



## HONORAREMPFEHLUNG 2016

### HINFÜHRUNG

Fast vier Jahre sind vergangen seit der ersten Honorarempfehlung des BDVT. Damals in der Fachwelt viel beachtet, war sie Auslöser zahlreicher Studien und Recherchen. Auch wenn sie nicht überall auf Zustimmung stieß, ihre Methoden hinterfragt wurden und ihre Aussagekraft in einem sehr vielfältigen und vielschichtigen Aufgabenfeld in Frage gestellt wurde, war sich die Branche doch einig: Die Honorarempfehlung des BDVT war der Beginn eines offeneren und transparenteren Umgangs mit der Honorarfrage.

Vier Jahre später stellt sich die Frage nach ihrer Gültigkeit und nach einer die Entwicklung aufgreifenden Aktualisierung. Die hier vorgelegte Honorarempfehlung 2016 greift diese Aufgabe auf. Sie soll Trainer, Berater und Coaches unterstützen, ihre eigene Positionierung in der Honorarfrage zu finden – nicht mehr und nicht weniger.

Es handelt sich hier nicht um eine Honorarstudie. Diese Aufgabe hat manager Seminare gelöst. Es handelt sich um eine Empfehlung. Die Daten für diese Empfehlung stammen aus der Honorarstudie (Weiterbildungsszene Deutschland 2016 - Honorar- und Gehaltsstudie Trainer, Berater und Coaches, Februar 2016, ISBN 978-3-95891-013-3), zahlreichen Gesprächen mit Trainern, Beratern und Coaches sowie aus Kalkulationen, die wir im Rahmen der Akquisitionstrainings gemacht haben. Herzlichen Dank allen, die wichtigen Input geliefert haben.

### PARAMETER

#### Einflussfaktor 1: Was hat sich verändert in den vergangenen vier Jahren?

Berufliche Weiterbildung hat sich weiterentwickelt in diesen vier Jahren. Die wichtigsten Entwicklungslinien sind gekennzeichnet durch Qualität, Methode und Formate. Honorarhöhen sind stark gebunden an diese Entwicklungsfelder.

#### Qualitätsnachweis

Auftraggeber erwarten heute nicht nur eine hohe und gute Qualität, sie erwarten auch ihren Nachweis. Zertifizierung und Erfolgskontrolle sind die wichtigsten Stichworte dieser Entwicklungsebene. Dies ist ein Prozess, der noch nicht an sein Ende gekommen ist. Der Druck auf die Anbieter wird hier eher zunehmen.

#### 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

Noch vor wenigen Jahren war völlig klar: der Trainer ist Trainer, der Coach ist Coach und der Berater ist Berater. Dies hat sich stark verändert. In den betrieblichen Entwicklungsprozessen ist der Auftragnehmer gefordert als Berater, als Trainer und als Coach. Das zwingt den Entwickler zur methodischen Klarheit, zu einem reflektierten Rollenverhalten und zu dem Beherrschen der ganz unterschiedlichen Formate.

### Einflussfaktor 2: Drei Zielbereiche der Honorarempfehlung

Bewährt hat sich die in der ersten Honorarempfehlung vorgelegte Dreiteilung in Starter, Professionals und Senior-Professionals. Sie wurden durch die vom BDVT erstellte Mitgliederstudie und den dabei benutzten Stärkenkompass ausdrücklich bestätigt.

#### Starter

Starter sind Kolleginnen und Kollegen, 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, Berater 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 des Professionals. Sie zeichnen sich zusätzlich durch umfassende Lebens-, Trainings- und Prozessenerfahrung 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 Trainern, Beratern und Coaches begleitet werden, haben einen ganz engen Bezug zum Business des Auftraggebers. Der Business-Case definiert die Nutzenerwartung. Der Trainer, Berater und Coach, der den Nutzen seiner Begleitung darstellt und dem Auftraggeber einen größtmöglichen Nutzen bietet, wird 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, Berater und Coaches haben, ganz unterschiedlich. Das ist in Honorarfindungen zu berücksichtigen.

### Selbstvertrauen

Das Selbstvertrauen des Anbieters ist zunächst definiert durch seine 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 Befindlichkeit, die der Anbieter in ein Projekt einbringt.

### Einflussfaktor 4: Der Sonderfall

Immer öfter melden sich Trainer und Trainerinnen zu Wort, die für öffentliche Bildungsträger arbeiten. Sie arbeiten in äußerst schwierigen Arbeitsbedingungen und mit einer sehr kritischen Bezahlung, die oft unter 500 Euro 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 drücken öffentliche Auftraggeber ihre Honorarkräfte und selbständige Mitarbeiter in diesem Segment in die Armut. Hier müssen Berufsverbände an Antworten arbeiten.

### BDVT-HONORAREMPFEHLUNG 2016

Bereich	Starter	Professionals	Senior-Professionals
Training ohne eigene Akquisition und ohne eigene Konzeption (Tagessatz)	ab 850 €	ab 1.100 €	---
Training mit Standard-Inhalten oder in großen Projektvolumen (Tagessatz)	ab 1.100 €	ab 1.300 €	ab 2.400 €
Training mit speziell entwickelten Inhalten, mit marktgängigen Zertifikaten (BDVT-Zertifikat) oder mit anerkannten Wirkungsnachweisen (Tagessatz)	ab 1.400 €	ab 1.900 €	ab 3.000 €
Coaching je Stunde	ab 190 €	ab 250 €	ab 400 €
Beratung (Tagessatz)	ab 1.400 €	ab 1.900 €	ab 3.000 €
Konzeption, Vor- und Nacharbeit (Tagessatz)	ab 1.400 €	ab 1.900 €	ab 3.000 €
Zusatzkosten	Jeweils zusätzlich zu berücksichtigen sind: Mehrwertsteuer, Spesen, Anreise am Vortag, Reisekosten und Reisezeiten, Raumkosten, Verpflegung, Kosten für Dokumentation		



Der Berufsverband  
für Training, Beratung  
und Coaching

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

Gegenüber der Honorarempfehlung 2012 sind die Nennungen leicht gestiegen. Dabei gibt es Ausnahmen.

Positiv ist, dass die inzwischen deutlich spürbare Qualitätsverbesserung auch auf die Honorarempfehlung auswirkt.

## **SCHLUSSWORT**

Diese Honorarempfehlung wurde vom Präsidium und dem Führungskreis des BDVT verabschiedet.