

Kita-Personal: Wie Leitungen passende Fachkräfte für ihre Teams finden

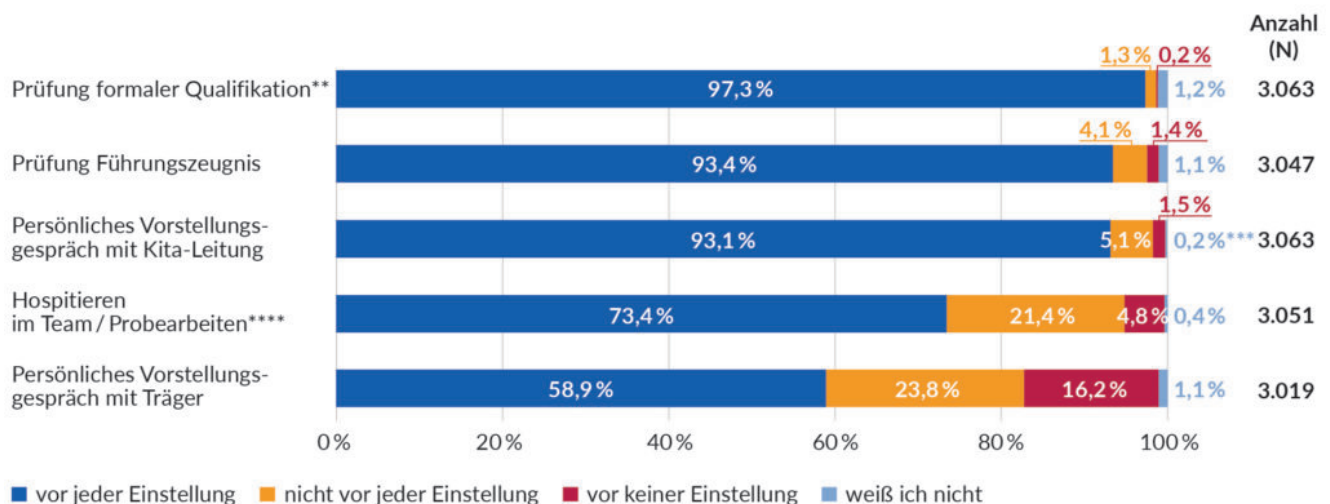
geschrieben von Redakteur | Oktober 16, 2026



Eine neue Studie der Bertelsmann Stiftung zeigt, warum Kitas bei Einstellungen Kompromisse machen und wie Leitungen und Träger Teams aufbauen können

Besonders problematisch: Rund jede zehnte befragte Leitung berichtet, dass der Träger teilweise Personen eingestellt habe, die sie für die Arbeit mit Kindern oder im Team als ungeeignet einschätzte. Die Ergebnisse werfen eine grundsätzliche Frage auf: Wie können Kita-Leitungen unter schwierigen Bedingungen Personal gewinnen, das nicht nur eine Lücke im Dienstplan schließt, sondern die pädagogische Arbeit tatsächlich stärkt?

Schritte vor der Neueinstellung von Personal*



Um das Verfahren der Einstellung von neuem Personal näher in den Blick zu nehmen, wurden die Teilnehmenden gefragt, wie häufig und welche der folgenden Schritte in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung von neuem Personal erfolgten: Ein persönliches Vorstellungsgespräch mit der Kita-Leitung fand z. B. bei 93,1% vor jeder Einstellung statt. Fast drei Viertel der Befragten (73,4%) geben an, dass vor jeder Einstellung eine Hospitation im Team oder ein Probearbeiten stattfand. Das persönliche Vorstellungsgespräch mit dem Träger kam dagegen am seltensten vor: Bei 23,8% fand es nicht vor jeder Einstellung und bei 16,2% vor keiner Einstellung statt.

* Die Schritte der Neueinstellung von Personal wurden mit der Frage erhoben: „Wie häufig erfolgen die folgenden Schritte vor der Einstellung von neuem Personal?“ Die Befragten konnten zwischen den Antwortoptionen „vor jeder Einstellung“, „nicht vor jeder Einstellung“ und „vor keiner Einstellung“, zusätzlich der Antwortoption „weiß ich nicht“ wählen.

** Das vollständige Item lautete: „Prüfung formaler Qualifikation (z. B. Ausbildungsabschluss)“.

*** Rundungsbedingt kommt es hier zu einer Abweichung von 100%.

**** Das vollständige Item lautete: „Hospitieren im Team / Probearbeiten (oder Personal hat bereits vorher in der Kita gearbeitet)“.

Quelle: Befragung „Personalauswahl und Teamentwicklung in KiTas: Zwischen Qualität und Bedarfsdeckung“, konzipiert und durchgeführt im Jahr 2025 von Dr. Marina Lagemann und Dr. Bianca Bloch an der Justus-Liebig-Universität Gießen im Auftrag der Bertelsmann Stiftung; Berechnungen durch Dr. Marina Lagemann im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

BertelsmannStiftung

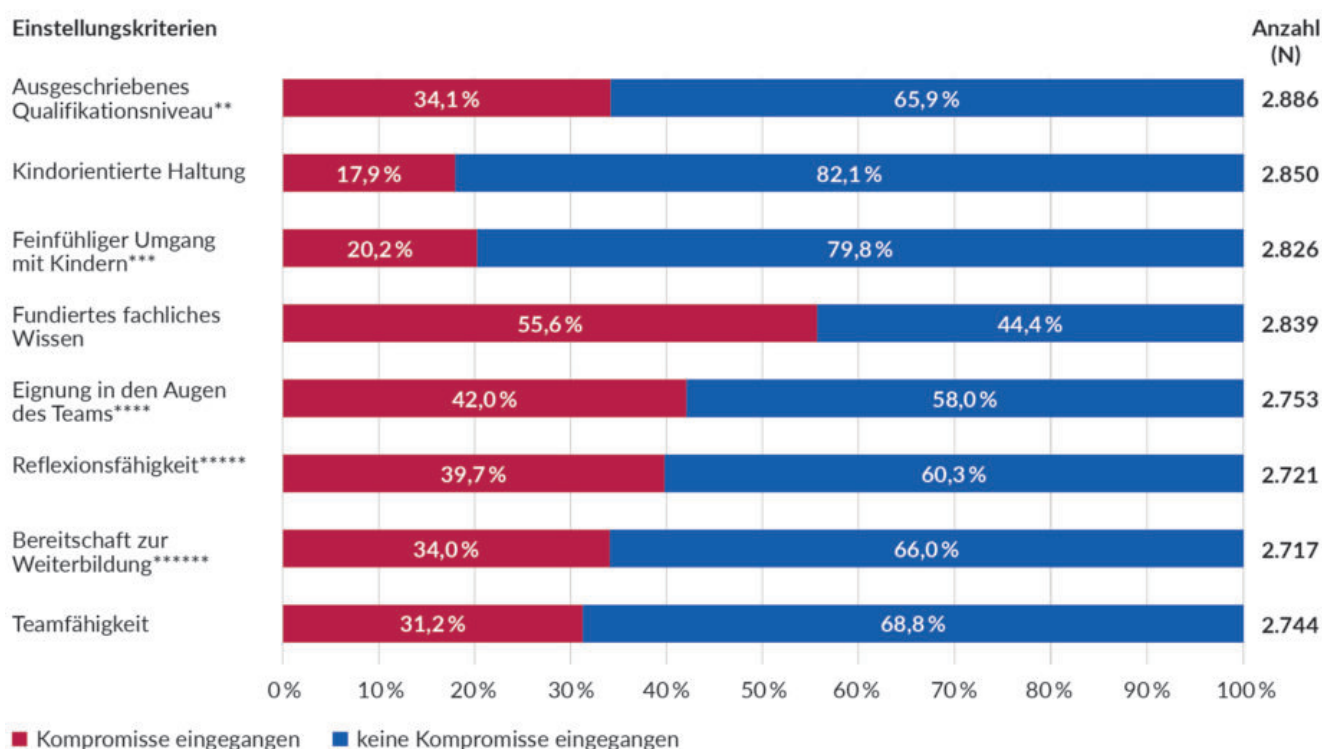
Warum eine schnelle Einstellung nicht immer die beste Lösung ist

Die Gründe für Kompromisse bei der Personalauswahl sind nachvollziehbar. 81 Prozent der befragten Führungskräfte nennen die Entlastung des vorhandenen Personals, 76 Prozent die Aufrechterhaltung des Betreuungsangebots. Wer täglich mit Personalausfällen, überlasteten Kolleginnen und Kollegen und drohenden Einschränkungen der Betreuungszeiten umgehen muss, kann offene Stellen nicht beliebig lange unbesetzt lassen.

Doch eine Neueinstellung bringt nicht automatisch Entlastung.

Fehlen wichtige fachliche Kompetenzen oder passt eine Person nicht in die Arbeitsweise des Teams, können zusätzliche Belastungen entstehen. Erfahrene Mitarbeitende müssen häufiger unterstützen, Konflikte klären oder Aufgaben übernehmen, für die die neue Kollegin oder der neue Kollege noch nicht ausreichend vorbereitet ist. Gerade deshalb sollte die Personalauswahl nicht allein danach erfolgen, wer möglichst schnell verfügbar ist.

Kompromisse bei (manchen) neu eingestellten Personen in Bezug auf Einstellungskriterien*



Um zu erfassen, inwieweit bei der Personalauswahl an fachlichen und persönlichen Eignungskriterien festgehalten wird, wurden die Teilnehmenden nach möglichen Kompromissen bei der Einstellung neuen Personals gefragt. Dabei zeigen sich in vielen Kitas diverse Kompromisse. Am häufigsten betrifft dies fundiertes fachliches Wissen (55,6%). Auch bei der Eignung aus Sicht der zukünftigen Teamkolleg:innen (42,0%) und der Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Handelns und der eigenen Haltung (39,7%) wurden vergleichsweise häufig Abstriche gemacht. Beim feinfühligem Umgang mit Kindern (20,2%) und einer kindorientierten Haltung (17,9%) werden jeweils von rund einem Fünftel Kompromisse angegeben.

* Die Kompromisse in Bezug auf die Einstellungskriterien wurden mit folgender Frage erhoben: „Wurden in Ihren Augen bei (manchen) neu eingestellten Personen Kompromisse in Bezug auf die folgenden Einstellungskriterien eingegangen?“ Die Befragten konnten zwischen der Antwortoption „bei keiner neu eingestellten Person wurden Kompromisse eingegangen“ und „bei manchen oder allen neu eingestellten Personen wurden Kompromisse eingegangen“ auswählen.

** Das vollständige Item lautete: „Abschluss auf dem ausgeschriebenen Qualifikationsniveau“.

*** Das vollständige Item lautete: „Fähigkeit zum feinfühligem Umgang mit den Kindern“.

**** Das vollständige Item lautete: „Eignung in den Augen der zukünftigen Team-Kolleg:innen“.

***** Das vollständige Item lautete: „Fähigkeit zur Reflexion in Bezug auf das eigene Handeln und die eigene Haltung“.

***** Das vollständige Item lautete: „Bereitschaft zur persönlichen Weiterbildung und Professionalisierung“.

Wie erkenne ich, ob jemand zu meinem Kita-Team passt?

Die Studie liefert keine fertige Checkliste für Bewerbungsgespräche. Ihre Ergebnisse machen jedoch deutlich, welche Aspekte bei der Auswahl besonders beachtet werden sollten. Neben der formalen Qualifikation sind das pädagogische Grundverständnis, die Fähigkeit zur Selbstreflexion und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit entscheidend. Für Kita-Leitungen lassen sich daraus einige praktische Fragen ableiten:

1. Teilt die Person unsere pädagogische Grundhaltung?

Wie versteht sie die Bedürfnisse von Kindern? Wie geht sie mit Konflikten um? Welche Bedeutung haben Beteiligung, Beziehungsgestaltung und Kinderrechte für sie?

Eine gemeinsame pädagogische Orientierung bedeutet nicht, dass alle Beschäftigten gleich denken müssen. Unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven können ein Team bereichern. Bei grundlegenden Fragen des Umgangs mit Kindern sollte jedoch Einigkeit über verbindliche professionelle Standards bestehen.

2. Kann die Person das eigene Verhalten reflektieren?

Die hohe Zahl der Kompromisse bei der Reflexionsfähigkeit ist besonders bemerkenswert. Pädagogische Fachkräfte müssen ihr Handeln hinterfragen, Rückmeldungen annehmen und eigene Fehler erkennen können.

Im Bewerbungsgespräch können deshalb konkrete Situationen aufschlussreicher sein als allgemeine Selbsteinschätzungen. Beispielsweise: „Erzählen Sie von einer Situation, in der Sie Ihr pädagogisches Vorgehen nach einer Rückmeldung verändert haben.“

3. Wie arbeitet die Person mit anderen zusammen?

Teamfähigkeit zeigt sich nicht allein in Freundlichkeit oder Kontaktfreude. Wichtig ist, ob jemand Absprachen einhält, Informationen weitergibt, Kritik sachlich äußert und unterschiedliche Auffassungen konstruktiv bearbeiten kann.

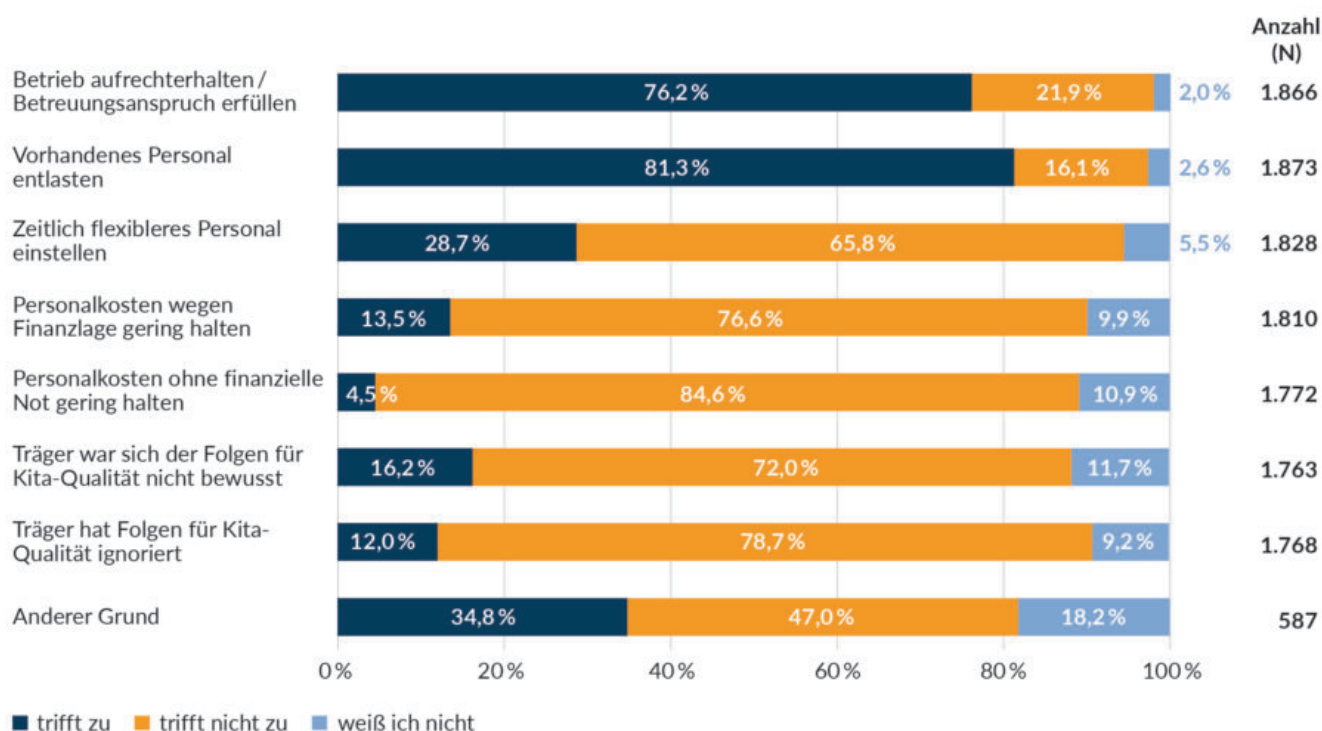
Hilfreich können Fragen nach bisherigen Erfahrungen mit schwierigen Teamsituationen sein. Auch ein fachlich begleitetes Kennenlernen des Arbeitsalltags kann zusätzliche Eindrücke vermitteln, sofern es organisatorisch und rechtlich angemessen gestaltet wird.

4. Welche Kompetenzen sind vorhanden – und welche müssen entwickelt werden?

Nicht jede neue Mitarbeiterin und jeder neue Mitarbeiter muss bereits alle Anforderungen erfüllen. Gerade bei Quereinsteigenden kann die Bereitschaft zum Lernen eine wichtige Stärke sein.

Entscheidend ist jedoch, dass vorhandene Kompetenzlücken erkannt und durch geeignete Einarbeitung, Anleitung und Weiterbildung bearbeitet werden. Dabei müssen die jeweiligen landesrechtlichen Qualifikations- und Einsatzvorgaben eingehalten werden.

Gründe, dass Kompromisse bei der Personalauswahl eingegangen wurden*



Um mögliche Einflussfaktoren auf Kompromisse bei der Personalauswahl zu untersuchen, wurden die Teilnehmenden nach den Gründen für entsprechende Abstriche bei Einstellungskriterien gefragt. Kompromisse bei Einstellungen wurden v. a. eingegangen, um das vorhandene Personal zu entlasten (81,3%) und den Kita-Betrieb aufrechtzuerhalten (76,2%). 16,2% geben an, dem Träger seien die Folgen seiner Entscheidungen für die Qualität der Kita-Arbeit nicht bewusst gewesen; 12,0% berichten, dass diese Folgen ignoriert wurden.

* Die Gründe für das Eingehen von Kompromissen wurde mittels folgender Frage erhoben:

„Was waren die Gründe dafür, dass diese Kompromisse eingegangen wurden?“

Die Befragten konnten zwischen folgenden Antwortoptionen wählen: „trifft zu“, „trifft nicht zu“, „weiß ich nicht“.

Folgende Items wurden abgefragt:

„Es sollte schnell neues Personal eingestellt werden, um den laufenden Betrieb (möglichst) aufrecht zu erhalten / gesetzliche Betreuungsansprüche zu erfüllen.“

„Es sollte schnell neues Personal eingestellt werden, um das vorhandene Personal zu entlasten.“

„Das neu eingestellte Personal war flexibler in Bezug auf die Arbeitszeiten, die abgedeckt werden müssen (z.B. Verfügbarkeit auch am Nachmittag) als besser passende Bewerber:innen.“

„Möglichst geringe Personalkosten, um der angespannten finanziellen Situation des Trägers gerecht zu werden.“

„Möglichst geringe Personalkosten, obwohl keine Einschränkungen durch die finanzielle Situation des Trägers nötig waren.“

„Dem Träger waren die Folgen seiner Entscheidungen für die Qualität der KiTa-Arbeit nicht bewusst.“

„Der Träger hat die Folgen seiner Entscheidungen für die Qualität der KiTa-Arbeit ignoriert.“

„Anderer Grund“

Rundungsbedingt kommt es in dieser Grafik zu Abweichungen von 100%.

Quelle: Befragung „Personalauswahl und Teamentwicklung in Kitas: Zwischen Qualität und Bedarfsdeckung“, konzipiert und durchgeführt im Jahr 2025 von Dr. Marina Lagemann und Dr. Bianca Bloch an der Justus-Liebig-Universität Gießen im Auftrag der Bertelsmann Stiftung; Berechnungen durch Dr. Marina Lagemann im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

BertelsmannStiftung

Kita-Leitung und Träger müssen

gemeinsam entscheiden

Ein zentraler Befund der Studie betrifft das Verhältnis zwischen Kita-Leitung und Träger. Nur 59 Prozent der befragten Leitungskräfte geben an, dass vor jeder Neueinstellung ein persönliches Gespräch mit dem Träger stattfindet. Gleichzeitig berichten 62 Prozent, dass der Träger ihnen die alleinige Entscheidung über eine Anstellung überlässt, obwohl er die rechtliche Verantwortung trägt.

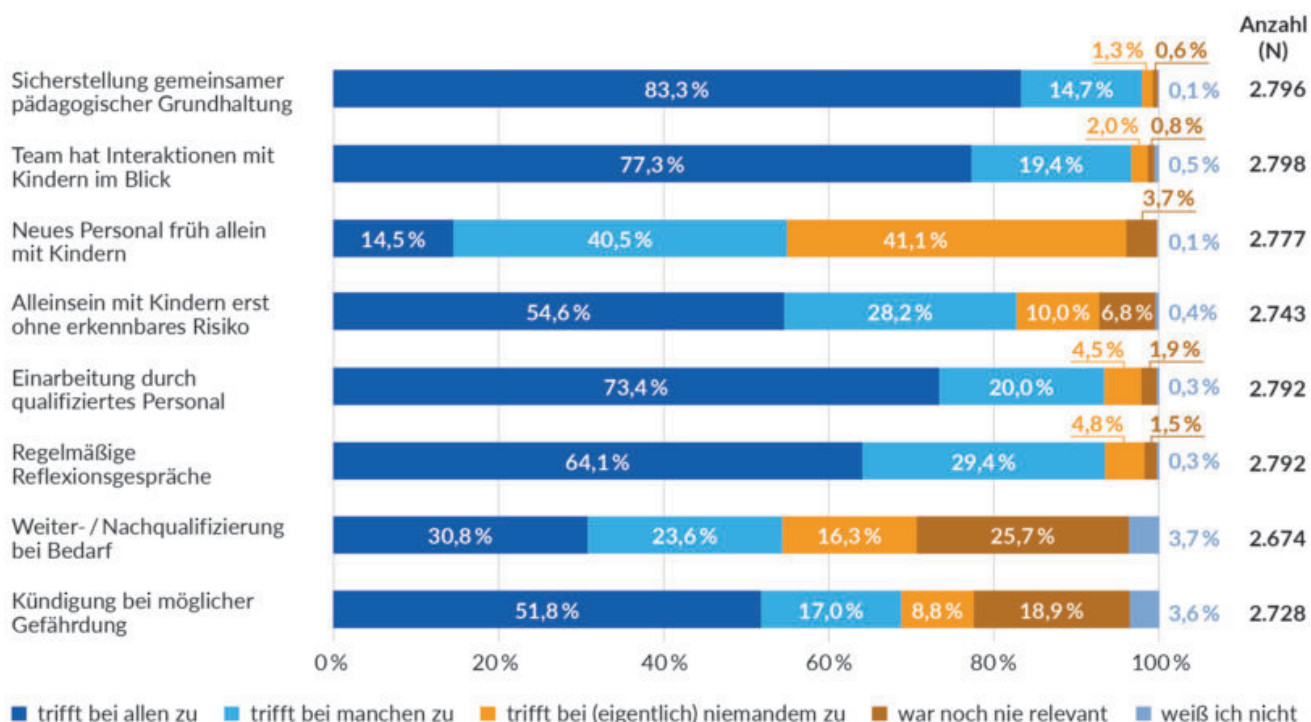
Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Verantwortlichkeiten und Abstimmungsprozesse nicht immer ausreichend geklärt sind.

Gerade bei der Frage, wer in ein bestehendes Team passt, sind beide Perspektiven notwendig. Der Träger muss die rechtlichen, organisatorischen und finanziellen Voraussetzungen berücksichtigen. Die Kita-Leitung kennt dagegen die pädagogische Konzeption, die Zusammensetzung des Teams und die konkreten Anforderungen des Alltags.

Sinnvoll erscheint deshalb ein gemeinsames Verfahren, bei dem vor einer Ausschreibung geklärt wird, welche Qualifikationen zwingend erforderlich sind, welche Kompetenzen entwickelt werden können und wer über die Einstellung entscheidet.

Die Bertelsmann Stiftung empfiehlt ausdrücklich, die Zusammenarbeit zwischen Trägern und Leitungen bei Personalauswahl und Personalentwicklung zu intensivieren.

Umgang mit neuem pädagogischem Personal in der Kita*



Um zu untersuchen, ob und inwiefern Einrichtungen professionelles Handeln bei der Einarbeitung von neuem Personal in den letzten 12 Monaten sicherstellten, wurden die Teilnehmenden zum Umgang mit neu eingestellten pädagogischen Mitarbeitenden befragt. Eine professionelle Einarbeitung wird nicht durchgängig bei allen Neueinstellungen umgesetzt. Während z. B. bei 83,3% Leitung und Team bei allen Neueinstellungen sicherstellten, dass neue Mitarbeitende die gemeinsame pädagogische Grundhaltung zum angemessenen Umgang mit Kindern teilen, gaben über 15 % an, dass dies nur bei manchen bzw. (eigentlich) niemandem umgesetzt wird. Mehr als die Hälfte der Befragten (55,0%) berichten, dass alle oder manche neuen Mitarbeitenden bereits nach wenigen Tagen mit einzelnen Kindern allein sind. Regelmäßige und ausreichende Reflexionsgespräche wurden nur bei 64,1% mit allen neuen Mitarbeitenden geführt. Bei einem als nicht feinfühlig eingeschätzten Umgang mit Kindern wurden nur zu 30,8% konsequent Weiter- oder Nachqualifizierungen veranlasst.

* Der Umgang mit neuem pädagogischen Personal wurde mit der Frage erhoben: „Wie wird mit neuem pädagogischen Personal in Ihrer Einrichtung umgegangen?“ Die Befragten konnten dabei zwischen den Antwortoptionen „ist bei jeder neu eingestellten Person der Fall“, „ist bei manchen neu eingestellten Personen der Fall“, „ist bei (eigentlich) keiner neu eingestellten Person der Fall“, „war noch nie relevant“ und „weiß ich nicht“ wählen.

Dabei lauteten die Items wie folgt:

„Die Leitung und das Team stellen sicher, dass das neue Personal die gemeinsame pädagogische Grundhaltung in Bezug auf den angemessenen Umgang mit Kindern teilt.“

„Das Team hat die Interaktionen zwischen neuem Personal und den Kindern genau im Blick.“

„Neues Personal ist schon nach wenigen Tagen mit einzelnen Kindern alleine.“

„Neues Personal ist erst dann mit Kindern alleine, wenn damit in den Augen des Teams kein Risiko (mehr) für die Kinder verbunden ist.“

„Die Einarbeitung von neuem Personal erfolgt durch dafür qualifiziertes Personal.“

„Mit neuem Personal werden regelmäßig und in ausreichendem Umfang Reflexionsgespräche geführt.“

„Der Träger veranlasst so schnell wie möglich Maßnahmen zur Weiter- / Nachqualifizierung, wenn neues Personal in den Augen der KiTa-Leitung keinen feinfühligem Umgang mit den Kindern hat.“

„Neues Personal wird so schnell wie möglich durch den Träger gekündigt, wenn es in den Augen der KiTa-Leitung eine (mögliche) Gefährdung für die Kinder darstellt.“

Rundungsbedingt kommt es in dieser Grafik zu Abweichungen von 100%.

Quelle: Befragung „Personalauswahl und Teamentwicklung in Kitas: Zwischen Qualität und Bedarfsdeckung“, konzipiert und durchgeführt im Jahr 2025 von Dr. Marina Lagemann und Dr. Bianca Bloch an der Justus-Liebig-Universität Gießen im Auftrag der Bertelsmann Stiftung; Berechnungen durch Dr. Marina Lagemann im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

| BertelsmannStiftung

Warum die Einarbeitung über den Erfolg mitentscheidet

Selbst eine sorgfältig ausgewählte Fachkraft benötigt Zeit, um in einer neuen Einrichtung anzukommen.

Sie muss die Kinder kennenlernen, Beziehungen aufbauen, die pädagogische Konzeption verstehen und sich mit den Abläufen und Vereinbarungen des Teams vertraut machen.

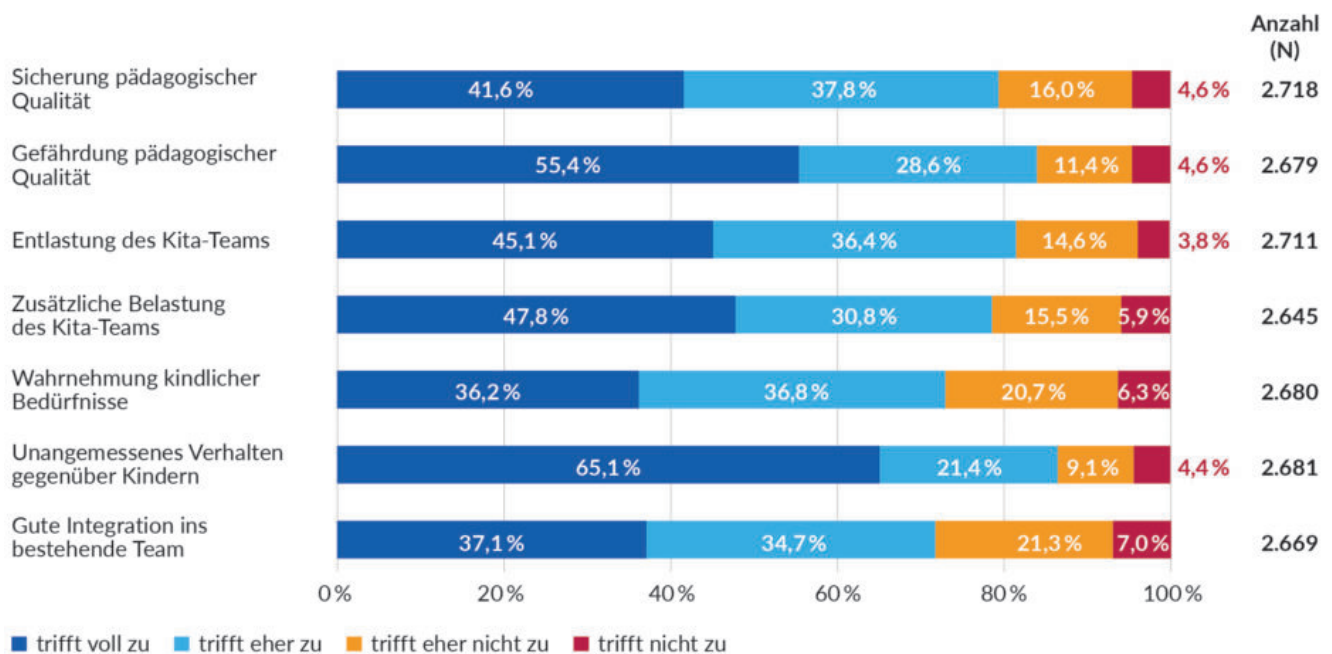
Doch gerade bei der Einarbeitung zeigen sich nach der Studie erhebliche Defizite. Bis zu 28 Prozent der befragten Leitungskräfte meinen, dass ihre Träger über die Einarbeitung neuer Mitarbeitender nicht oder eher nicht informiert sind.

Damit fehlt möglicherweise auch die Grundlage, um beurteilen zu können, ob eine Neueinstellung tatsächlich zur Entlastung beiträgt.

Für die Praxis bedeutet das: Einarbeitung sollte nicht dem Zufall überlassen bleiben. Ein klarer Plan, feste Ansprechpersonen und regelmäßige Reflexionsgespräche können helfen, Unsicherheiten frühzeitig zu erkennen.

Dabei sollte auch das bestehende Team einbezogen werden. Denn neue Mitarbeitende müssen nicht nur Aufgaben übernehmen, sondern Teil einer gemeinsamen pädagogischen Praxis werden.

Informationsstand des Trägers in Hinblick auf neu eingestelltes Personal*



Um den Informationsstand zwischen Kita und Träger nach der Einstellung neuen Personals zu betrachten, wurden die Teilnehmenden gefragt, wie gut der Träger über neues Personal in Bezug auf Kinder, Team und pädagogische Arbeit informiert ist. Träger sind dabei häufig nicht ausreichend über neueingestelltes Personal informiert. Während z. B. 86,5 % der Befragten (eher) zustimmen, dass der Träger darüber auf dem aktuellen Stand war, ob es zu unangemessenem Verhalten von neuem Personal gegenüber den Kindern kam, und 13,5 % (eher) nicht, traf es bei 27,0 % (eher) nicht zu, wenn es um die Wahrnehmung kindlicher Bedürfnisse durch neue Mitarbeitende geht. Bezüglich der notwendigen Bedingungen für eine gute Integration ins bestehende Team stimmen 28,3 % (eher) nicht zu, dass der Träger informiert war.

* Der Informationsstand des Trägers wurde anhand der folgenden Fragestellung mit verschiedenen Items erfasst:

„Um zu beurteilen, wie gut es mit dem neuen Personal für die Kinder und das Team läuft, war bzw. ist der Träger stets auf dem aktuellen Stand ...

... ob und in welchen Bereichen neues Personal zur Sicherung der Qualität der pädagogischen Arbeit beiträgt.“

... ob und in welchen Bereichen neues Personal die Qualität der pädagogischen Arbeit gefährdet.“

... ob und in welchen Bereichen neues Personal das KiTa-Team entlastet.“

... ob und in welchen Bereichen neues Personal das KiTa-Team zusätzlich belastet.“

... inwiefern neues Personal in der Lage ist, die Bedürfnisse der Kinder wahrzunehmen und angemessen auf diese zu reagieren.“

... ob es zu unangemessenem Verhalten von neuem Personal gegenüber den Kindern kommt.“

... welche Bedingungen geschaffen werden muss(t)en, dass das neue Personal gut ins bestehende Team integriert werden kann.“

Die Befragten konnten dabei zwischen vier Antwortoptionen „trifft voll zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“ und „trifft nicht zu“ wählen.

Rundungsbedingt kommt es in dieser Grafik zu Abweichungen von 100%.

Quelle: Befragung „Personalauswahl und Teamentwicklung in KitAs: Zwischen Qualität und Bedarfsdeckung“, konzipiert und durchgeführt im Jahr 2025 von Dr. Marina Lagemann und Dr. Bianca Bloch an der Justus-Liebig-Universität Gießen im Auftrag der Bertelsmann Stiftung;
Berechnungen durch Dr. Marina Lagemann im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

| BertelsmannStiftung

Weiterbildung darf nicht vom Zufall abhängen

Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf bei der Qualifizierung.

Nur 31 Prozent der befragten Kita-Leitungen geben an, dass bei festgestelltem Weiterbildungsbedarf während der Einarbeitung in jedem Fall eine entsprechende Weiterbildung erfolgt.

Dabei zeigen die Analysen der Bertelsmann Stiftung einen Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsaktivität der Träger und dem Schutz sowie der Förderung der Kinder: Wo Träger häufiger Fortbildungen veranlassen und deren Wirkung überprüfen, fallen die berichteten Ergebnisse günstiger aus.

Daraus lässt sich nicht ableiten, dass Fortbildungen allein für diese Unterschiede verantwortlich sind. Die Befunde unterstreichen jedoch die Bedeutung einer systematischen Personalentwicklung.

Vor allem bei Mitarbeitenden, die ohne klassische pädagogische Ausbildung in die Kita kommen, müssen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Qualifizierungsbedarf sorgfältig aufeinander abgestimmt werden.

Eine Einrichtung sollte deshalb bereits bei der Einstellung wissen, welche Unterstützung eine neue Person benötigt, wer diese leisten kann und welche Zeit dafür zur Verfügung steht.

Was tun, wenn keine geeignete Fachkraft zu finden ist?

Die schwierigste Situation entsteht, wenn eine Kita dringend Personal braucht, aber keine Bewerberin und kein Bewerber sämtliche Anforderungen erfüllt.

Die Studie zeigt, dass solche Entscheidungen längst zum Alltag vieler Einrichtungen gehören. Sie legt jedoch nicht nahe, grundsätzlich auf Quereinsteigende oder weniger erfahrene Beschäftigte zu verzichten. Vielmehr kommt es darauf an, Kompromisse bewusst und verantwortlich zu gestalten.

Nicht jede Kompetenzlücke hat dieselbe Bedeutung. Fehlende Kenntnisse über bestimmte Dokumentationsverfahren lassen sich möglicherweise relativ schnell ausgleichen. Defizite beim professionellen Umgang mit Kindern, beim Kinderschutz oder bei der Reflexion des eigenen Verhaltens sind dagegen wesentlich schwerwiegender. Deshalb sollten Träger und Kita-Leitung gemeinsam unterscheiden, welche Anforderungen unverzichtbar sind und welche durch begleitete Qualifizierung entwickelt werden können.

Auch die Belastbarkeit des vorhandenen Teams muss berücksichtigt werden. Wenn eine neue Person intensive Anleitung benötigt, dafür aber keine Zeit zur Verfügung steht, kann die vermeintliche Entlastung ausbleiben.

Gute Personalauswahl braucht gute Rahmenbedingungen

Die Bertelsmann Stiftung richtet ihre Empfehlungen deshalb nicht allein an Kita-Leitungen und Träger. Auch die Politik sei gefordert, Verantwortlichkeiten klarer zu regeln und die notwendigen Ressourcen bereitzustellen. Dazu gehören ausreichend Leitungszeit, Fachberatung, Möglichkeiten zur Weiterbildung und eine verlässliche Finanzierung.

Denn sorgfältige Auswahlgespräche, strukturierte Einarbeitung

und kontinuierliche Personalentwicklung benötigen Zeit. Fehlt diese, geraten selbst engagierte Führungskräfte unter Druck, Stellen möglichst schnell zu besetzen.

Die neue Studie macht damit deutlich, dass die Qualität einer Kita nicht erst im Gruppenraum entsteht. Sie wird bereits dort mitbestimmt, wo entschieden wird, wer eingestellt wird, wie neue Beschäftigte begleitet werden und welche Möglichkeiten sie erhalten, sich fachlich weiterzuentwickeln.

Für Kita-Leitungen lässt sich daraus eine zentrale Frage ableiten: Nicht nur „Wer kann die freie Stelle übernehmen?“, sondern vor allem „Welche Person kann mit der richtigen Unterstützung unser Team und unsere pädagogische Arbeit langfristig stärken?“

Zur Studie

Dobelman, Noemi; Lagemann, Marina; Vielstädte, Teresa; Bock-Famulla, Kathrin (2026): *Trägerverantwortung für Schutz und Wohlbefinden von Kindern in Kitas. Personalentwicklung zentral für gute Qualität*. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. DOI: 10.11586/2026135. Für die Untersuchung wurden 4.782 Kita-Leitungskräfte zwischen September und Oktober 2025 befragt. Die Teilnahme erfolgte freiwillig nach einem Aufruf; es handelt sich nicht um eine zufällig gezogene, repräsentative Stichprobe. Die Ergebnisse geben daher die Einschätzungen der Befragten wieder und dürfen nicht ohne Weiteres auf sämtliche deutschen Kitas übertragen werden. Quelle:

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/traegerverantwortung-fuer-schutz-und-wohlbefinden-von-kindern-in-kitas>

Gernot Körner