

# GLOBAL CODE of ETHICS

## GLOBALER ETHIKKODEX

### Für Coaches, Mentoren\* und Supervisoren

#### EINLEITUNG UND ZWECK

Alle in Abschnitt 5 genannten Organisationen ("die Organisationen") erklären als Mitunterzeichner dieses Ethikkodexes ("der Kodex") Folgendes:

Als Mitgliedsorganisationen setzen wir uns für die Aufrechterhaltung und Förderung exzellenter Praktiken und ethischer Grundsätze im Bereich Coaching, Mentoring und Supervision ein, einem Bereich, der sich zunehmend professionalisiert und durch digitale Technologien, einschließlich Datenwissenschaft und künstlicher Intelligenz (KI), unterstützt wird. Alle unsere Mitglieder verpflichten sich, in ihrer Rolle als Coaches, Mentoren, Supervisoren, Trainer/Ausbildungsanbieter und Studenten im Rahmen ihrer fortgesetzten Mitgliedschaft, die Elemente und Grundsätze dieses Ethikkodex einzuhalten.

Der Kodex stimmt mit dem Inhalt und den Anforderungen überein, die in der Berufscharta für Coaching und Mentoring festgelegt sind. Die Charta, die in Übereinstimmung mit europäischem Recht verfasst wurde, ist in der speziellen Datenbank der Europäischen Union registriert, in der Selbstregulierungsinitiativen in Europa aufgeführt sind.

Der Kodex ist eher als Leitfaden denn als rechtsverbindliches Dokument gedacht, in dem detailliert festgelegt wird, was ein Mitglied tun kann und was nicht. Der Kodex legt die Erwartungen an bewährte Praktiken in den Bereichen Coaching, Mentoring und Supervision fest und fördert die Entwicklung beruflicher Spitzenleistungen. Sein Ziel ist es:

*\*Soweit verwendete Begriffe auf ein spezifisches Geschlecht hinweisen, sind immer alle Menschen egal welchen Geschlechts (w/m/d) gemeint.*

- Angemessene Richtlinien, Rechenschaftspflichten und Verhaltensstandards für alle unsere Mitglieder zu schaffen.
- darzulegen, wie unsere Mitglieder handeln, sich verhalten und Leistungen erbringen sollen, wenn sie mit Coachees, Mentees, Supervisanden (von nun an als "Klienten" bezeichnet) arbeiten und mit Berufskollegen, Sponsoren, Interessengruppen und anderen Fachleuten interagieren.
- im Einklang mit der Fachkompetenz unserer jeweiligen Gremien, die Entwicklung und das Wachstum unserer Mitglieder in ihrem Beruf zu fördern.
- als Leitfaden für Personen zu dienen, die sich selbst nicht als professioneller Coach, Mentor oder Supervisor bezeichnen, aber Coaching-, Mentoring- oder Supervisionsfähigkeiten in ihrer Arbeit anwenden.
- als Grundlage für Beschwerden oder Anhörungen und Maßnahmen im Rahmen des Beschwerdeverfahrens der jeweiligen Organisation.

## DER ETHISCHE KODEX

Der Kodex ist in fünf Abschnitte gegliedert und enthält die allgemeinen Erwartungen der Organisationen an berufliches Verhalten und Benehmen sowie eine Liste aller Mitgliedsorganisationen, die diesen Ethikkodex unterzeichnet haben. Die fünf Abschnitte beziehen sich auf:

- 1. Terminologie**
- 2. Arbeit mit Klienten**
- 3. Berufliches Verhalten**
- 4. Vorbildliche Praxis**
- 5. Unterzeichner des Globalen Ethikkodexes**

## 1. Terminologie

- a) Aus Gründen der Kürze wird in diesem Kodex gegebenenfalls auf folgende Begriffe Bezug genommen:
- Coachees, Mentees, Supervisanden und Studenten als "Klienten"
  - Coaches, Mentoren, Supervisoren und Trainer/Ausbildungsanbieter als "praktizierende Mitglieder" oder "Mitglieder".
  - Coaching-, Mentoring- und Supervisionsarbeit als "professionelle Arbeit".
  - Coaching, Mentoring und Supervision als "Beruf".
- b) Die Unterzeichner dieses Kodex erkennen an, dass die Begriffe "Beruf" und "professionell" für Tätigkeiten verwendet werden, die nicht gesetzlich geregelt sind, aber zunehmend professionalisiert und selbstreguliert werden.
- c) Die Unterzeichner dieses Kodex erkennen an, dass die Bezeichnungen "Coach", "Mentor" und "Supervisor" nicht geschützt sind und von jedem in der Praxis Tätigen, ob Mitglied oder Nichtmitglied eines Berufsverbandes, verwendet werden können.
- d) Jeder Unterzeichner legt genau fest, von welchen seiner Mitglieder und anderen Beteiligten erwartet wird, dass sie sich an diesen Kodex halten (die im Folgenden gemeinsam als "Mitglieder" bezeichnet werden).
- e) Um diesen Kodex richtig zu verstehen, sollten die Mitglieder die Definitionen und die Terminologie ihres eigenen Berufsverbandes für die genaue Verwendung von Schlüsselwörtern kennen, z. B. Coach, Coaching, Klient, Mitglied, Mentor, Mentoring, Sponsor, Supervisor, Supervision, Training und Technologie.

## 2. Arbeit mit Klienten

### Kontext

- 2.1 Wenn Mitglieder professionell mit Klienten arbeiten, verhalten sie sich in Übereinstimmung mit diesem Kodex und verpflichten sich, das Maß an Dienstleistung zu erbringen, das von einem praktizierenden Mitglied vernünftigerweise erwartet werden kann.

## Vertragsabschluss

- 2.2 Bevor sie die Arbeit mit einem Klienten aufnehmen, stellen die Mitglieder diesen Kodex zur Verfügung und erklären ausdrücklich, dass sie sich an diesen Kodex halten werden. Die Mitglieder machen ihre Klienten und Auftraggeber auch auf die Beschwerdeverfahren ihrer jeweiligen Organisation aufmerksam.
- 2.3 Vor Beginn der Arbeit mit einem Klienten erklären die Mitglieder die Art und die Bedingungen des Coaching-, Mentoring- oder Supervisionsvertrags, einschließlich finanzieller, logistischer und vertraulicher Vereinbarungen, und bemühen sich sicherzustellen, dass der Klient und der Sponsor diese kennen und vollständig verstehen.
- 2.4 Die Mitglieder nutzen ihre beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen, um die Erwartungen ihrer Klienten und Sponsoren zu verstehen und eine Vereinbarung darüber zu treffen, wie sie diese erfüllen wollen. Die Mitglieder werden auch versuchen, die Bedürfnisse und Erwartungen anderer relevanter Parteien zu berücksichtigen.
- 2.5 Die Mitglieder sind offen und transparent in Bezug auf die von ihnen angewandten Methoden und bereit, Klienten und Sponsoren Informationen über die damit verbundenen Vorgehensweisen und Standards zu geben.
- 2.6 Die Mitglieder stellen sicher, dass die Vertragsdauer angemessen ist, um die Ziele des Klienten und des Sponsors zu erreichen, und arbeiten aktiv daran, die Unabhängigkeit, das Selbstvertrauen und das Gefühl der Selbstbestimmung des Klienten zu fördern.
- 2.7 Die Mitglieder stellen sicher, dass das Umfeld, in dem Coaching, Mentoring, Supervision oder Training stattfindet, optimale Bedingungen für Lernen und Reflexion bietet und damit die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die im Vertrag festgelegten Ziele erreicht werden.
- 2.8 Die Mitglieder sollten sich von den Interessen ihrer Klienten leiten lassen und gleichzeitig das Bewusstsein und die Verantwortung dafür wecken, dass diese Interessen nicht denen der Sponsoren, Stakeholder, der Gesellschaft im weiteren Sinne oder der natürlichen Umwelt schaden.

## Integrität

- 2.9 Die Mitglieder sind angemessen qualifiziert, um mit der von ihnen gewählten Kundengruppe zu arbeiten, und stellen ihre einschlägigen Erfahrungen, beruflichen Qualifikationen, Mitgliedschaften und Zertifizierungen/Akkreditierungen gegenüber Klienten, Sponsoren, Interessengruppen und Berufskollegen ehrlich dar.
- 2.10 In der Kommunikation mit allen Beteiligten werden die Mitglieder die Leistung, die sie als Coach, Mentor oder Supervisor bieten, genau darstellen.
- 2.11 Die Mitglieder stellen sicher, dass keine falschen oder irreführenden Behauptungen über ihre berufliche Kompetenz, Qualifikationen oder Akkreditierung in Veröffentlichungen, Werbematerialien oder anderweitig gemacht oder impliziert werden. Die Mitglieder weisen das Eigentum an Arbeiten, Ideen und Materialien anderer dem Urheber zu und beanspruchen diese nicht als ihre eigenen.
- 2.12 Die Mitglieder legen alle Interessenkonflikte offen und handeln im Rahmen der geltenden Gesetze. Sie ermutigen, unterstützen und treffen in keiner Weise Absprachen zu unehrlichem, ungesetzlichem, unprofessionellem, ungerechtem oder diskriminierendem Verhalten.

## Vertraulichkeit

- 2.13 Bei der Arbeit mit Klienten behandeln die Mitglieder alle Informationen über Klienten und Sponsoren streng vertraulich, es sei denn, die Weitergabe von Informationen ist gesetzlich vorgeschrieben.
- 2.14 Die Mitglieder treffen mit den Klienten und Sponsoren eine klare Vereinbarung über die Bedingungen, unter denen die Vertraulichkeit nicht gewahrt wird (z.B. illegale Aktivitäten, Gefahr für sich selbst oder andere) und holen nach Möglichkeit die Zustimmung zu dieser Vertraulichkeitsgrenze ein, es sei denn, die Freigabe von Informationen ist gesetzlich vorgeschrieben.
- 2.15 Mitglieder werden alle Daten und Aufzeichnungen über die Arbeit mit ihren Klienten, einschließlich digitaler Dateien und Kommunikation, in einer Weise aufbewahren, speichern und entsorgen, die Vertraulichkeit, Sicherheit und Schutz der Privatsphäre gewährleistet und allen einschlägigen Gesetzen und Vereinbarungen entspricht, die im Land des Klienten in Bezug auf Datenschutz und Privatsphäre bestehen.

- 2.16 Die Mitglieder informieren ihre Klienten darüber, dass sie Supervision erhalten und weisen darauf hin, dass der Klient in diesem Zusammenhang anonym genannt werden kann. Dem Klienten sollte versichert werden, dass die Supervisionsbeziehung selbst vertraulich ist.
- 2.17 Handelt es sich bei dem Klienten um ein Kind oder einen schutzbedürftigen Erwachsenen, treffen die Mitglieder Vereinbarungen mit den Paten oder Vormündern des Klienten, um ein angemessenes Maß an Vertraulichkeit im besten Interesse des Klienten zu gewährleisten und gleichzeitig alle einschlägigen Rechtsvorschriften und Schutzmaßnahmen einzuhalten.

## Unangemessene Interaktionen

- 2.18 Die Mitglieder sind für die Festlegung und Einhaltung klarer, angemessener und kulturell sensibler Grenzen verantwortlich, die alle physischen und virtuellen Interaktionen mit Klienten oder Sponsoren regeln.
- 2.19 Die Mitglieder vermeiden es strikt, romantische oder sexuelle Beziehungen mit aktuellen Klienten oder Sponsoren einzugehen und unterlassen dies.

## Interessenkonflikte

- 2.20 Die Mitglieder werden einen Klienten nicht ausnutzen oder versuchen, unangemessene finanzielle oder nicht-finanzielle Vorteile aus der Beziehung zu ziehen, noch werden sie die persönlichen, beruflichen oder sonstigen Daten des Klienten ohne dessen Zustimmung verwenden.
- 2.21 Um Interessenkonflikte zu vermeiden, unterscheiden die Mitglieder eine berufliche Beziehung zu einem Klienten klar von anderen Formen der Beziehung.
- 2.22 Die Mitglieder sind sich des Potenzials von Interessenkonflikten geschäftlicher oder persönlicher Art, die sich aus der Arbeitsbeziehung ergeben können, bewusst und sprechen sie schnell und effektiv an, um sicherzustellen, dass dem Klienten oder dem Sponsor kein Schaden entsteht.
- 2.23 Die Mitglieder berücksichtigen die Auswirkungen von Kundenbeziehungen auf andere Kundenbeziehungen und besprechen mögliche Interessenkonflikte mit denjenigen, die davon betroffen sein könnten.
- 2.24 Die Mitglieder legen jeden Interessenkonflikt offen und transparent gegenüber dem Klienten offen und erklären sich bereit, sich aus der

Beziehung zurückzuziehen, wenn ein Konflikt auftritt, der nicht wirksam geregelt werden kann.

## Beendigung beruflicher Beziehungen und fortlaufende Verantwortung

- 2.25 Die Mitglieder respektieren das Recht des Klienten, das Engagement zu jedem Zeitpunkt des Prozesses zu beenden, vorbehaltlich der Bestimmungen der Coaching-, Mentoring- oder Supervisionsdienstleistungsvereinbarung.
- 2.26 Die Mitglieder ermutigen den Klienten oder Sponsor, das Coaching, Mentoring- oder Supervisionsmandat zu beenden, wenn sie der Meinung sind, dass dem Klienten mit einer anderen Form professioneller Hilfe besser gedient wäre.
- 2.27 Die Mitglieder bereiten die Klienten auf die Beendigung der Dienstleistung vor, einschließlich eines Plans zur Fortsetzung der Dienstleistung, falls das Mitglied unerwartet nicht in der Lage ist, die Dienstleistung zu beenden.
- 2.28 Die Mitglieder sind verpflichtet, für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit eine Regelung für die Übergabe der aktuellen Klienten und ihrer Unterlagen zu treffen.
- 2.29 Die Mitglieder sind sich darüber im Klaren, dass ihre beruflichen Pflichten über das Ende des Berufsverhältnisses hinaus bestehen. Dazu gehören:
  - Wahrung der Vertraulichkeit aller Informationen in Bezug auf Klienten und Sponsoren mit sorgfältigem und ethischem Umgang mit vertraulichen, persönlichen oder anderen Daten.
  - Vermeidung jeglicher Ausnutzung der früheren Beziehung, die der Professionalität oder Integrität des Mitglieds oder der Berufsgemeinschaft schaden könnte.
  - Durchführung aller vereinbarten Folgeevaluierungen oder -maßnahmen.

### **3. Berufliches Verhalten**

#### **Aufrechterhaltung der Reputation des Berufsstandes**

- 3.1 Die Mitglieder verhalten sich so, dass die Reputation einer professionellen Dienstleistung jederzeit positiv widergespiegelt und gefördert wird, und stellen sicher, dass der Einsatz von Technologie mit den professionellen Standards übereinstimmt.
- 3.2 Die Mitglieder respektieren die Vielfalt der Praktiken, die von Mitgliedern und anderen Berufsangehörigen angewandt werden, sowie die verschiedenen ethisch begründeten Ansätze für Coaching, Mentoring und Supervision, einschließlich des Einsatzes von Datentechnologien und KI.

#### **Verantwortungsvolles Handeln**

- 3.3 Die Mitglieder halten sich an die Erklärungen und Richtlinien ihrer jeweiligen Gremien zu Integration, Vielfalt, sozialer Verantwortung und Klimawandel.
- 3.4 Die Mitglieder vermeiden es, wissentlich aus irgendwelchen Gründen zu diskriminieren, und bemühen sich, ihr eigenes Bewusstsein für mögliche Bereiche der Diskriminierung und Voreingenommenheit zu schärfen, auch bei der Nutzung von Technologie oder ungenauen oder gefälschten Daten.
- 3.5 Die Mitglieder sind sich des Potenzials unbewusster Voreingenommenheit und systemischer Ungerechtigkeit bewusst und bemühen sich, einen respektvollen und integrativen Ansatz zu verfolgen, der individuelle Unterschiede berücksichtigt und erforscht.
- 3.6 Die Mitglieder werden Kollegen, Mitarbeitern, Dienstleistern und Klienten, die als diskriminierend wahrgenommen werden oder nicht bereit sind, Verantwortung für ihr Verhalten und ihre Handlungen zu übernehmen, konstruktiv hinterfragen und ihnen Unterstützung anbieten.
- 3.7 Die Mitglieder werden ihre mündliche, schriftliche und nonverbale Kommunikation auf implizite Voreingenommenheit oder Diskriminierung hin überprüfen.



- 3.8 Die Mitglieder nehmen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, die zu einer stärkeren Selbstwahrnehmung in Bezug auf Inklusion, Vielfalt, Technologie und neueste Entwicklungen bei sich ändernden sozialen und ökologischen Bedürfnissen beitragen.

### Verstöße gegen professionelles Verhalten

- 3.9 Die Mitglieder akzeptieren, dass jeder Verstoß gegen den Kodex, der in einem Beschwerdeverfahren aufrechterhalten wird, Sanktionen nach sich ziehen kann, einschließlich des Verlusts des akkreditierten Status und/oder der Mitgliedschaft in der Organisation.
- 3.10 Ein Mitglied wird ein anderes Mitglied zur Rede stellen, wenn es begründeten Anlass zu der Annahme hat, dass das Mitglied unethisch handelt, und, falls keine Lösung gefunden werden kann, die Person bei der Organisation melden.

### Gesetzliche und satzungsmässige Verpflichtungen

- 3.11 Die Mitglieder sind verpflichtet, sich insbesondere bezüglich folgender Regularien auf dem aktuellen Wissensstand zu halten und diese strikt einzuhalten:
- Alle relevanten gesetzlichen Vorschriften in den Ländern, in denen sie beruflich tätig sind.
  - Schutzgesetze bei der Arbeit mit Kindern oder schutzbedürftigen Erwachsenen.
  - Die einschlägigen organisatorischen Richtlinien und Verfahren des Arbeitsumfelds.
- 3.12 Die Mitglieder verfügen über eine angemessene Berufshaftpflichtversicherung, die ihre Arbeit als Coach, Mentor und Supervisor in den Ländern, in denen sie tätig sind, abdeckt, sofern eine solche Versicherung verfügbar ist.

## 4. Vorbildliche Praxis

### Fähigkeit zur Leistung

- 4.1 Die Mitglieder werden innerhalb der Grenzen ihrer beruflichen Kompetenz handeln. Die Mitglieder sollten den Kunden gegebenenfalls an ein erfahreneres oder entsprechend qualifiziertes praktizierendes Mitglied verweisen.
- 4.2 Die Mitglieder müssen fit und gesund genug sein, um ihre Tätigkeit auszuüben. Ist dies nicht der Fall oder sind sie unsicher, ob sie aus gesundheitlichen Gründen sicher praktizieren können, werden sie sich um eine professionelle Beratung oder Unterstützung bemühen.

### Fortlaufende Supervision

- 4.3 Die Mitglieder nehmen an Supervision mit einem entsprechend qualifizierten/erfahrenen Supervisor und an Peer-Supervision mit einer Häufigkeit teil, die ihrer Coaching-, Mentoring- oder Supervisionspraxis, den Anforderungen ihrer Berufsorganisation und dem Niveau ihrer Akkreditierung entspricht, und weisen nach, dass sie sich an einer reflektierten Praxis beteiligen.
- 4.4 Die Mitglieder müssen sicherstellen, dass andere bestehende Beziehungen im Rahmen der Supervision, seien sie beruflicher oder persönlicher Natur, die Qualität der geleisteten Supervision nicht beeinträchtigen.
- 4.5 Die Mitglieder besprechen ethische Dilemmata und potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen diesen Kodex, einschließlich solcher, die sich aus der Nutzung von KI und Technologie im Allgemeinen ergeben, mit ihrem Supervisor oder ihrer Peer-Supervisionsgruppe, um Unterstützung und Beratung zu erhalten.

### Kontinuierliche berufliche Entwicklung/Weiterbildung

- 4.6 Die Mitglieder entwickeln ihre Coaching- und/oder Mentoring-Kompetenz und ihre Supervisionsfähigkeiten durch die Teilnahme an einschlägigen Schulungen und zukunftsorientierten Aktivitäten zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung.
- 4.7 Von den Mitgliedern wird erwartet, dass sie einen Beitrag zur Berufsgemeinschaft leisten, der ihrem Fachwissen entspricht. Dies kann in

Form von informeller Unterstützung praktizierender Kollegen, Beiträgen zur Förderung des Berufsstandes, Forschung, schriftlichen Arbeiten usw. geschehen.

- 4.8 Die Mitglieder reflektieren und bewerten systematisch die Qualität und Relevanz ihrer Arbeit und Rolle durch Rückmeldungen von Kunden, Sponsoren und Interessengruppen sowie durch andere Weiterbildungsaktivitäten, um ihre Praxis zu verbessern.

## 5. Unterzeichner des Globalen Ethikkodexes für Coaches, Mentoren und Supervisoren

Der Globale Ethik-Kodex ist ein übergreifender ethischer Rahmen für die Unterzeichner und deckt nicht alle Beschwerdeverfahren oder alle potenziellen ethischen Fragen ab.

Stattdessen überträgt er jedem Unterzeichner die Verantwortung für die Gesamtführung, um spezifische Richtlinien und Verfahren zu entwickeln und anzuwenden, die das Spektrum ethischer Nuancen in Bezug auf die Vielfalt der Praxis und lokale oder spezifische Kontexte widerspiegeln.

Derartige Ergänzungen stehen weder im Widerspruch zum Kern des Kodex noch verpflichten sie andere Mitunterzeichner zur Übernahme. Diese Ergänzungen können von den Unterzeichnern im Rahmen des laufenden gemeinsamen Austauschs zwischen den Berufsverbänden weitergegeben werden.

Die Unterzeichner des Globalen Ethik-Kodex werden nicht in Beschwerden verwickelt, die sich auf eine andere Unterzeichnerorganisation beziehen. Eine solche Beschwerde sollte direkt an diese Organisation gerichtet werden.

Nähere Informationen zu den einzelnen Unterzeichnern des Kodex, einschließlich Mitgliedschaft, Akkreditierung, Standards, Governance und Beschwerdeverfahren, finden Sie auf den jeweiligen Websites der Unterzeichner.

Die aktuellen Unterzeichner des Kodexes finden Sie hier <https://www.globalcodeofethics.org/signatories/>

Wenn Sie wissen möchten, wie Sie Unterzeichner des Globalen Kodex werden können, wenden Sie sich bitte an [administrator@emccglobal.org](mailto:administrator@emccglobal.org)