

20. COACHINGUMFRAGE DEUTSCHLAND/  
WEITERBILDUNGSSZENE DEUTSCHLAND 2022

# Es war nicht nur schlecht ...



Foto: kallejipp / Photocase

*Wie entwickeln sich die Coachinghonorare? Und wie das Gesamteinkommen von Coaches? Diese Fragen nimmt die Coachingumfrage Deutschland unter die Lupe.*

**Wie steht es um die wirtschaftliche Situation der Coaches in Zeiten von Corona? Die Ergebnisse der 20. Coachingumfrage Deutschland stehen zwangsläufig im Zeichen der Pandemie. So knabbert die Krise an den Honoraren vor allem von weiblichen Coaches. Gleichzeitig wachsen aber die Auslastung der Coaches und ihr zeitlicher Einsatz beim Klienten – ist Coaching doch ein hilfreiches Instrument zur Krisenbewältigung.**

Das Jahr 2021 war sicherlich ein ganz besonderes Jahr für viele Coaches, Beraterinnen und Trainer. Die meisten Präsenzveranstaltungen konnten nicht stattfinden, sondern mussten auf Online-Formate umgestellt werden. Liebgewonnene Gewissheiten wie „Coaching braucht den direkten, persönlichen Kontakt sowie die unmittelbare Interaktion zwischen Coach und Klient – zumindest zu Beginn des Coachings“ wurden durch zahllose erfolgreich durchgeführter Online-Coachings infrage gestellt. Wie sehen nun die Fakten zum Coachingmarkt 2021 aus? Um dies herauszufinden, haben wir und

der managerSeminare Verlag vom 1. November bis zum 31. Dezember gemeinsam die 20. Coachingumfrage Deutschland durchgeführt und 1.576 Coaches zu ihrer wirtschaftlichen Situation, ihren Tätigkeiten und ihren Honoraren befragt.

Geht es um die konkrete Veränderung der wirtschaftlichen Situation im Vergleich

mit dem Jahr 2020, so gaben vier von fünf Coaches an, dass sich ihre Situation verbessert (31 Prozent) oder nicht wesentlich verändert hat (39 Prozent). Nur 15 Prozent mussten eine Verschlechterung hinnehmen. Das ist zwar die klare Minderheit, verglichen mit früheren Befragungen aber dennoch eine deutliche Steigerung (2019: 5 Prozent, 2018: 6 Prozent, 2017: 8 Prozent).

Welche Rolle Corona dabei einnimmt, wird noch einmal deutlicher, wenn man sich die Antworten der Coaches auf die Frage nach dem spezifischen Einfluss der Pandemie auf ihre wirtschaftliche Situation ansieht. Demnach hatte diese für 28 Prozent negative wirtschaftliche Folgen, für 40 Prozent hat sich hingegen nichts Wesentliches verändert. Gleichzeitig äußerten 16 Prozent, dass sich ihre wirtschaftliche Lage infolge

## SERVICE

» Die komplette Studie „Weiterbildungsszene 2022 – Der deutsche Coachingmarkt in Zahlen“ ist Ende Februar 2022 bei managerSeminare erhältlich (Preis: 99,50 Euro). Mitglieder von Training aktuell bekommen diese als eBook kostenlos im Rahmen ihres Abos. Weitere Infos unter: [www.trainingaktuell.de/abonnement](http://www.trainingaktuell.de/abonnement)

der Pandemie sogar verbessert habe. Wir sehen also, dass Corona und die damit veränderte Gesamtsituation sehr wohl einen Effekt auf das Geschäft von Coaches zeigen, dieser jedoch gänzlich unterschiedlich ausfallen kann.

Ein weiterer Faktor, der auf die wirtschaftliche Situation Einfluss hatte, war sicherlich die Geschwindigkeit bzw. Geschmeidigkeit, mit der sich die Coaches und deren Kunden auf die neue Realität einstellen konnten. Wie sicher ist man im Umgang mit den diversen Video-Konferenzsystemen, wie wohl fühlt man sich mit diesem Setting, wie wohl fühlen sich die Klienten und Kunden mit diesem Vorgehen? All das spielte bei den Antworten zur Veränderung der wirtschaftlichen Situation eine Rolle. Dass Online-Coaching grundsätzlich funktioniert und sogar weitere potenzielle Kundengruppen erschließen kann (z.B. durch größere geografische Unabhängigkeit), haben uns in den vergangenen Jahren nicht zuletzt Digital-Coaching-Provider (DCP) wie Sharpist oder Coach-Hub bewiesen.

### Coaching wird lukrativer

Wie sieht nun die finanzielle Situation der Coaches in Deutschland genau aus? Schaut man sich das Gesamteinkommen der Befragten an, so stellt man bei der Verteilung der Einkommensklassen von 2019 auf 2021 insbesondere einen Rückgang in der niedrigsten Klasse bis 50.000 Euro fest, die aktuell

ABB. 1: EINKOMMENSKLASSEN

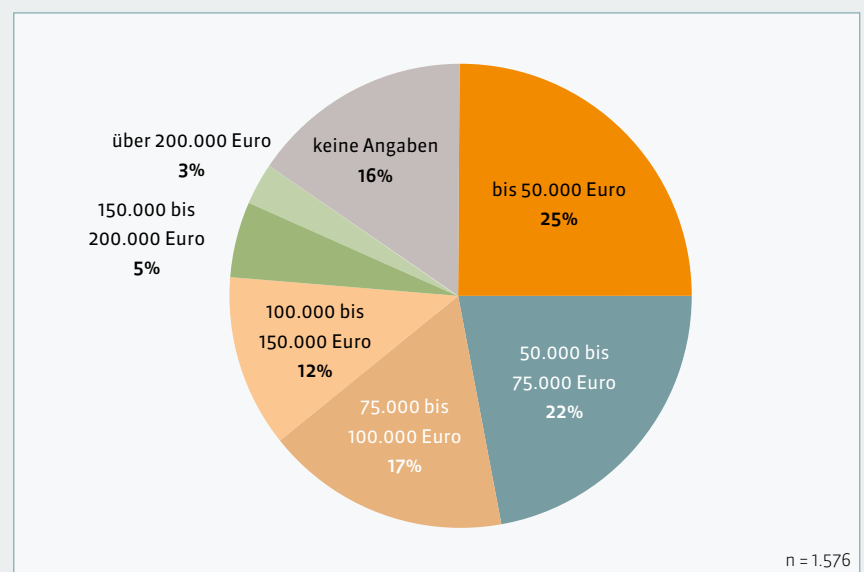
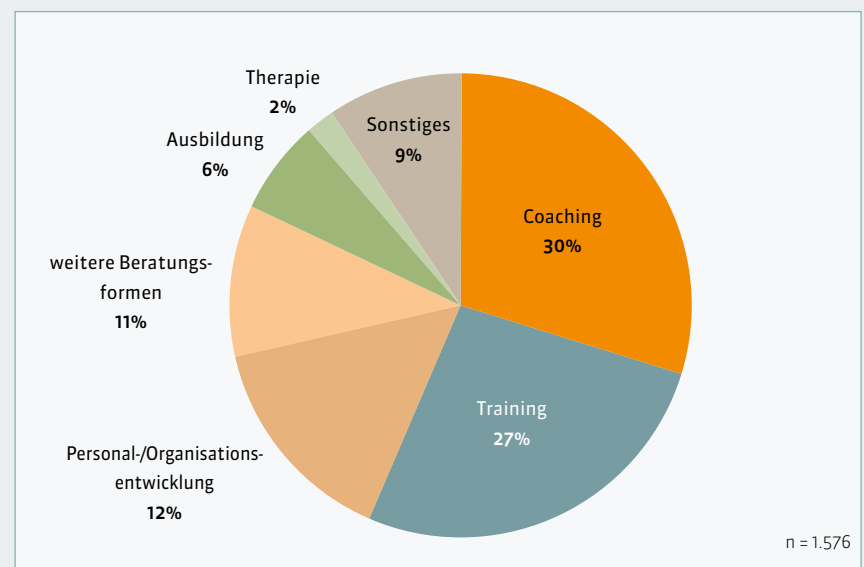


ABB. 2: ANTEIL DER TÄTIGKEITEN



© Weiterbildungszene Deutschland 2022 managerSeminare, Bonn

einen Anteil von 25 Prozent ausmacht (2019: 28 Prozent). Die beiden unteren Einkommensklassen bis 75.000 Euro stellen jedoch mit 47 Prozent weiterhin fast die Hälfte der Befragten. Spitzenverdiener oberhalb der 200.000 Euro sind eine zwar zunehmende, aber mit drei Prozent immer noch kleine Gruppe (siehe Abb. 1).

Dieses Geld wird allerdings nicht nur mit Coaching verdient. Seit der ersten Umfrage im Jahr 2002 wissen wir, dass der typische Coach nicht in erster Linie vom Coaching lebt. Der Anteil des Coachings am Jahreseinkommen lag 2021 bei 30,4 Prozent, bezogen auf die Jahresarbeitszeit lag er bei 29,3 Prozent. Damit haben wir seit über zehn

Jahren zum ersten Mal die Situation, dass der Einkommensanteil des Coachings seinen Arbeitszeitanteil übersteigt. Was konkret bedeutet: Im Jahr 2021 war das Coaching im Vergleich mit den anderen Tätigkeiten der Befragten geringfügig lukrativer.

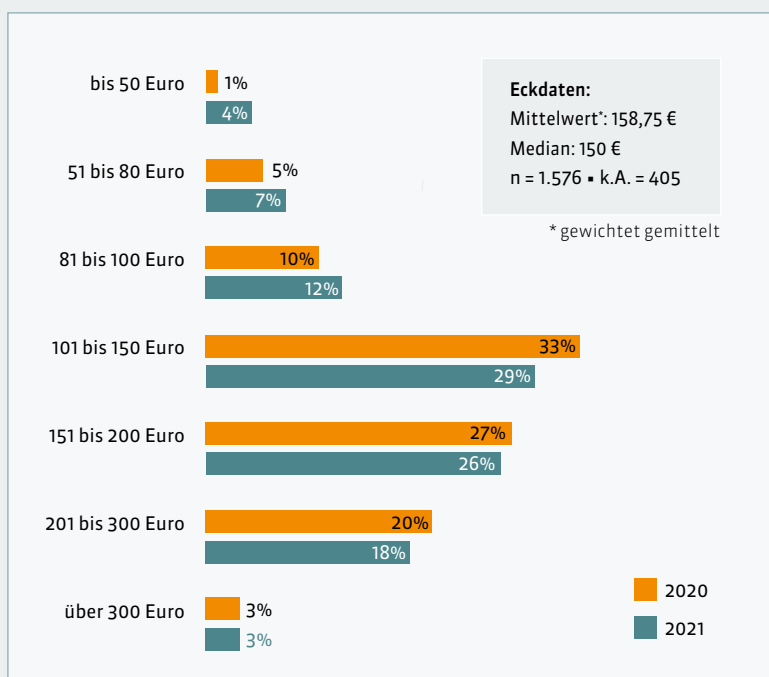
Wenn der Coach aber nicht vom Coaching lebt, wovon lebt er dann? Neben dem Coaching haben Trainings

mit ca. 27 Prozent den größten Anteil an der Jahresarbeitszeit der Coachs (siehe Abb. 2). Das ist auch kaum verwunderlich, da Trainings tage- und nicht stundenweise verkauft werden, wie das bei den meisten Coachings noch der Fall ist. Zwei Tage Training zu verkaufen, ist also wesentlich einfacher, als diese Zeit als Coachingstunden zu verkaufen. Die Stundenabrechnung im Coaching dominiert weiterhin mit rund 65 Prozent, Abrechnungen nach Tages- oder Halbtagesätzen sowie Projektsummen sind dagegen noch deutlich seltener. Neben Trainings schlagen andere Beratungsformen sowie Personal- und Organisationsentwicklungsprojekte zusammen mit rund einem Drittel der Jahresarbeitszeit deutlich zu Buche.

### Zahl der Coachingprozesse steigt deutlich

Auffällig ist, dass 2021 die durchschnittliche Anzahl der Coachingprozesse mit rund 28 deutlich höher liegt als die übliche Bandbreite zwischen 21 und 26 Prozessen pro Jahr, die seit 2005 gemessen wurde. Vor allem im Vergleich zum Vorjahreswert von rund 24 ist dies ein deutlicher Anstieg. Zurückzuführen ist dieser allerdings auf einen kleinen Anteil der Coachs 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

ABB. 3: ERZIELTE STUNDENSÄTZE IM COACHING



© WeiterbildungSzene Deutschland 2022 managerSeminare, Bonn

durchführen. Dies könnte sehr wohl auf ein Spezifikum des Corona-Jahrs 2021 hinweisen, da Coachings online technisch wesentlich einfacher umzusetzen sind als Trainings oder Teamentwicklungen.

Gleichzeitig kann die Tätigkeit für einen Digital Coaching Provider (DCP) ebenfalls dazu führen, dass die Anzahl der Coachingprozesse steigt, wobei die Stunden und auch die Entlohnung für das einzelne Coaching sinken. Genau dies ist eine Gefahr, die seit dem verstärkten Aufkommen der DCPs immer wieder von Coaches und deren Verbänden kritisch diskutiert wird. Dieser Trend könnte zunehmen, da aktuell nur relativ wenige Coachings durch DCPs an Coaches vermittelt werden und das Ziel der Provider natürlich ist, ihren Marktanteil kontinuierlich auszubauen. Dass sie davon aktuell noch ein ganzes Stück entfernt sind, zeigt auch die durchschnittliche Stundenzahl pro Prozess, die über alle befragten Coaches von 10,5 im Jahr 2020 auf nunmehr 12,9 Stunden je Prozess in 2021 gestiegen ist. Der bisherige

Trend zum „strafferen“ Coaching, der sich über die vergangenen Jahre seit 2008 abzeichnete, wäre damit vorerst gestoppt – und dies trotz DCPs.

### Honorarrückgang trifft weibliche Coaches

Weniger erfreulich ist ein leichter Rückgang im Bereich der Honorare. \*(siehe Abb. 3) Der Rückgang des gewichtet gemittelten Stundensatzes (siehe Info-Kasten, rechts) um 3,8 Prozent von 165,04 Euro auf 158,75 Euro geht gleichermaßen auf den Rückgang des ungewichteten unternehmensbezahlten Stundensatzes von vorjährig 186,79 Euro auf nun 178,38 Euro (minus 4,5 Prozent) und des ungewichteten privat bezahlten Stundensatzes von vorjährig 133,57 Euro auf nunmehr 127,97 Euro (minus 4,2 Prozent) zurück. Das bedeutet, dass sowohl privat bezahlte wie auch unternehmensbezahlte Coachings unter Preisdruck stehen.

Schaut man sich die Honorarentwicklung getrennt nach Geschlechtern an, so wird allerdings deutlich, dass sich die Honorare nur bei den weiblichen Coaches zurückentwickelt haben. Wir haben es hier also mit einem klaren Gender Pay Gap zu tun. Der Unterschied zwischen den gewichtet gemittelten Stundensätzen, der im letzten Jahr (2020) erstmals einen um drei Prozent höheren Stundensatz weiblicher Coaches auswies, kehrt sich diesjährig wieder um – mit einem Abstand von

## Wie wurden die Honorare berechnet?

Bei den Stundensätzen sprechen wir von gewichtet gemittelten Stundensätzen versus einfachen Mittelwerten. Was steckt dahinter? Gewichtet gemittelt meint, dass für jeden Teilnehmenden seine Anteile unternehmensbezahlten Coachings für sowohl berufliche wie private Themen mit dem unternehmensbezahlten Stundensatz multipliziert und die Anteile privat bezahlten Coachings für sowohl berufliche wie private Themen mit dem privat bezahlten Stundensatz multipliziert werden. Da Coaching zu beruflichen vs. privaten Themen sowie unternehmens- vs. privat bezahltes Coaching jeweils 100 Prozent ergeben, werden für jeden einzelnen Coach die tatsächlich gezahlten privaten und vom Unternehmen bezahlten Stunden errechnet, und erst danach wird über alle befragten Coaches gemittelt. Würde der Stundensatz nicht gewichtet gemittelt, würde mit dem einfachen durchschnittlichen Stundensatz einfach der Mittelwert der angegebenen Stundensätze für Unternehmen und für Privatzahler abgebildet, ohne deren Anteil am Gesamthonorar für einen Coach zu berücksichtigen.

24,33 Euro oder 14 Prozent zum Nachteil weiblicher Coaches.

Wie bereits erwähnt, sanken die unternehmensbezahlten Stundensätze im Jahr 2021 im Durchschnitt um 4,5 Prozent. Die Stundensätze weiblicher Coaches fielen dabei um 10,8 Prozent von 190,85 Euro auf 170,26 Euro, während die Stun-

**ABB. 4: DER „STATISTISCHE COACH 2021“ (VERGLEICHSAHLEN AUS 2020)**

Dimensionen	Männer 42,7 (42,0) %	Frauen 57,1 (57,4) %
Altersdurchschnitt	54,5 (51,6) Jahre	51,9 (48,2) Jahre
Berufserfahrung vor dem Coaching	16,8 (17,1) Jahre	16,7 (15,6) Jahre
Coaching-Erfahrung	14,1 (12,4) Jahre	11,6 (9,6) Jahre
Anteil Coaching an allen Tätigkeiten	28,7 (32,3) %	31,2 (40,6) %
Anzahl Coaching-Prozesse	25,1 (22,3) Prozesse	29,8 (25,9) Prozesse
Std. pro Coaching-Prozess	15,1 (11,0) Std.	11,3 (10) Std.
Anteil der beruflichen Themen	80,6 (80,0) %	76,8 (78,6) %
Durchschnittl. Stundensatz (60 Min./netto)	172,88 (162,78) Euro*	148,55 (167,52) Euro*
Stundensatz unternehmensbezahlt	189,26 (182,39) Euro	170,26 (190,85) Euro
Stundensatz privat bezahlt	138,04 (131,80) Euro	120,95 (135,40) Euro

\* Stundensatz, gewichtet gemittelt (2020 = 165,04 Euro, 2021 = 158,75 Euro)

densätze ihrer männlichen Kollegen sogar um 3,8 Prozent von 182,40 Euro auf 189,26 Euro stiegen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den privat bezahlten Stundensätzen. Insgesamt sanken diese im Jahr 2021 um 4,2 Prozent. Die Stundensätze weiblicher Coaches fielen auch hier überproportional um 10,7 Prozent von 135,40 Euro auf 120,95 Euro, während die Stundensätze ihrer männlichen Kollegen um 4,7 Prozent von 131,80 Euro auf 138,04 Euro stiegen.

Betrachtet man die gewichtet gemittelten Stundensätze über die vergangenen fünf Jahre, ergibt sich von 2016 auf 2021 für weibliche Coaches ein Rückgang von 7,7 Prozent, für männliche Coaches ein Rückgang um lediglich 1,2 Prozent. Verlierer ist die mittlere Einkommensgruppe von 75.000 bis 100.000 Euro, deren Stundensatz für Frauen um fast

24 Prozent zurückging und für Männer um 12 Prozent. Der Stundensatzzuwachs wirkt sich bei männlichen Coaches in allen höheren Einkommensklassen ab 100.000 Euro überproportional aus, während er bei weiblichen Coaches der Einkommensklasse 150.000 bis 200.000 Euro um fast 26 Prozent sinkt.



**Die Autoren:** Jörg Middendorf leitet das BCO Büro für Coaching und Organisationsberatung bei Köln. Er ist Dipl.-Psychologe, Master Certified Coach (ICF), Coachausbilder sowie bekannt als Fachautor zu den Themen Coaching und Lösungsfokussiertes Arbeiten. Kontakt: [www.bco-koeln.de](http://www.bco-koeln.de) und [www.coaching-umfrage.de](http://www.coaching-umfrage.de)



Georg Fischer, Diplom-Sozialpädagoge, Diplom-Ökonom, führt die Organisationsberatung „Denkstelle“ in St. Augustin bei Bonn. Der Innovationsexperte beschäftigt sich mit Business Research und Business Development insbesondere in Strategie- und Organisationsfragen und wertet die jährliche „Coachingumfrage Deutschland“ aus. Kontakt: [www.denkstelle.de](http://www.denkstelle.de)

Nun kann man diskutieren, ob diese durchschnittlichen Unterschiede in der Realität überhaupt spürbar sind oder nicht. Auch sagen sie wenig über die Honorarentwicklung einer einzelnen Person aus, sei sie nun männlich, weiblich oder divers, oder über die Ursachen, die dahinterstehen. Dennoch zeigen diese Daten über Hunderte und Tausende von Coaches und über Jahre bestimmte, konsistente Trends, die es im Auge zu behalten gilt. Sie können dazu dienen, eine entsprechende Diskussion in den Verbänden und auch mit den Kunden von Coachingleistungen zu führen, um einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entgegenzutreten.

**Jörg Middendorf,  
Georg Fischer ■**