

# Das weite Land der Coaching-Ausbildungen

**B**evor ein Coach coachen darf – und das ist ein weiter Weg, auch wenn das so manch selbsternannter Coach nicht glauben will –, muss er gewisse Voraussetzungen erfüllen. Mehr oder weniger entsprechende Ausbildungen gibt es wie Sand am Meer. Wie finde ich mich in dem Dschungel der Anbieter zurecht, an welche Leitfäden kann ich mich halten, wem kann ich glauben, wem nicht? Kann ich das Ganze in einem Wochenendseminar lernen – was Zeit und Geld spart – oder muss ich tatsächlich eine ellenlange und sündteure Ausbildung durchlaufen? Hilfe bei vielen Fragen bietet dazu der Österreichische Coaching Dachverband (ACC – Austrian Coaching Council) mit einem Ausbildungs-Mindeststandard und einer Liste von zertifizierten Ausbildungsinstituten.

Peter Schütz über gute Ausbildungen: »Es gibt in Österreich Mindestregeln, die einigermaßen gut funktionieren. Eine Gruppengrößenbeschränkung wie bei Meditation (25) fehlt allerdings, ebenso eine Mindestanzahl an Ausbildnern für Krisenintervention, Selbsterfahrung, Supervision, Methodik, was es sektenartigen Cash & Carry-Anbietern leicht macht, Ausbildungen zu verkaufen.«

»An der tatsächlichen Praxis der Ausbilder erkennt man eine gute Ausbildung«, sagt Hans-Georg Hauser. »Arbeiten sie auch tatsächlich als Coaches oder wissen sie alles über Coaching, ohne je in Verlegenheit zu kommen, es auch auszuprobieren (so ähnlich wie Priester, die Eheseminare abhalten)? Wie man das allerdings am Prospekt erkennen kann, weiß ich auch nicht.«

Seriöse, fachlich hoch qualifizierte Ausbildungen erkennt man an deren Architektur und an der Dauer. Luzia Fuchs-Jorg: »Wesentlich sind 3 Komponenten: Vermittlung von Grundlagenwissen und Theorien zum Thema. Ein hoher Praxisanteil – aktives Coaching mit Coachees (nicht nur Üben im Lehrgang) – aktives Gruppencoaching und Teamcoaching als Co-Coach. Und das Allerwichtigste: ein sehr hoher Anteil an Selbsterfahrung. Ein Coach ist immer nur

so gut, wie sein Status an Selbsterfahrung ist. Coaches müssen hochreflektierte Persönlichkeiten sein, die sich durch nahezu nichts mehr überraschen lassen und mit dem Phänomen der Übertragung/Gegenübertragung bestens umgehen können.«

»Mit Kurz-Weiterbildungen kann ein Grundwissen über Coaching vermittelt werden oder ein sehr eingeschränkter Anwendungsbereich kennen gelernt werden«, erklärt Elisabeth Jelinek.

Peter Schütz erklärt, worüber man sich vor der Ausbildung erkundigen und was man meiden soll: »Genauestens erkundigen soll sich jeder Ausbildungssuchende über den Bestand des Institutes am Markt, über Qualität, Berufsberechtigung und die Anzahl des Ausbilderteams sowie über die Ausbildungs-Methode. Meiden sollte man Kurse mit mehr als 25 Personen, sektenartige und guruähnliche Veranstaltungen, dort, wo Studienversager als Trainer arbeiten oder Trainer ohne Berufsberechtigung.«

Gute Ausbildungen haben neben einer ausführlichen Auseinandersetzung mit der Coachingtheorie einen hohen Praxisanteil. Elfriede Konas dazu: »Wobei es meines Er-

Über Coaching-Ausbildungen wurde oftmals gestritten, gerichtlich geklagt und außergerichtlich diskutiert. Wann darf wer in welchem Themenbereich coachen, darf er überhaupt oder darf er nicht? Wer kontrolliert, wer sanktioniert? Permanent offene Fragen, ob jemals Klarheit gefunden wird? Und vor allem, von wem?

Von Christine Wirl

## ÖTZ – NLP & NLPt

### Ausbildung:

NLP  
Maßgeschneiderte Kombiausbildung  
oder Einzelblocks: WirtschaftsCoach/  
Mediator MSc/UB, Psychotherapeut in  
Ausbildung unter Supervision

### Titel nach Ausbildung:

Dipl. Coach, Zivilrechtsmediator, ev.  
MSc, Psychotherapeut in Ausbildung  
unter Supervision

### Zielgruppe:

Kommunikatoren

### Voraussetzungen:

mehrere Zugänge möglich, verkürzt  
nach Gesetz. Alter 28–48 J., Ø 34 J.,  
Arbeits Erfahrung 6–26 J., Akademiker  
60%

### Aufbau:

2 bis 2,5 Jahre;  
in ganz Österreich

### Abschlussarbeit:

ja, für MSc

### Schwerpunkte:

Coaching, Mediation, Konfliktmanage-  
ment, Psychologie, Beratung

### Kosten:

je nach Anrechnungen und Umfang  
8.000–12.000,- €

### Nächster Starttermin/Dauer:

monatliche Termine

### USP:

seriöses berufsbezogenes NLP, Kom-  
binationsausbildung Mediator, Coach,  
MSc, Psychotherapeut in Ausbildung  
unter Supervision, UB

### Kontakt für Interessenten:

Mag. Peter Schütz  
Tel.: 0676/849 112 18  
friendly@schuetz.at  
www.nlpzentrum.at  
www.propaedeutikum.co.at  
www.nlpt.at

## Jelinek Akademie

### Ausbildung:

Diplomausbildung Business Coach

### Titel nach Ausbildung:

k. A.

### Zielgruppe:

Coachs, Berater, Trainer, Personal- u.  
Organisationsentwickler, Führungskräfte,  
Team- und Projektleiter und alle, die  
das Potenzial einzelner Personen oder  
von Teams fördern wollen.

### Voraussetzungen:

persönliches Aufnahmegespräch  
Alter 26–70 J., Ø 37 J., Arbeits Erfahrung  
Ø 10 J., Akademiker 50%

### Aufbau:

Modul A: Basislehrgang, Modul B: Per-  
sönlichkeits- und Methodenkompetenz  
(wählbar), Modul C: Selbstreflexion und  
Fallsupervision (individuell), Modul D:  
Literaturstudium und Diplomarbeit;  
Wien

### Abschlussarbeit:

»Live-Coaching«, Diplomarbeit

### Schwerpunkte:

systemisch-konstruktivistische Theorie,  
Definition, Anwendung und Grenzen  
von Coaching, Rollenverständnis als  
Coach, lösungsfokussiertes, ressourcen-  
orientiertes Vorgehen verschiedener  
Coachinginterventionen, Einzel-, Fach-,  
Teamcoaching, Ethik, Abgrenzung

### Kosten:

ab 8.500,- €

### Nächster Starttermin/Dauer:

Start jederzeit möglich

### USP:

Coachingausbildungen seit 1996, vom  
Öst. Coaching Dachverband ACC zerti-  
fiziert, von der WKO berechtigtes Aus-  
bildungsinstitut für LSB, Berufsausbil-  
dung Coaching und Counselling bis zur  
Gewerbeberechtigung

### Kontakt für Interessenten:

Elisabeth Jelinek, Tel.: 01/535 55 99  
office@jelinek-akademie.at  
www.jelinek-akademie.at

## Dale Carnegie Training

### Ausbildung:

Dale Carnegie Business Coach und  
Trainer

### Titel nach Abschluss:

Zertifizierter Dale Carnegie Business  
Coach und Trainer

### Zielgruppe:

erfahrene Führungskräfte, mehrjähri-  
ge Vertriebserfahrung, hervorragende  
Englischkenntnisse, 30 bis 65 Jahre  
alt, ausgereifte Persönlichkeit mit wert-  
schätzender Grundhaltung

### Aufbau:

nach Teilnahme an einem Dale Carne-  
gie Programm nacheinander: 2-stufige  
Grundausbildung, pro gewählter Spezi-  
alisierung (Kommunikation, Führung,  
Präsentation, Verkauf), 2-stufiges En-  
dorsement, 2 bis 3 Tandems, jährlicher  
Refresher und alle 3 Jahre Rezertifizie-  
rung. Curriculum wird individuell er-  
stellt, vorwiegend Blockveranstaltungen  
plus – je nach fachlicher Orientierung –  
Abendveranstaltungen;  
weltweit

### Abschlussarbeit:

keine schriftliche, Abschlussprüfung  
mit Schwerpunkt auf supervidierte Re-  
aleinsätze

### Inhalte:

Real-Time-Coaching, Adaptive Coa-  
ching, stärkenorientiertes Feedback,  
Facilitating und Presenting, Moderati-  
on, Fragetechnik, Prozesse im Umfeld  
Kommunikation, Führung und Sales

### Kosten:

Ca. 3.500,- €  
exkl. Reisespesen bei Auslandsterminen

### Nächster Starttermin/Dauer:

Termine laufend/1,5 bis 2 Jahre

### USP:

weltweite Gültigkeit

### Kontakt für Interessenten:

Mag. Robert Korp, Tel.: 01/9850523-18  
r.korp@dale-carnegie.at  
www.dale-carnegie.at



Roman Braun



Hans-Georg Hauser



Peter Schütz



Michael Tomaschek



Corinna Ladinig



Friedrich Fehlinger

achtens wichtig ist, dass alle Übungscoachings auch supervidiert werden. Die beim ACC gelisteten Ausbildungen sind auf ihre Qualität geprüft, bei diesen können sich die Teilnehmer fundierte Coachingkenntnisse erwerben und das bekommen, was ihnen in den Broschüren versprochen wird.«

Roman Braun (Trinergy) über die Möglichkeit, eine gute Ausbildung zu finden: »Zuerst einmal erkennt man eine gute Ausbildung daran, dass sie den eigenen Erwartungen und Wünschen entspricht. Unser Angebot von Trinergy z. B. richtet sich an Teilnehmer, die eine umfassende und vielseitige Kommunikationsausbildung möchten, die erwachsenengerecht aufgebaut und gestaltet ist. Die Methoden basieren hauptsächlich auf NLP, aber um einen ganzheitlichen Ansatz zu bieten, beschäftigen sich die Teilnehmer in der Ausbildung auch mit systemischen Ansätzen, lösungsorientierter Arbeit nach de Shazer oder Rang- und Gruppendynamik, insgesamt weit über 500 Stunden – das dazugehörige E-Learning, Peergroups und Projektarbeiten noch nicht inkludiert.«

Univ.Lektor Mag. Michael Tomaschek (E•S•B•A) über die Qualität der Lehrbeauftragten einer Ausbildung: »Die Lehrbeauftragten sollten mehrjährige Ausbildungen in Coaching und Beratung, in verschiedenen Methoden und Ansätzen der Interventionstechniken aufweisen. Darüber hinaus sollten sowohl psychologische und psychotherapeutische Kompetenz als auch Organisations- bzw. Betriebswirtschafts-Know-how im theoretischen Wissen vorhanden sein. Man sollte voraussetzen können, dass Lehrbeauftragte auch über entsprechende Qualifikationen im didaktischen und pädagogischen Bereich und über mehrjährige praktische Beratungs- und Coachingerfahrung verfügen.«

Wenn möglich machen Sie sich darüber vor Ort selbst ein Bild, wie die Personen sich darstellen und die Inhalte vermitteln. Seriöse Ausbildungen erkennt man unter anderem auch daran, dass es ein striktes und klares Konzept über den Aufbau der Lehrgangsinhalte und die Erfüllung gewisser Voraussetzungen und Formalkriterien gibt, die auch von den Teilnehmern als Aufnahmebedingungen eingefordert werden. Wünschenswert wäre auch, vor dem verbindlichen Anmelden die Möglichkeit zu bekommen, Informationsveranstaltungen zu besuchen und ausführliche Erst- oder Aufnahmegespräche führen zu können.«

Michael Tomaschek, auch Obmann des Österreichischen Dachverbandes für Coaching, erklärt, wie man unseriöse Anbieter erkennt: »Leider oft erst hinterher, da schöne Unterlagen und tolle Webseiten über die Unqualifiziertheit und Undifferenziertheit der Anbieter hinwegtäuschen. Daher sind Referenzen aus erster Hand von Absolventen immer ein nütz-

licher Kaufentscheid, denn diese können glaubhafter als jeder Anbieter vermitteln, was und vor allem wie in den Lehrgängen die Inhalte vermittelt wurden. Oft scheint ein Angebot ausgewogen zu sein und stellt sich dann als esoterischer Selbst-erfahrungstrip heraus. Anbieter, die vor allem alle möglichen Karriereerfolge und Jobperspektiven in Aussicht stellen oder Kurzseminare als Berufsausbildung deklarieren, sind nicht nur unseriös, sondern machen sich auch strafbar. Grundsätz-

lich sollten Sie sich neben allen Formalkriterien, die übrigens auch auf den entsprechenden Coaching Dachverbandsseiten im Internet zu finden sind, auch auf das gute alte Bauchgefühl verlassen. Vor allem dann, wenn Sie auf das gesamte Bild achten und weniger auf die sympathische Person, die Sie zur Unterschrift nötigt. Trauen Sie Ihrem Gesamteindruck der Organisation und der beteiligten Personen und stellen sie Vergleiche an, denn nur wer die Wahl hat, kann eine Entscheidung treffen.«

»Anbieter, die alle möglichen Karriereerfolge und Jobperspektiven in Aussicht stellen oder Kurzseminare als Berufsausbildung deklarieren, sind unseriös und machen sich strafbar.«

ÖAGG

Österreichischer Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik

Sektion Supervision und Coaching  
([www.oegg.at/supervision](http://www.oegg.at/supervision))

Weil Coaching nicht gleich Coaching ist

- 50 Jahre Ausbildungserfahrung
- Hohe Prozess- und Gruppenkompetenz
- Methodenübergreifend
- Hohe Praxisorientierung
- Intensive Selbstreflexion der AusbildungsteilnehmerInnen

Die nächsten berufsbegleitenden Lehrgänge »Supervision/Coaching/Organisationsberatung« beginnen in **Wien im Frühjahr 2010**, in **Linz im Herbst 2010** und in **Graz Anfang 2011**.  
Dauer: 3 Jahre

Ansprechpartner: Fr. Marion Federic  
Tel. 0650/850 3774  
E-Mail: [svc-office@oegg.at](mailto:svc-office@oegg.at)

Sabine Prohaska beleuchtet einen wesentlichen Aspekt: »Ich halte wenig von Ausbildungen, bei denen eine Person alle Module selber hält. Es ist zwar heimelig, weil vertraut – doch gerade von einem guten Team, von der Unterschiedlichkeit der einzelnen Persönlichkeiten hat man einen Mehrwert beim Lernen. Weiters sollte der potenzielle Teilnehmer einer Ausbildung hinterfragen: Ist der Lehrgang so aufgebaut, dass ein Prozess entstehen kann (Zeit zwischen den einzelnen Modulen, Peergruppen-Arbeiten, Reflexionseinheiten) und hat der Anbieter schon Erfahrung in der Durchführung von Lehrgängen? – Hier sollte man Referenzen einholen.

Ein Tipp von Robert Korp: »Prüfen Sie die Zulassungskriterien! Wenn jeder, der es sich finanziell leisten kann, akzeptiert wird, dann seien Sie achtsam. Vor allem bei überhöhten Honorarforderungen. Wo auch ein entsprechender Erfahrungshintergrund und persönliche Eignung gefordert und überprüft werden, schaut es besser aus.«

### Kurzausbildung contra Lehrgang

In einem Wochenendseminar kann man lediglich einen groben Streifzug über Hintergrund des Coachings und eventuell ein paar Techniken erhalten, um besser mit schwierigen Gesprächssituationen umgehen zu können. Luzia Fuchs-Jorg: »Ich würde sagen, dass es sich bei Kurzausbildungen nur um ein intensives Kommunikationsseminar handelt.«

Robert Korp stellt eine provokante Frage: »Würden Sie zu einem Zahnarzt gehen, der sein Handwerk an ein paar Wochenenden gelernt hat? Die möglichen Konsequenzen eines unprofessionellen Coachings haben oft deutlich mehr Gewicht als die einer mangelhaften Zahnfüllung.«

Ausbildungen, die über einen längeren bis langen Zeitraum gehen, beinhalten nicht nur die nötigen Theorien, Methoden und Techniken, die ein Coach kennen muss – sie dauern vor allem deswegen solange, weil die werdenden Coachs Zeit für Selbstreflexion und Integration von verdrängten Themen brauchen. Dies passiert nicht an einem Wochenende. Weiters braucht es Zeit, um das Gelernte zu üben und umzu-

setzen – und sich dabei professionell zu reflektieren (Supervision).

Peter Schütz sagt klipp und klar: »Wenn nicht genug Zeit für Reflexion, Selbsterfahrung und fundierte Supervision vorhanden ist, gibt's scheinbar Scheine frei nach dem Motto: Ich zahle bar, du gibst mir den Schein. Das dient nur dazu, dass der Trainer/das Institut abcashen kann.« Trotzdem sieht Schütz einen positiven Aspekt bei Kurzausbildungen: »Sie können als Augenöffner dienen, um die unbewusste Inkompetenz zur bewussten Inkompetenz zu erweitern bzw. um Managern zu zeigen, wie komplex das Thema sein kann.«

Ähnliches sagt Elfriede Konas: »Zielführend kann ein Kurz-Seminar für Führungskräfte sein, die ins Coaching hineinschnuppern möchten und einige Grundlagen in ihre Führungsarbeit integrieren möchten.«


Michael Tomaschek: »Coaching ist primär eine Haltung und ein Setting, das ein gewisses Rollenverständnis und damit verbundenes Handlungsrepertoire mit sich bringt. Das lernt man nicht in einem oder zwei Wochenenden. Diese Haltung braucht Erfahrung, Reflexion und viel Übung, ebenso wie die dazugehörigen Interventionsmethoden. In Wochenendseminaren kann man sich viele Inputs, Anregungen und Erfahrungsaustausch holen, aber keine Grundlagenausbildung und keine vollwertige Coachingausbildung. Auch fehlt in solchen durchaus reizvollen eklektischen Zusammenstellungen vor allem durch den Guru-Shoping-Effekt die kontinuierliche Verdichtung und Lernkurve, die nur durch einen

auch in einer gemeinsamen Gruppe gestalteten Lern- und Erfahrungsprozess möglich wird.«


Sabine Prohaska ist gegen zu lange Ausbildungen in speziellen Fällen: »Bei Personen mit viel Vorbildung wie Lebens- und Sozialberater (LSB), Psychotherapeuten etc. kann eine Kurzausbildung sicher zielführend sein. Den Ausspruch – man kann immer noch etwas dazulernen – in Ehren, aber wenn ich im Rahmen einer Therapie- oder ähnlichen Ausbildung schon zig Selbstreflexionsstunden nachweisen kann, mich mit Ethik und Moral in der Beratung bzw. in der Arbeit mit Menschen auseinandergesetzt habe, warum sollte ich dann diese Themen nochmals absolvieren? Es ist ärgerlich, wenn man nach einem 5-jährigen Psychologiestudium im Rahmen einer Ausbildung ein Wochenendseminar zum Thema Psychosomatik besucht, in dem erklärt wird, dass Körper und Geist eine Einheit sind. Diese Sensibilisierung ist vielleicht notwendig, wenn Personen ohne entsprechende Vorbildung teilnehmen. Es muss aber bei den Kurzausbildungen gewährleistet sein, dass bestimmte Vorbildungen nachweisbar sind und die Lehrgangsguppe somit auf einem gewissen inhaltlichen Niveau aufbaut.«

Ins selbe Horn stößt Corinna Ladinig, CTC-Academy: »Wenn jemand schon über viel Erfahrung in der Beratung verfügt und sich dann noch eine Coachingausbildung als Zusatzqualifikation gönnt, dann reicht auch eine Kurzausbildung.«

Den Kosten-Nutzen-Faktor zieht Mag. Friedrich Fehlinger (FAB-Organos – College für systemische Beratung) ins Kalkül: »Jede berufs- und praxisbezogene Ausbil-



*"Manchmal ist es gut, einen anderen  
Blickwinkel einzunehmen."*





**FAB  
Organos**  
COLLEGE FÜR SYSTEMISCHE BERATUNG  
A-4020 Linz, Bulgariplatz 14,  
Tel. (0732)701788, Fax: (0732)701788-2;  
office@organos.at  
[www.organos.at](http://www.organos.at)

**Lehrgang  
Systemisches Coaching**

Ein Angebot für alle, die mit Menschen arbeiten, diese führen, fördern, beraten oder begleiten.

Der Lehrgang umfasst 6 Module á 3 Tage, 5 Supervisionstage und 2 Einzelcoachings, 20 AE selbständige fachliche Tätigkeit unter Supervision = Gesamt 206 Arbeitseinheiten.

Ein Unternehmen der **BBR GRUPPE**

dung, die einen Transfer in den Berufsalltag, erlaubt ist hilfreich und nützlich. Natürlich macht es einen Unterschied, wie viele Unterrichtseinheiten eine Ausbildung beinhaltet. Dabei geht es immer um eine Kosten-Nutzen-Frage. Kurzausbildungen, auf die aufgebaut werden kann, sind immer nützlich.«

### Wann ist der Coach ein Coach?

Da die Berufsausübung sehr heikel ist und die Meinungen dazu unterschiedlich sind, werden die Anbieter mit ihren Antworten wörtlich zitiert:

#### Welche Voraussetzungen berechtigen den Coach, tatsächlich ein Coach zu sein?

##### Hans-Georg Hauser:

»Tja, über diese Frage streiten die verschiedenen Berufsgruppen schon ziemlich lange. Die Diskussion ist durch die Länge auch nicht besser geworden. Jeder hätte es gerne für sich reserviert, aber ... Und die angebotenen Unterschiede (beruflich, privat etc.) sind ja nun wirklich bescheuert und zeigen von einem tiefen Unverständnis für die Aufgaben des Coachs.«

##### Peter Schütz:

»Rechtlich ist das in Österreich klar geregelt. Lebens- und Sozialberater, klinischer und Gesundheitspsychologe, Psychotherapeut, Arzt mit Jus practicandi, Musiktherapeut.«

##### Michael Tomaschek:

»Grundsätzlich zählt in Österreich immer noch der Nachweis einer ausreichenden Qualifikation zur legitimen Ausübung einer Tätigkeit. Jedoch im Rahmen der gewerblichen Anwendung gibt es einige zum Teil sehr unausgereifte Definitionen und Einschränkungen, vor allem im Gewerbe-recht.«

##### Werner Vogelauer:

»Aus meiner Perspektive genügen Praxiserfahrung in Organisationen (ohne die geht es nicht!) und auch ein gutes Maß an psychosozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten von einfachen Kommunikationsanwendungen wie zuhören, paraphrasieren usw. – zumeist ist das bei Psychotherapeuten und Supervisoren nicht unbedingt gut ausgeprägt – eine Kenntnis der Prozesse und Prozessmethoden sowie

eine Bandbreite an Lebenserfahrung und Flexibilität.

##### Luzia Fuchs-Jorg:

»Es gibt keine allgemeingültigen Maßstäbe. KICK OFF hat allerdings selbst definierte Kriterien, die wir zur Berechtigung für die Teilnahme am Lehrgang und für die Zertifizierung hernehmen. Wir achten auf ein Mindestalter und gehen davon aus, dass es ein bestimmtes Maß an Lebenserfahrung braucht, um Coach sein zu können. Unsere unterste Grenze ist 28.

Wichtig ist darüber hinaus ein Studium

– zumindest Matura-niveau – und noch

besser, wenn es bereits Berufserfahrung gibt. Dann achten wir auf die Persönlichkeit: Handelt es sich um eine polarisierende oder integrierende Persönlichkeit? Letztlich achten wir auch auf den momentanen Zustand der Person – Krankheiten, Burn-out, Medikamententherapie, Abhängigkeiten etc.«

##### Elisabeth Jelinek:

»Der Begriff Coaching ist nicht gesetzlich definiert oder geschützt. Jeder Mensch darf sich also Coach nennen, die erforderliche Berechtigung ist nicht vom Wort Coaching abzuleiten, sondern vom Charakter, der unter diesem Begriff ausgeübten Tätigkeit.

Zweifelsfrei die Berufsbilder Lebens- und Sozialberatung, Psychotherapie, klinische Psychologie, Unternehmensberatung (nur im betrieblichen Beratungskontext), u. U. auch Supervision und Mediation.

Weitere Beratungsgewerbe bieten zu ihren eigenen Themen Coaching an (z. B.

PR-Berater bietet Coaching zu PR-Themen an).

Es gibt aber auch freie Tätigkeiten, die keinerlei Berechtigung erfordern, wie z. B. Lernhilfe, die ohne Weiteres Lern-Coaching genannt werden darf.«

##### Corinna Ladinig:

»Hier scheiden sich die Geister – einige behaupten, dass jeder coachen darf und andere wiederum meinen, dass man als Selbstständiger nur coachen darf, wenn man einen Gewerbeschein

als LSB (Lebens- und Sozialberater) oder Unternehmensberater hat.

Hier lautet die Frage: Wenn es in den Berufsbezeichnungen beider Gewerbescheine vorkommt, ist das dann ein Ausschlussgrund für alle anderen oder nur eine taxative Aufzählung?

Das Problem ist, dass der Begriff Coach nicht geschützt ist, wie die Berufsbezeichnung Psychotherapeut und daher auch vielseitig und inflationär verwendet wird (vom Tenniscoach bis zum Finanzcoach).

Weiters frage ich mich hier immer wieder: Worum geht es bei dieser Frage wirklich?

Um Marktbeherrschung, Geldmache- rei, Qualitätssicherung, Egozentrik oder worum wirklich?

Auf jeden Fall rate ich jedem, sich unter den Schirm eines der beiden Gewerbescheine zu begeben, das ist die sichere Seite, wenn man sich selbstständig machen und Werbung betreiben möchte.«

*Eine Coaching-Ausbildung berechtigt laut Gewerbeordnung NICHT, als Coach arbeiten*

»Führungskräfte sollen nicht coachen, sie sollen führen.«

»Wenn eine Führungskraft einen Mitarbeiter nicht coacht, ist sie fehl am Platz.«

 <p><b>E · S · B · A</b> www.esba.eu</p> <p>E·S·B·A – European Systemic Business Academy bietet Ausbildungen auf höchstem Niveau mit Zertifizierungen zum „Master of Science in Coaching“ (MSc) an.</p>	<p><b>Systemisches Coaching</b></p> <p>Coaching Impulsseminar 7. April 2010, Wien</p> <p>Coaching Intensivlehrgang 8. April 2010, Linz 13. Mai 2010, Wien</p> <p>Coaching MSc-Professionallehrgang 14. Oktober 2010, Wien</p>	<p><b>Systemisches Projektmanagement</b></p> <p>Projektmanagement Impulsseminar 7. April 2010, Wien 14. April 2010, Linz</p> <p>Projektmanagement Intensivlehrgang 4. Oktober 2010, Wien 6. Oktober 2010, Linz</p> <p>Systemischer Projekt Coach 18. Oktober 2010, Wien</p>
	<p>WIEN • LINZ • MÜNCHEN • HAMBURG • WARSCHAU • LEMNOS</p>	

zu dürfen. Außer man ist Lebens- und Sozialberater, Unternehmensberater oder Arzt/Psychotherapeut, Jurist, klinischer Psychologe, Supervisor. Ihre Stellungnahme dazu:

**Hans-Georg Hauser:**

»Ja, das sind so die Wünsche! Wirklich stimmen tut das nicht! Was wir hier unterscheiden müssen, ist die Frage ›Was darf man tun, das nicht von bestimmten Berufsgruppen reklamiert wird?‹ von der Frage ›Wer darf sich Coach nennen?‹ Coach nennen darf sich jeder. Bestimmte Tätigkeiten sind jedoch an Gewerbeberechtigungen gebunden. Wie man das allerdings überprüfen kann und damit einhaltbar macht, ist mir schleierhaft.«

**Peter Schütz:**

»Unternehmensberater dürfen nicht Persönlichkeitscoaching/psychologische Beratung machen. Denn 2 Jahre Arbeit nach HTL oder HAK oder WU/Technikstudium, was ja Voraussetzung für den Unternehmensberater-Gewebeschein ist, qualifiziert für Persönlichkeitscoaching sicher nicht. Für Supervision gilt die gleiche Berufsgrundlage wie Coaching oder Erziehungsberatung. Supervision ist ja auch Teil des Berufsumfanges von Lebens- und Sozialberatung. Supervision im Rahmen von Coaching, Psychotherapie und Psychologenausbildung ist durch das jeweilige Berufsgesetz klar geregelt.«

**Friedrich Fehlinger:**

»Wie bereits erwähnt, müssen bestimmte Kriterien der Gewerbeordnung erfüllt sein. Je nach Vorerfahrungen, beruflichen Ausbildungen und der jeweiligen Coaching-Ausbildung (im Einzelfall zu prüfen) kann auch laut Gewerbeordnung Coaching angeboten werden. Dies gilt jedoch nur für die Selbstständigkeit.«

**Michael Tomaschek:**

»Im Zuge der unterschiedlichen Gewerbe-rechtanpassungen der letzten Jahrzehnte wurde der Begriff Coaching all den bereits genannten Berechtigungen zugeordnet, jedoch ohne explizite Definition oder Qualifikationsrichtlinien. Daher gibt es derzeit ziemliche Graubereiche und Uneinigkeiten in der Auslegung und jede Interessenvertretung betrachtet Coaching als ihr zuzuordnende Dienstleistung, was so nicht haltbar ist, da Coaching eine interdisziplinäre Beratungsdienstleistung ist und sich aus sehr unterschiedlichen Basisqualifika-

tionen oder wie es so schön heißt ›Quellberufen‹ speist. Aus diesem Grund wird es keine einheitliche gesetzliche Regelung geben können. Dennoch wäre es sinnvoll – vor allem auch im Sinne eines Konsumentenschutzes und einer Transparenz am Markt – für eine einheitliche Definition und Qualitätsrichtlinien zu sorgen. Diese sollten auch ›überkonfessionell‹ Anerkennung finden und damit eine Verbindlichkeit am Markt bekommen und letztendlich auch dem Kunden eine klarere Zuordnung von Qualität ermöglichen.«

**Elfriede Konas:**

»Österreich ist das einzige Land in der EU mit einer solchen Gewerbeordnung. Diese ist einschränkend.«

**Luzia Fuchs-Jorg:**

»Das ist richtig und möglicherweise im Moment auch gut so. Ansonsten müssten alle Coachingausbildungen allgemeingültige Kriterien erfüllen, was im Moment nicht zutrifft. Wir hoffen allerdings, dass sich diese Situation bald ändert, da unsere Ausbildung eine Berufsausbildung ist und der LSB-Ausbildung sehr nahe kommt.«

**Elisabeth Jelinek:**

»Das Problem besteht darin, dass Berechtigung und Befähigung nicht kongruent sein müssen. So ist z. B. ein Unternehmensberater berechtigt, im Rahmen eines betrieblichen Beratungsprozesses Coaching durchzuführen, muss aber keinerlei Ausbildung dafür haben. Auch eine Ausbildung, mit der man einen akademischen Grad (Msc) erwerben kann, beinhaltet nicht unbedingt eine damit verbundene Berufsberechtig-

ung! Genaue Erkundigungen sind hier sehr zu empfehlen.«

**Sabine Prohaska:**

»Wenn wir diese Diskussion führen wollen, müssen wir einen Schritt vorher beginnen – nämlich bei der Definition von Coaching. Ist alles Coaching, nur weil es Coaching genannt wird? Der Bereich des persönlichkeitsbildenden Coachings ist geregelt und im Berufsbild der LSB, Psychotherapeuten und eingetragenen Psychologen verankert. Aber was ist mit Ernährungscoaching, Einrichtungscoaching, Farb- und Stilcoaching etc.? Was darf alles Coaching heißen? Diese Diskussion spielt anscheinend für angestellte Coachs keine Rolle. Es gibt sehr viele Coachingangebote im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Aufträgen. Der Auftrag heißt dann Einzelcoaching und beinhaltet Themen wie Bewerbungstraining, Schuldnerberatung, Scheidungsberatung, Konfliktberatung, Drogenberatung u.v.m.«

**Robert Korp:**

»Die Praxis zeigt, dass manche Ärzte, Juristen oder Unternehmensberater als Coach absolut ungeeignet sind. Das lässt vermuten, dass diese Kriterien nicht ausreichend sind. Die einzige Voraussetzung, die wirklich zählt, ist nur bedingt mess- oder prüfbar: nämlich ehrliches Interesse für andere in Verbindung mit entsprechender eigener Lebenserfahrung. Eine gute Ausbildung liefert dazu selbstverständlich das notwendige Rüstzeug. Es stellt sich auch die grundsätzliche Frage der Absicht hinter einem Reglement. Geht es um den Schutz eingetragener Coachs im Sinne der Ab-

## Lehrgänge zum/zur BusinesstrainerIn – Businesscoach

inkl. Zertifizierung zum wingwave Coach  
alle Diplomlehrgänge als Kooplehrgänge mit MBA\* buchbar  
(Investition für MBA in Fernlehre € 6.000,-)

- Weiterbildung für TrainerInnen, Coaches, LSB-BeraterInnen
- Seminare zur Steigerung der Führungskompetenz & Erweiterung der sozialen Kompetenz im Business
- Einzel- und Teamcoaching, wingwave Coaching

Diplomausbildungen zum/zur  
WirtschaftstrainerIn – Wirtschaftscoach – Führungskräfte – Experten  
mit MBA

office@ctc-academy.at | www.ctc-academy.at | Tel.: 01/276 25 52



sicherung von Pfründen oder um den Schutz von Klienten? Ein verantwortungsvoller Klientenschutz dürfte bei der Zulassung nicht stehen bleiben, sondern müsste laufend die Qualität von Coachs überprüfen und ggf. auch Zulassungen wieder zurücknehmen.«

*Darf umgekehrt z. B. ein LSB oder klinischer Psychologe (usw.) coachen OHNE extra eine Coaching-Ausbildung absolviert zu haben? Auch im wirtschaftlichen Bereich?*

**Werner Vogelauer:**

»Das ist der Schwachpunkt in Österreich: Viele LSB oder Psychotherapeuten und auch Unternehmensberater glauben, ohne Coachingausbildung coachen zu können, und fallen in ihre alten Rollen zurück, und beraten oder interpretieren oder gehen nur auf persönliche Aspekte ein, was im Coaching durch die integrative Form der persönlichen und sachlichen Begleitung auch kein Beraten im engeren Sinne ist.«

**Friedrich Fehlinger:**

»Ja, wenn sie die formalen Kriterien erfüllen. Durch den Gewerbeschein als LSB sind die rechtlichen Grundlagen erfüllt. Coaching bedeutet ja in erster Linie eine Reflexion der Problemstellung und Unterstützung bei der Lösungssuche, wobei die Klienten für die Lösung verantwortlich sind und Coachs für den Gesprächsprozess, d. h. nicht notwendigerweise ist Fachwissen gefragt. Aus meiner Sicht brauchen Coachs im wirtschaftlichen Bereich allerdings Organisations-Know-how, das sich Coachs in der Regel am besten durch eigene Fach- und/oder Führungskompetenz aneignen.«

**Luzia Fuchs-Jorg:**

»Ja, natürlich – wir haben einige im Netzwerk, die aus diesen Bereichen kommen. Der Unterschied liegt ja nicht in der Methodik und Technik, sondern lediglich in der Zielsetzung.«

**Hans-Georg Hauser:**

»Na bitte, da haben wirs ja schon! Die Verwechslung zwischen dürfen und können feiert fröhliche Urständ! Denn dürfen tun sie das vielleicht aufgrund irgendwelcher obskurer Gewerbevorschriften, aber können? Und was soll überhaupt ein Coach, der in einem Bereich coachen will, in dem er keine Ahnung hat? (Wir verlangen Feld-

kompetenz: Wer nie Führungskraft war, kann auch keine Führungskräfte coachen.)«

**Elisabeth Jelinek:**

»Ja, wenn es sich nicht um unternehmensberaterische Belange handelt.«

**Michael Toaschek:**

»Rein rechtlich betrachtet leider ja, jedoch könnte man im Sinne der ausreichenden Qualifikation dies auch einmal rechtlich ernsthaft in Frage stellen. Doch wo kein Kläger da kein Richter. Gefahr ist dabei, dass diese Personen Anliegen und Themen in ihre Schemata und ihr Know-how zwängen, ohne das – vielleicht oberflächlich erscheinende aber wesentliche – organisatorische Problem des Kunden ernst zu nehmen. Damit kann ökonomisch Schaden angerichtet werden, mangels Verständnis für diese Fragestellungen.«

**Elfriede Konas:**

»Dürfen ja, doch darum geht es meines Erachtens nicht – es geht vielmehr um die Qualität, die ohne umfassende Coachingausbildung nicht geboten werden kann. Speziell LSB und klinischen Psychologen, Psychotherapeuten fehlt in den meisten Fällen der wirtschaftliche Hintergrund. Sie arbeiten dann ausschließlich an der Person und betrachten die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die Organisation und ihre Besonderheiten zu wenig.«

**Peter Schütz:**

»Rechtlich ja, nur ist diese Frage eine Falle, da die dahinter liegende Grundannahme vermuten lässt, Coaching sei etwas anderes als angewandte Psychologie und Prozessberatung. Coaching ist Persönlichkeitsarbeit und Weiterentwicklung mit Gesunden, unabhängig vom Beruf. Lebens- und Sozialberatung ist die alte Formulierung, heute sagt man dazu Coach. Methodisch, bzgl. Handlungskompetenz und Selbsterfahrung, ist die LSB-Ausbildung per Gesetz wesentlich intensiver und besser.«

*Wissen das Ihre Teilnehmer ?*

Ja. Natürlich.

[Das haben alle Anbieter einheitlich so beantwortet.]

*Darf eine Führungskraft den Mitarbeiter coachen, wenn sie »nur« eine Coaching-Ausbildung gemacht hat?*

**Michael Tomaschek:**

»Ja, auch das darf sein. Aber ohne Auftrag wird das eine Führungskraft nur einmal machen. Danach wird der Mitarbeiter wohl kaum wieder offen mit der Führungskraft reden wollen, wenn er das Gefühl haben muss, in ihren eigentlichen Anliegen und Bedürfnissen ausgenutzt oder übergangen zu werden. Wenn eine Führungskraft das Setting aber klar definiert und den Mitarbeiter bei der Bewältigung seiner Aufgaben vielleicht auch nur Coaching-like unterstützt, kann das sehr hilfreich und nützlich für alle Beteiligten sein.«

**Elfriede Konas:**

»In der Linie sollte überhaupt nicht ge-coacht werden. Führungskräfte können ihren Mitarbeitern Hilfestellungen mit Coachingtools geben.«

**Robert Korp:**

»Wenn eine Führungskraft einen Mitarbeiter nicht coacht, ist sie fehl am Platz. Die Verantwortung einer Führungskraft besteht u. a. darin, Mitarbeiter weiterzuentwickeln und in diesem Sinne auch zu coachen. Wer das nicht kann, sollte das möglichst rasch lernen. Wer das nicht will, sollte besser von einer Führungslaufbahn zu einer Fachkarriere umschwenken. Hier spielt die formale Coaching-Ausbildung weniger eine Rolle als klassische Führungskompetenzen mit den dazu passenden Einstellungen und Werten.«

**Hans-Georg Hauser:**

»Führungskräfte sollen nicht coachen, sie sollen führen! Auch so eine beliebte Idee, dass Führungskräfte coachen sollen. Und wer bitte führt dann? Auch hier wirkt wieder die Methode, das Instrument mit dem Ansatz der Idee des Coachings zu verwechself.«

**Luzia Fuchs-Jorg:**

Eine Führungskraft kann einen Mitarbeiter nicht coachen – im engeren Sinn des Wortes. Da beide – Führungskraft und Mitarbeiter – in einer Abhängigkeit voneinander und zum Unternehmen stehen, ist klassisches Coaching nicht möglich. Trotzdem plädiere ich dafür, dass alle Führungskräfte eine Coachingausbildung machen sollten. Denn viele Techniken für eine Erfolg bringende Kommunikation werden erlernt und, was noch viel wichtiger ist: Die Führungskräfte unterziehen sich einem Reflexionsprozess und dadurch ler-

nen sie, sich im Leben und in schwierigen Situationen laufend zu hinterfragen und an sich zu arbeiten.«

#### Elisabeth Jelinek:

»Firmenintern darf rechtlich gesehen jeder jeden coachen, weil die Gewerbeordnung firmenintern nicht relevant ist. Jede Führungskraft kann ihren Führungsstil Coaching nennen, egal ob mit Ausbildung oder ohne. Das führt in der Praxis zu oft skurrilen Auswüchsen. Vor Kurzem suchte eine bekannte Firma per Inserat einen Coach fürs Zentrallager, gemeint war ein Lagerleiter.«

#### Peter Schütz:

»Das ist primär eine Frage der Abhängigkeit. Echtes Coachen erscheint mir hier als Unfug bis Missbrauch, da die Unabhängigkeit nicht gegeben ist. Die Haltung und Kompetenz eines Coachs kann in der Führung sehr nützlich sein. Gute Firmen bezahlen daher oft ihren Mitarbeitern Teile der Coachingausbildung als das bessere Managementtraining.«

#### Corinna Ladinig:

»Eine Führungskraft kann Coachingtechniken zur Mitarbeiterführung einsetzen – kann aber niemals aus der Rolle der Führung schlüpfen, manchmal gehen Coachen und Führen auch in diametral andere Richtungen. Hier kommt es wahrscheinlich auf die Definition von Coachen an. Das Dürfen bezieht sich immer auf die selbstständige Tätigkeit – eine Führungskraft ist angestellt und darf alles, was für die Mitarbeiter, die Firma und die Führungskraft hilfreich und gut ist.«

#### Werner Vogelauer:

»Auch mit einer Coachingausbildung sollte eine Führungskraft ihre Mitarbeiter nicht coachen, da sowohl ethische (Abhängigkeit) wie strukturelle (als Führungskraft habe ich auch ein Ziel mit dem Mitarbeiter) wie hierarchische (Verwendung persönlicher Daten) wie auch persönliche (Anmaßung, für den anderen das Richtige zu machen) Elemente vorhanden sind. Ein wesentlicher Punkt des Coachings sind die Zielfreiheit des Coachs – weil er die Kundenziele im Mittelpunkt hat – und auch die Objektivität, nicht involviert und voreingenommen zu sein.«

#### Friedrich Fehlinger:

»Aus systemischer Sicht ja – weil Füh-

rungsarbeit immer auch Coaching ist, abhängig ist es natürlich vom Thema und der Beziehung zwischen Chef und Mitarbeiter. Ohne Vertrauensbasis und gegenseitigen Respekt ist es nicht möglich, jedoch stellt sich dann ohnehin die Frage, ob unter diesen Umständen eine gute Zusammenarbeit von Chef und Mitarbeitern möglich ist.

Ein Kriterium ist, dass ein Coaching durch die Führungskraft für den Mitarbeiter förderlich sein soll und die Arbeitsbeziehung nicht beeinträchtigt. Für gewisse Themenbereiche ist ein externes Coaching ratsamer.«

## Überlaufene Ausbildungen

Manche Ausbildungsplätze sind nur mit Wartezeiten zu bekommen. Warum drängen so viele Menschen in den Coaching-Markt (in dem es schon so viele Coachs gibt), der ja einerseits nicht die großen Verdienstmöglichkeiten verspricht und andererseits hartes Arbeiten, permanente Präsenz und mitunter auch harte Akquisition, von Nöten sind?

Peter Schütz: »Viele fallen im Alter von 38 bis 45 Jahren mit ›Golden Handshake‹ aus dem Firmennest und würden nur sehr schwer wieder einen gleich gut bezahlten und interessanten Job bekommen, mangels emotionaler Fitness, Sprachkenntnissen, Kontakten oder aus welchen Gründen auch immer. Da bietet sich oberflächlich Coaching an. Dass das bezüglich Ausbildung und Engagement ein langer Weg ist, um wirklich erfolgreich zu sein, wollen viele zu diesem Zeitpunkt nicht wahrhaben.«

## Berufliche Aussichten

Die vielen Medienberichte zum Thema Coaching veranlassen Branchenleute dazu, die beruflichen Möglichkeiten besser einzuschätzen als sie tatsächlich sind. Dazu erklärt Sabine Prohaska: »Coaching bietet ein sehr nützliches Zusatzwissen bzw. -angebot im Training, der Ausbildung oder in der Beratung. Und es ist natürlich im Firmenkontext für Führungskräfte eine hilfreiche Zusatzqualifikation. Man muss aber ganz deutlich sagen, dass es unrealistisch ist, als Selbstständiger ausschließlich von Coaching leben zu können – vor allem als Anfänger.«

»Im Grunde sehen die beruflichen Möglichkeiten für einen Coach sehr gut aus«, behauptet Luzia Fuchs-Jorg, denn »es handelt sich um einen der wenigen Berufe, die erfolversprechender sind, wenn das Alter höher wird. Coaching wird auch immer mehr akzeptiert und wird auch in Krisenzeiten gekauft (da sogar ganz besonders stark).« Dennoch gibt sie zu bedenken: »Wichtig ist nur, dass man die Geduld und die Zeit hat, sich ein Kundenportfolio aufzubauen. Es dauert einige Jahre, bis man davon leben kann. Wer glaubt, dass es reicht, eine gute Ausbildung zu haben und eine tolle Homepage, der irrt gewaltig. Coachs müssen auch verkaufen – was ihnen aber meist sehr schwer fällt – daher dauert es ziemlich lange, bis ein gewinnbringendes Portfolio erstellt ist.«

Corinna Ladinig über die Berufsaussichten eines Coachs: »Wenn man über wenig bis keine Kontakte verfügt, dann ist es eher ein langfristiges Ziel, bis man als Coach auf dem freien Markt Fuß fassen kann. Im Rahmen eines Unternehmens ist es eine wunderbare Zusatzqualifikation für Personal- bzw. HR-Berater und Führungskräfte.«

Den Bedarf an Beratung schätzt Friedrich Fehlinger sehr hoch ein. »Meiner Erfahrung nach ist der entscheidende Aspekt immer die Persönlichkeit des Coachs. Er muss in der Lage sein, Kunden zu gewinnen, ihnen hilfreich sein und damit seinen Ruf entwickeln.« □

## EAS

Die EAS, 1993 als Berufsverband für Supervisoren und Coachs in Europa gegründet, hat heute bereits einen hohen Stellenwert in der internationalen Szene. Der hohe Qualitätsstandard und die zertifizierten Ausbildungsinstitute garantieren diese Qualität.

Die EAS, mittlerweile in 14 Ländern Europas vertreten, hat in Österreich die Institute »Die BILDUNGSWERKSTATT – ProWeg« (Hans-Georg Hauser) und »Dr. Werner Vogelauer Coaching« zertifiziert. Sie beschäftigen ausschließlich praktizierende Coachs als Lehrende.

[www.supervision-eas.org](http://www.supervision-eas.org)