



Konfliktmanagement

**für Kindertageseinrichtungen
im Erzbistum Bamberg**

**Konflikte vermeiden
Konflikte bearbeiten
Unterstützung finden**



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Konfliktprävention	4
Konfliktklärung	6
Konfliktbearbeitung	8
Beschwerde	
Moderation	
Supervision	
Mediation	
Unterstützungssysteme	13
Abteilung Kindertagesstätten	13
Personalentwicklung	14
Gleichstellungsstelle	15
Fachberatung für Kindertagesstätten	16
Adressübersicht	18

Vorwort

Überall, wo Menschen gemeinsam an einer Aufgabe arbeiten, können Konflikte entstehen, auch in kirchlichen Arbeitsverhältnissen.

Konfliktsituationen haben zwei Seiten: die Lähmende, die Kraft und Energie raubt und daran hindert, das Tagesgeschäft effektiv und effizient abzuwickeln und die Kreative, die beflügelt, weil sie zu neuen Ufern führt und neue Möglichkeiten eröffnet.

Konflikte gehören zur Entwicklung jeder Persönlichkeit ebenso wie zu der von Organisationen. In Zeiten der Weiterentwicklung und Umorganisation von Bestehendem treten vermehrt Irritationen auf, weil Veränderungen für die Beschäftigten eine Gefährdung der Erfüllung ihrer Bedürfnisse nach Sicherheit, nach Zugehörigkeit oder auch nach Wertschätzung darstellen. Es bedarf daher eines guten Konfliktmanagements, um die anstehenden Veränderungsprozesse zu begleiten.

Konfliktmanagement gliedert sich in drei Aufgabenbereiche:

- Konfliktprävention, durch die Förderung bzw. Erhaltung eines der Arbeitgeberin „Katholische Kirche“ angemessenen vertrauensvollen zwischenmenschlichen Umgangs und sozialer Verhaltensweisen unter Beschäftigten und Vorgesetzten sowie gegenüber Dritten,
- Konfliktklärung, um Ansätze für die Konfliktbearbeitung zu finden,
- Konfliktbearbeitung durch ein Angebot bestehender Unterstützungssysteme und Interventionsmöglichkeiten.



Konfliktprävention

Die effektivste Art mit Konflikten umzugehen ist, sie erst gar nicht entstehen zu lassen (primäre Prävention) bzw. eine Konflikteskalation zu verhindern (sekundäre Prävention).



Die Ursachen für Konflikte am Arbeitsplatz liegen häufig in den Strukturen einer Organisation oder Einrichtung. Gelingt es im Vorfeld, für Klarheit in der Aufgabenverteilung und der Kompetenz, für Transparenz und gute Kommunikationswege zu sorgen, wird vielen Konflikten der Nährboden entzogen.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass es im Team einen Konsens darüber gibt, was in der Einrichtung erreicht werden soll und welche Erwartungen die Teammitglieder erfüllen sollen bzw. welche nicht. Grundlage dafür ist eine sachliche Definition der Arbeitsbeziehung zwischen Mitarbeitenden und Dienstgeberseite, die Engagement und Loyalität beinhaltet. Darüber hinausgehendes ehrenamtliches Engagement, auch in der eigenen Einrichtung, bleibt der Freiwilligkeit der Einzelnen überlassen und kann nicht eingefordert werden.

Eine Identifikation der Mitarbeitenden mit der Einrichtung, die ein kritisches Hinterfragen und eine sachliche Auseinandersetzung nicht ausschließt, kann durch eine Einbindung der Belegschaft in anstehende Veränderungen und Entscheidungen gefördert werden.

Konfliktprävention ist in erster Linie eine Führungsaufgabe. Führungskräfte können auf unterschiedlichen Ebenen Konfliktprävention praktisch umsetzen.



Auf der Organisationsebene sind die Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit zu betrachten und die Strukturen der Einrichtung zu klären. Zur Konfliktprävention ist es wichtig, dass die Personaldecke in einer Einrichtung nicht zu dünn ist. Jede Investition in fachlich kompetentes Personal und in deren Weiterqualifizierung wirkt sich auf die Qualität der Arbeit, die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima positiv aus. Darüber hinaus ist es sinnvoll, klar festzulegen, welche Leitungsaufgaben die Einrichtungsleitung zu übernehmen hat, welche Aufgaben im Team zu verteilen sind und für was evtl. eingesetzte Ehrenamtliche zuständig sind.

Auf der Leitungsebene ist es günstig, regelmäßige Dienstbesprechungen zwischen Einrichtungsleitung und Pfarrer/Trägerverantwortlichen durchzuführen. Da sich die Leitungen der Kindertageseinrichtungen im Spannungsfeld zwischen Träger, Mitarbeiterseite, Eltern/Kindern und Ehrenamtlichen befinden, ist die Reflexion der eigenen Rolle und Aufgabe besonders wichtig. Das Angebot von Leitungssupervision und Coaching kann diesen Prozess unterstützen. Darüber hinaus bietet das jährliche Mitarbeitergespräch Führungskräften und Mitarbeitenden regelmäßig die Gelegenheit, sich partnerschaftlich und vertraulich über die Arbeitssituation, die Schwerpunkte in den Arbeitsfeldern, über die erreichten Resultate sowie über die Zusammenarbeit auszutauschen.

Auf der Mitarbeiterenebene sind regelmäßige Teamgespräche sinnvoll, in denen die Leitung Entscheidungen und Veränderungsprozesse offen legen kann. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge einzubringen.

Im Sinne der Konfliktprävention ist ein Führungsverhalten, das Kritik zulässt und Offenheit bzw. Feedback fördert, eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen aller anderen Maßnahmen.



Sie tragen Verantwortung

Leitung

Sie leiten eine Kindertageseinrichtung und müssen damit ein komplexes Aufgabenfeld im Kontext des BayKiBiG im Blick behalten und gestalten. Sie haben viel Verantwortung für die Kinder, das Profil Ihrer Einrichtung, Ihr Team, die einzelnen Beschäftigten, für den Kontakt zu den Eltern mit ihren vielfältigen Wünschen und dem Elternbeirat. Sie haben eine Brückenfunktion zum Träger und sind Leitung und Kollegin/Kollege zugleich. In diesem Kräftefeld müssen und können Sie Ihre Leitungsrolle gestalten.



Ihr Handeln als Leitung ist somit für die Zukunft der Einrichtung von großer Bedeutung. In der Vielfalt und Komplexität Ihres Arbeitsverhältnisses gehören kritische und konflikthafte Situationen zum Arbeitsalltag.

Fachkraft, Ergänzungskraft, Team

Als Fach- bzw. Ergänzungskraft sowie auch als Team tragen Sie Verantwortung für die Entwicklung von Kindern und unterstützen Familien. Erwartungsdruck und Arbeitsbelastung sind in den letzten Jahren gestiegen. Gleichzeitig werden zeitliche und finanzielle Mittel immer knapper. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit werden immer wichtiger, um das komplexe Arbeitsfeld in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, Leitung, Eltern und Kindern rollengerecht zu gestalten. Ein wichtiger Faktor ist dabei auch die eigene Arbeitszufriedenheit und Gesundheit.

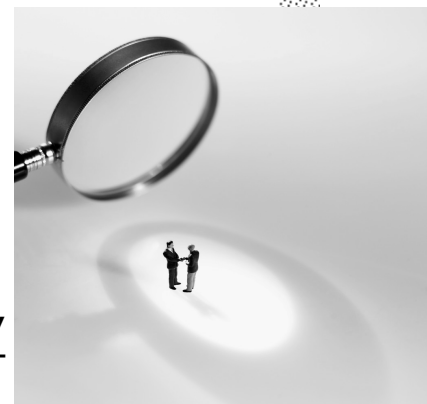
Pfarrer/Trägerverantwortliche

Sie sind Vorgesetzter, Sie bemerken Spannungen im Team, Schwierigkeiten mit der Leitung, hören Klagen von den Eltern, Sie wollen, dass Ihre Kindertageseinrichtung ein gutes Aushängeschild für die Gemeinde ist.

Reden Sie miteinander

Konflikte am Arbeitsplatz sind keine Privatangelegenheit der Beschäftigten, denn sie haben auf die Zusammenarbeit und das Arbeitsklima einen direkten Einfluss.

- Vermeiden sie eine Eskalation, indem Sie Konflikte früh ansprechen und bearbeiten.
- Alle Beteiligten können etwas zur Klärung, Lösung und Umsetzung im Alltag beitragen, indem sie nicht übereinander, sondern miteinander reden.
- Es soll nicht um Schuldzuweisung und Ursachenforschung gehen, sondern um Gestaltung der Zusammenarbeit in Gegenwart und Zukunft.
- Wenn Sie Konfliktpartei sind, sollten Sie sich klar werden, was ihr eigener Anteil an der Sache ist.
- Bereiten Sie sich am besten auf ein Konfliktgespräch vor, indem Sie einfach einmal spazieren gehen oder eine Nacht darüber schlafen. Das hilft, einen klaren Kopf zu bekommen.
- Benennen Sie alle Streitpunkte und Anliegen sachlich und ohne Schuldzuweisung.
- Erhellen Sie gemeinsam die Hintergründe der Differenzen, z. B. verletzte Gefühle, nicht erfüllte Bedürfnisse, unterschiedliche Interessen, und wägen Sie diese ab.
- Akzeptieren Sie persönliche Grenzen im Gespräch.
- Seien Sie offen für Anregungen, Lösungsansätze, Wünsche und Kritik.
- Bedenken Sie bei der Klärung die Umsetzbarkeit der Lösungsansätze, Ihre Verantwortlichkeiten und eventuelle Abhängigkeiten.
- Streben Sie einen für alle Seiten vorteilhaften, akzeptablen, zukunftssträchtigen und verbindlichen Konsens an.
- Wenn Sie Unterstützung suchen oder jemanden mit der Konfliktbearbeitung beauftragen möchten, wenden Sie sich bitte an die Koordinationsstelle für Konfliktbearbeitung.



Konfliktbearbeitung

Beschäftigte der Erzdiözese, die sich im Rahmen von Konflikten benachteiligt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, haben das Recht zur Beschwerde.

Beschwerdestellen

Beschwerden können gerichtet werden an



- die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz,
- die unmittelbar vorgesetzte Person,
- die jeweilige nächst höhere vorgesetzte Person, wenn die unmittelbar vorgesetzte Person Konfliktpartei ist,
- die Personalabteilung,
- die Mitarbeitervertretung (MAV),
- die Schwerbehindertenvertretung, wenn Belange von Schwerbehinderten tangiert sind,
- die Gleichstellungsstelle, wenn es um die Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen Umfeld geht.

Im Sinne der dezentralen Verantwortungsstruktur sollen Konflikte möglichst in den Einrichtungen und Abteilungen selbst bearbeitet werden. Das Überspringen von Hierarchiestufen sollte nur dann erfolgen, wenn wichtige Gründe dies erfordern.

Beschwerdeverfahren

- Die Beschwerdeführerin bzw. der Beschwerdeführer kann das Konfliktlösungsverfahren einleiten, aber auch in Abstimmung mit der beteiligten Konfliktpartei jederzeit die Beendigung des Verfahrens vorschlagen.
- Von beiden Seiten können anzuhörende Personen benannt werden.
- Sofern erforderlich, werden die dezentralen Einrichtungen durch die Personalabteilung bzw. Mitarbeitervertretung bei der Suche nach einer geeigneten neutralen, intervenierenden Person unterstützt.

Konfliktbearbeitung

Die im Rahmen des Konfliktmanagements für Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Bamberg angebotenen Unterstützungssysteme und Interventionen können kostengünstig und z. T. auch kostenfrei genutzt werden

- um wieder gut miteinander kommunizieren zu können,
- um auftretende Konflikte effektiv zu bearbeiten,
- um Veränderungsprozesse einleiten zu können und
- um zukünftige Konfliktsituationen zu vermeiden.

Damit die bestehenden formellen und informellen Strukturen zur Konfliktlösung miteinander vernetzt werden, ist eine Konflikthanlaufstelle für Trägervertreter und für Beschwerdestellen benannt worden. Sie übernimmt die Funktion einer Koordinatorin, sorgt für eine systematische Verfahrenswahl und einen ressourcenorientierten Einsatz.

Konflikthanlaufstelle

Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Personalentwicklung
Frau Andrea Bauer
Domplatz 2
96049 Bamberg

Tel.: 0951 502-228

Email: andrea.bauer@erzbistum-bamberg.de

www.personalentwicklung.erzbistum-bamberg.de

Eine Übersicht der bestehenden Unterstützungssysteme und Angebote finden Sie auf den folgenden Seiten mit ausführlichen Beschreibungen.

Weitere Informationen über Inhalt, Ablauf und Kosten erfahren Sie auf Nachfrage.





Konfliktbearbeitung

Hauptabteilung Pastorales Personal

Moderation

In den Anfangsphasen eines Konfliktes empfiehlt es sich, moderierte Gespräche zur Förderung der direkten Kommunikation und der Interessensklärung zu führen.

Wenn die Beteiligten noch miteinander reden und keine neuen Konfliktpunkte oder Verbündete in die Auseinandersetzung hineingezogen werden, können auch interne Moderatoren helfen, z. B. unparteiische Kolleginnen oder Kollegen, die nicht an einer bestimmten Lösung interessiert sind. Im direkten Gespräch werden unterschiedliche Standpunkte herausgearbeitet und die dahinter liegenden Interessen der Parteien aufgedeckt. Die Beteiligten selbst suchen dann gemeinsam nach Lösungen. Die Moderation beschränkt sich auf das Strukturieren des Gespräches zwischen den Konfliktparteien.

Ist jedoch die Kommunikation zwischen den Konfliktpartnern erheblich gestört und teilweise sogar zum Erliegen gekommen, sollten externe Moderatoren einbezogen werden.

Prozessbegleitung/Supervision

In der Kindertageseinrichtung kann ein Supervisionsangebot bedeuten,

- gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen pädagogisches Handeln zu reflektieren,
- die Teamarbeit zu verbessern und eventuell vorhandene Spannungen abzubauen,
- vorhandene Konflikte besser zu verstehen und konstruktiv zu bearbeiten,
- die Zusammenarbeit zwischen dem Träger der Einrichtung und den pädagogischen Mitarbeiterinnen zu optimieren,



- die Rollenvielfalt des Erzieher/innenberufes aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und die Rollenflexibilität zu erhöhen,
- Handlungsalternativen für konkrete Herausforderungen aus dem Arbeitsalltag der Kindertageseinrichtung zu entwickeln
- und berufsbedingten Stress zu verarbeiten und Burnout vorzubeugen.

Supervision findet statt als

- Teamsupervision, die mit dem pädagogischen Team einer Kindertageseinrichtung durchgeführt wird.
- Gruppensupervision, zu der sich Leiter/innen verschiedener Kindertageseinrichtungen zusammenfinden.
- Einzelsupervision.
- Coaching der Leitung, der Träger, der Trägerverantwortlichen.
- Übergreifende Supervision mit Fach- und Ergänzungskräften, Leitung, Träger, Trägerverantwortlichen der Einrichtung.

Dabei geschieht diese Beratung unter geschützten Rahmenbedingungen, Verschwiegenheit und Diskretion, auch gegenüber Institution und Arbeitgeber.

Anfragen und Beratung:

Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Hauptabteilung Pastorales Personal
Abteilung Aus- und Weiterbildung
Frau Anne Kurlemann
Heinrichsdamm 32
96047 Bamberg

Tel.: 0951 502-366

Email: anne.kurlemann@erzbistum-bamberg.de

www.supervision.erzbistum-bamberg.de



Konfliktbearbeitung

Mediation

Bei krisenhaften Konfliktfällen, die der sofortigen Intervention bedürfen, bei Konflikten über mehrere hierarchische Ebenen, bei Beteiligung mehrerer Interessensgruppen (Eltern, Behörden, Kommunen, ...) und wenn andere Unterstützungssysteme nicht (mehr) greifen, empfiehlt sich eine Mediation.



Ein zentrales Anliegen der mediativen Konfliktbearbeitung sollte sein, die Konfliktparteien wieder ins konstruktive Gespräch zu bringen. Es soll nicht um Schuldzuweisung und Ursachenforschung gehen, sondern um Gestaltung der Zusammenarbeit in Gegenwart und Zukunft durch die Konfliktparteien selbst.

Die Konfliktparteien üben dabei außerdem Problemlösungsverfahren, welche sie bei der täglichen Arbeit anwenden können. Sie werden dabei unterstützt,

- ihre eigenen Anliegen und Bedürfnisse zu klären;
- die eigenen Interessen sachorientiert darzustellen;
- andere Interessen wahrzunehmen (Perspektivenwechsel);
- Gemeinsamkeiten zu strukturieren und herauszuarbeiten;
- lösungs- und verständigungsorientiert zu argumentieren;
- Konsensvereinbarungen zu treffen.

Anfragen und Beratung:

Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Personalentwicklung
Frau Andrea Bauer
Domplatz 2
96049 Bamberg

Tel.: 0951 502-228
Email: andrea.bauer@erzbistum-bamberg.de
www.personalentwicklung.erzbistum-bamberg.de



Unterstützungssysteme

Hauptabteilung Personal-Bezüge-Kindertagesstätten

Abteilung Kindertagesstätten

Die Abteilung Kindertagesstätten ist die zentrale Service- und Anlaufstelle für alle Beschäftigten und Führungskräfte in katholischen Kindertagesstätten in der Erzdiözese Bamberg.

Sie übernimmt wesentliche Aufgaben der Personalverwaltung, unterstützt bei der Personalbedarfsermittlung und ist bei der Personalbeschaffung behilflich.

In diversen Personalangelegenheiten nimmt sie die Funktion als Aufsichtsbehörde wahr. Gleichzeitig ist sie als Dienstleistungseinrichtung bestrebt, Sie unter Anwendung der gesetzlichen Vorschriften und des Arbeitsvertragsrechtes der bayerischen (Erz-)Diözesen zu beraten und Informationen auf aktuellstem Stand an Sie weiterzugeben. Gerne und diskret beantworten die zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter spezifische Fragen zu arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten, wie z. B. zu Eingruppierung, Arbeitsbefreiungen, Urlaub, Anrechnung von Vordienstzeiten und vieles mehr. Sie beraten und vermitteln in Arbeits- und Vertragskonflikten, auch im Verhältnis zu Kommunen und sonstigen Dritten.

Anfragen und Beratung:

Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Hauptabteilung Personal-Bezüge-Kindertagesstätten
Abteilung Kindertagesstätten
Domplatz 2
96049 Bamberg

Tel.: 0951 502-281
Email: personalabteilung@erzbistum-bamberg.de
www.kitas.erzbistum-bamberg.de



Unterstützungssysteme

Personalentwicklung

Mitarbeitende wie Führungskräfte in den Kindertageseinrichtungen prägen die Gestalt der sichtbaren Kirche. Daher bedarf es einer stetigen Personalentwicklung. Dazu gehören die Erhaltung, Anpassung, und Erweiterung des fachlichen wie persönlichen Qualifikationsprofils von Beschäftigten ebenso wie die Förderung einer guten Zusammenarbeit.

Die Stelle für Personalentwicklung der Erzdiözese Bamberg dient der Vernetzung und Abstimmung von Verantwortlichen und Gremien, die haupt- und ehrenamtlich Aufgaben aus dem Bereich der Personalentwicklung wahrnehmen, wirkt konzeptionell steuernd und stellt einschlägige Angebote zur Verfügung. Sie bietet an:

- Interventionsberatung in krisenhaften Konfliktfällen,
- Wegbereitung und Koordinierung der Konfliktbearbeitung,
- Einzelcoaching sowie
- Beratung und Unterstützung bei Personalentwicklungsmaßnahmen.

Dabei wird Ihnen Verschwiegenheit über alle Beratungsinhalte garantiert .

Anfragen und Beratung:

Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Personalentwicklung
Frau Andrea Bauer
Domplatz 1
96049 Bamberg

Tel.: 0951 502-228

Email: andrea.bauer@erzbistum-bamberg.de
www.personalentwicklung.erzbistum-bamberg.de

Unterstützungssysteme

Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle ist ein Unterstützungssystem für die Beschäftigten des Erzbischöflichen Ordinariates und der Kirchenstiftungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Angebote der Gleichstellungsstelle:

- Beratung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten z. B. beim Thema beruflicher Wiedereinstieg
- Gesprächsangebot bei Konflikten rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- Beratung bei Benachteiligung/Diskriminierung als Frau oder Mann im jeweiligen Berufsfeld

Gesprächsinhalte werden auf jeden Fall vertraulich behandelt.

Die Beratung ist kostenlos und kann im Einzelgespräch oder auf Wunsch auch im erweiterten Kreis stattfinden.

Anfragen und Beratung:

Gleichstellungsbeauftragte
für die Erzdiözese Bamberg
Frau Andrea Krapf
Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Domplatz 4
96049 Bamberg

Tel.: 0951 502-230

E-Mail: andrea.krapf@erzbistum-bamberg.de



Gleichstellungs-Stelle
für die Erzdiözese Bamberg

Unterstützungssysteme

Fachberatung für Kindertageseinrichtungen

Fachberatung bietet an:

- Unterstützung in pädagogischen und organisatorischen Fragen,
- Angebot von Fortbildungen, Weiterbildungen, Konferenzen, Fachtagungen und thematischen Arbeitskreisen,
- Unterstützung und Förderung der konzeptionellen Weiterentwicklung,
- Beratung in Fragen des kirchlichen Selbstverständnisses der Einrichtung,
- Information über die Vorgaben des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes mit Ausführungsverordnung
- Information über die Vorgaben des Kinderjugendhilfegesetzes,
- verbindliche Interessensvertretung im kirchlichen und öffentlichen Bereich,
- Unterstützung und Beratung in Konfliktsituationen.



Fachberatung verspricht

- kostenlose Beratung,
- Verschwiegenheit über alle Beratungsinhalte,
- evtl. Informationsweitergaben an Dritte geschehen nur mit Ihrem Einverständnis.

Unterstützungssysteme

Fachberatung für Kindertageseinrichtungen

Anfragen und Beratung:

Für die Kindertageseinrichtungen der Regionen Bayreuth, Kulmbach, Hof, Erlangen/Höchstadt, Erlangen, Forchheim, Fränkische Schweiz, Coburg/Lichtenfels, Kronach, Bamberg Stadt und Land:

Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg
Referat Kindertagesbetreuung
Dr.-Philipp-Kröner-Haus
Obere Königstraße 4b
96052 Bamberg

Tel.: 0951 8604-421
und 0951 8604-436
www.caritas-bamberg.de



Für die Kindertageseinrichtungen im Stadtgebiet Nürnberg und im Landkreis Nürnberg, im Stadtgebiet Fürth und im Landkreis Fürth, in Ansbach und im Ansbacher Land, im Landkreis Neustadt/Aisch sowie im Landkreis Kitzingen:

Caritasverband Nürnberg e. V.
Fachberatung für Katholische Kindertagesstätten
Obstmarkt 28
90403 Nürnberg

Tel.: 0911 2354-191
Fax: 0911 2354-199
E-Mail: fachberatung-kita@caritas-nuernberg.de



Konfliktauflösungs- und Koordinationsstelle

Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Personalentwicklung
Frau Andrea Bauer
Domplatz 2
96049 Bamberg
Tel.: 0951 502-228
Email: andrea.bauer@erzbistum-bamberg.de
www.personalentwicklung.erzbistum-bamberg.de

Supervision

Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Hauptabteilung Pastorales Personal
Abteilung Aus- und Weiterbildung
Frau Anne Kurlemann
Heinrichsdamm 32
96047 Bamberg
Tel.: 0951 502-366
Email: anne.kurlemann@erzbistum-bamberg.de
www.supervision.erzbistum-bamberg.de

Abteilung Kindertagesstätten

Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Hauptabteilung Personal-Bezüge-Kindertagesstätten
Abteilung Kindertagesstätten
Domplatz 2
96049 Bamberg
Tel.: 0951 502-281
Email: personalabteilung@erzbistum-bamberg.de
www.kitas.erzbistum-bamberg.de



Pädagogische Fachberatungen

Je nach Dekanatszugehörigkeit (vgl. Seite 17)

Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg
Referat Kindertagesbetreuung
Dr.-Philipp-Kröner-Haus
Obere Königstraße 4b
96052 Bamberg
Tel.: 0951 8604-421 und 0951 8604-436
www.caritas-bamberg.de

Caritasverband Nürnberg e. V.
Fachberatung für Katholische Kindertagesstätten
Obstmarkt 28
90403 Nürnberg
Tel.: 0911 2354-191
Fax: 0911 2354-199
E-Mail: fachberatung-kita@caritas-nuernberg.de

Gleichstellungsstelle

Gleichstellungsbeauftragte für die Erzdiözese Bamberg
Frau Andrea Krapf
Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Domplatz 4
96049 Bamberg
Tel.: 0951 502-230
E-Mail: andrea.krapf@erzbistum-bamberg.de

Beratungsstelle gegen Mobbing

Beratungsstelle gegen Mobbing
Herr Dipl.Soz.Päd. Fritz Hübschmann
Ludwigstr. 25
96052 Bamberg
Tel.: 0951 9169123
E-Mail: fritz.huebschmann@arbeitnehmerpastoral-bamberg.de



Erzbischöfliches Ordinariat
Personal-Bezüge-Kindertagesstätten
Frau Andrea Bauer
Domplatz 2
96049 Bamberg

Telefon 0951 / 502 - 228
Fax 0951 / 502 - 299
personalabteilung@erzbistum-bamberg.de