

# Honorarempfehlung 2020 für Training, Beratung und Coaching

## HINFÜHRUNG

2012 veröffentlichte der BDVT e.V. die erste Honorarempfehlung. Viel beachtet gab sie, wie die aktualisierte Fassung von 2017, der Branche Orientierung. Die Empfehlung unterstützt einen offeneren und transparenteren Umgang mit der Honorarfrage. Gleichzeitig gibt sie Hilfestellung in der eigenen Positionierung in den Rollen als Trainer\*in, Berater\*in und Coach.

Basis für die aktuelle BDVT-Honorarempfehlung sind zahlreiche Gespräche mit Kolleg\*innen aus Training, Beratung und Coaching, Kalkulationen aus Akquisitionstrainings und der Honorarstudie des Verlages managerSeminare (Weiterbildungsszene Deutschland 2019 - Honorar- und Gehaltsstudie für Trainer, Berater und Coachs, März 2019, ISBN 13-978-3958910539). Herzlichen Dank allen, die wichtigen Input geliefert haben.

## PARAMETER

### Einflussfaktor 1: Rollenklarheit, Qualitätsnachweis, Methodenklarheit

#### Qualitätsnachweis

Qualität ist der zentrale Differenzierungsfaktor in der Weiterbildung. Auftraggeber\*innen erwarten eine ausgeprägte Qualität in der Begleitung von Bildungsprozessen – von der Auftragsklärung bis zur Evaluierung. Zertifizierung und Erfolgskontrolle in Training, Beratung und Coaching sind hier wichtige Parameter.

#### Methodenklarheit

Eng damit verbunden ist die Erwartung methodischer Klarheit. Das methodische Angebot wurde vielfältiger, bunter, vielleicht auch noch „verrückter“. Was aber wirklich wichtig ist, ist die methodische Klarheit und die methodische Transparenz in den Projekten der Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung.

#### Formate und Rollenklärung

Wir sprechen nicht mehr von klassischen Berufen als Trainer\*in, Berater\*in oder Coach. Vielmehr würdigen wir die unterschiedlichen Rollen in der Begleitung von Unternehmen. Der BDVT e.V. trägt dem durch konkrete Rollenbilder und Ausbildungsrahmen Rechnung. In den betrieblichen Entwicklungsprozessen sind die Auftragnehmer\*innen gefordert als Berater\*in, als Trainer\*in und als Coach. Das zwingt die Entwickler zur methodischen Klarheit, zu einem reflektierten Rollenverhalten und zum Beherrschen der unterschiedlichen Formate.

### Einflussfaktor 2: Drei Zielbereiche der Honorarempfehlung

Auf Basis einer Mitgliederstudie und des dabei genutzten Stärkenkompass hat sich die vorgelegte Einteilung in Starter, Professionals und Senior-Professionals bewährt.



### **Starter**

Starter sind Kolleg\*innen, die am Beginn ihres Engagements in Training, Beratung und Coaching stehen. Sie investieren in ihre Ausbildung, die noch nicht final abgeschlossen ist. Sie bringen Berufserfahrung oder eine wissenschaftliche Erfahrung aus universitärer Ausbildung mit.

### **Professionals**

Professionals sind Trainer\*innen, Berater\*innen und Coaches, deren Ausbildung abgeschlossen ist. Sie sind in der Lage, die Qualität und die Wirkung ihrer Konzepte und Projekte nachzuweisen. Sie haben Prozess- und Trainingserfahrung. Sie sind in der Branche präsent mit Referenzen und einer eigenen Marke.

### **Senior-Professionals**

Auch Senior-Professionals erfüllen die Kriterien der Professionals. Sie zeichnen sich zusätzlich durch umfassende Lebens-, Trainings- und Prozesserfahrung aus. Sie besitzen ein tiefes an der Praxis erprobtes methodisches Wissen. Ihre Positionierung am Markt ist inhaltlich klar erkennbar.

## **Einflussfaktor 3: Vielfalt in den Projekten und Angeboten**

Ein dritter und letzter Faktor bei der Bestimmung einer Honorarempfehlung ist die Vielfalt der Lösungsmöglichkeiten, die Training, Beratung und Coaching bestimmen.

### **Nutzen**

Entwicklungsprojekte, die von Trainer\*innen, Berater\*innen und Coaches begleitet werden, haben einen ganz engen Bezug zum Business der Auftraggeber. Der Business-Case definiert die Nutzenerwartung. Trainer\*innen, Berater\*innen und Coaches, die den Nutzen der Begleitung in den unterschiedlichen Rollen darstellen und den Auftraggeber\*innen einen größtmöglichen Nutzen bieten, werden auch das höhere Honorar erhalten. Denn der Nutzen bestimmt den Preis.

### **Aufwand**

Training, Beratung und Coaching formulieren Lösungsangebote für Entwicklung von Menschen und Organisationen. Diese Lösungen sind äußerst vielfältig und meist sehr präzise an die Ausgangssituation, die Bedarfe und die spezifischen Organisations- und Lebenssituationen ausgerichtet. Sie folgen oft keinem Standard. Deshalb ist auch der Aufwand, den Trainer\*innen, Berater\*innen und Coaches haben, ganz unterschiedlich. Das ist in Honorarfindungen zu berücksichtigen.

### **Selbstvertrauen**

Das Selbstvertrauen der Anbieter\*innen ist zunächst definiert durch die Zugehörigkeit zu einer der drei Anbietergruppen Starter, Professionals und Senior-Professionals. Äußere Faktoren prägen das Selbstvertrauen, wenn bei bestimmten Anforderungen hinreichend objektive Gründe gegeben sind, wie zum Beispiel Methodenkompetenz, ausreichende Kenntnisse oder

Erfahrungen, wiederholte Tätigkeiten in ähnlichen Situationen oder Ähnliches. Das Selbstvertrauen beschreibt aber auch eine innere Haltung, die die Anbieter\*innen in ein Projekt einbringen.

#### Einflussfaktor 4: Der Sonderfall

Immer wieder melden sich Trainer\*innen zu Wort, die für öffentliche Bildungsträger arbeiten. Sie arbeiten in äußerst schwierigen Arbeitsbedingungen und mit einer sehr kritischen Bezahlung, die oft unter 500 Euro pro Tag liegt. Wenn durch dieses Honorar neben der Lebenshaltung auch noch die Altersvorsorge, die Versicherungen und die Weiterbildung finanziert werden soll, und wenn bedacht wird, dass mit dieser Honorierung auch Vor- und Nachbereitung abgegolten sind, dann drängen öffentliche Auftraggeber\*innen ihre Honorarkräfte und selbständige Mitarbeiter\*innen in diesem Segment in die Armut. Hier bieten Berufsverbände in der individuellen Begleitung Antworten.

#### BDVT-HONORAREMPFEHLUNG 2020

Bereich	Starter	Professionals	Senior-Professionals
Training <b>ohne eigene Akquisition und ohne eigene Konzeption (Tagessatz)</b>	ab 950 €	ab 1.200 €	---
Training <b>mit Standard-Inhalten oder in großen Projektvolumen (Tagessatz)</b>	ab 1.200 €	ab 1.400 €	ab 2.600 €
Training <b>mit speziell entwickelten Inhalten, mit marktgängigen Zertifikaten (BDVT-Zertifikat) oder mit anerkannten Wirkungsnachweisen (Tagessatz)</b>	ab 1.500 €	ab 2.000 €	ab 3.300 €
Coaching <b>je Stunde</b>	ab 200 €	ab 275 €	ab 440 €
Beratung <b>(Tagessatz)</b>	ab 1.500 €	ab 2.000 €	ab 3.300 €
<b>Konzeption, Vor- und Nacharbeit (Tagessatz)</b>	ab 1.500 €	ab 2.000 €	ab 3.300 €
Zusatzkosten	Jeweils zusätzlich zu berücksichtigen sind: Mehrwertsteuer, Spesen, Anreise am Vortag, Reisekosten und Reisezeiten, Raumkosten, Verpflegung, Kosten für Dokumentation		

#### Analog oder digital?

Häufig kommt die Frage, wie sich die unterschiedlichen Umsetzungen im Honorar widerspiegeln.

Hier gibt es keine Differenzierung, weil der Aufwand für die Trainer\*innen, Berater\*innen und Coaches identisch ist. Dies gilt auch für die konzeptionellen Vor- und Nachbereitungsaufwendungen.



Der **Berufsverband**  
für **Training, Beratung**  
und **Coaching**

[www.bdvt.de](http://www.bdvt.de)

Entscheidend für die Honorare ist die Lieferung von Qualität für die Auftraggeber\*innen.

Kontakt:

Geschäftsstelle BDVT e.V.

Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching

Elisenstraße 12-14

50667 Köln

[www.bdvt.de](http://www.bdvt.de)

+49 221-920760

[petra.franke@bdvt.de](mailto:petra.franke@bdvt.de)