



Der deutsche Coaching-Markt
in Zahlen

Weiterbildungs Szene Deutschland 2022

Jörg Middendorf | Georg Fischer | Jürgen Graf
Weiterbildungszene Deutschland 2022
Der deutsche Coaching-Markt in Zahlen

© 2022 managerSeminare Verlags GmbH
Endenicher Str. 41, 53115 Bonn
Tel.: 0228/97791-0, Fax: 0228/616164
E-Mail: info@managerseminare.de
www.managerseminare.de/shop

Inhalte und Daten dieser Analyse sind vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Weitergabe, Abdruck und Präsentation, auch auszugsweise, bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung des Verlags. Dies schließt die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf Datenträgern jeglicher Art mit ein.

Herausgeber der Edition Training aktuell:
Ralf Muskatewitz, Jürgen Graf, Nicole Bußmann

Cover: Depositphotos

Inhalt

Vorwort	4
I. Rahmendaten	5
II. Wirtschaftliche Situation • Einkommen	23
III. Honorarentwicklung	33
IV. Marketing	41



„Liebgewonnene Gewissheiten wie ‚Coaching braucht den persönlichen Kontakt‘ stehen im Widerspruch zu all den erfolgreichen Coachings, die 2021 vollständig online durchgeführt wurden.“

Das Jahr 2021 wird sicherlich vielen für lange Zeit im Gedächtnis bleiben. Ein Jahr, welches für viele Menschen einschneidende Veränderungen im Arbeitsalltag mit sich gebracht hat. Dies gilt auch für viele Coachs. Liebgewonnene Gewissheiten wie „Coaching braucht den persönlichen Kontakt, zumindest am Beginn des Coachings“ stehen im Widerspruch zu all den erfolgreichen Coachings, die 2021 vollständig online durchgeführt wurden. Auch sonst zeigen die Daten der 20. Coaching-Umfrage Deutschland eine beeindruckende Kontinuität, auch wenn sich ansonsten so viel verändert hat. Das wir diese Aussagen überhaupt treffen können ist nicht zuletzt Georg Fischer (denkstelle, Sankt Augustin) zu verdanken, der praktisch von Anfang an für die statistische Auswertung der Daten verantwortlich gezeichnet hat. Er ist Hüter eines Datenschatzes, der fast 20 Jahre umfasst und echte Langzeitbetrachtungen erst ermöglicht. Eine Besonderheit gab es aber dann doch. In unserem Jubiläumsjahr haben 1.576 Coachs an der Umfrage im Zeitraum vom 1. November bis zum 31. Dezember teilgenommen. So viele, wie noch nie zuvor! Danke an dieser Stelle an alle Teilnehmenden der Umfrage!

Die hohe Zahl der teilnehmenden Coachs hat sicherlich auch mit der Kooperation anlässlich der Jubiläumsauflage der Coaching-Umfrage Deutschland mit dem Weiterbildungsverlag managerSeminare zu tun. Die Kontinuität zeigt sich auch bei den Top-Themen für das Coaching in 2021. Diese sind unverändert:

- ▶ Selbstreflexion, Abgleich Selbstbild-Fremdbild,
- ▶ neue Aufgaben, Führungsverantwortung, Funktionen, Positionen
- ▶ Persönlichkeits-/Potentialentwicklung.

Schaut man sich die Besonderheiten für die Teilnehmenden in 2021 an, so kann man feststellen, dass sich an deren wirtschaftlicher Situation im Vergleich zum Vorjahr für viele nichts Wesentliches geändert hat (39 Prozent) und sich für 31 Prozent ihre Lage sogar verbesserte. Gleichzeitig gaben jedoch 15 Prozent an, dass sich ihre wirtschaftliche Lage verschlechtert hat. In 2019 sagten das nur fünf Prozent der Befragten. Auch den Effekt der Pandemie bewerteten die Coachs unterschiedlich: 28 Prozent berichteten, dass Corona ihre wirtschaftliche Situation verschlechtert hat, 16 Prozent äußerten hingegen, ihre Situation habe sich durch die Pandemie sogar verbessert.

Bei all der Statistik, den Mittelwerten und Medianen zeigen uns schon diese Zahlen, dass die Situation

von Coach zu Coach ganz unterschiedlich ausfallen kann. Daher sollten die Zahlen mit Augenmaß interpretiert und nicht nur auf den Mittelwert eines Grafen geschaut werden. Denn auch wenn diese Umfrage mit 1.576 Teilnehmenden die bei weitem größte Coaching-Umfrage in Deutschland ist, so umfassen die 25 größten Coaching-Verbände in Deutschland bereits 35.000 Mitglieder. Dabei gilt es zu beachten, dass die in Fachverbänden organisierten Coachs die Minderheit der professionellen Coachs darstellen. Die größte Gruppe ist die Gruppe der Coachs ohne Mitgliedschaft in einem Coaching- oder Fachverband. Rund 40 Prozent der Umfrageteilnehmenden gaben an, in keinem entsprechenden Verband zu sein.

Was die Coachs weiterhin am besten beschreibt, wie sie arbeiten und welche Marketing-Maßnahmen sie nutzen, wird auf den folgenden Seiten im Detail dargestellt und erläutert. Weitere begleitende Artikel werden dann in Zusammenarbeit mit dem managerSeminare Verlag erfolgen und veröffentlicht.

Bonn, im Februar 2022
Jörg Middendorf

Altersstruktur • Geschlecht	6
Berufserfahrung	7
Führungserfahrung vor dem Coaching	9
Coaching-Prozesse	10
– pro Jahr	
– Umfang pro Klient	
– Vergleich 2012 bis 2021	
Jahresarbeitszeit • Umfang der Tätigkeiten	13
– Jahresarbeitszeit und Verteilung der Tätigkeiten	
– Entwicklung der Arbeitszeit 2008 bis 2021	
– Entwicklung der Klientenstunden 2010 bis 2021	
Zentrale Coaching-Inhalte	16
– Top-Themen-Vergleich 2021 zu 2020	
– Entwicklung der Themen 2015 bis 2021	
– Themenschwerpunkte männliche und weibliche Coachs	
Organisationsform	19
Mitgliedschaft bei Berufs-/Fachverbänden	20
Der „statistische Coach“ 2021 vs. 2020	22

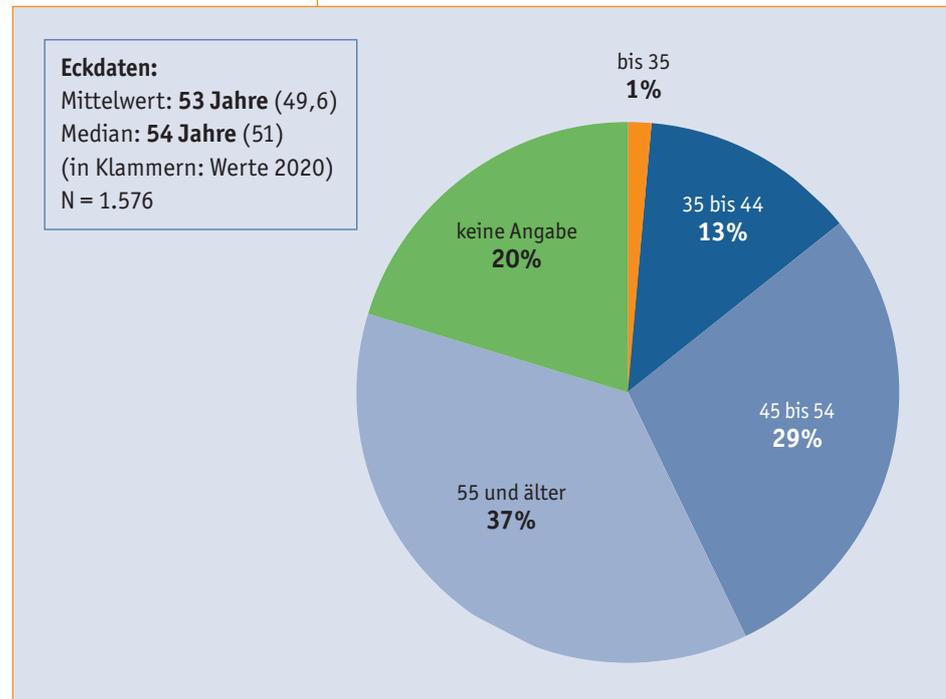


Abb. 1: Alter

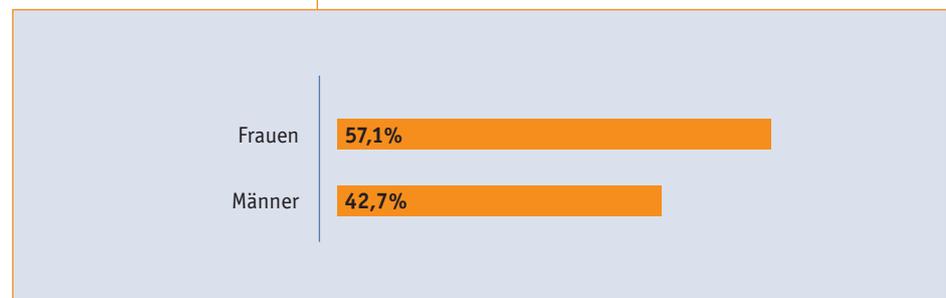


Abb. 2: Geschlecht

Das Durchschnittsalter der Befragten entwickelt sich seit 2005 von damals 45,0 Jahren tendenziell aufwärts bis 2017 auf 52,9 Jahre. Die Befragten alterten kontinuierlich – mit jährlich 0,7 Jahren allerdings nicht in kalendarischem Tempo. In den vergangenen drei Jahren ging das Durchschnitts-

alter zurück auf 49,6 Jahre und stieg diesjährig aufgrund der größeren Teilnehmendenzahl und damit repräsentativeren Zusammensetzung der Umfrageteilnehmenden wieder auf 53 Jahre (vgl. Abb. 1).

Der Frauenanteil der befragten Coaches stieg über die Jahre langsam an und hält diesjährig das Niveau von deutlich mehr als der

Hälfte (vgl. Abb. 2). Bei den männlichen Coaches ist die Altersgruppe oberhalb von 55 Jahren mit 54 Prozent dominant. Unter weiblichen Coaches stellt diese Altersgruppe inzwischen 41 Prozent, die Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahre liegt nun bei 39 Prozent.

I. Rahmendaten **Berufserfahrung**

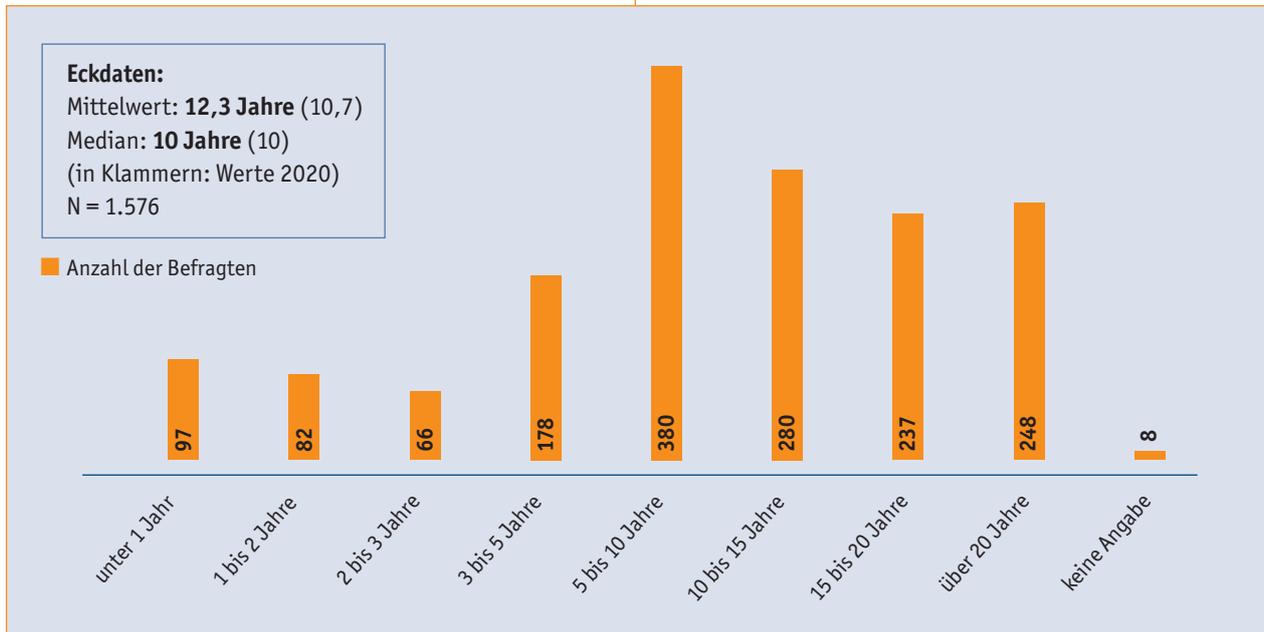
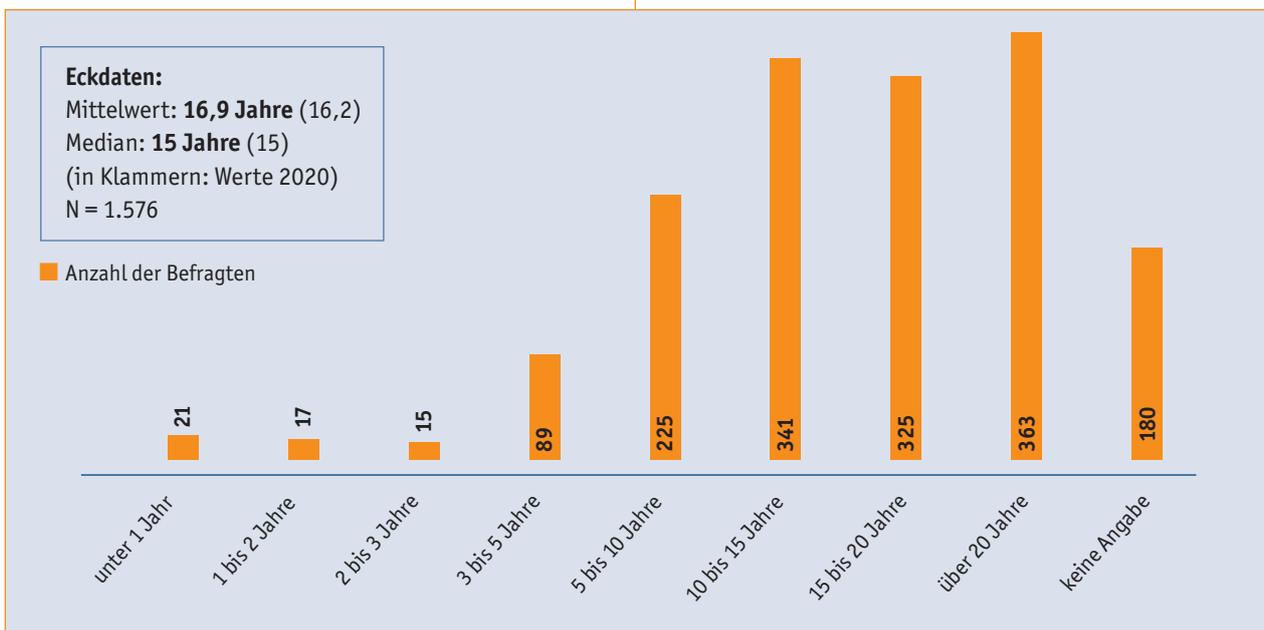


Abb. 3: Wie viele Jahre arbeiten Sie bereits als Coach?

Abb. 4: Über wie viele Jahre Berufserfahrung verfügten Sie, bevor Sie professionell als Coach tätig wurden?

Die Berufserfahrung als Coach, die bis 2017 einen mit dem Durchschnittsalter vergleichbaren Verlauf aufwies, sank bis 2019 auf 9,6 Jahre und steigt seitdem wieder auf diesjährig 12,3 Jahre. Der diesjährige Anstieg der Coachingerfah-

rung um 1,6 Jahre liegt hingegen bei weniger als der Hälfte des Altersanstiegs um 3,4 Jahre. Der Anteil der Coachs mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung liegt mit 49 Prozent wieder auf dem Niveau von 2016 bis 2018. ▶



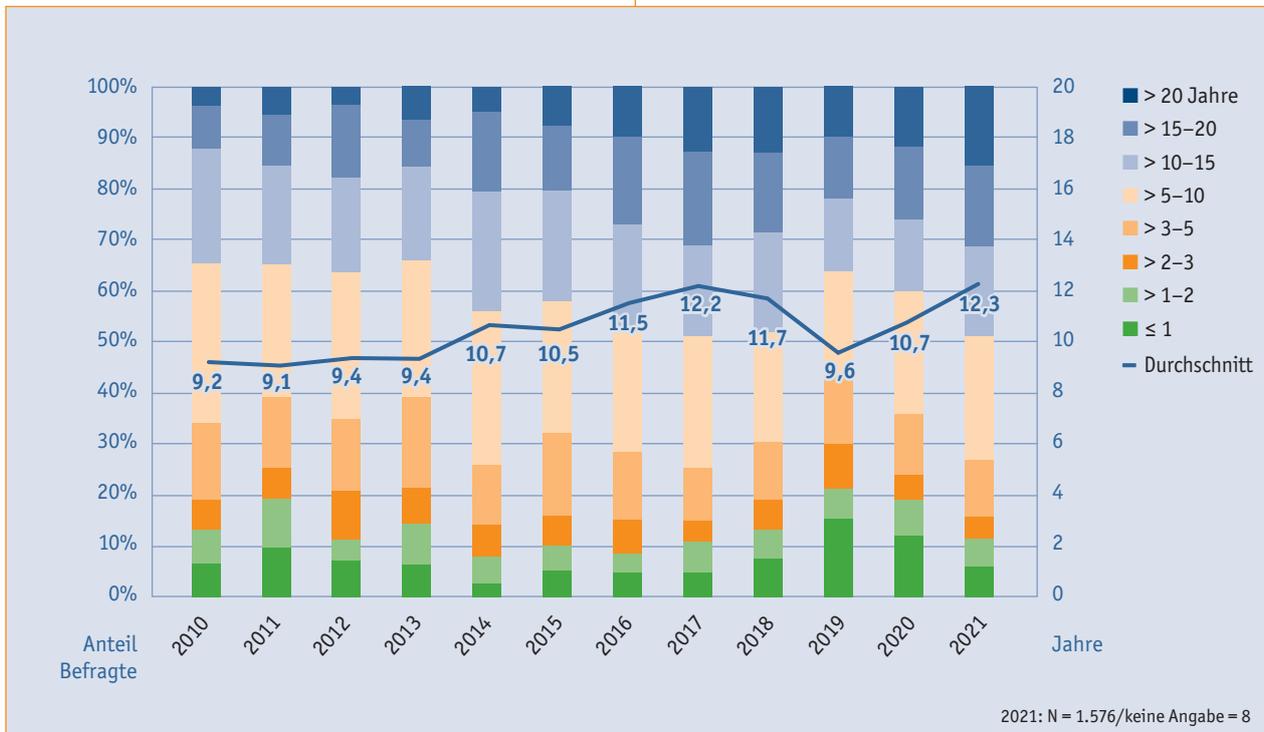


Abb. 5: Berufserfahrung als Coach im Jahresvergleich

Der typische weibliche Coach verfügt über 16,7 Jahre Berufserfahrung vor dem Coaching, rund ein Jahr mehr als im Vorjahr (2020: 15,6 J.), sowie über 11,6 Jahre Berufserfahrung im Coaching, was einem Plus von zwei Jahren gegenüber dem Vorjahr entspricht (2020: 9,6 J.). Unser typischer weiblicher Coach des Jahres 2021 geht die Coachingtätigkeit also später an als im Vorjahr und hat auch im Coaching selbst eine längere Erfahrung. Die typische Coachin ist somit älter und erfahrener als in den vorangegangenen Jahren.

Der typische männliche Coach verfügt über 16,8 Jahre Berufserfahrung

vor dem Coaching (2020: 17,1 J.) und zeigt mit 14,1 Jahren Coaching-Erfahrung (2020: 12,4 J.) zweieinhalb Jahre mehr coachingspezifische Erfahrung als seine Kollegin. Unser typischer männlicher Coach des Jahres 2021 geht die Coachingtätigkeit geringfügig früher an als sein vorjähriger Kollege und nahezu gleichzeitig mit seiner diesjährigen Kollegin. Der Umfang seiner Coachingerfahrung nimmt jedoch um fast zwei Jahre zu.

Sein Berufsleben ist mit 28,7 Prozent (2020: 32,3%) von der Coaching-Tätigkeit bestimmt, das sind 3,8 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr und 2,5 Prozentpunkte weniger als das seiner Coaching-Kollegin.

Insgesamt erreichte die Berufserfahrung vor der Coachingtätigkeit 2013 einen Korridor von 16 bis 17 Jahren, in dem sie auch diesjährig verbleibt. Dieses Jahr verfügen fast drei Viertel der Befragten über mehr als zehn Jahre Berufserfahrung, bevor sie als Coach tätig wurden. Damit bestätigen sich frühere Aussagen der Coaching-Umfrage Deutschland, dass Coaching in aller Regel nicht von Berufsanfängern ausgeübt wird, sondern zum überwiegenden Teil von Personen mit vielfältiger und langjähriger Berufserfahrung.

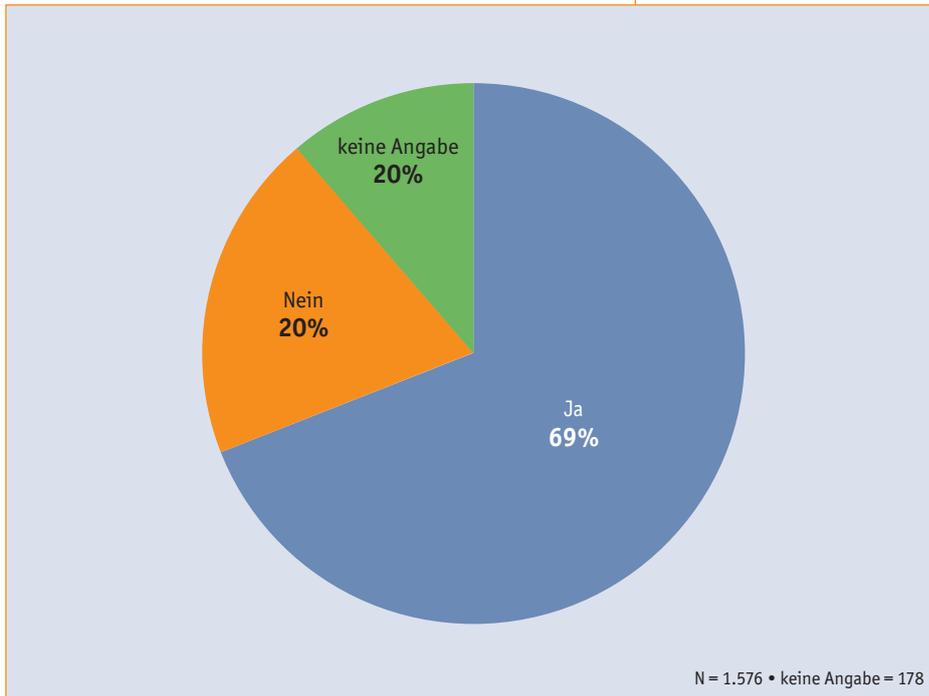


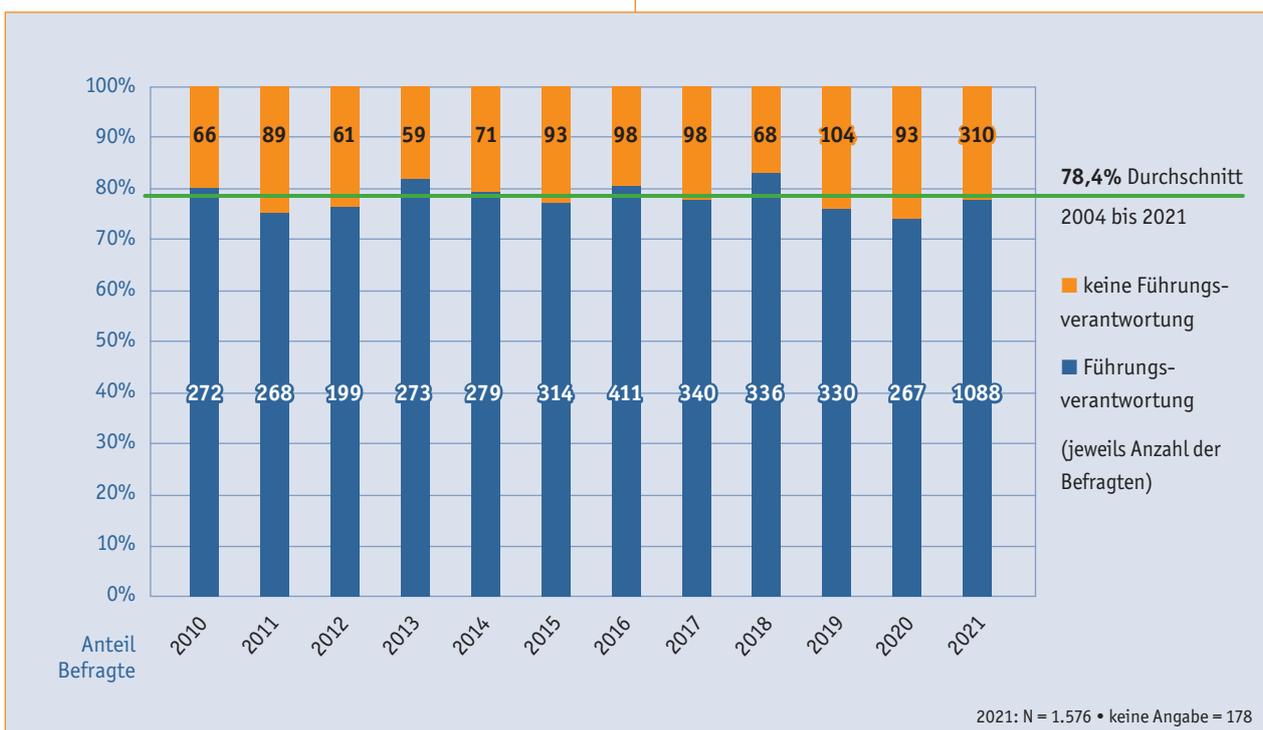
Abb. 6: Verfügten Sie über Führungsverantwortung, bevor Sie professionell als Coach tätig wurden? – Angaben 2021

vergleichen und kommt auf einen Anteil der Coaches mit Führungsverantwortung vor der Coaching-Tätigkeit, der über die Jahre recht konstant um die 80 Prozent schwankt (vgl. Abb. 7). Der Anteil ging vorjährig auf 74 Prozent zurück und steigt diesjährig wieder auf 78 Prozent an. Führungsverantwortung bildet damit auch weiterhin und sehr konstant ein Fundament der Coaching-Tätigkeit vieler Coaches.

Abb. 7: Führungsverantwortung vor der Coaching-Tätigkeit im Verlauf von 2010 bis 2021

Betrachtet man den aktuellen Anteil der Coaches mit vorheriger Führungsverantwortung (vgl. Abb. 6), so ist er mit 69 Prozent aller Antworten bereits recht hoch.

Vergleicht man hingegen nur die gemachten Antworten (Ja und Nein) und lässt den Anteil der nicht gegebenen Antworten (keine Angaben) außen vor, kann man die Jahre miteinander



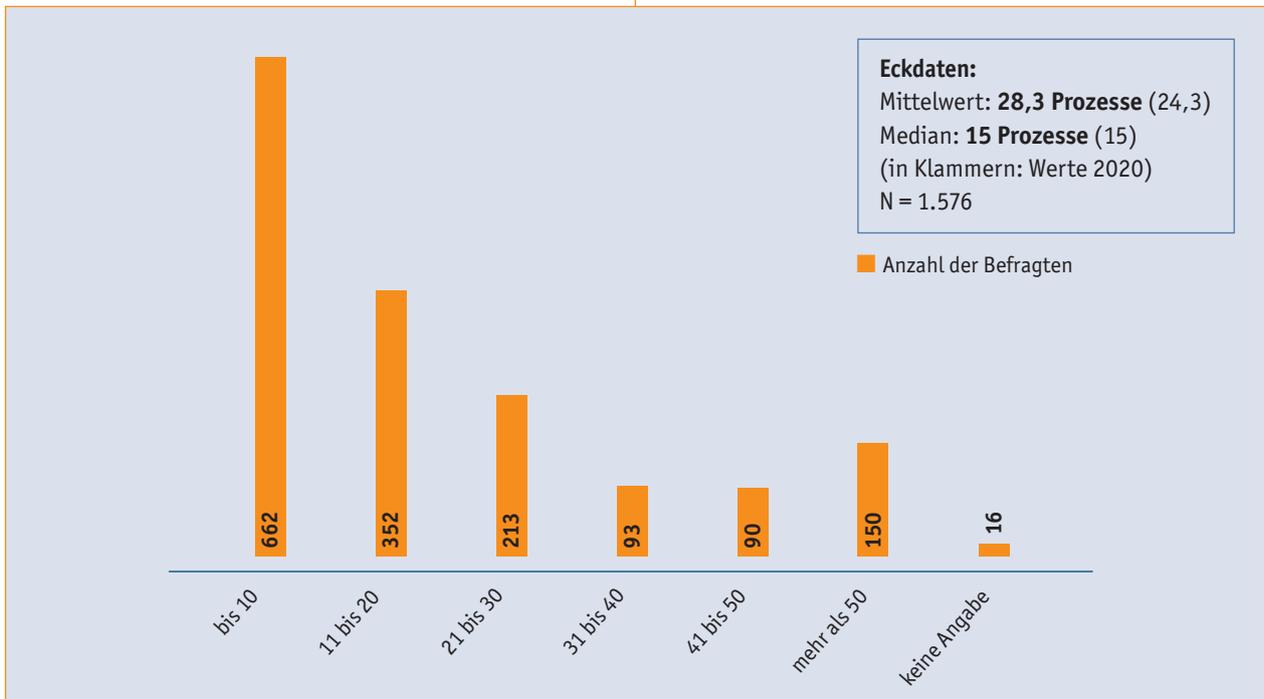
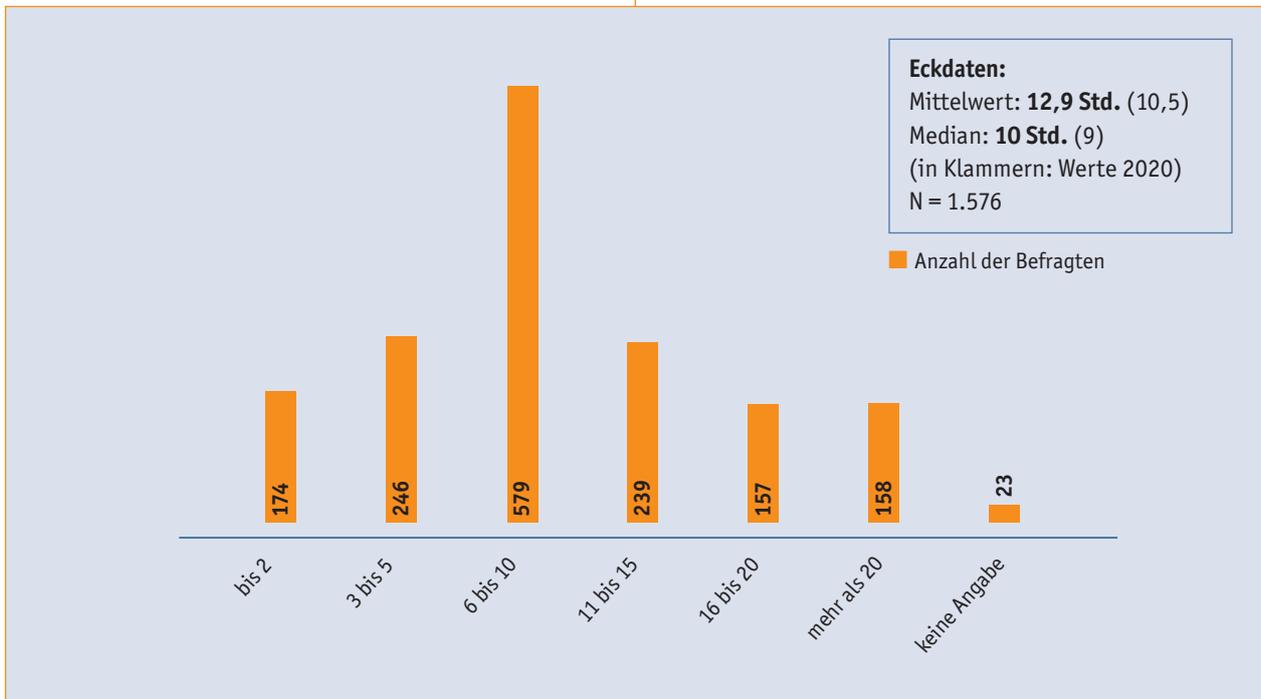


Abb. 8: Wie viele Coaching-Prozesse haben Sie im Jahr 2021 durchgeführt?

Auffällig ist, dass 2021 die durchschnittliche Anzahl der Coaching-Prozesse mit rund 28 deutlich höher liegt als die übliche Bandbreite zwischen 21 und 26 Prozessen pro Jahr, die seit 2005 gemessen wurde (vgl. auch Abb. 10). Vor allem im Vergleich zum Vorjahreswert (rund 24 Prozesse) ist dies ein deutlicher Anstieg. Zurückzuführen ist dieser allerdings auf einen kleinen Anteil der Coaches von rund einem Prozent der Befragten, die einen sehr hohen Tätigkeitsanteil an Coaching aufweisen und bei deutlich unterdurchschnittlichem Stundensatz sehr viele Prozesse mit geringer Zahl an Stunden je

Prozess durchführten. Dies könnte sehr wohl auf ein Spezifikum des Coronajahrs 2021 hinweisen, da Coachings online wesentlich einfacher technisch umzusetzen sind als Trainings oder Teamentwicklungen.

Zudem könnte auch die Tätigkeit für einen Digital Coaching Provider (DCP) wie z. B. Sharpist oder CoachHub dazu führen, dass die Anzahl der Coaching-Prozesse steigt, wobei die Stunden und auch die Entlohnung für das einzelne Coaching sinken.



Die durchschnittliche Stundenzahl pro Prozess ist über alle befragten Coaches von 10,5 Stunden im Jahr 2020 auf nunmehr 12,9 Stunden je Prozess im Jahr 2021 gestiegen. Der bisherige Trend zum „strafferen“ Coaching, der sich über die vergangenen Jahre seit 2008 abzeichnete, wäre damit vorerst gestoppt. Dabei absolviert die typische Coachin durchschnittlich 29,8 Prozesse mit durchschnittlich jeweils 10 Stunden. Der typische männliche Coach absolviert durchschnittlich 25,1 Prozesse mit jeweils 15,1 Stunden. Seine Klientenstunden

steigen deutlich von vorjährig 245 auf aktuell 379 Stunden – und damit in deutlich höherem Maße als die Klientenstunden seiner Kollegin. Während seine Anzahl an Coaching-Prozessen die Zahlen seiner Kollegin unterschreiten, weisen seine Prozesse weiterhin und diesjährig deutlich mehr Stunden auf als die seiner Kollegin. Die Klientenstunden wurden errechnet, indem die durchschnittliche Anzahl

der Prozesse mit der durchschnittlichen Anzahl der Stunden je Prozess multipliziert wurde.

Betrachtet man den Zusammenhang der Anzahl der Prozesse und der Berufserfahrung als Coach sowie auch vor der eigentlichen Coachingtätigkeit, so ist dieser statistisch gesehen sehr schwach. In der Praxis ist die Anzahl der Prozesse bei einem berufserfahrenen Coach nicht niedriger und steigt auch nicht deutlich im Vergleich zu berufs-unerfahrenen Coaches. Hier scheinen eher die Rahmenbedingungen und der persönliche Stil des Coaches ausschlaggebend zu sein.

Abb. 9: Wie viele Stunden umfasst bei Ihnen ein durchschnittlicher Coaching-Prozess?

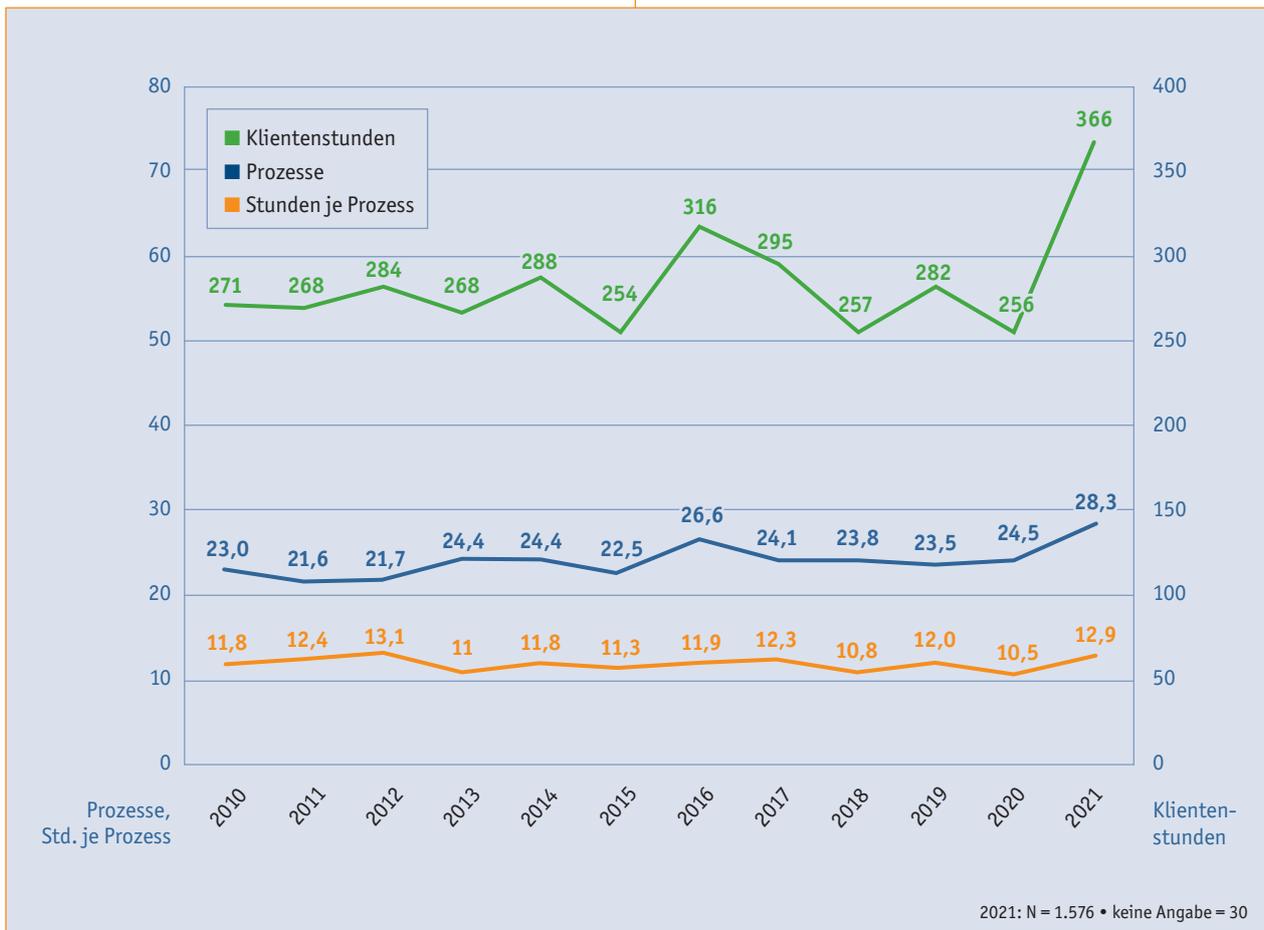


Abb. 10: Klientenstunden und Coachingprozesse im Verlauf von 2010 bis 2021

Multipliziert man die durchschnittliche Anzahl Coachingprozesse mit der durchschnittlichen Anzahl an Coachingstunden je Prozess, so ergibt sich daraus für 2021 eine geschätzte Anzahl von 366 Klientenstunden. Im Vergleich zu 256 errechneten Klientenstunden im Vorjahr ist dies ein deutlicher Anstieg.

Gleichzeitig zeigt die Gesamtheit der Daten, dass heute weniger Zeit für die Vor- und Nachbereitung einer einzelnen Coachingstunde zur Verfügung steht, als dies in den Vorjahren der Fall war (vgl. auch Text zur Abb. 14).

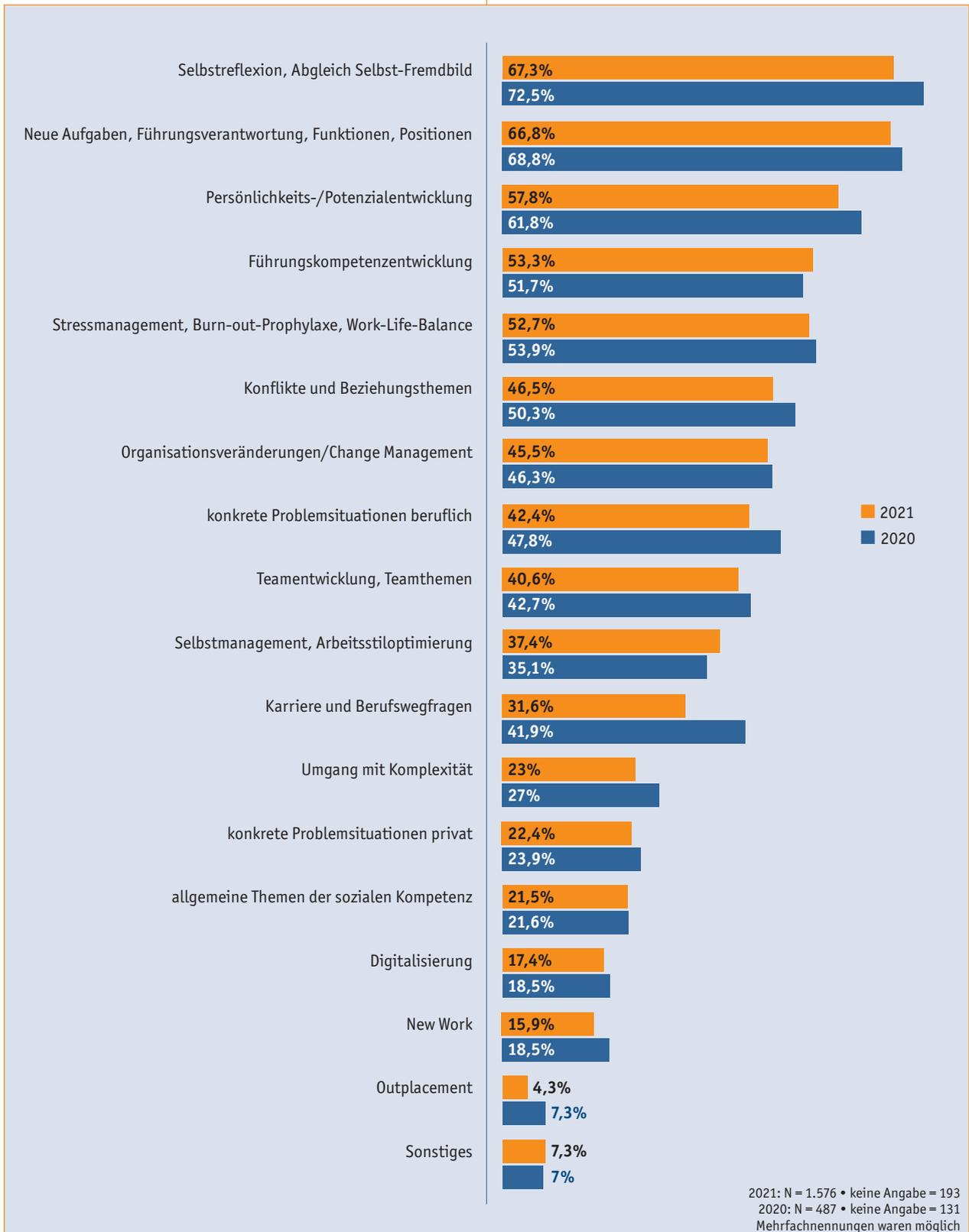


Abb. 15: Was waren die zentralen Themen in Ihren Coachings im Jahr 2021? TOP-Themen Vergleich 2021/2020

I. Rahmendaten

Zentrale Coachinginhalte

Die wichtigsten Themen im Coaching sind über die Jahre unverändert geblieben. Die führenden Inhalte sind auch dieses Jahr:

- Selbstreflexion, Abgleich Selbstbild-Fremdbild,
- neue Aufgaben, Führungsverantwortung, Funk-

tionen, Positionen sowie
 ➤ Persönlichkeits-/Potenzialentwicklung.

Insgesamt bestimmen neun Top-Themen rund dreiviertel aller Coaching-Sessions (vgl. Abb. 16). Die deutliche Verringerung dieser Anteile ab dem

Jahr 2020 resultiert aus der Neuaufnahme der drei neuen Themen „New Work“, „Digitalisierung“ sowie „Umgang mit Komplexität“ (vgl. Abb. 17). Die Top-Themen korrespondieren indes nicht durchgehend mit überdurchschnittlichen Stundensätzen. So ließ

sich 2021 mit dem Nischen-thema „Outplacement“ der höchste Stundensatz erzielen (vgl. hierzu auch Abb. 40).

Abb. 16: Top-Themen des Coachings 2015 bis 2021

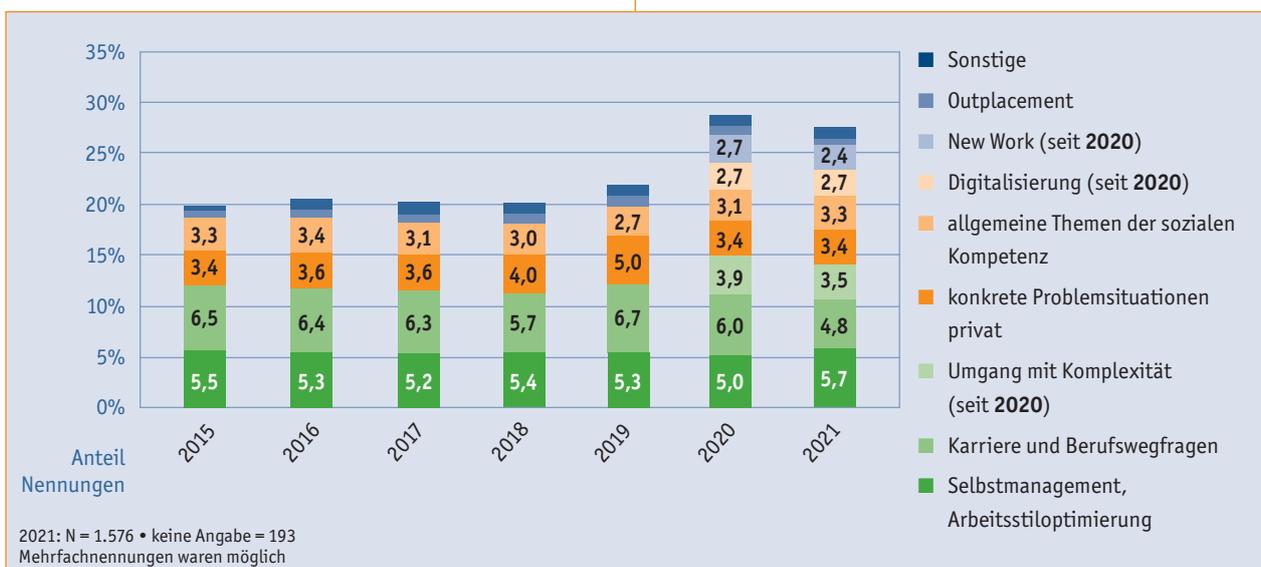


Abb. 17: Entwicklung der „kleineren“ Themen

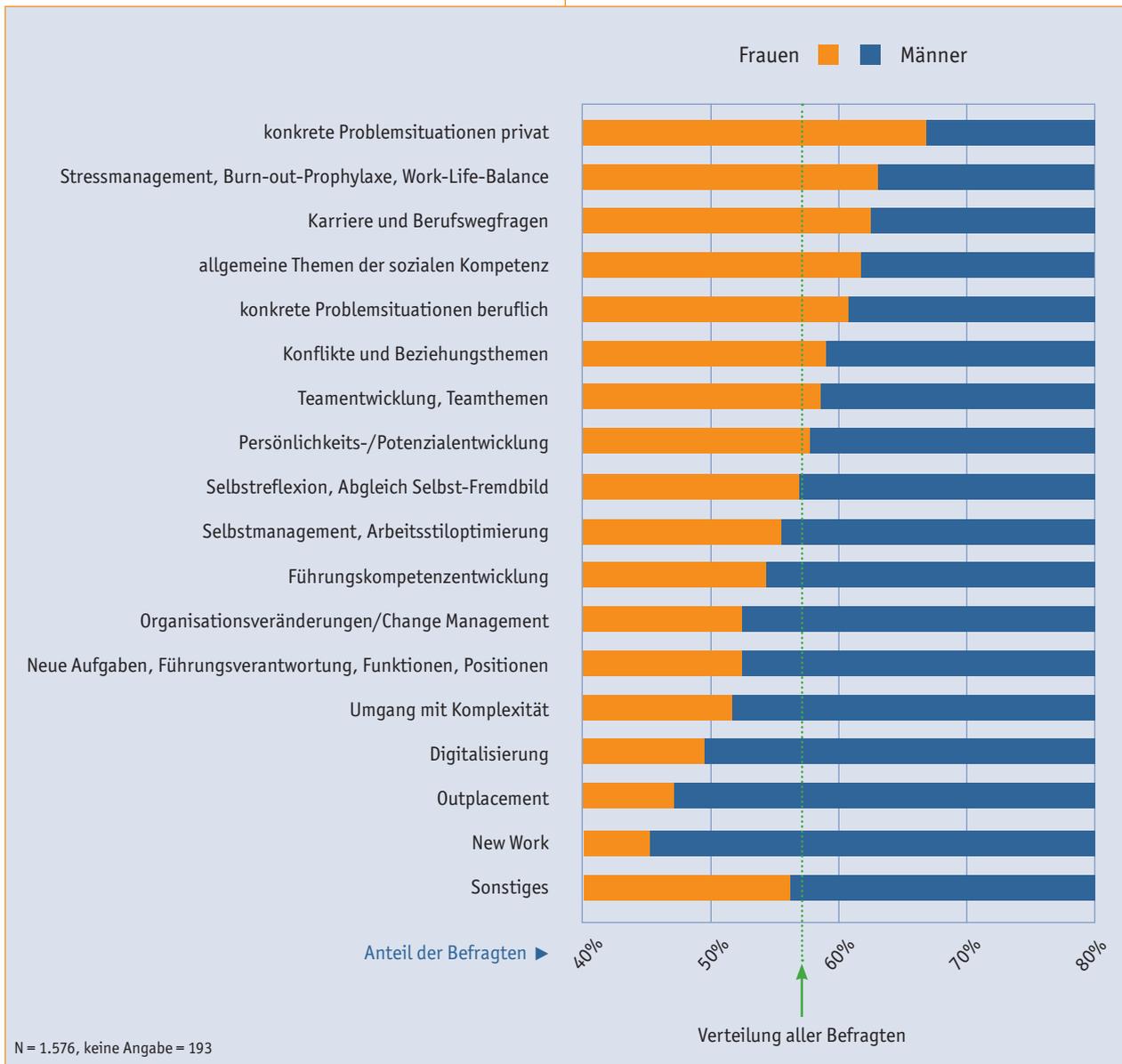


Abb. 18: Zentrale Themen nach Geschlecht

Interessanterweise gibt es deutliche Unterschiede in der Angabe der häufigsten Themen zwischen männlichen und weiblichen Coaches. Die weibliche Coach befasst sich in ihren Klientenstunden zu 76,8 Prozent mit beruflichen und entsprechend zu 23,2 Prozent mit privaten Themen. Im Vergleich zu

ihren männlichen Kollegen fokussiert sie damit etwas weniger auf berufliche Themen. Der männliche Coach befasst sich zu 80,6 Prozent mit beruflichen und nur zu 19,4 Prozent mit privaten Themen.

Tendenziell sind individuelle Themen wie konkrete private Problemsituationen, Stressmanagement, Burn-out-Prophylaxe und

Work-Life-Balance sowie Karriere- und Berufswegfragen eher Themen weiblicher Coaches, wohingegen männliche Coaches tendenziell eher Prozess- und Organisationsfragen wie New Work, Outplacement, Digitalisierung sowie Komplexität angehen.

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine ePaper-Ausgabe **Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20% Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen