

Richtlinien für Supervision und Coaching

Vom 17. Oktober 2023

KABl. S. 257, Nr. 152

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle
1	Beschluss/Änderung der Richtlinie	29. April 2025	KABl. S. 107, Nr. 57

Das Landeskirchenamt hat in seiner Sitzung am 17. Oktober 2023 gemäß Artikel 139 Absatz 1 Buchstabe g der Grundordnung folgende Richtlinien erlassen:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinien gelten für die Kirchenbeamtinnen und -beamten und für Mitarbeitende in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einer kirchlichen Körperschaft im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck mit Ausnahme der Pfarrerrinnen und Pfarrer in privatrechtlichen Dienstverhältnissen.
- (2) Die Richtlinien regeln die Förderung von zeitlich begrenzten Maßnahmen der Supervision und des Coachings.

§ 2

Zielsetzung

- (1) ¹Supervision ist ein Prozess gemeinsamen Reflektierens beruflichen Handelns. ²Die berufliche Rolle und das konkrete Handeln im Berufsfeld werden zu den Aufgabenstellungen und Strukturen in Beziehung gesetzt. ³Das Ziel von Supervision besteht darin, das Zusammenspiel von Person, Rolle, Organisation und den Adressatinnen und Adressaten der Arbeit zu reflektieren. ⁴In diesem Sinne fördert Supervision professionelles Handeln, eine effektive und situationsangemessene Zusammenarbeit im Arbeitsfeld und dient der Qualifizierung und psychischen Entlastung und Stabilisierung.
- (2) ¹Coaching unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen und Fertigkeiten im Beruf und die Umsetzung von persönlichen Perspektiven und Zielen im jeweiligen Arbeitsfeld. ²Coaching geschieht in der Regel im Einzelkontakt. ³Sein Ziel besteht darin, Personen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.
- (3) Förderungsfähige Anlässe im Sinne der Zielsetzung von Supervision und Coaching für kirchliche Beschäftigte sind insbesondere

- Arbeitssituationen mit komplexen Problemen,
- Phasen von organisationalen und strukturellen Veränderungen
- Bildung neuer Teams, Teamentwicklungsprozesse
- Reflexion und Entwicklung von Arbeitsabläufen, Strukturen und Konzepten
- Konfliktbearbeitung mit beteiligten Personen im Arbeitsfeld
- Berufseinstieg, Stellenwechsel, Veränderungssituationen im Dienst
- Übernahme neuer Aufgaben oder Leitungsfunktionen
- Orientierung und Burnout-Prophylaxe in belastenden Situationen,
- Klärung und Unterstützung in beruflichen Krisen und Konfliktsituationen.

§ 3

Freiwilligkeit, Verschwiegenheit

- (1) Voraussetzung für Supervision und Coaching ist die Freiwilligkeit der Beteiligten.
- (2) „Die an Supervision oder Coaching Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht.“ Das Recht der Beteiligten, von der Schweigepflicht zu entbinden, bleibt unberührt.
- (3) Zwischen Supervisorin, Supervisor und Supervisand oder Coach und Coachee darf kein Abhängigkeitsverhältnis bestehen.
- (4) Ziele der Supervisions- oder Coachingmaßnahme werden in einer Vereinbarung zwischen der oder dem Beschäftigten und der Supervisorin, dem Supervisor oder der oder dem Coach festgehalten.

§ 4

Supervisoren, Supervisorinnen, Coaches

- (1) Als Supervisorin, Supervisor oder Coach kann tätig werden, wer
 - a) einen anerkannten Ausbildungsabschluss nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv), der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP), der Systemischen Gesellschaft (SG), des Bundes deutscher Psychotherapeut*innen (BDP), der Deutschen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsdynamik (DGGO), des Deutschen Bundesverbandes Coaching (DBVC) oder der Evangelischen Konferenz für Familien- u. Lebensberatung e. V. (EKFuL) vorweist und
 - b) Mitglied in einer der genannten Fachgesellschaften ist.

Das Landeskirchenamt kann auf Antrag im Einzelfall weitere Qualifikationen zulassen, wenn diese den genannten Qualifikationen entsprechen.
- (2) Das Landeskirchenamt gibt bei Bedarf Empfehlungen für geeignete Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches.

§ 5

Antragsverfahren und Kostenübernahme

(1) Supervision und Coaching sind als dienstliche Maßnahme von den Beschäftigten auf dem Dienstweg zu beantragen, sofern die Maßnahme nicht vom Anstellungsträger oder Dienstherrn veranlasst wird.

(2) ¹Die Beschäftigten wählen einen Supervisor, eine Supervisorin oder einen oder eine Coach und vereinbaren mit ihm oder ihr das geeignete Beratungsformat. ²Bei Bedarf kann eine Beratung im Landeskirchenamt in Anspruch genommen werden.

(3) ¹Der Anstellungsträger oder Dienstherr genehmigt auf Antrag die Kostenübernahme im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. ²Eine Ablehnung ist zu begründen. ³Kosten für angeordnete oder genehmigte Supervision und Coaching werden vom Anstellungsträger oder Dienstherrn in voller Höhe übernommen. ⁴Fahrtkosten der Beschäftigten werden nach der geltenden Reisekostenregelung erstattet.

⁵Die Supervision oder das Coaching ist Arbeitszeit; eine Verrechnung mit Fortbildungstagen erfolgt nicht.

§ 6

Umfang

¹In der Regel umfasst ein Supervisionsprozess 12 Einheiten. ²Bei begründetem Bedarf ist auf Antrag eine Verlängerung möglich.

§ 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Richtlinien treten am Tag ihrer Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft. Zum selben Zeitpunkt treten die bisherigen Richtlinien für die Supervision vom 31. August 2010, KABl. S. 178, außer Kraft.

