

RICHTLINIEN FÜR SUPERVISION UND COACHING

in kirchlichen Arbeitsfeldern im Bistum Münster

FÜR DEIN LEBEN GERN.

IMPRESSUM

Bischöfliches Generalvikariat Münster

Fachbereich Personalmanagement
Abteilung Seelsorge Personal
Sachgebiet Supervision und Coaching
Überwasserkirchplatz 3
48143 Münster

Fon 0251-495-1331

horstmann-i@bistum-muenster.de

www.bistum-muenster.de

Stand: September 2025

INHALT

Präambel	5
Selbstverständnis und Rahmen	6
Supervision und Coaching	6
Abgrenzung und Kooperation	6
Clearing	6
Regelungen	7
Dreieckskontrakt	7
Auftragnehmende (Beratende Fachkräfte)	7
Auftraggebende	7
Adressierte Personenkreise (Beratungssuchende)	8
Adressierter Personenkreis A	8
Adressierter Personenkreis B	8
Adressierter Personenkreis C	9
Entstehende Kosten für die Auftraggebenden/adressierte Personen	9
Klärung	9
Weitere Regelungen für den adressierten Personenkreis A	10
Anmeldung	10
Zeitlicher Umfang	10
Vertraulichkeit und Meldepflicht	11
Abschluss	12
Verlängerung und Sonderregelungen	12
Qualität	13
Homepage	13
Abschlussbemerkung	13
Inkraftsetzung	14
Geistliches Wort	15

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Interessierte,

die Geschichte der Supervision im Bistum Münster beginnt im Jahr 1971. Damals wurde – parallel zum ersten pastoralpsychologischen Grundkurs – im Rahmen der Ausbildung des pastoralen Personals die erste interne Supervision eingeführt. Man könnte sagen: Hier wurde ein Anfang gemacht – vielleicht sogar eine Art „Geburtsstunde“. Doch noch treffender erscheint das Bild aus Matthäus 13, 1–23: Die Saat fiel auf guten Boden, schlug Wurzeln, wuchs und trug über die Jahre reiche Frucht.

Diese guten Früchte supervisorischer Begleitung veranlassten die damaligen Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträger dazu, 1996 eine erste eigene interne Ausbildung für Supervisorinnen und Supervisoren ins Leben zu rufen. Dieses Angebot wurde 2002 durch den Masterstudiengang „Supervision“ in Kooperation mit der Katholischen Hochschule abgelöst und ist bis heute eng mit dem Bistum Münster verbunden.

Seit 2005 gibt es im Bischöflichen Generalvikariat Münster eine feste Kontaktstelle – heute das Sachgebiet „Supervision und Coaching“. Rund 45 Kolleginnen und Kollegen üben inzwischen diesen Dienst aus. Darüber hinaus investieren wir weiterhin in diese Form der Personalentwicklung und qualifizieren engagierte Mitarbeitende für einen späteren Einsatz in diesem Feld.

Die bisherigen Richtlinien aus dem Jahr 1999 bildeten die Grundlage der Supervision. Mit dieser überarbeiteten Version verlieren sie ihre Gültigkeit. Ich freue mich sehr, dass dieser Schritt gelungen ist und aus dem Angebot Supervision das erweiterte Angebot Supervision und Coaching geworden ist.

Supervision und Coaching richtet sich jetzt an Priester, Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, Diakone und Seelsorgeteams sowie an die Mitarbeitenden im Bischöflichen Generalvikariat Münster.

Die Lektüre empfehle ich gerne Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten in gleicher Weise, denn Supervision und Coaching handelt mit dem Saatgut: konstruktive Konfliktlösung, Kooperation, Hoffnung, Vertrauen, Kreativität, Chancen, Arbeitsqualität und professionelle Kommunikation.

Mit freundlichen Grüßen

DR. KLAUS WINTERKAMP

Ständiger Vertreter des Administrators

PRÄAMBEL

Diese Richtlinien beschreiben die Rahmenbedingungen für Supervision und Coaching im Verantwortungsbereich des Fachbereichs Personalmanagement des Bistums Münster und der Abteilung Seelsorge | Seelsorge Personal im Bischöflich Münsterschen Offizialat.

Supervision und Coaching sind spezifische Formate berufsbezogener Beratung. Sie leisten einen Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung.

Die Richtlinien klären Gegenstand, Standards und Regelungen zur Teilnahme sowie deren Kosten. Ihnen kann entnommen werden, wer auf diese Leistungen einen Anspruch hat und in welcher Form.

Insofern ist ein wichtiges Anliegen dieser Richtlinien, Klarheit hinsichtlich des Rahmens und des Verfahrens zu gewährleisten. Für alle Beteiligten am Supervisionsprozess und im Organisationsgefüge sollen somit größtmögliche Transparenz und Durchlässigkeit garantiert werden, ohne den Beratungsraum des Vertrauens zu gefährden.

Die Richtlinien sind eine Reaktion darauf, dass die Rollen von freiwillig Engagierten in den unterschiedlichen kirchlichen Feldern neu in den Blick genommen werden. Supervision und Coaching sind gängige Beratungsformate im beruflichen Kontext. Diese Richtlinien erweitern diesen Kontext im Hinblick auf die Entwicklung des freiwilligen Engagements. Auch nicht-beruflich Tätige/freiwillig Engagierte können mit Professionalität handeln. Zu diesem professionellen Handeln gehören Reflexion und reflexive Beratung sowie Rollenklärung und Qualitätssicherung. Oftmals wird dieses Verständnis freiwilligen Engagements nach außen hin deutlich durch eine förmliche (bischöfliche) Beauftragung für ein bestimmtes pastorales Handlungsfeld (Notfallseelsorge, seelsorgliche Begleitung in Einrichtungen wie Krankenhaus, Altenhilfe, Kita) oder durch die Übertragung von Verantwortung in einem Leitungsmodell für Gemeinden, Pfarreien und Pastorale Räume.

In diesem Sinne geben diese Richtlinien eine Orientierung, setzen neue Akzente im Beratungskontext und leisten einen spezifischen Beitrag zum pastoralen Wandel der katholischen Kirche im Bistum Münster.

SELBSTVERSTÄNDNIS UND RAHMEN

Supervision und Coaching¹

Supervision und Coaching sind professionelle Formate berufsbezogener Beratung, die reflexiv und prozessorientiert das professionelle Handeln und die professionellen Interaktionen der beratungsnehmenden Personen (Adressaten) zum Gegenstand haben.²

Supervision und Coaching haben in vielen Punkten dieselben Voraussetzungen und Merkmale.

Sie unterscheiden sich gleichwohl in ihrer spezifischen Ausprägung. Hinsichtlich ihrer Entstehungsgeschichte, den ursprünglichen Anwendungsfeldern und der praktischen Prozessgestaltung können zwei Pole zwischen Supervision und Coaching ausgemacht werden. Die konkrete Beratungspraxis bewegt sich meistens dazwischen, oft in fließenden Übergängen und wird vom Bedarf bestimmt.

Die beratenden Fachkräfte im Pool des Bistums Münster beherrschen von ihrer Ausbildung her in der Regel beide Beratungsformate. Das ermöglicht Flexibilität in den Interventionen. Die Beweglichkeit in den Formaten ist ein Element des je individuellen Interventions- und Beratungskonzeptes der Berater. Schwerpunktsetzungen werden je nach Anlass, Auftrag und Erfordernissen der Beteiligten und des Beratungsprozesses vorgenommen.

Abgrenzung und Kooperation

Dienstbesprechungen sowie dienstliche Veranstaltungen, Moderationen von Konferenzen, Tagungen und ähnlichem sind keine Supervision, sondern Dienstgeschäfte, auch dann, wenn sie Elemente der Reflexion des beruflichen Selbstverständnisses und der beruflichen Praxis oder Elemente der kollegialen Beratung beinhalten.

Da Supervision und Coaching auch das Organisationsgefüge reflektieren, leisten sie einen Beitrag zur Entwicklung einer Organisation. An den Berührungspunkten mit der Arbeit der kirchlichen Organisationsberatung (kOB) im Bischöflichen Generalvikariat entstehen Kooperationsmöglichkeiten. Supervision und Coaching und kOB arbeiten in definierten Beratungsprozessen in Tandems zusammen.

Clearing³

Am Schnittpunkt von Beratungsbedarfen bzw. -anfragen sowie den verschiedenen Möglichkeiten für eine Beratung von Seiten des Bischöflichen Generalvikariates Münster in Richtung von Pfarreien und angeschlossenen Einrichtungen gibt es das Clearing als Form einer organisationalen Plattform mit Steuerungsfunktion. Hier werden zum Beispiel Mehrfachanfragen unter der Maßgabe der Verschwiegenheit sortiert, um Parallelprozesse zu vermeiden und die Möglichkeit von Komplementärberatung oder Tandemarbeit zu ermöglichen. Im Clearing wird entschieden, ob eine Intervention nötig ist, wenn der Eindruck von Verstrickung entsteht, die einem konstruktiven Beratungsprozess entgegensteht. Für weitere Informationen ist wichtig: Das Clearing arbeitet auf der Grundlage eines eigenen Orientierungsrahmens, der auf der Homepage zu finden ist. (s. III. Qualität/Homepage)

¹ Ausführlicher vgl. www.supervision-coaching-im-bistum-muenster.de

² Hier gilt in gleicherweise das Verständnis von freiwilligem Engagement, wie es in der Präambel beschrieben ist.

³ Die Abteilung Seelsorge | Seelsorge Personal im Bischöflich Münsterschen Offizialat hat hierzu einen eigenen Verfahrensablauf.

REGELUNGEN

Dreieckskontrakt

Alle in diesen Richtlinien beschriebenen Beratungsprozesse sind Dreieckskontrakte zwischen denjenigen, die eine Supervision oder ein Coaching für Organisationen im Bistum Münster bestellen, denjenigen, die eine Supervision oder ein Coaching in Anspruch nehmen und denjenigen, die eine Supervision oder ein Coaching anbieten. Vertreter jeder beteiligten Seite haben einen entsprechenden schriftlichen⁴ Kontrakt⁵ zu unterzeichnen. Ein Exemplar ist beim Dienstgeber einzureichen.

Auftragnehmende (Beratende Fachkräfte)

Für Supervisions- und Coachingprozesse im Bistum Münster werden als Auftragnehmende interne und externe Fachkräfte eingesetzt. Interne Auftragnehmende sind Mitarbeitende des Bistums Münster mit abgegrenztem Stellenumfang für eine Supervision oder ein Coaching.

Der Beratungspool im nordrhein-westfälischen Teil und im oldenburgischen Teil des Bistums Münster stehen einander als externe Fachkräfte im Rahmen einer Kooperation zur Verfügung. Externe Auftragnehmende können auch Supervisoren, Supervisorinnen und Coaches aus anderen (kirchlichen) Organisationseinheiten (wie Nachbarbistümern) sein. Im Rahmen schriftlich vereinbarter Kooperationen oder mit Kontrakten als Selbstständige (vom freien Markt) können diese verpflichtet werden. Für alle Auftragnehmende gelten identische Qualitätsstandards.

Auftraggebende

Auftraggebende solcher Prozesse sind Dienstgeber und Dienstgeberinnen (wie zum Beispiel der Fachbereich Personalmanagement und andere Organisationseinheiten im Bischöflichen Generalvikariat Münster, Abteilung Seelsorge | Seelsorge Personal im Bischöflich Münsterschen Offizialat, Pfarreileitungen, Kirchenvorstände etc.) oder deren Vertretungen.

⁴ Mit der Genehmigung eines Prozesses (durch nicht widersprochene Anmeldung) gilt der Kontrakt von der Bistumsseite als unterschrieben, das tatsächliche Kontraktexemplar bleibt beim Supervisor muss nach Ende des Prozesses zusammen mit Notizen vernichtet werden. Die Dienstgeberseite hat zudem die Möglichkeit, bei Rückfragen den Kontrakt samt der dort (allgemein formulierten) aufgeführten Themen einzusehen.

⁵ Der Kontrakt als Dokument ist den Supervidierenden aus dem Bistum Münster bekannt oder kann wahlweise durch die jeweiligen ausgewiesenen Leitungskräfte bereitgestellt werden.

Adressierte Personen (Beratungssuchende)

Adressierte Personen von Supervision und Coaching im Bistum Münster werden in drei Kreise unterschieden, für die diese Ausführungen und Regelungen zur Teilnahme an Supervision und Coaching gelten.

Die Adressatenkreise sind mit einer Priorisierung in der Reihenfolge A, B und C verbunden, die von den vorhandenen Ressourcen abhängig ist und sich in der Zuteilung von organisationsinternen Ressourcen auswirkt.

Adressierter Personenkreis A (wird mit vorhandenen Ressourcen bedient)

- Seelsorgepersonal: Priester, Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen, Diakone, Seelsorgeteams des Bistum Münster
- Mitarbeitende im Bischöflichen Generalvikariat Münster in leitenden Positionen oder auf Empfehlung der Personalentwicklung
- Mitarbeitende der Abteilung Seelsorge | Seelsorge Personal im Bischöflich Münsterschen Offizialat
- Freiwillig Engagierte mit (bischöflicher) Beauftragung.

Dieser adressierte Personenkreis A hat prioritär den Anspruch auf Beratung als Leistung des Sachgebietes Supervision und Coaching im Fachbereich Personalmanagement im Bistum Münster.

Bei Mitarbeitenden aus den hier genannten Bereichen ist ein Antrag an die zuständige Stelle zu stellen (siehe Auftraggebende). Bei Genehmigung des Antrags ist die Vermittlung einer passenden beratenden Fachkraft über das Sachgebiet Supervision und Coaching des Bischöflichen Generalvikariates Münster möglich.

Für diesen Kreis gilt: Die Teilnahme an einem genehmigten Supervisions- oder Coachingprozess ist Dienstzeit. Auf diesem Hintergrund sind mögliche Versicherungsfälle abgedeckt. Der Versicherungsschutz ist für freiwillig Engagierte ebenso gesichert. Die Fahrtkosten im Supervisionsprozess werden nach der jeweiligen Reisekostenregelung für den nordrhein-westfälischen Teil oder den oldenburgischen Teil des Bistums Münster erstattet.

Adressierter Personenkreis B

Diese Beratungsanfragen werden nur in Ausnahmesituationen, in enger Absprache mit der Sachgebietsleitung und bei vorhandener Ressource bedient. Die Rahmenbedingungen dafür sind bis Ende 2027 zu beschreiben.

- Angestellte mit spezifischen Funktionen in Pfarreien oder im Pastoralen Raum (wie Fachpersonal: Sakristei, Pfarrbüro und Kirchenmusik).
- Katholische Kindertageseinrichtungen, Altenheimen, Einrichtungen der freien Jugendhilfe, Büchereien, Krankenhäuser, Hospizen, bischöflichen Schulen, Zentralrendanturen, usw.
- Caritasverband für Diözese Münster e.V. und des Landes-Caritasverband für Oldenburg sowie deren angeschlossene Fachverbände (Orts Caritasverbände, SkF, SkM), Freiwillige Soziale Dienste (FSD) Bistum Münster, Erwachsenen- und Jugendverbände (wie zum Beispiel Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) im Bistum Münster, Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) Diözese Münster, kfd-Diözesanverband Münster e. V. und andere Einrichtungen des Bistums Münster und des Bischöfliche Münsterschen Offizialates (wie Bildungshäuser, Schulen). Dies gilt entsprechend auch für die rechtlich selbständigen Bildungsforen.

Adressierter Personenkreis C (hat die letzte Priorität und ist im Zuge des Klärungsverfahrens Adressatenkreis B mit zu beschreiben)

- Orden und Geistliche Gemeinschaften mit Niederlassung
- Sonstige katholische und evangelische Einrichtungen (wie Diakonie)
- Dritte (Einrichtungen und Betriebe auf dem freien Markt), die gezielt das Angebot von Supervision oder Coaching mit kirchlich-ethischem Hintergrund nachfragen.

ENTSTEHENDE KOSTEN FÜR DIE AUFTRAGGEBENDEN/ ADRESSIERTEN PERSONEN

- **Adressierter Personenkreis A** – Hier entsteht keine Rechnungsstellung.
- **Adressierter Personenkreis B** – Die Rahmenbedingungen sind bis Ende 2027 zu beschreiben.
- **Adressierter Personenkreis C** – Die Rahmenbedingungen sind bis Ende 2027 zu beschreiben.

KLÄRUNG

Wenn bei konkreten Beratungsanfragen Unklarheiten über die Einordnung in einen der Adressatenkreise bestehen oder wenn Zweifel über einen Anspruch auf Supervision und Coaching auftauchen, entscheidet die ausgewiesene Leitungskraft entweder im Fachbereich Personalmanagement des Bistums Münster oder in der Abteilung Seelsorge | Seelsorge Personal im Bischöflich Münsterschen Offizialat.

WEITERE REGELUNGEN FÜR DEN ADRESSIERTEN PERSONENKREIS A

Supervidierende⁶ können aus dem Personalpool interner Supervidierender des Sachgebiets Supervision und Coaching frei gewählt werden. Bei der Suche nach geeigneten Supervidierenden sind auch hier die ausgewiesenen Leitungskräfte behilflich.

Anmeldung

Die Supervisoren und Supervisorinnen als beratende Fachkräfte melden den Kontrakt beim Sachgebiet Supervision und Coaching an.⁷ In der Anmeldung sind die entsprechenden Namen enthalten, der voraussichtliche Zeitraum, das Format und der Ort sowie Anzahl und Dauer der Sitzungen. Wird gegen diese Anmeldung binnen vier Wochen kein Einspruch eingelegt, gilt der Kontrakt seitens des Fachbereiches Personalmanagement als genehmigt. Gegen den Kontrakt kann Einspruch erhoben werden, wenn gegen wichtige Bestimmungen dieser Ordnung verstoßen wird oder andere gewichtige Gründe vorliegen.

In Einzelfällen kann durch das Clearing (Seite 4) ein Veto eingelegt werden. Der Einspruch ist schriftlich mitzuteilen und Auftakt zu einem Gespräch zwischen anfragender Person, dem Sachgebiet Supervision und Coaching und gegebenenfalls dem Dienstgeber. Durch die Genehmigung entsteht ein Dreieckskontrakt zwischen den Supervisoren oder den Supervisorinnen, den Supervisanden und Supervisandinnen und den jeweiligen Dienstvorgesetzten (Seite 4). Die Dienstgeberseite für haupt- und ehrenamtliche Seelsorgende wird durch die Leitung des Sachgebiets Supervision und Coaching bzw. die Leitung der Abteilung Seelsorge Personal vertreten.

Die Dienstgeberseite im Offizialat Oldenburg (BMO) und im Bischöflichen Generalvikariat Münster (BGV) wird durch ausgewiesene Leitungskräfte des Fachbereiches Personalmanagement und der Abteilung Seelsorg|Seelsorge Personal im Bischöflich Münsterschen Offizialat vertreten

Die Regelungen dieser Ordnung sind Bestandteil des Kontraktes.⁸

Zeitlicher Umfang

Die zeitliche Anordnung der Sitzungen richtet sich nach dem entsprechenden Bedarf und der Absprache zwischen den Beteiligten. Die Dauer der Supervisions- oder Coachingprozesse wird individuell festgelegt und umfasst in der Regel bis zu fünf, zehn oder 15 Sitzungen.

Einzelsupervisionen bestehen in der Regel aus Sitzungen von jeweils zwei Unterrichtseinheiten à 45 Minuten. Gruppen und Teamsupervisionen bestehen in der Regel aus Supervisionssitzungen von jeweils vier Unterrichtseinheiten. Abweichungen von diesen Richtgrößen sind je nach den Gegebenheiten vor Ort möglich und jeweils individuell zu vereinbaren. Dadurch werden sie Bestandteil des Kontrakts. Beratungssitzungen können nach Absprache auch online stattfinden.

⁶ Finden sich im Textverlauf die Begriffe Supervisoren, Supervisorinnen, Supervidierende ist die Rolle des Coaches mitgemeint.

⁷ Beratungsprozesse im Münsterschen Offizialat müssen in der Abteilung Seelsorge | Seelsorge Personal im Bischöflich Münsterschen Offizialat genehmigt werden

⁸ Bei Mitarbeitenden aus dem Bereich des Offizialats Oldenburg (BMO) wird ein Antrag an zuständige Stellen gestellt. Bei Genehmigung des Antrags ist eine Vermittlung eines passenden Supervisors aus dem NRW-Teil des Bistums über das Sachgebiet Supervision und Coaching möglich.

Dabei ist die Datensicherheit anzusprechen und im gegenseitigen Einverständnis (zwischen Auftragnehmenden/Auftraggebenden/adressierte Personen) die vorhandene Software zu nutzen.

Auf Wunsch kann dieses Format im Kontrakt aufgenommen werden.

Ein über den genehmigten Umfang hinausgehender Beratungsbedarf muss neu angemeldet und genehmigt werden.

Vertraulichkeit und Meldepflicht

Die Supervisoren und Supervisorinnen sind grundsätzlich verpflichtet, Geheimnisse des persönlichen Lebensbereiches der Supervisanden zu wahren. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung schließt eine unbefugte Informationsweitergabe aus.

Werden Informationen bekannt, die Straftaten nach § 138 StGB erfüllen, besteht von Gesetzes wegen eine Anzeigepflicht bei den staatlichen Ermittlungsbehörden. Wer dies unterlässt, macht sich strafbar. § 138 StGB umfasst unter anderem Mord oder Totschlag, Raub/räuberische Erpressung, bestimmte Straftaten gegen die Freiheit, wie erpresserischer Menschenraub oder Geiselnahme. Auch werden bestimmte gemeingefährliche Straftaten, wie das Herbeiführen einer Sprengstoffexplosion oder Brandstiftung erfasst.

Außerhalb der Strafbarkeitsgrenze des § 138 StGB gilt die Verschwiegenheitsvereinbarung außerdem nicht, wenn das öffentliche Interesse an der Offenlegung der Verpflichtung der Supervidierenden auf Verschwiegenheit überwiegen. Das öffentliche Interesse überwiegt in der Regel bei Kenntniserlangung über Sachverhalte betreffend sexuellen Missbrauchs, geistlichen (Macht-)Missbrauchs oder anderer schwerwiegender strafrechtlich relevanter Sachverhalte. Diese Sachverhalte sind den zuständigen Stellen im Bistum Münster unverzüglich zu melden. Dies gilt insbesondere für Meldungen bei der Stabsstelle Intervention und Prävention im Falle von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch von Kindern/Jugendlichen oder von Personen im Abhängigkeitsverhältnis (laut Interventionsordnung) sowie der Leitung der Abteilung Seelsorge Personal des Bischöflichen Generalvikariates Münster und der Abteilung Seelsorge | Seelsorge Personal im Bischöflich Münsterschen Offizialat bei Hinweisen auf Fälle außerhalb der Interventionsordnung.

Ausnahmsweise kann von einer Meldung abgesehen werden, wenn die betroffene Person die Meldung vehement ablehnt und erkennbar ist, dass das Leben oder die Gesundheit der Opfer durch eine Weitergabe bedroht sind, wie zum Beispiel durch Suizid- oder Selbstverletzungsgefahr. Ein Absehen von der Meldung sollte schriftlich festgehalten werden.

Eine Strafbarkeit nach § 203 StGB kommt in der Regel bei Weitergabe von Informationen nicht in Betracht, da Supervisoren und Supervisorinnen nicht zu den angeführten Berufsgruppen wie Ärzte, Apotheker, Berufspsychologen, Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer zählen (alle Berufsgruppen sind abschließend in § 203 StGB aufgelistet). Im Einzelfall ist bei Zweifeln eine rechtliche Beratung erforderlich.

Beratende Fachkräfte können nicht vom Zeugnisverweigerungsrecht gemäß § 55 StPO Gebrauch machen, wodurch eine Aussage im Strafverfahren in der Regel nicht verweigert werden darf.

Bei Kenntnisnahme von Gefahr für Leib und Leben (Gefahr in Verzug) sind die notwendigen Maßnahmen einzuleiten, das heißt bei akuter Suizidgefahr, bei Handlungs- und Steuerungsunfähigkeit etwa durch Suchtmittel oder Medikamentenmissbrauch, sind die Rettungsdienste zu informieren. Bei Suizidgefahr sollte auch der sozialpsychiatrische Dienst verständigt werden. Bei Gruppen- oder Teamsupervision ist dies zunächst Aufgabe des Supervisors oder der Supervisorin.

Bei Unklarheiten ist die Leitung des Sachgebiets Supervision und Coaching hinzuzuziehen.

Wichtig: Diese Hinweise beruhen auf einer sorgfältigen Prüfung. Sie sind jedoch allgemein gefasst und sollen einen ersten Überblick über die zu beachtenden rechtlichen Schritte, Möglichkeiten und Konsequenzen für Supervidierende bei häufig gestellten Fragen bieten. Diese Hinweise ersetzen im Einzelfall keine juristische Beratung und begründen keine Haftung der beratenden Personen.

Abschluss

Zum Abschluss des Supervisionsprozesses – auch bei abgebrochenen Prozessen – wird ein Auswertungsgespräch geführt. Der Auftraggeber kann hinzukommen, wenn dies im Kontrakt vereinbart wurde.

Bei angewiesenen Prozessen durch den Dienstgeber oder der Dienstgeberin ist dieser am Ende des Beratungsprozesses zu benachrichtigen. Dieser kann auf Wunsch ein Gespräch einfordern. Die Vertraulichkeit der Beratungsinhalte wird durch die Form der Abschlussgespräche nicht aufgelöst. Gegenstand solcher Gespräche ist daher eine Metareflexion des Prozesses. Gegebenenfalls können die Inhalte in der Abschlusssitzung vorbereitet werden.

Zum Schluss weisen die Supervisoren oder die Supervisorinnen auf die anonymisierte Prozessevaluation in Form einer digitalen Umfrage hin.

Wird ein Beratungsprozess vorzeitig abgebrochen oder gekündigt, ist dies durch die adressierten Personen dem jeweiligen Dienstgeber oder der Dienstgeberin mitzuteilen. Die beratenden Fachkräfte teilen die Entscheidung dem Sachgebiet Supervision und Coaching mit.

Verlängerung und Sonderregelungen

Bei begründeter, empfohlener oder angewiesener Inanspruchnahme auf eigene Rechnung arbeitender Supervisoren und Supervisorinnen ist ein formloser Antrag an die Leitungskraft des Sachgebiets Supervision und Coaching des Bischöflichen Generalvikariates Münster beziehungsweise an die Leitung der Abteilung Seelsorge|Seelsorge Personal im Bischöflich Münstersches Offizialat zu stellen. Im Dreieckskontrakt sind die Bedingungen festzuhalten. Die hier entstehenden Kosten orientieren sich an der Honorarordnung des Bistums Münster; im begründeten Einzelfall werden 50 Prozent oder 100 Prozent der entstandenen Kosten übernommen. Bei Kosten außerhalb der Sätze der Honorarordnung wird ein Eigenanteil fällig.

Bei einer nicht weiter begründeten Entscheidung für kostenpflichtige Supervisionen stellt der Dienstgeber, die Dienstgeberin lediglich Dienstzeit für diesen Prozess zur Verfügung. Die Kosten werden nicht übernommen.

QUALITÄT

Die Supervisoren und Supervisorinnen des Bistums Münster verpflichten sich auf gemeinsame Qualitätsstandards, die auf der Homepage veröffentlicht sind. Außerdem haben die im Rahmen ihrer Dienstaufträge tätigen beratenden Fachkräfte alle eine DGSv, DGfP, EAS und/oder vergleichbare anerkannte Ausbildung. Das Sachgebiet Supervision und Coaching im BGV Münster ist als Organisation Mitglied der DGSv/DGfP und orientiert sich an den dort ausgewiesenen Qualitätsstandards und ethischen Richtlinien. Diese sind öffentlich und zu jeder Zeit einsehbar. Die Einhaltung der Standards und Richtlinien wird regelmäßig überprüft und ist unter Einhaltung des Datenschutzes ebenfalls durch Dritte nachzuvollziehen.

Sollte der Raum der Beratung Anlass zur Beschwerde geben, sind dafür unabhängige Vertrauenspersonen eingesetzt. Die Kontakte sind jederzeit öffentlich auf der Homepage zugänglich.

Wird privatwirtschaftlich eine Supervision oder ein Coaching beauftragt, müssen diese Fachkräfte die gleichen Standards ausweisen können.

Homepage

Auf der Homepage www.supervision-coaching-im-bistum-muenster.de sind alle Zusatzdokumente wie unter anderem der Orientierungsrahmen Clearing, der Dreiecksvertrag sowie die Qualitätsstandards einsehbar.

Die Hinweise zum Datenschutz sind dem Dreiecksvertrag hinzugefügt.

Abschlussbemerkung

Diese Richtlinien werden Ende 2027 überprüft und auf aktuelle Anforderungen hin überarbeitet.

INKRAFTSETZUNG

Diese Richtlinien treten zum 29. August 2025 in Kraft. Zugleich treten die bisherigen Richtlinien zur Regelung der Teilnahme an Supervisionen für Priester, Pastoralreferenten, Pastoralreferentinnen und hauptamtliche Ständige Diakone im Bistum Münster vom 3. Dezember 1998 (Kirchliches Amtsblatt Münster 1999, Nr. 2, Art. 24) sowie die Änderung der Richtlinien zur Regelung der Teilnahme an Supervisionen für Priester, Pastoralreferenten, Pastoralreferentinnen und hauptamtliche Ständige Diakone im Bistum Münster vom 10. Juli 2012 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2012, Nr. 15, Art. 144) außer Kraft.

Für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistum Münster:
Münster, den 29. August 2025

L.S. **DR. KLAUS WINTERKAMP**
Ständiger Vertreter
des Diözesanadministrators

Für den oldenburgischen Teil des Bistum Münster:
Vechta, den 29. August 2025

L.S. **WILFRIED THEISING**
Bischöflicher Offizial und Weihbischof
Bischöflich Münstersches Offizialat

GEISTLICHES WORT

WAS GETAN WURDE, IST FERTIG

Aus „Die Kuh, die weinte“ von Ajahn Brahm

Von Juli bis Oktober übernimmt der Monsun das Regiment in Thailand. In dieser Zeit stellen die Mönche ihre Reisen ein, legen alle Projekte und Werkstücke zur Seite und widmen sich ausschließlich dem Studium und der Meditation. Diese Periode wird „Vassa“ genannt, das „Regen-Retreat“.

Vor einigen Jahren errichtete ein berühmter Abt in Thailand eine neue Halle in seinem Waldkloster. Zum Zeitpunkt des Regen-Retreats ließ er alle Arbeiten einstellen und schickte die Bauarbeiter nach Hause. Im Kloster war jetzt die Zeit der Stille angebrochen.

Als ein Besucher ein paar Tage später das halbfertige Gebäude sah, fragte er den Abt, wann die Halle denn fertig sein würde. Ohne zu zögern, antwortete der Abt: „Die Halle ist fertig.“ „Was meinst du damit: Die Halle ist fertig?“ fragte der Besucher verblüfft. „Sie hat kein Dach, keine Fenster oder Türen. Überall liegen Holzstücke und Zementsäcke herum. Soll denn das alles so bleiben? Bist du verrückt? Was soll das heißen: Die Halle ist fertig?“

Der alte Abt lächelte und erwiderte gelassen: „Was getan wurde, ist fertig.“ Und damit verneigte er sich vor der Halle und schritt davon. Dies ist die einzige Möglichkeit zu würdigen – die Kraft und die Liebe, die in unsere Arbeit fließt – dies ist auch die einzige Möglichkeit zu wachsen und Tiefe zu erfahren.

Und zum guten Schluss ist es jetzt Zeit, sich ein Retreat oder eine Pause zu gönnen.

BISCHÖFLICHES GENERALVIKARIAT

Fachbereich Personalmanagement
Abteilung Seelsorge Personal
Sachgebiet Supervision und Coaching
Überwasserkirchplatz 3
48143 Münster

www.bistum-muenster.de