen und anzuerkennen für die Arbeit als Coach.

>> Siehe PDF-Broschüre: [http://www.dbvc.de/dbvc\\_coaching-kompodium.pdf](http://www.dbvc.de/dbvc_coaching-kompodium.pdf)

# Ethik der Hypnose und Hypnotherapie in Therapie, Beratung, Coaching

Im Folgenden ein Auszug aus den Ethikrichtlinien des Arbeitskreises für die Anwendung der Hypnose in Coaching und Beratung (DAGH)<sup>1</sup>.



## Erklärung zur Anwendung von Hypnotherapie im Rahmen des Coachings (Hypno-Coaching)

- a) Hypnososen / Hypnotherapien dürfen nur mit ausdrücklicher Einwilligung der Hypnotisanden durchgeführt werden.
- b) Der Hypnotisand muss über Wesen und Zielsetzung der Hypnose aufgeklärt werden.
- c) Mit der Hypnose dürfen ausschließlich die Absichten und Interessen des Hypnotisierten verfolgt werden. Bei Forschungshypnososen heißt dies, dass der Hypnotisand mit der Forschungszielsetzung und mit dem Sinne der Absätze a) und b) ausdrücklich übereinstimmt.
- d) Alle verwendeten Suggestionen müssen die Menschenwürde wahren.
- e) Es dürfen keine reinen Unterhaltungsabsichten mit der Hypnose verbunden werden. Showhypnososen sind nicht zulässig.
- f) Therapeutische Hypnososen dürfen berufs- oder gewerbsmäßig oder auch in anderen Settings nur bei Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen durchgeführt werden (Psychotherapeutengesetz, Approbationsordnung, Heilpraktikergesetz u.a.). Im Rahmen des Coachings wird niemals eine Hypno-Therapie angewandt, sondern ausschließlich - wenn vom Klienten gewünscht! - hypnotherapeutische Kommunikations- und Trancetechniken außerhalb der Heilkunde. Die Grenzen zwischen Coaching und Therapie sind für die Klienten klar zu formulieren.
- g) Die Schweigepflicht ist zu beachten.
- h) Räume, in denen Hypnotherapie / Hypnososen durchgeführt werden, sollen einen Rahmen bieten, der dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Coach / Therapeut und Klient / Patient angemessen ist.
- i) Die Deutsche Arbeitsgemeinschaft für die Anwendung von Hypnotherapie im Coaching, DAGH, orientiert sich in ihrer Arbeit an den internationalen Standards und Publikationen der International Society for Clinical and Experimental Hypnosis und ihrer deutschsprachigen Mitgliedsorganisationen (siehe u.a. [www.hypnose.de](http://www.hypnose.de)).
- j) Wir lehnen jede Art von Showhypnose oder Missbrauch der Hypnose und Hypnotherapie ab, da hierdurch ein unseriöses Bild von der Hypnose unter Laien gefördert wird. In unseren Augen gibt es weder "Hypnose" noch "Hypnotiseure" im eigentlichen Sinne. Es gibt aber Klienten, die hypnotische Sprach-, Denk- und Trancephänomene nutzen können, um für sich wichtige Anliegen hilfreich zu klären.
- k) Wir lehnen eine Verbindung von wissenschaftlich orientierte Hypnose und Hypnotherapie, wie wir sie betreiben, mit "Esoterik, Okkultismus, Magie oder Zauberei" strikt ab. Wir möchten bei unseren Klienten oder Patienten auch niemals den Eindruck erwecken, als würden wir den Prozess der Hypnose durch solche Mechanismen verstanden wissen! Wir kommunizieren und handeln stets so, dass erkennbar wird, dass Hypnose ein natürlicher kommunikativer Prozess ist, der von uns ausschließlich im Rahmen wissenschaftlich orientierter psychologischer Beratungs- und Therapieverfahren genutzt wird.

*Ende Erklärung zu Hypnotherapie im Coaching*

Alle Teilnehmer/innen unserer Seminare akzeptieren diese Minimal-Regelungen ausdrücklich!

<sup>1</sup> Die DAGH ist keine Fachgesellschaft – sondern lediglich eine Interessenvereinigung einiger Coaches, Wissenschaftler und Therapeuten, die hypnotherapeutische Methoden in ihre Arbeit integrieren oder die Hypnotherapie als Verfahren nutzen.

# Ergänzende ethische Verpflichtung von Coach-Selbsterfahrungs-Gruppen-Leiter/innen

## I. Attitude / Haltung und Einstellung

1.  
The goal of the Group Leader is to serve each member of the group and the group as a whole, protecting and restoring the dignity of the group members.  
Das Ziel der Gruppenleitung ist es, sowohl jedem Gruppenmitglied als auch der Gruppe als ganzes gerecht zu werden. Jedes Gruppenmitglied soll geschützt werden, soll befähigt und in ihren/seinen Ressourcen und ihrer/seiner Würde wieder hergestellt werden
2.  
The Group Leader must have an anchor profession related to his/her work with groups (physician, psychologist, social worker, educator, clergy, etc.), which, in itself, is subject to a professional ethical code.  
Die Gruppenleitung soll fest in einen Beruf verankert sein, der sich mit beratender und therapeutischer Gruppenarbeit befasst (Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter, Erzieher, Seelsorger u.a.). Dieser Grundberuf selbst soll eine solide ethische berufsständische Verankerung aufweisen.
3.  
The Group Leader must lead the group democratically, cultivating the free expression of group ideas and feelings.  
Die Gruppenleitung soll die Gruppe nach demokratischen Prinzipien leiten und den freien Ausdruck von Ideen und Gefühlen aus der Gruppe und von Einzelnen fördern.
4.  
The Group Leader should coordinate the group in such a way that the members are respected for their economic, social, cultural, political, religious and gender differences.  
Die Gruppenleitung muss die Gruppe in einer Weise koordinieren, die gewährleistet, dass alle Gruppenmitglieder in ihren Besonderheiten respektiert werden; z.B. in Bezug auf ihren ökonomischen und sozialen Status, ihre soziale und kulturelle Herkunft, ihre politischen Ansichten, ihren religiösen Glauben und jedwede geschlechtliche Unterschiede.
5.  
The Group Leader must assume responsibility, both within and outside the group, for his/her part in the results of the work proposed.  
Die Gruppenleitung soll sich der Verantwortung bewusst sein, die ihre/seine Arbeit mit der Gruppe bewirkt und diese Verantwortung auch annehmen; sowohl innerhalb der Gruppenarbeit als auch außerhalb der Gruppenarbeit.
6.  
The Group Leader must make his/her work philosophy and curriculum vitae (limited to professional information) available to group participants as well as the public at large.  
Die Gruppenleitung soll die eigene Arbeits-Philosophie, die methodische Ausrichtung der Arbeit, die angewandten Interventionsstrategien und -Methoden und den eigenen beruflichen Werdegang sowohl vor der Gruppe offen legen als auch vor der Öffentlichkeit (z.B. in der Internetpräsenz oder in Prospekten).
7.  
The Group Leader must be aware of his/her own prejudices, to avoid wounding the dignity of any of the group members. This attitude will also help the group members become more conscious of their own prejudices.  
Die Gruppenleitung soll sich ihrer eigenen Vorurteile und Begrenzungen bewusst sein und sich davor hüten, die

Würde eines Gruppenmitgliedes zu verletzen. Diese Haltung soll auch die Gruppenmitglieder dazu befähigen, eigene Vorurteile bewusster wahrzunehmen.

8.

The Group Leader should never impose his/her own values on the group, but rather help the members find their own.

Die Gruppenleitung darf niemals eigene Ansichten oder Werte der Gruppe aufdrängen. Stattdessen soll sie die Gruppenmitglieder befähigen, eigene Wertvorstellungen zu entwickeln. Trotzdem darf die Gruppenleitung die eigenen Werte als Modell vorleben und insofern Werte vorgeben, die auf die Anerkennung der Menschenrechte der WHO hin abzielen.

9.

The Group Leader must consider every potential new group member's likelihood for benefiting from the group process. If it is not likely to be beneficial, other therapies should be considered.

Die Gruppenleitung sollte, bevor sie ein neues Mitglied in die Gruppe aufnimmt, bedenken, wie wahrscheinlich es ist, dass diese Person vom Gruppenprozess tatsächlich profitieren kann. Wenn ein positiver Effekt wenig wahrscheinlich ist, sollten andere Interventionssettings bevorzugt werden.

10.

The Group Leader must clearly state the group objectives and operating methods to all group members.

Die Gruppenleitung soll die Gruppenziele und die Arbeitsmethoden für alle Gruppenmitglieder stets deutlich machen und klar kommunizieren.

11.

The Group Leader and the group participants establish a connection comprised of distinct, asymmetrical roles, which fosters transferential relationships. This means, among other things, that the Leader gains a position of power over the group members, which must never be exploited for financial, political or sexual gain. This remains true even after a member has left the group.

Die Gruppenleitung und die Gruppenmitglieder etablieren eine Beziehung, die u.a. gekennzeichnet ist durch Unterschiede, asymmetrische Rollenverteilung, die Förderung von Übertragungsbeziehungen. Hierdurch kommt die Gruppenleitung in eine Position der Macht über die Gruppenmitglieder. Diese Macht darf niemals missbraucht oder ausgenutzt werden; z.B. in finanzieller, politischer oder sexueller Hinsicht. Dies gilt auch über den Zeitraum der Gruppenmitgliedschaft hinaus.

12.

At isolated group events, which are not part of the continuity of a process (open sessions, public psychodramas, etc.), the Group Leader must indicate whether the primary objective is therapeutic, educational, recreational or otherwise, so that the members do not participate uninformed.

Im Falle von isolierten Gruppenaktivitäten, die nicht direkt den Gruppenprozess fortsetzen (wie offene Gruppensitzungen, Psychodrama mit Zuschauern), legt die Gruppenleitung offen und macht dies für alle Teilnehmenden deutlich, ob das Ziel der Aktivität therapeutisch, erzieherisch, gesundheitsfördernd ist oder ob andere Ziele damit verfolgt werden. Über die wahren Ziele solcher besonderen Gruppenphänomene- oder - Prozesse lässt die Gruppenleitung die Gruppenmitglieder nicht uninformiert.

13.

The Group Leader must consider and act with discretion and care in any occasional social contacts which occur outside the group.

Die Gruppenleitung entscheidet und handelt mit Diskretion und Umsicht in allen zufälligen Sozialkontakten, die mit Gruppenmitgliedern oder in Zusammenhang mit der Gruppenarbeit außerhalb der Gruppe stattfinden. Hierzu gehört insbesondere auch die Einhaltung einer Schweigepflicht gegenüber Dritten.

14.

Commercial relations between the Group Leader and members of the group (excluding those entailed in the group work itself) not already established before the outset of the group work are discouraged.

Kommerzielle Beziehungen zwischen der Gruppenleitung und den Gruppenmitgliedern (mit Ausnahme der Teilnahmegebühr für die Gruppenarbeit) werden nicht etabliert, solange zwischen Gruppenleitung und Gruppenmitglied(ern) ein Abhängigkeitsverhältnis besteht.

15.

The Group Leader should take care of his/her physical and mental health, thus preventing illness from interfering with his/her work.

Die Gruppenleitung sorgt für sich und bewahrt die eigene körperliche und seelische Gesundheit, damit gesundheitliche Störungen nicht die Arbeit mit der Gruppe beeinträchtigen.

## II. Professional Training

1.

The Group Leader must have adequate scientific and methodological training from an officially and professionally recognized educational institution.

Die Gruppenleitung soll ein angemessenes wissenschaftlich orientiertes Training und eine Methodenschulung durchlaufen haben, die von einer berufsständisch offiziell anerkannten und geachteten Institution durchgeführt worden ist.

2.

A Group Leader's education must include, in addition to theoretical learning, supervised practical experiences. Die Gruppenleitung soll im Rahmen der Ausbildung auch theoretische Unterweisung und ein supervidiertes Praxistraining in der Leitung von Gruppen absolviert haben.

3.

It is recommended that all Group Leaders, regardless of their anchor profession, undergo a psychotherapeutic process as part of their training.

Jede Gruppenleitung, egal aus welchem Grundberuf sie stammt, muss eine eigene Selbsterfahrung durchlaufen haben.

4.

In the case of professional uncertainty, the Group Leader should address questions with a peer ("alter-vision" or "co-vision") or more experienced colleague (supervision) at an appropriate time and place.

In jedem Falle von professioneller Unsicherheit oder Unklarheit, holt sich die Gruppenleitung Rat und Hilfe bei Kolleginnen oder Kollegen (Intervision oder Supervision).

5.

The Group Leader should seek to keep his/her professional knowledge continually up to date and use this knowledge to improve his/her work.

Die Gruppenleitung bildet sich kontinuierlich durch Lektüre, den Besuch von Seminaren, durch Intervision u.ä. weiter, um die eigene Arbeit kontinuierlich zu verbessern.

## III. Confidentiality / Vertraulichkeit

1.

Group confidentiality, beyond the Group Leader's formal attitude, should extend informally to the other group members. Therefore, the Group Leader should remind the group of the importance of confidentiality, both for the social protection of the members as well as in order to establish the trust necessary for good group work. The Group Leader should also advise the group about the limits of absolute confidentiality under these circumstances.

Das Prinzip der Vertraulichkeit darf sich nicht nur auf die Gruppenleitung beziehen, die von ihrem Beruf hierzu sowieso verpflichtet ist. Die Vertraulichkeit sollte als verpflichtendes Prinzip von allen Gruppenmitgliedern akzeptiert und als Vereinbarung getragen werden. Die Gruppenleitung erinnert die Gruppe immer wieder an die Wichtigkeit der Vertraulichkeit. Einerseits soll jedes Mitglied dadurch sozialen Schutz erfahren, andererseits soll

dies auch das gegenseitige Vertrauen ermöglichen, das für eine gute Gruppenarbeit unabdingbar ist. Absolute Vertraulichkeit hat jedoch auch ihre Grenzen (z.B. im Bereich von Ungesetzlichkeit, oder eindeutiger Gefährdung durch das Zurückhalten von Informationen). Auch darauf weist die Gruppenleitung hin.

2.

The Group Leader must protect the anonymity of the group and its members at all times.

Die Gruppenleitung muss die Anonymität der Gruppenmitglieder zu jeder Zeit wahren (auch nach der Gruppenarbeit).

3.

The Group Leader must announce the entrance of any potential new member to the group.

Die Gruppenleitung gibt den Eintritt möglicher neuer Gruppenmitglieder der Gruppe bekannt (auch die mögliche Anwesenheit anderer Personen, z.B. hinter Glasscheiben, an Mithörgeräten o.a.).

4.

The Group Leader should explain the purpose of any occasional recordings of the sessions (audio or video tapes) that may occur, and only proceed with such recordings after both pre- and post-approval of the group members. Die Gruppenleitung erklärt den Sinn möglicher Aufzeichnungen von Gruppensitzungen (z.B. schriftlich, Ton-, Bild- oder Videoaufzeichnungen). Besonders Ton-, Bild- und Videoaufzeichnungen werden nur angefertigt, wenn die Gruppe vorher und im Prozess diesem zustimmt. Spätere nicht anonymisierte Veröffentlichungen sind außerdem nur dann erlaubt, wenn die Gruppe oder speziell betroffene Gruppenmitglieder diesem ausdrücklich zugestimmt haben.

5.

A Group Leader may only break confidentiality in situations where the national code of ethical professional conduct permits.

Die Gruppenleitung darf das Prinzip der Vertraulichkeit nur verletzen, wenn es hierfür zwingende gesetzlich vorgegebene Gründe gibt oder wenn die schriftlich verankerte Berufsethik der Gruppenleitung diese Vertraulichkeit in besonderen Ausnahmesituationen ausdrücklich nahe legt (z.B. Gefährdung höherer Rechtsgüter, wie Gesundheit und Leben anderer Menschen).

#### IV. Relations with Colleagues / Verhältnis zu / Umgang mit Kolleginnen und Kollegen

1.

Any pronouncements made by a Group Leader about his/her colleagues should be ethical and respectful, limited to technical or professional concerns. Personal comments should be avoided, unless doing so would serve to condone unethical practices.

Jede Äußerung über Kolleginnen oder Kollegen durch die Gruppeleitung wird respektvoll und mit Achtung vorgenommen. Sie wird sich nur auf professionelle und behandlungstechnische oder die Gruppenintervention betreffende Belange beziehen. Persönliche, diffamierende und auch beleidigende Äußerungen über Kolleginnen und Kollegen werden nicht vorgenommen. Persönliche Äußerungen über Kolleginnen oder Kollegen dürfen höchstens dem Ziel dienen, Verleumdungen oder andere unethische Praktiken, die auf sie bezogen sind, einzudämmen (z.B. Mobbing gegen Kolleginnen und Kollegen zu unterbinden).

2.

In the case of inappropriate conduct on the part of a colleague, the Group Leader should direct his/her criticism to the appropriate institutional or professional forum, where the technical and administrative conditions necessary to correct the situation exist.

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege sich unangemessen verhält, bringt die Gruppenleitung ihre / seine Kritik an der / dem Kollegin / Kollegen nicht vor der Gruppe vor, sondern richtet die Kritik an die zuständige professionelle Institution, die die technischen und administrativen Schritte einleiten kann, um ein mögliches unangemessenes Verhalten festzustellen und ggf. zu korrigieren.

3.

As an organizer of professional meetings, the Group Leader should conduct him/herself democratically, giving equal opportunity to colleagues with differing lines of thought.

Als Organisator möglicher professioneller Treffen und Sitzungen, verhält sich die Gruppleiterin / der Gruppenleiter selbst demokratisch, und ermöglicht den Kolleginnen und Kollegen die gleichen Optionen, ihre unterschiedlichen Anschauungen vorzubringen.