

# Informationen zur Honorargestaltung

## Zur Profession

Supervision ist ein seit mehr als 100 Jahren erprobtes, praxisorientiertes, wissenschaftlich fundiertes und evaluiertes Konzept zur Beratung von Menschen zu Fragen aus Arbeit, Bildung und Beruf. Supervisor/innen tragen durch ihre Beratung zur nachhaltigen Sicherung der Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit dieser Menschen bei.

Die Tätigkeit von Supervisor/innen setzt neben umfangreichen Berufs- und Fortbildungserfahrungen vor allem eine wissenschaftliche Grundbildung (Abschluss eines Hochschulstudiums) sowie eine mehrjährige spezielle Weiterbildung voraus.

Supervisor/innen bieten anspruchsvolle und komplexe Beratungsleistungen im Spannungsfeld von Person, beruflicher Rolle, Organisation/Unternehmen und umgebendem Handlungsfeld an. Diese Tätigkeit ist nicht standardisierbar, sondern an der spezifischen Ausprägung des Einzelfalls ausgerichtet. Sie erfordert – wie bei vergleichbaren Tätigkeiten von Mediziner/innen, Theolog/innen oder Jurist/innen – eine Qualitätssicherung der Tätigkeit in Form einer eigenen Profession. Diese ist u.a. gekennzeichnet durch

- eine akademische Grund- und Weiterbildung
- eine öffentlich überprüfbare standardisierte Qualifikation
- wissenschaftliche Fundierung und Berufsverbandlichkeit
- einen spezifischen Tätigkeitsbereich
- eine spezifische Expertise
- eine besondere Vertrauensstellung
- sowie Zurückhaltung hinsichtlich der Werbung.

Die Mitglieder der DGSv sind den Ethischen Leitlinien und der Mitgliederordnung ihres Berufsverbandes verpflichtet; in beiden Dokumenten ist ein differenzierter Verhaltenskodex niedergelegt, der die besondere Stellung von Supervisor/innen zur Grundlage hat und anspruchsvolle, sanktionierbare Anforderungen beschreibt.

➤

▼

Mit ihrer Ombudsstelle bietet die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. Auftraggebenden ihrer Mitglieder die Möglichkeit, Beschwerden – auch zu Fragen der Honorierung und Abrechnung – durch eine unabhängige Stelle aufzunehmen. Ziel einer Beauftragung der Ombudsstelle ist eine einvernehmliche Einigung.

## Zur Honorargestaltung

Die Honorierung der Beratungsleistungen von Supervisor/innen erfolgt auf der Grundlage der ausgehandelten und ggf. vertraglich ausformulierten Vereinbarungen zwischen den Leistungserbringer/innen und ihren Auftraggeber/innen. Richtlinien, Empfehlungen, Ordnungen o. ä. bestehen seitens der organisierten Profession (z. B. seitens der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V.) in Bezug auf eine festgeschriebene oder empfohlene Honorarhöhe nicht.

Einzelne auftraggebende Organisationen/Körperschaften/Unternehmen haben gleichwohl zur Frage der Honorierung Empfehlungen abgegeben oder Rahmenrichtlinien erlassen.

Bei der Honorargestaltung können insbesondere folgende Faktoren Berücksichtigung finden:

- Bedeutung und Komplexität des Auftrages
- Können und spezifisches Profil der/des Anbietenden
- spezielle Qualifikation oder Erfahrung der/des Anbietenden
- ggf. separate Berechnung eines Kontraktgespräches
- Vereinbarung von Ausfallhonoraren
- Länge der zur Beratung veranschlagten Zeit (45 Min., 60 Min., 90 Min. u.a.)
- Anzahl der zu beratenden Personen/Gruppen (z.B. Einzel-, Team-, Gruppensupervision)
- Fahrtkosten und -zeiten
- schriftliche Ausarbeitungen
- spezielle Vorbereitungszeiten
- Auswertungsgespräche
- besondere Materialien
- sonstige Spesen

Alle Einzelheiten der Honorierung und Abrechnung sollen vor dem Beginn der Beratung einvernehmlich zwischen den verantwortlichen Auftraggebenden und Auftragnehmenden verhandelt und schriftlich vereinbart sein.