

**Ordnung für Supervision und Coaching für Mitarbeitende in
Pastoral und Verwaltung
im Erzbistum Berlin**

1. Supervision und Coaching als professionelle Beratungsformen

1.1 Definition

Supervision und Coaching sind professionelle Beratungsformen zur Reflexion beruflicher Beziehungen und der eigenen beruflichen Rolle und dienen der Kompetenzerweiterung. Sie setzen sich konstruktiv mit Erlebnissen, Problemen, Konflikten und Fragen aus dem beruflichen Alltag auseinander.

Supervision ist Beratung für Mitarbeitende, die sich im Spannungsfeld zwischen der eigenen Person und dem Arbeitsfeld bewegen und darin immer wieder ihre professionelle Rolle finden müssen. Supervision dient der Entwicklung der Person in der Organisation.

Coaching ermöglicht, in einer Führungsfrage kurzfristig Antworten und adäquate Handlungsstrategien zu finden, in einer neuen Aufgabe konkrete Hilfestellungen für das eigene Handeln zu erhalten und ungewöhnliche Situationen erfolgreich zu meistern. Coaching fokussiert stärker auf Führungs- und Leitungsanteile der Arbeit und ist eher anlassbezogen.

1.2 Ziele

Supervision und Coaching dienen der Sicherung und Verbesserung der Qualität der Arbeit, der persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und der Erhöhung der Arbeitszufriedenheit von Einzelnen, Teams und Gruppen.

1.3 Arbeitsweise und Standards

- Supervision und Coaching sind lösungs- und ressourcenorientiert. Sie weiten den Blick für unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und bedenken die Auswirkungen verschiedener Lösungswege, ersetzen jedoch nicht das Handeln und die Entscheidungen der Supervisand:innen/Coachees.¹
- Sie gehen von den konkreten Erfahrungen der Supervisand:innen bzw. der Coachees aus und setzen an deren Anliegen an.
- Supervision und Coaching richten sich an Einzelne, Gruppen oder Teams.
- Supervision und Coaching unterliegen einer hohen Vertraulichkeit innerhalb des Beratungssettings und der Verschwiegenheit nach außen sowie in alle Zusammenhänge der Organisation hinein, damit sich reflexive Lern-, Entwicklungs-, Orientierungs- und Entscheidungsräume öffnen können. Supervisand:innen / Coachees müssen sich auf den Schutzraum für Worte und Gefühle verlassen können. Die Vertraulichkeit schließt die analoge wie digitale Informationsverarbeitung ein.

2. Supervision und Coaching im kirchlichen Feld

Supervision und Coaching im kirchlichen Feld sind die Anwendung dieser Lern- und Beratungsform für kirchliche Mitarbeiter:innen. Sie sind ein Unterstützungs- und Beratungsangebot für hauptberufliche Mitarbeiter:innen, die ihren jeweiligen kirchlichen Dienst reflektieren und bewusst gestalten möchten. Dabei geben sie Raum zur Reflexion der spezifischen Gegebenheiten, die den kirchlichen Dienst prägen, und eines konstruktiven Umgangs damit.

¹ Begriffsklärung zur besseren Orientierung im Text: Supervisand:innen / Coachees sind Personen, die Supervision / Coaching in Anspruch nehmen, Supervisor:innen / Coaches sind Personen, die Supervision / Coaching geben.

Sie unterstützen zum Beispiel:

- beim Umgang mit Veränderungsdynamiken in der Organisation und zunehmender Arbeitsverdichtung
- bei der Rollenklärung
- bei der Gestaltung der Beziehungen zu den Adressat:innen der Tätigkeit und im Team,
- bei der Sensibilisierung für eigene Stärken, dem Umgang mit eigenen Grenzen, dem Einsatz ungenutzter Ressourcen und bei der Entwicklung konstruktiver Verhaltensweisen
- bei der Gestaltung einer gesunden Work-Life-Balance (Burnout-Prophylaxe)
- beim Umgang mit der Spannung zwischen dem theologischen Selbstverständnis und der erlebten Wirklichkeit von Kirche

3. Anforderungen an Supervisor:innen und Coaches im kirchlichen Feld

Supervisor:innen und Coaches im Feld der Kirche haben eine anerkannte Ausbildung entsprechend der Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) bzw. der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie e.V. (DGfP).

Sie verfügen über Feld- und Organisationskompetenz.

Sie bringen das Einfühlungsvermögen mit, kirchliche Mitarbeiter:innen auf dem Hintergrund ihrer Glaubenssituation verständnisvoll, kritisch und ermutigend zu begleiten.

Sie haben eine aufgeschlossene Haltung zum Glauben und Leben der Kirche und eine professionelle Nähe und Distanz zum Arbeitsfeld Kirche. Sie respektieren das christliche Menschenbild.

4. Beantragung von Supervision und Coaching

4.1 Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind alle hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden (Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindeferent:innen, kategoriale Seelsorger:innen, Sozialarbeiter:innen sowie Pfarreikirchenmusiker:innen). Auch Mitarbeitende des Erzbischöflichen Ordinariates können Supervision/Coaching als „dringend angeratene“ Maßnahme (s. Punkt 5.2) beantragen.

4.2 Beantragung und Genehmigung von Supervision und Coaching

4.2.1 Für pastorale Mitarbeitende

Coaching/Supervision wird in der Regel durch den/die Mitarbeitenden durch das Einreichen des Antragsformulars beantragt. Der Antrag ist vier Wochen vor Beginn des geplanten Beratungsprozesses an den Teilbereich Personalgewinnung und -entwicklung im Bereich Personal Sendung zu richten (personalentwicklung@erzbistumberlin.de).

Bei besonderer Dringlichkeit kann auch der Dienstgeber im Kontext eines Dreieckskontraktes die Supervision/das Coaching in Auftrag geben.

4.2.2 für Mitarbeitende des Erzbischöflichen Ordinariates

Coaching/Supervision gemäß Punkt 5.2 dieser Ordnung wird in der Regel durch den/die Mitarbeitende durch das Einreichen des Antragsformulars beantragt. Der Antrag ist vier Wochen vor Beginn des geplanten Beratungsprozesses über den/die Vorgesetzte an den Bereich Personal-Ressourcen zu richten. Bei besonderer Dringlichkeit kann auch der Dienstgeber im Kontext eines Dreieckskontraktes die Supervision / das Coaching in Auftrag geben. Die Beratung und Vermittlung von geeigneten Supervisor:innen / Coaches, die Evaluation sowie die Klärung von Konflikten oder Beschwerden liegen im Teilbereich Personalgewinnung und -entwicklung. Die Kostenerstattung erfolgt durch den Bereich, in dem der/die Mitarbeitende tätig ist.

4.3 Wahl des/der Supervisorin bzw. des Coaches

Ein vom Erzbistum Berlin erstellter Berater:innenpool gibt schnell und fachlich geprüft Auskunft über Supervisor:innen und Coaches, die für die Begleitung eines Supervisions- bzw. Coachingprozesses angefragt werden können. Bei der Wahl des/der Supervisor:in ist aus Gründen der Wirtschaftlichkeit die Dienstort- bzw. Wohnortnähe zu berücksichtigen oder eine digitale Beratung zu vereinbaren. Voraussetzung für die Bezuschussung einer Supervision / eines Coachings mit einem/einer nicht gelisteten Supervisor:in / Coach ist der nachgewiesene Ausbildungsstandard entsprechend Punkt 3.1.

4.4 Teilnahme an Supervision und Coaching ist Arbeitszeit

Die Zeit für Supervision bzw. Coaching und ggf. eine An- und Abreise zum Ort der Beratung sind Dienstzeit, wenn die Maßnahme ordnungsgemäß beantragt und genehmigt worden ist. Die Zeiten für die Supervision bzw. das Coaching sind rechtzeitig vorher mit der bzw. dem/der unmittelbaren Dienstvorgesetzten abzustimmen. Die/der Dienstvorgesetzte hat einen genehmigten Supervisionsprozess in der Dienstzeit zu ermöglichen.

4.5 Rechnungsstellung und Zuschuss

Rechnungen des/der Supervisor:in bzw. des Coaches gehen zur Begleichung an den bzw. die Auftraggeber:in, d.h. in der Regel an den bzw. die Supervisand:in bzw. Coachee. Von der zuständigen Stelle wird nach Vorlage der Originalrechnung der genehmigte Zuschuss angewiesen, sofern diese innerhalb von sechs Monaten ab Rechnungsdatum vorliegt.

4.6 Rückmeldungen aus Supervisions- und Coachingprozessen

Die Rückmeldung von Supervisions- und Coachingergebnissen liegt im Ermessen des/der Supervisand:innen bzw. Coachees, sofern keine anderweitigen Regeln im Dreiecksvertrag vereinbart wurden.

5. Formen von Supervision und Coaching

5.1 Standardsupervision und -coaching

Auf Antrag wird den Mitarbeitenden aus den pastoralen Berufsgruppen innerhalb von drei Jahren ein Supervisions- bzw. Coachingprozess zur Reflexion der beruflichen Rolle und Klärung der eigenen beruflichen Aufgabe in der Regel mit bis zu 10 Sitzungen genehmigt.

Supervision und Coaching kann auf begründeten Antrag hin ggf. über den Regelsatz hinaus genehmigt werden.

Supervision und Coaching sind je nach Situation im Einzel-, Gruppen- oder Teamsetting möglich. Eine Gruppensupervision kennzeichnet, dass die Supervisandinnen, Supervisanden bzw. Coachees im selben Tätigkeitsfeld, jedoch an unterschiedlichen Einsatzorten arbeiten. Eine Teamsupervision umfasst die Mitglieder eines Arbeitsteams, z.B. eines Pastoralteams einer Pfarrei.

5.2 Dringend empfohlene Supervision bzw. Coaching

5.2.1 Kriterien

In Fällen besonderer beruflicher Anforderungen oder bei einer überdurchschnittlich schwierigen Situation an der jeweiligen Arbeitsstelle kann der/die Dienstvorgesetzte bzw. Personalverantwortliche eine Supervision dringend empfehlen.

Hierzu zählen insbesondere folgende Situationen:

- bei der Übernahme einer neuen beruflichen Aufgabe
- in beruflichen Krisen und bei Konflikten
- bei schwierigen Konstellationen in der beruflichen Zusammenarbeit
- bei der Tätigkeit in einem Arbeitsfeld mit besonderen Anforderungen
- bei der Übernahme von Leitungsverantwortung

5.2.2 Dreieckskontrakt

Bei dringend empfohlener Supervision kann zusätzlich ein schriftlicher Dreieckskontrakt geschlossen werden, sofern dies vom Dienstgeber oder dem/der Mitarbeiter:in gewünscht wird.

Zwecks Auftragsklärung wird zunächst ein Erstgespräch mit allen Beteiligten geführt.

Dazu lädt ein:e Mitarbeiter:in des Teilbereichs Personalgewinnung / -entwicklung den/die Mitarbeiter:in sowie den / die Supervisorin / Coach ein. Auf der Grundlage des Gesprächs wird von den Beteiligten ein schriftlicher Dreieckskontrakt formuliert, der neben inhaltlichen Gesichtspunkten auch Abschluss- und Rückmeldemodalitäten enthält und von allen Seiten unterschrieben wird.

Es kann ein gemeinsames Abschlussgespräch aller Beteiligten vereinbart werden, wenn es von einem/einer der Beteiligten gewünscht wird. Auch bei vorzeitiger Auflösung eines Dreieckskontraktes kann ein gemeinsames Gespräch aller an dem Kontrakt Beteiligten vereinbart werden.

Dabei ist sicherzustellen, dass die Verschwiegenheit bzgl. der Inhalte des Prozesses gewährleistet bleibt. Hierzu erfolgt eine vorherige Absprache zwischen dem/der Mitarbeiter:in und dem/der Supervisor:in / Coach.

5.3 Fachlich angeratene Supervision

In Arbeitsbereichen, in denen kontinuierliche Supervision fachlich angeraten ist (z.B. Krankenhauseelsorge, Gefängnisseelsorge, soziale Arbeit in besonders schwierigen Bereichen) kann auf Antrag und bei Befürwortung durch die entsprechende Fachaufsicht ein jährlicher Supervisionszyklus mit bis zu 10 Sitzungen bezuschusst werden.

6. Bezuschussung

Der aktuelle erstattungsfähige Stundensatz für Supervision und Coaching ist auf der Homepage des Erzbistums Berlin in der Rubrik „[Beratung und Begleitung für Mitarbeitende](#)“ veröffentlicht.

Sollten Ausfallkosten für nicht wahrgenommene Sitzungen entstehen, sind diese von den Mitarbeitenden selbst zu tragen.

Supervision innerhalb der Ausbildung wird gesondert geregelt.

Die Erstattung der Fahrkosten der Supervisand:innen und Coachees für Supervision und Coaching erfolgt nach Antrag entsprechend der gültigen Reisekostenordnung des Erzbistums Berlin.

6.1 Standardsupervision

Die Zuschusshöhen betragen:

50 % bei Gruppensupervision

50 % bei Einzelsupervision / Coaching

75 % bei Teamsupervision

Nimmt die bzw. der Supervisand bzw. Coachee zum ersten Mal Einzelsupervision bzw. -coaching in Anspruch, werden die ersten 5 Sitzungen zu 100 % bezuschusst.

6.2 Fachlich angeratene Supervision

Die Zuschusshöhe beträgt bei fachlich angeratener Supervision 100% entsprechend des aktuell erstattungsfähigen Stundensatzes.

6.3 Dringend empfohlene Supervision

Die Zuschusshöhe beträgt bei dringend empfohlener Supervision bzw. Coaching 100 % entsprechend des aktuell erstattungsfähigen Stundensatzes.

7. Beschwerden

Im Falle von Unstimmigkeiten und Beschwerden können sich die Beteiligten an den Teilbereich Personalgewinnung und -entwicklung wenden: personalentwicklung@erzbistumberlin.de. Supervisor:innen und Coaches können darüber hinaus auch das Beschwerdemanagement des Erzbistums nutzen: beschwerde@erzbistumberlin.de

8. Inkrafttreten

Diese Supervisionsordnung tritt am 01.01.2025 in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt treten alle entgegenstehenden Bestimmungen außer Kraft.

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin