Deutschland[1]

Die OECD-Studie Starting Strong Teaching and Learning International Survey (TALIS Starting Strong) ist eine groß angelegte Erhebung unter pädagogischem und leitendem Personal im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE). Diese Ländernotiz präsentiert zentrale Ergebnisse des ersten OECD-Berichts zu TALIS Starting Strong 2024 in drei Hauptbereichen: 1) starke FBBE für Kinder und Familien; 2) Starke FBBE, um hochqualifizierte Fachkräfte zu binden; und 3) starke Rahmenbedingungen für FBBE. Für jeden dieser Bereiche folgt auf eine Ergebnisübersicht eine Diskussion, inwiefern Befunde auf Deutschland zutreffen sowie eine Gegenüberstellung mit Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren (U3-Studie) oder Kinder ab drei Jahren bis zur Einschulung (Ü3-Studie) in anderen teilnehmenden Ländern oder Regionen. In Deutschland sind folgende Arten von Kindertageseinrichtungen Teil der Daten von TALIS Starting Strong 2024: Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren (*Kinderkrippe*), Einrichtungen für Kinder von 3 bis 6 Jahren bzw. bis zum Schuleintritt (*Kindergarten*) und Kindertageseinrichtungen für Kinder aller Altersgruppen. Zur besseren Interpretation der Ergebnisse aus TALIS Starting Strong 2024 bietet Anhang A des Berichts einen Überblick über das deutsche FBBE-System.

Zentrale Ergebnisse der Studie

Einrichtungsleitungen unterstützen die pädagogische Weiterentwicklung ihres pädagogischen Personals, indem sie regelmäßig Feedback geben. Zugleich profitieren die meisten pädagogisch Tätigen von einer Unterstützung ihrer Fort- und Weiterbildung, indem sie während ihrer Arbeitszeit von der Arbeit mit den Kindern freigestellt werden oder die Kosten erstattet bekommen. In Einrichtungen der Ü3-Studie geben 55 % der Leitungen ihrem pädagogischen Personal mindestens wöchentlich Feedback (53 % in der U3-Studie), im Vergleich mit anderen teilnehmenden Ländern und Regionen einer der höchsten Werte. Außerdem sticht Deutschland mit vergleichsweise hohen Personalanteilen heraus, die in ihrer Kindertageseinrichtung in anderen Gruppen hospitieren. Die Unterstützung der Leitung für die pädagogische Weiterentwicklung des Personals ist in der Ü3-Studie mit einer häufigeren Teilnahme an solchen Hospitationen assoziiert. Zudem profitiert in beiden Studien ein relativ hoher Anteil des pädagogischen Personals von einer Freistellung von der Arbeit mit den Kindern während seiner regulären Arbeitszeit, von Kostenerstattung und von zur Verfügung gestellten Materialien, um seine Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu unterstützen. Dennoch ist

[1] Dies ist eine Übersetzung der im Dezember 2025 erschienenen Ländernotiz zu Deutschland mit den Ergebnissen der OECD TALIS Starting Strong Studie 2024 [OECD (2025), Germany, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/results-from-talis-starting-strong-2024-country-notes_aafa21dc/germany_21acb1d7/fbf3052d-en.pdf]. Im Falle einer Abweichung zwischen Originalwerk und Übersetzung ist ausschließlich der Text des Originalwerks als gültig anzusehen.

die Teilnahme an berufsbegleitenden und gemeinschaftlichen Lernaktivitäten weniger üblich als in anderen Ländern und Regionen.

Personalmangel und Fehlzeiten werden als großes Problem angesehen, das die Möglichkeiten der Kindertageseinrichtungen beeinträchtigt, qualitative hochwertige FBBE anzubieten, zugleich erlebt die Mehrheit des pädagogischen Personals Stress in seiner Arbeit. Im Vergleich mit anderen Ländern und Regionen gibt in Deutschland in beiden Studien ein höherer Anteil der Einrichtungsleitungen an, dass ein Mangel an Personal in Bezug auf die Anzahl der Kinder sowie Fehlzeiten des Personals ihre Fähigkeit beeinträchtigen, Kindern ein gutes Umfeld zu bieten. Zusätzliche Pflichten aufgrund von Abwesenheiten von pädagogisch Tätigen sind in beiden Studien einer der größten Belastungsfaktoren. Verglichen mit anderen Ländern oder Regionen gibt in Deutschland ein größerer Anteil der pädagogisch Tätigen (76 % in der Ü3-Studie und 79 % in der U3-Studie) an, dass sie in ihrer Arbeit Stress erleben.

Kinder mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen sind in Kindertageseinrichtungen in öffentlicher und privater Trägerschaft in Deutschland ähnlich häufig vertreten. In vielen anderen Ländern und Regionen ist die Verteilung weniger ausgeglichen: In öffentlichen Kindertageseinrichtungen findet sich hier häufiger eine größere Anzahl von Kindern aus vulnerablen Gruppen (z.B. aus sozioökonomisch benachteiligten Haushalten oder Kinder mit einer anderen Familiensprache) als in privaten Einrichtungen. In Deutschland hat in beiden Studien die Mehrheit der Kindertageseinrichtungen einen privaten Träger.

Starke frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung für Kinder und Familien

Um Kinder und Familien zu unterstützen und dabei Chancenungleichheiten zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu verringern, bedarf es qualitativ hochwertiger FBBE. Entscheidend dafür sind die Praktiken des pädagogischen Personals, insbesondere seine Interaktionen mit Kindern und Familien sowie die Unterstützung der Kinder, um miteinander, mit Lernmaterialien und innerhalb ihrer Sozialräume interagieren zu können. Die Ergebnisse aus TALIS Starting Strong 2024 zeigen auf, wie das pädagogische Personal mit Kindern und Familien zusammenarbeitet und wie es ausgebildet wird, um qualitativ hochwertige FBBE anbieten zu können.

- Das FBBE-Personal verbringt den Großteil seiner Zeit im direkten Kontakt mit Kindern und übernimmt oft gleichzeitig eine Reihe weiterer Aufgaben, etwa die Planung und Vorbereitung von Aktivitäten. Im Vergleich zu anderen Ländern und Regionen geben pädagogisch Tätige in Einrichtungen der Ü3-Studie außerdem einen der höchsten Arbeitszeitanteile (88 %) an, den sie mit Kindern verbringen (87 % in der U3-Studie). Planung und Vorbereitung von Aktivitäten nehmen 9 % (Ü3-Studie) bzw. 7 % (U3-Studie) der Arbeitszeit des pädagogischen Personals in Anspruch.
- Eine postsekundäre Ausbildung des FBBE-Personals garantiert eine breitere Abdeckung von Inhalten, die für die Arbeit mit Kindern relevant sind, ist in den meisten FBBE-Systemen jedoch keine Selbstverständlichkeit. In vielen Ländern und Regionen werden in Kindertageseinrichtungen sowohl verantwortliches (z.B. in Deutschland Gruppenleitungen) als auch unterstützendes (z.B. in Deutschland Zweit- und Ergänzungskräfte) Personal eingesetzt, andere setzen weniger stark auf diese Zweiteilung. Die beiden genannten Rollen setzen dabei in der Regel unterschiedliche Ausbildungen voraus. In Deutschland (Ü3-Studie) gibt 50 % des pädagogischen Personals an, als Gruppenleitung zu arbeiten, während sich 31 % als Zweit- und Ergänzungskräfte sehen (U3-Studie: 47 % Gruppenleitungen, 36 % Zweit- und Ergänzungskräfte). Zusätzlich geben 83 % der pädagogisch Tätigen der Ü3-Studie an (86 % in der U3-Studie), dass ihr höchster

Bildungsabschluss auf postsekundärem Niveau liegt (ISCED Level 4[2] oder höher). Die meisten pädagogisch Tätigen in beiden Studien (68 % in der Ü3-Studie, 72 % in der U3-Studie) geben an, dass sie mindestens über eine Ausbildung auf Bachelorniveau verfügen (ISCED Level 6 oder höher).

- In vielen Ländern und Regionen gibt das pädagogische Personal an, dass es mehr Unterstützung für den Umgang mit Diversität bei der eigenen Arbeit benötigt. In der Ü3-Studie in Deutschland melden 26 % der pädagogisch Tätigen einen hohen Bedarf an Fort- und Weiterbildung hinsichtlich der Arbeit mit Kindern, deren Familiensprache nicht Deutsch ist und 37 % für die Arbeit mit Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf (20 % und 38 % für Personal in der U3-Studie). Dies sind Bereiche, für die die pädagogisch Tätigen in den meisten Ländern und Regionen hohe Fortbildungsbedarfe angeben, die zugleich jedoch in ihrer Erstausbildung und kürzlich absolvierten Fort- und Weiterbildungen weniger stark berücksichtigt werden. Das trifft auch auf Deutschland zu: 19 % des pädagogischen Personals der Ü3-Studie hat kürzlich Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Arbeit mit Kindern mit nicht-deutscher Familiensprache absolviert, 29 % zur Arbeit mit Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf (15 % und 22 % für pädagogisch Tätige in der U3-Studie).
- Die Zusammenarbeit mit Familien kann ein wichtiges Werkzeug zur Förderung von Chancengerechtigkeit sein. Verglichen mit anderen Ländern und Regionen geben in Deutschland in beiden Studien relativ wenige pädagogisch Tätige (68 % in der Ü3-Studie, 63 % in der U3-Studie) an, dass sie Familien dazu ermutigen, mit ihren Kindern zu Hause Lern- oder Spielaktivitäten durchzuführen. In Einrichtungen der Ü3-Studie geben 23 % der Leitungen an, dass sie mindestens mehrmals pro Jahr Workshops oder Kurse für Eltern bzw. Erziehungsberechtigte zum Thema Kindererziehung oder kindliche Entwicklung anbieten. In der U3-Studie trifft dies auf 25 % der Einrichtungsleitungen zu – ein höherer Anteil als in den anderen teilnehmenden Ländern und Regionen dieser Studie.
- Die Zusammenarbeit der Kindertageseinrichtungen mit Sozial- oder Gesundheitsdiensten sowie mit Grundschulen ist eine weitere Möglichkeit, Kinder – insbesondere aus vulnerablen Gruppen – zu unterstützen, wird in den meisten FBBE-Systemen aber nur begrenzt umgesetzt. Das trifft auch auf Deutschland zu, wo 37 % der Leitungen in Einrichtungen der Ü3-Studie angeben, Spezialist:innen für die kindliche Entwicklung (z.B. Logopäd:innen oder Psycholog:innen) mindestens einmal pro Monat zu konsultieren; 29 % berichten, dass sie in dieser Häufigkeit mit Grundschulen in Kontakt stehen (33 % und 23 % der Leitungen in der U3-Studie).

Starke frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung, um hochqualifizierte Fachkräfte zu binden

Starke FBBE-Systeme schaffen es, hochqualifizierte und motivierte Fachkräfte zu gewinnen und in ihrem Berufsfeld zu halten. Die Beziehungen, die Kinder und Familien zum pädagogischen Personal und zu den Leitungen haben, hängen davon ab, dass in den Einrichtungen genug qualifiziertes, motiviertes und beständig tätiges Personal zur Verfügung steht. Ergebnisse aus TALIS Starting Strong 2024 zeigen, welche Aspekte der Arbeit in der FBBE das Personal schätzt, welche Möglichkeiten für Karrieren und berufliche Weiterentwicklung es hat und wo die Ursachen von berufsbezogenem Stress liegen:

- Der Personalmangel und Fehlzeiten sind die wesentlichen Hindernisse für die Qualität der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Im Vergleich zu anderen Ländern und Regionen berichtet in Deutschland ein größerer Anteil der Einrichtungsleitungen sowohl in der Ü3-Studie

[2] Die Kategorisierung basieren auf der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED 2011).

(77%) als auch in der U3-Studie (77%), dass Fehlzeiten ihre Möglichkeiten beeinträchtigen, den Kindern ein gutes Umfeld für Entwicklung, Wohlbefinden und Lernen zu bieten. Auch der Anteil an Leitungen, die angeben, dass ein Mangel an Personal in Bezug auf die Anzahl der Kinder die Qualität des Angebots gefährdet, ist in Deutschland sowohl in der Ü3-Studie (53 %) als auch in der U3-Studie (52 %) vergleichsweise hoch.

- Während die Arbeitszufriedenheit hoch ist, fühlt sich das pädagogische Personal gesellschaftlich nicht wertgeschätzt, was zum Personalmangel beitragen kann. In Deutschland sind die meisten pädagogisch Tätigen zufrieden mit ihrem Beruf (93 % in der Ü3-Studie und 87 % in der U3-Studie), während ein geringerer Anteil gesellschaftliche Wertschätzung verspürt (45 % in der Ü3-Studie und 39 % in der U3-Studie) bzw. mit seinem Gehalt zufrieden ist (42 % in beiden Studien). Familiäre Verpflichtungen und die Aufnahme einer Tätigkeit außerhalb des FBBE-Bereichs sind in den meisten Ländern und Regionen die wahrscheinlichsten Gründe, den Beruf zu verlassen. In Deutschland sind in beiden Studien die Hauptgründe, die pädagogisch Tätige für einen möglichen Austritt aus ihrem Beruf in den nächsten fünf Jahren angeben, die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und die Bewältigung psychischer Gesundheitsprobleme.
- Berufsbegleitende und gemeinschaftliche Lernaktivitäten können den beruflichen Aufstieg unterstützen und bei der Personalbindung helfen – zusätzlich zu ihrem positiven Einfluss auf pädagogische Praktiken. Dennoch sind sie generell weniger verbreitet als klassische Formen der Fort- und Weiterbildung (z.B. Kurse oder Seminare). Im Vergleich mit anderen Ländern und Regionen gibt in Deutschland nur ein relativ geringer Anteil des pädagogischen Personals in der Ü3-Studie (58 %) an, in den zwölf Monaten vor der Erhebung an berufsbegleitenden und gemeinschaftlichen Lernaktivitäten teilgenommen zu haben (55 % in der U3-Studie). Dies umfasst (neben anderen Formaten) die Teilnahme an Coaching- (18 % in der Ü3-Studie und 19 % in der U3-Studie) oder Einarbeitungsprogrammen (10 % in der Ü3-Studie und 12 % in der U3-Studie) sowie Hospitationsbesuche in anderen Kindertageseinrichtungen (20 % in der Ü3-Studie und 19 % in der U3-Studie). Der Anteil des pädagogischen Personals, der an Hospitationsbesuchen in anderen Gruppen in ihrer Kindertageseinrichtung teilnimmt, ist höher als in anderen Ländern und Regionen (38 % in der Ü3-Studie und 35 % in der U3-Studie). In der Ü3-Studie ist die Unterstützung der Leitung für die pädagogische Weiterentwicklung des pädagogischen Personals außerdem mit einer häufigeren Teilnahme an solchen Hospitationen assoziiert.
- Berufsbegleitende und gemeinschaftliche Lernaktivitäten erfordern Zeit und Ressourcen, auch wenn sie flexibler in den Arbeitsalltag integriert werden können als traditionellere Formate. Relativ hohe Anteile des Personals in beiden Studien profitieren von einer Freistellung von der Arbeit mit den Kindern (74 % in der Ü3-Studie und 75 % in der U3-Studie), von einer Erstattung bzw. Übernahme der Kosten (82 % in der Ü3-Studie und 84 % in der U3-Studie) und erhalten benötigte Materialien (45 % in beiden Studien) zur Unterstützung ihrer Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. In Deutschland geben 25 % der pädagogisch Tätigen in der Ü3-Studie an, dass Fort- und Weiterbildung nicht zu ihren Arbeitszeiten passt, 47 % berichten, dass es nicht genügend Personal gibt, das während der Abwesenheit einspringen kann und für 33 % ist Fort- und Weiterbildung zu teuer (27 %, 53 % und 39 % in der U3-Studie).
- Pädagogisch Tätige, die stärker gestresst sind, erwägen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit, ihren Beruf aufzugeben, um psychische oder körperliche Gesundheitsprobleme zu bewältigen, aber auch, um eine Tätigkeit außerhalb der FBBE aufzunehmen. In Deutschland gibt, im Vergleich mit anderen Ländern und Regionen, ein höherer Anteil der pädagogisch Tätigen der Ü3-Studie (76 %) und der U3-Studie (79 %) an, dass sie in ihrer Arbeit Stress erleben. Zu den größten Belastungsfaktoren zählen für das pädagogische Personal beider Studien: zu viele Aufgaben, die gleichzeitig erledigt werden müssen, zusätzliche Pflichten aufgrund von Abwesenheiten von pädagogisch Tätigen und zu viel Arbeit mit der Dokumentation der Entwicklung der Kinder.

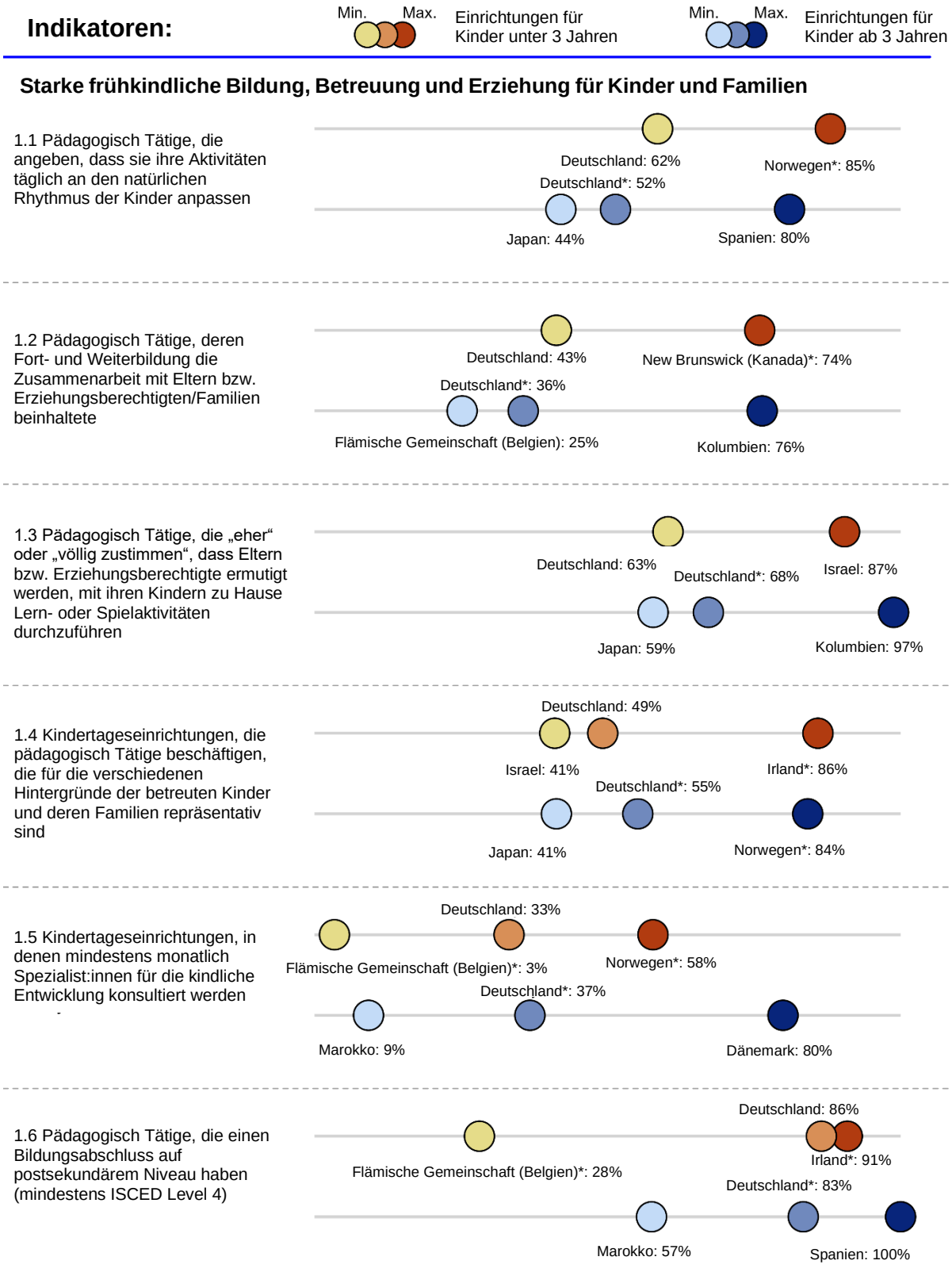
Starke Rahmenbedingungen für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung

Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung findet innerhalb einer großen Bandbreite unterschiedlicher Arten von Einrichtungen statt, mit einem Mix aus öffentlichen und privaten Trägern; mit verschiedenen Finanzierungsquellen; organisiert in Privathaushalten, angegliedert an Schulen oder in eigenständigen Kindertagesreinrichtungen; sowie mit Verantwortlichkeiten unterschiedlicher Steuerungsebenen. Diese Komplexität erfordert maßgeschneiderte Konzepte, für Qualitätsmonitoring sowie, um kontinuierliche Qualitätsentwicklung zu unterstützen und sich auf zukünftige Entwicklungen vorzubereiten. Ergebnisse aus TALIS Starting Strong 2024 beleuchten Steuerung, Kontrollmechanismen und Strukturen, die für alle Kinder einen Zugang zu qualitativ hochwertiger FBBE und die Anpassungsfähigkeit angesichts globaler Herausforderungen unterstützen können:

- Öffentliche und private Kindertageseinrichtungen unterscheiden sich hinsichtlich der betreuten Kinder, der regionalen Verteilung sowie in einigen Qualitätsaspekten. In den meisten FBBE-Systemen berichten Einrichtungsleitungen von einem Mix aus öffentlichen und privaten Einrichtungen. In Deutschland sind 63 % der Einrichtungen in der Ü3-Studie und 62 % in der U3-Studie in privater Trägerschaft. In vielen Systemen finden sich in öffentlichen Kindertageseinrichtungen höhere Anteile von Kindern aus vulnerablen Gruppen (z.B. aus sozioökonomisch benachteiligten Haushalten oder Kinder, deren Familiensprache sich von der in der Kindertageseinrichtung gesprochenen Sprache unterscheidet). In Deutschland trifft dieser Befund jedoch nicht zu. Stattdessen sind hierzulande Kinder mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen in Kindertageseinrichtungen in öffentlicher und privater Trägerschaft ähnlich häufig vertreten. In privaten Kindertageseinrichtungen findet in vielen Ländern und Regionen häufiger Kommunikation mit Familien statt – dies trifft auch auf Deutschland in der Ü3-Studie zu.
- Einrichtungsleitungen unterstützen die pädagogisch Tätigen bei deren qualitativ hochwertigen Praktiken in der Arbeit mit Kindern und können ihren Stress vermindern, zugleich benötigen sie aber selbst mehr Unterstützung. Im Vergleich mit anderen Ländern und Regionen gehört Deutschland zu den Ländern mit dem höchsten Anteil (55 %) an Leitungen in der Ü3-Studie, die ihrem Personal regelmäßig Feedback geben; 32 % unterstützen die Zusammenarbeit zwischen pädagogisch Tätigen, um neue Ansätze für deren pädagogische Arbeit zu entwickeln (53 % und 29 % in der U3-Studie). Das Wohlbefinden des Personals zu fördern und nützliches Feedback zu geben gehören zu den meist genannten Fortbildungsbedarfen von Einrichtungsleitungen. In Deutschland geben 62 % der Leitungen in der Ü3-Studie an, Fort- und Weiterbildung zu benötigen, wie sie pädagogisch Tätigen nützliches Feedback geben können und 67 % dafür, wie sie das Wohlbefinden des pädagogischen Personals fördern können (56 % und 71 % in der U3-Studie). Eine Optimierung administrativer Prozesse und Vorschriften würde Einrichtungsleitungen gleichermaßen unterstützen. In den meisten Ländern und Regionen sind administrative Aufgaben und die Notwendigkeit sich auf ändernde Vorschriften einzustellen für Einrichtungsleitungen die Hauptursachen von Stress. In Deutschland benennen Leitungen in beiden Studien zu viel Verwaltungsarbeit, das Schritthalten mit sich ändernden Vorschriften von Kommunal-, Bezirks-, Landes- oder Bundesbehörden sowie Personalmangel als größte Belastungsfaktoren.
- Die geschlechtsspezifische Personalstruktur im FBBE-Bereich trägt zu Fehlzeitquoten bei, die höher sein können als in anderen Arbeitsmarktsektoren; zugleich kann Teilzeitarbeit Mitarbeitenden ermöglichen, Berufs- und Familienleben besser zu vereinbaren. In Deutschland sind 93 % des pädagogischen und 96 % des leitenden Personals in der Ü3-Studie weiblich (95 % bzw. 93 % in der U3-Studie). Im Vergleich zu anderen Ländern und Regionen zeigt sich in Deutschland (Ü3-Studie) eine der höchsten Quoten (15 %) bei kurzfristigen Fehlzeiten (wegen Krankheit) und eine hohe Quote (7 %) bei langfristigen Absenzen (12 % und 7 % in der U3-Studie). Teilzeitarbeit ist in vielen FBBE-Systemen weit verbreitet und wird häufig gewählt, da sie dabei helfen kann, den Beruf und familiäre (oder andere) Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.

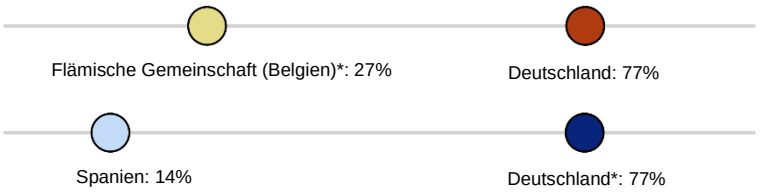
In Deutschland arbeitet 58 % des pädagogischen Personals in der Ü3-Studie in Teilzeit und 88 % derjenigen, die in Teilzeit arbeiten, geben an, dass sie bewusst eine Teilzeitstelle gewählt haben (z.B. aus gesundheitlichen Gründen, wegen familiärer Verpflichtungen oder aufgrund einer zusätzlichen Ausbildung) (54 % und 87 % in der U3-Studie).

Abbildung 1. Wo steht Deutschland im internationalen Vergleich in TALIS Starting Strong 2024?

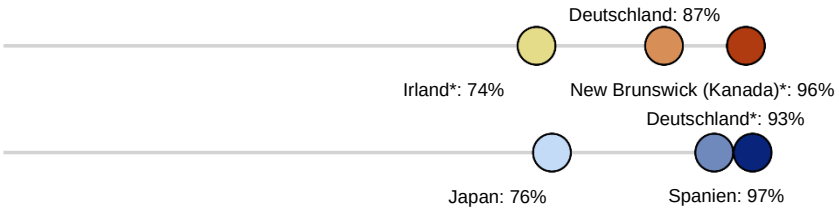


Starke frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung, um hochqualifizierte Fachkräfte zu binden

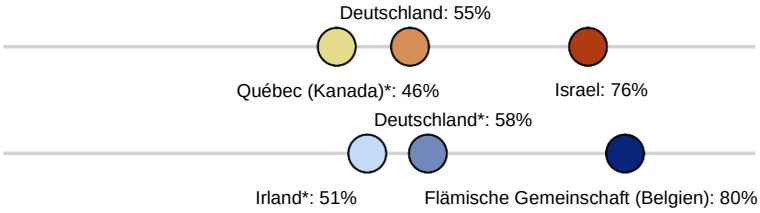
2.1 Einrichtungsleitungen, die angeben, dass Fehlzeiten von pädagogisch Tätigen ihre Möglichkeiten, Kindern ein gutes Umfeld zu bieten, „eher stark“ oder „sehr stark“ beeinträchtigen



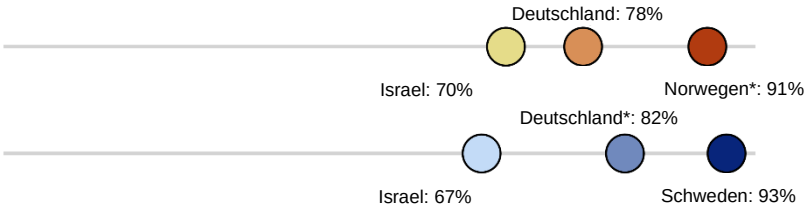
2.1 Pädagogisch Tätige, die der Aussage „Alles in allem bin ich zufrieden mit meiner Arbeit“ „eher“ oder „völlig zustimmen“.



2.3 Pädagogisch Tätige, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an berufsbegleitenden und gemeinschaftlichen Lernaktivitäten teilgenommen haben



2.4 Pädagogisch Tätige, die mindestens monatlich gemeinsam mit Kolleg:innen Aktivitäten oder Inhalte für die Förderung der kindlichen Entwicklung, des Wohlbefindens und Lernens erarbeiten



2.5 Pädagogisch Tätige, die während ihrer regulären Arbeitszeit freigestellt werden, um an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen zu können.

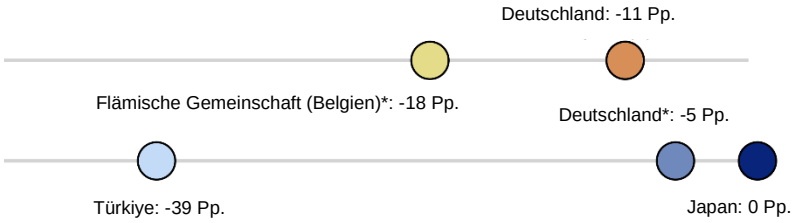


2.6 Pädagogisch Tätige, die angeben, dass „zusätzliche Pflichten aufgrund von Abwesenheiten von pädagogisch Tätigen“ eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellen



Starke Rahmenbedingungen für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung

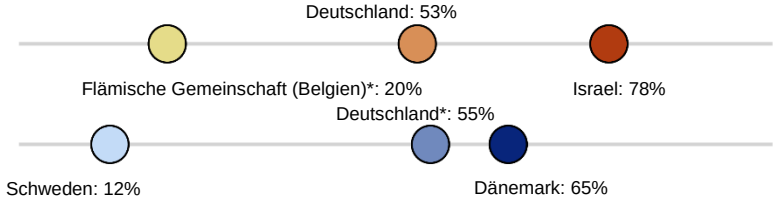
3.1 Prozentsatzdifferenz zwischen privaten und öffentlichen Einrichtungen mit einem Anteil von mehr als 10 % an Kindern mit sozioökonomisch benachteiligendem Hintergrund



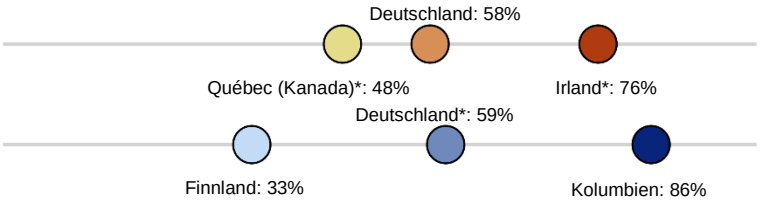
3.2 Einrichtungsleitungen, die angeben, dass in ihrer Einrichtung seltener als einmal alle zwei Jahre eine externe Prüfung der pädagogischen Praktiken durch geschulte Beobachter:innen durchgeführt wird



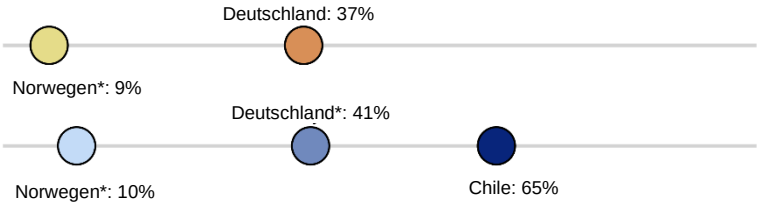
3.3 Einrichtungsleitungen, die pädagogisch Tätigen auf Basis ihrer Beobachtungen wöchentlich oder häufiger Feedback geben



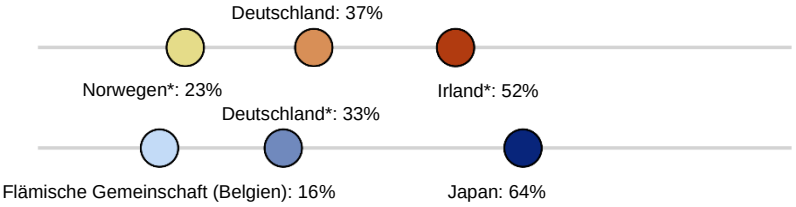
3.4 Einrichtungsleitungen, die „eher“ oder „völlig zustimmen“, dass sie mehr Unterstützung von Kommunal-, Bezirks-, Landes- oder Bundesbehörden benötigen



3.5 Einrichtungsleitungen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an einem Coaching teilgenommen haben



3.6 Pädagogisch Tätige, die angeben, dass sie ihre Rolle „eher“ oder „sehr wahrscheinlich“ aufgrund familiärer Verpflichtungen aufgeben werden



* Die Ergebnisse sind aufgrund eines höheren Non-Response-Bias-Risikos mit Vorsicht zu interpretieren.
Anmerkungen: Minimalwerte werden durch die hellste Farbe dargestellt, Maximalwerte durch die dunkelste Farbe und die mittlere Farbe kennzeichnet Deutschland. Je nach Indikator können sowohl Maximal- als auch Minimalwerte ein positives Abschneiden anzeigen.
Pp.: Prozentpunkte.
Quelle: OECD (2025), TALIS Starting Strong 2024 Database.

Was ist TALIS Starting Strong und wie wird die Erhebung in Deutschland umgesetzt?

Im Rahmen von TALIS Starting Strong füllen pädagogisch Tätige sowie Einrichtungsleitungen Fragebögen aus, um Daten in Bezug auf verschiedenste Aspekte zu erheben, etwa in Bezug auf ihren Hintergrund, ihre Ausbildung oder ihre tägliche Arbeit. Beispielsweise werden demographische Informationen zum pädagogischen und leitenden Personal (z.B. Alter, Geschlecht) und Informationen zu Merkmalen der Kindertageseinrichtungen (z.B. Größe, Ort) gesammelt. Pädagogisch Tätige machen darüber hinaus Angaben zu ihren Arbeitsstunden, ihrer Fort- und Weiterbildung, ihren Vertragskonditionen, ihren Praktiken mit Kindern und Familien sowie zu ihrem Wohlbefinden, ihrer Arbeitszufriedenheit und ihren Karriereplanungen. Die Daten aus TALIS Starting Strong basieren ausschließlich auf Selbstauskünften von FBBE-Personal und Leitungskräften und repräsentieren daher deren Meinungen, Wahrnehmungen, Überzeugungen und Darstellungen zu ihren Aktivitäten. Wie bei jeglichen Daten auf Grundlage von Selbstauskunft, sind solche Informationen subjektiv und können daher von Daten, die auf andere Weise erhoben wurden (z.B. Verwaltungsdaten oder Beobachtungen) abweichen. Dasselbe gilt für die Angaben der Leitungen zu den Merkmalen und Praktiken ihrer Einrichtung, die sich von offiziellen Daten nationaler, regionaler oder lokaler Behörden unterscheiden können. Weitere Informationen zu den erhobenen Daten finden sich im Bericht zu TALIS Starting Strong 2024.

Die Datenerhebung fand erstmals 2018 statt, 2024 wurde die Befragung wiederholt und auf weitere Länder und Regionen ausgeweitet. TALIS Starting Strong umfasst 15 Länder und Regionen im Rahmen der Ü3-Studie: Chile, Dänemark, Deutschland, Finnland, Flämische Gemeinschaft (Belgien), Irland, Israel, Japan, Kolumbien, Marokko, Neuseeland, Norwegen, Schweden, Spanien und die Türkei. Darüber hinaus beteiligen sich acht Länder und Regionen an der U3-Studie: Deutschland, Flämische Gemeinschaft (Belgien), Irland, Israel, Neuseeland, New Brunswick (Kanada), Norwegen und Québec (Kanada).

Die Erhebung zielt darauf ab, in jedem teilnehmenden Land eine repräsentative Stichprobe des pädagogischen Personals und der Leitungskräfte für jede Studie zu erhalten, an der das Land oder die Region teilgenommen hat. Niedrige Rücklaufquoten sind eine potenzielle Quelle für Verzerrungen aufgrund von Antwortausfällen („Non-response Bias“), daher sind die daraus resultierenden Schätzungen mit Vorsicht zu interpretieren. Verzerrungen aufgrund von Antwortausfällen können auftreten, wenn Nicht-Teilnehmende sich systematisch (z.B. in Hinblick auf ihr Ausbildungsniveau) von denen unterscheiden, die einer Teilnahme an der Studie zugestimmt haben. Die Daten für die FBBE-Systeme, die die technischen Standards in Bezug auf die Rücklaufquoten nicht erfüllt haben, werden in Tabellen und Abbildungen gekennzeichnet (*): In der Ü3-Studie betrifft dies Deutschland, Irland und Norwegen; in der U3-Studie Flämische Gemeinschaft (Belgien), Irland, New Brunswick (Kanada), Norwegen und Québec (Kanada).

In TALIS Starting Strong bezieht sich der Begriff „pädagogisches Personal” oder „pädagogisch Tätige” auf die Gruppe von Gruppenleitungen, Zweit- und Ergänzungskräften, Mitarbeiter:innen zu Förderung einzelner Kinder, Mitarbeiter:innnen für besondere Aufgaben, Praktikant:innen sowie alle weiteren Personen, die regelmäßig in Rahmen von FBBE pädagogisch mit Kindern arbeiten und Lernmöglichkeiten oder Betreuung anbieten. Der Begriff “Einrichtungsleitung” bezieht sich auf die Person mit der meisten Verantwortung für die administrative und/oder pädagogische Leitung in ihrer Kindertageseinrichtung.

Annex A. Quellenangaben für Indikatoren[3]

Tabelle A.1. Quellenangaben für in der Ländernotiz verwendete Indikatoren

Indikatoren	Quelle
Starke frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung für Kinder und Familien	
Anteil an der Gesamtarbeitszeit, die pädagogisch Tätige in ihrer Kindertageseinrichtung in direktem Kontakt zu Kindern verbringen	Table D.4.2
Anteil an gesamter Zeit, die pädagogisch Tätige in der Kalenderwoche vor der Erhebung für die eigenständige Planung bzw. Vorbereitung von Spiel- und Lernaktivitäten aufgewendet haben	Table D.4.3
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass die Kategorie “Gruppenleitung” am besten ihre Rolle in ihrer Kindertageseinrichtung repräsentiert	Table D.2.1
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass die Kategorie “Zweit- und Ergänzungskraft” am besten ihre Rolle in ihrer Kindertageseinrichtung repräsentiert	Table D.2.1
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass ihr höchster erworbener Bildungsabschluss auf ISCED Level 3 oder niedriger liegt	Table D.2.6
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass ihr höchster erworbener Bildungsabschluss auf ISCED Level 6 oder höher liegt	Table D.2.6
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass sie gegenwärtig einen “hohen Bedarf” an Fort- und Weiterbildungen zum Thema Arbeit mit Kindern, die zweisprachig aufwachsen und/oder deren Familiensprache nicht Deutsch ist, haben	Table Staff.19
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass sie gegenwärtig “hohen Bedarf” an Fort- und Weiterbildungen zum Thema Arbeit mit Kindern mit sonderpädagogischen Förderbedarf haben	Table Staff.19
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass das Thema “Arbeit mit Kindern, die zweisprachig aufwachsen und/oder deren Familiensprache nicht Deutsch ist” Teil ihrer Fort- und Weiterbildung in den 12 Monaten vor der Erhebung war	Table Staff.16
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass das Thema “Arbeit mit Kindern mit sonderpädagogischen Förderbedarf” Teil ihrer Fort- und Weiterbildung in den 12 Monaten vor der Erhebung war	Table Staff.16
Anteil der pädagogisch Tätigen, die “eher” oder “völlig” der Aussage “Eltern bzw. Erziehungsberechtigte werden von den pädagogisch Tätigen dazu ermutigt, mit ihren Kindern zu Hause Lern oder Spielaktivitäten durchzuführen” zustimmen	Table D.5.13
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass ihre Einrichtung mindestens mehrmals im Jahr Workshops oder Kurse für Eltern bzw. Erziehungsberechtigte zum Thema Kindererziehung oder kindliche Entwicklung anbietet	Table Leader.36
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie mindestens monatlich Spezialist:innen für die kindliche Entwicklung (z.B. Logopäd:innen, Psycholog:innen) konsultieren	Table Leader.33
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie mindestens monatlich mit Grundschulen kommunizieren	Table Leader.33
Starke frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung, um hochqualifizierte Fachkräfte zu binden	
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass Fehlzeiten von pädagogisch Tätigen die Möglichkeiten der Kindertageseinrichtung “eher stark” oder “sehr stark” beeinträchtigen, Kindern ein gutes Umfeld für ihre Entwicklung, ihr Wohlbefinden und Lernen zu bieten	Table D.8.1

[3] Die genannten Tabellen finden sich unter: https://www.oecd.org/en/publications/results-from-talis-starting-strong-2024_20af08c0-en/full-report/list-of-tables-available-online_5f7b026c.html#annex-d1e59838-6220339fbc

Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass ein Mangel an Personal in Bezug auf die Anzahl der Kinder die Möglichkeiten der Kindertageseinrichtung “eher stark” oder “sehr stark” beeinträchtigen, Kindern ein gutes Umfeld für ihre Entwicklung, ihr Wohlbefinden und Lernen zu bieten	Table D.8.1
Anteil an pädagogisch Tätigen, die der Aussage “Alles in allem bin ich zufrieden mir meiner Arbeit” “eher” oder “völlig” zustimmen	Table D.8.2
Anteil an pädagogisch Tätigen, die der Aussage “Ich bin mit dem für meine Arbeit gezahlten Gehalt zufrieden” “eher” oder “völlig” zustimmen	Table D.8.2
Anteil an pädagogisch Tätigen, die der Aussage “Ich denke, dass pädagogisch Tätige von der Gesellschaft geschätzt werden” “eher” oder “völlig” zustimmen	Table D.8.2
Anteil an pädagogisch Tätigen, die “eher” oder “sehr wahrscheinlich” aufgrund familiärer Verpflichtungen in den nächsten fünf Jahren ihre Rolle als pädagogisch Tätige:r aufgeben	Table D.8.14
Anteil an pädagogisch Tätigen, die “eher” oder “sehr wahrscheinlich” aufgrund der Aufnahme einer Tätigkeit außerhalb der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in den nächsten fünf Jahren ihre Rolle als pädagogisch Tätige:r aufgeben	Table D.8.14
Anteil an pädagogisch Tätigen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an berufsbegleitenden und gemeinschaftlichen Lernaktivitäten teilgenommen haben	Table D.6.3
Anteil an pädagogisch Tätigen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an einem Coachingprogramm als Teil einer formellen Vereinbarung ihrer Kindertageseinrichtung teilgenommen haben	Table D.6.3
Anteil an pädagogisch Tätigen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an einem Einarbeitungsprogramm teilgenommen haben	Table D.6.3
Anteil an pädagogisch Tätigen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an Hospitationsbesuchen in anderen Kindertageseinrichtungen teilgenommen haben	Table D.6.3
Anteil an pädagogisch Tätigen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an Hospitationsbesuchen in anderen Gruppen in ihrer Kindertageseinrichtung teilgenommen haben	Table D.6.3
Zusammenhang zwischen der Teilnahme pädagogisch Tätiger an Hospitationsbesuchen in anderen Gruppen in ihrer Kindertageseinrichtung und der Skala der Unterstützung der Einrichtungsleitung für pädagogisches Lernen	Table D.6.12
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass die Kosten für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen übernommen bzw. erstattet wurden	Table D.6.10
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass sie die benötigten Materialien (z.B. Büromaterial) für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen erhielten	Table D.6.10
Anteil an pädagogisch Tätigen, die der Aussage “Fort- und Weiterbildung passt nicht zu meinen Arbeitszeiten” “eher” oder “völlig” zustimmen	Table Staff.20
Anteil an pädagogisch Tätigen, die der Aussage “Es gibt nicht genügend Personal, das während meiner Abwesenheit einspringen kann” “eher” oder “völlig” zustimmen	Table Staff.20
Anteil der pädagogisch Tätigen, die der Aussage “Fort- und Weiterbildung ist zu teuer” “eher” oder “völlig” zustimmen	Table Staff.20
Anteil der pädagogisch Tätigen, die angeben, dass es “eher” oder “sehr stark” vorkommt, dass sie in ihrer Arbeit Stress erleben	Table D.8.10
Anteil der pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “zu viel Arbeit mit der Vorbereitung von Aktivitäten der Kinder” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellt	Table D.8.12
Anteil der pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “zu viel Arbeit mit der Dokumentation der Entwicklung der Kinder” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellt	Table D.8.12
Anteil der pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “zu viel Verwaltungsarbeit (z.B. das Ausfüllen von Formularen)” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellt	Table D.8.12
Anteil der pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “zusätzliche Pflichten aufgrund von Abwesenheiten von pädagogisch Tätigen” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellen	Table D.8.12
Anteil der pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “für die Entwicklung, das Wohlbefinden und das Lernen der Kinder verantwortlich gemacht zu werden” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellen	Table D.8.12
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass der “Umgang mit dem Verhalten der Gruppe” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellt	Table D.8.12
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass die “Bearbeitung der Anliegen von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellt	Table D.8.12
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass die “Inklusion von Kindern mit sonderpädagogischen Förderbedarf” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellt	Table D.8.12
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “zu viele Kinder in ihrer Gruppe” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellen	Table D.8.12
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “zu viele Aufgaben, die gleichzeitig erledigt werden müssen” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellen	Table D.8.12

Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “ihre Praktiken im Umgang mit Kindern aufgrund unerwarteter Situationen anpassen zu müssen (z.B. wegen Naturkatastrophen, Pandemien, humanitären Krisen)” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellt	Table D.8.12
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “mangelnde Ausstattung (z.B. finanzielle und materielle Ressourcen)” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellen	Table D.8.12
Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass “Mangelnde technische Fähigkeiten zum Umgang mit digitalen Medien und digitaler Infrastruktur” “eher” oder “sehr stark” eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellen	Table D.8.12
Starke Rahmenbedingungen für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung	
Anteil an öffentlichen Kindertageseinrichtungen	Table D.3.2
Anteil an privaten Kindertageseinrichtungen	Table D.3.2
Anteil an öffentlichen Kindertageseinrichtungen mit einem Anteil von mehr als 10 % an Kindern mit sozioökonomisch benachteiligendem Hintergrund	Table D.3.18
Anteil an privaten Kindertageseinrichtungen mit einem Anteil von mehr als 10 % an Kindern mit sozioökonomisch benachteiligendem Hintergrund	Table D.3.18
Anteil der öffentlichen Kindertageseinrichtungen mit einem Anteil von mehr als 10% an Kindern, die zweisprachig sind oder deren Familiensprache nicht die der Kindertageseinrichtung ist	Table D.3.18
Anteil der privaten Kindertageseinrichtungen mit einem Anteil von mehr als 10% an Kindern, die zweisprachig sind oder deren Familiensprache nicht die der Kindertageseinrichtung ist	Table D.3.18
Prozentsatzdifferenz zwischen privaten und öffentlichen Kindertageseinrichtungen, in denen die Einrichtungsleitung angibt, dass informelle Kommunikation mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten monatlich, wöchentlich oder täglich stattfindet	Table D.9.1
Anteil der Einrichtungsleitungen, die angeben “wöchentlich” oder “täglich” pädagogisch Tätigen auf Basis ihrer Beobachtungen Feedback zu geben	Table Leader.32
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben “wöchentlich” oder “täglich” Maßnahmen zur Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen pädagogisch Tätigen ergreifen, um neue Ansätze für ihre pädagogische Arbeit zu entwickeln	Table Leader.32
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben einen “hohen” oder “mittleren” Bedarf an Fort- und Weiterbildungen zum Thema Methoden für nützliches Feedback an pädagogisch Tätige haben	Table D.7.3
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben einen “hohen” oder “mittleren” Bedarf an Fort- und Weiterbildungen zum Thema Förderung des Wohlbefindens von pädagogisch Tätigen zu haben	Table D.7.3
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie zu viel Verwaltungsarbeit als Belastung bei der Arbeit wahrnehmen	Table Leader.45
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie als Belastung bei der Arbeit wahrnehmen für die Entwicklung, das Wohlbefinden und das Lernen der Kinder verantwortlich gemacht zu werden	Table Leader.45
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie als Belastung bei der Arbeit wahrnehmen Schritt zu halten mit sich ändernden Vorschriften von Kommunal -, Bezirks -, Landes- oder Bundesbehörden	Table Leader.45
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie die Führung des pädagogischen Personals als Belastung bei der Arbeit wahrnehmen	Table Leader.45
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie die Bearbeitung der Anliegen von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten als Belastung bei der Arbeit wahrnehmen	Table Leader.45
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie die Inklusion von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf als Belastung bei der Arbeit wahrnehmen	Table Leader.45
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie mangelndes Personal (z.B. nicht ausgeschriebene oder unbesetzte Stellen, Abwesenheiten von pädagogisch Tätigen) als Belastung bei der Arbeit wahrnehmen	Table Leader.45
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie mangelnde technische Fähigkeiten zum Umgang mit digitalen Medien und digitaler Infrastruktur als Belastung bei der Arbeit wahrnehmen	Table Leader.45
Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass sie die Anpassung ihrer Praktiken aufgrund unerwarteter Störungen (z.B. Naturkatastrophen, Notfälle/Pandemien im Bereich der öffentlichen Gesundheit, humanitäre Krisen) als Belastung bei der Arbeit wahrnehmen	Table Leader.45
Anteil an weiblichen Einrichtungsleitungen	Table D.2.3
Anteil an weiblichen pädagogisch Tätigen	Table D.2.2
Anteil an pädagogisch Tätigen, die am letzten Dienstag, an dem in der Kindertageseinrichtung regulärer Betrieb herrschte, wegen Krankheit gefehlt haben	Table D.3.19

Anteil an pädagogisch Tätigen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung vorübergehend nicht in der Kindertageseinrichtung tätig waren (z.B. pädagogisch Tätige, die für längere Zeit beurlaubt waren, ein Sabbatjahr nahmen oder sich in Elternzeit befanden)	Table D.3.19
Anteil der pädagogisch Tätigen, die angeben, in Teilzeit (freiwillig und unfreiwillig) in der Kindertageseinrichtung beschäftigt zu sein	Table D.2.14
Anteil der in Kindertageseinrichtung in Teilzeit beschäftigten pädagogisch Tätigen, die angeben freiwillig in Teilzeit beschäftigt zu sein	Table Staff.7

Tabelle A.2. Quellenangaben für in Abbildung 1 verwendete Indikatoren

	Indikatoren	Quelle
	Starke frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung für Kinder und Familien	
1.1	Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, in der Woche vor der Erhebung mindestens täglich ihre Aktivitäten an den natürlichen Rhythmus der Kinder angepasst haben (z.B. Hunger, Müdigkeit)	Table D.4.7
1.2	Anteil an pädagogisch Tätigen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an Fort- und Weiterbildungen zum Thema "Zusammenarbeit mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten/Familien" besucht haben	Table Staff.16
1.3	Anteil an pädagogisch Tätigen, die "eher" oder "völlig" der Aussage "Eltern bzw. Erziehungsberechtigte werden von den pädagogisch Tätigen dazu ermutigt, mit ihren Kindern zu Hause Lern oder Spielaktivitäten durchzuführen" zustimmen	Table D.5.13
1.4	Anteil an Kindertageseinrichtungen, die pädagogisch Tätige beschäftigen, die für die verschiedenen Hintergründe der betreuten Kinder und deren Familien repräsentativ sind	Table D.5.7
1.5	Anteil an Kindertageseinrichtungen, in denen mindestens monatlich Konsultationen mit Spezialist:innen für die kindliche Entwicklung (z.B. Logopäd:innen, Psycholog:innen) stattfinden	Table D.9.1
1.6	Anteil an pädagogisch Tätigen, die angeben, dass ihr höchster erworbener Bildungsabschluss auf postsekundärem Niveau liegt (mindestens ISCED Level 4)	Table D.2.6
	Starke frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung, um hochqualifizierte Fachkräfte zu binden	
2.1	Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass Fehlzeiten von pädagogisch Tätigen die Möglichkeiten der Kindertageseinrichtung "eher stark" oder "sehr stark" beeinträchtigen, Kindern ein gutes Umfeld für ihre Entwicklung, ihr Wohlbefinden und Lernen zu bieten	Table D.8.1
2.2	Anteil an pädagogisch Tätigen, die der Aussage "Ich bin mit dem für meine Arbeit gezahlten Gehalt zufrieden" "eher" oder "völlig" zustimmen	Table D.8.2
2.3	Anteil an pädagogisch Tätigen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an berufsbegleitenden und gemeinschaftlichen Lernaktivitäten teilgenommen haben	Table D.6.3
2.4	Anteil an pädagogisch Tätigen, die mindestens monatlich gemeinsam mit Kolleg:innen Aktivitäten oder Inhalte für die Förderung der kindlichen Entwicklung, des Wohlbefindens und Lernens erarbeiten	Table D.9.4
2.5	Anteil an pädagogisch Tätigen, die während ihrer regulären Arbeitszeit freigestellt werden, um an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen zu können	Table D.6.10
2.6	Anteil der pädagogisch Tätigen, die angeben, dass "zusätzliche Pflichten aufgrund von Abwesenheiten von pädagogisch Tätigen" "eher" oder "sehr stark" eine Belastung bei ihrer Arbeit darstellen	Table D.8.12
	Starke Rahmenbedingungen für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung	
3.1	Prozentsatzdifferenz zwischen öffentlichen und privaten Kindertageseinrichtungen mit einem Anteil von mehr als 10% an Kindern mit soziökonomisch benachteiligendem Hintergrund	Table D.3.18
3.2	Anteil an Einrichtungsleitungen, die angeben, dass in ihrer Kindertageseinrichtung seltener als einmal alle zwei Jahre eine externe Prüfung der pädagogischen Praktiken durch geschulte Beobachter:innen durchgeführt wird	Table Leader.34

3.3	Anteil der Einrichtungsleitungen, die pädagogisch Tätigen auf Basis ihrer Beobachtungen mindestens wöchentlich Feedback geben	Table Leader.32
3.4	Anteil an Einrichtungsleitungen, die „eher“ oder „völlig zustimmen“, dass sie mehr Unterstützung von Kommunal-, Bezirks-, Landes- oder Bundesbehörden benötigen	Table D.7.9
3.5	Anteil an Einrichtungsleitungen, die in den 12 Monaten vor der Erhebung an einem Coaching teilgenommen haben	Table D.7.1
3.6	Anteil an pädagogisch Tätigen, die “eher” oder “sehr wahrscheinlich” aufgrund familiärer Verpflichtungen in den nächsten fünf Jahren ihre Rolle als pädagogisch Tätige:r aufgeben	Table D.8.15