

Für eine resiliente Gesellschaft



Nachhaltigkeits-
bericht 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Geschäftsführung	2
-------------------------------------	----------

Über die Partou Group	4
------------------------------	----------

Kennzahlen 2025	5
Höhepunkte 2025	6
50 Jahre professionelle Kinderbetreuung	8

Partou Group	10
Kinder im Mittelpunkt der Fürsorge	10
Unser Fundament	12
Unsere Arbeitsweise	16

In der Mitte der Gesellschaft	17
--------------------------------------	-----------

Unsere Märkte	18
Die Welt um uns herum	21
Unsere Stakeholder	25

Unsere Strategie und unser Fokus	28
---	-----------

Unsere Nachhaltigkeitsvision	29
Unsere strategischen Säulen	30
Unser Wertschöpfungsmodell	32
Unsere wesentlichen Themen	33
Unser Impact in der Wertschöpfungskette	35



Unser Impact	41
---------------------	-----------



Sozialer Impact	42
Für Kinder & Familien	43
Für unsere Mitarbeitenden	58
Für die Gesellschaft	74



Ökologischer Impact	84
----------------------------	-----------



Governance & Qualität	94
B Corp Zertifizierung	103



Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum	110
---	------------

Wenn in diesem Dokument von Eltern die Rede ist, sind auch Erziehungsberechtigte gemeint.

Governance 116

Risikomanagement	117
Unternehmensstruktur und gute	
Unternehmensführung	124
Geschäftsführung	130
Landesgeschäftsführerinnen	131
Aufsichtsrat	133
Bericht des Aufsichtsrats	135

ESG-Berichterstattung 137

Geltungsbereich des Berichts	138
Wesentlichkeitsmatrix	139
Ausweisung der CO ₂ e-Emissionen	141
Qualitätskodex für die Kinderbetreuung	143
GRI-Tabelle	145
Fußnoten	150



Interviews

Inklusion ist eine Einstellung
56

Navigieren durch die Generationenlücke
72

Weltweit in Kinder investieren
82

Die Stärke einer nachhaltigen Beschaffung
92

Compliance in der Kinderbetreuung
108

Digitale Innovation mit gesellschaftlichem Impact
114



Bericht online lesen
partougroup.com/de/nachhaltigkeit/
oder scannen Sie den QR-Code.

Vorwort der Geschäftsführung

Zehn Jahre *an* *Vertrauen arbeiten*

Zehn Jahre lang hatte ich das Privileg, Partou leiten zu dürfen. Zehn Jahre, in denen Eltern uns jeden Tag ihr wertvollstes Gut anvertraut haben: ihr Kind. Dieses Vertrauen war nie eine Selbstverständlichkeit und wird es auch nie sein.

Was wir gemeinsam aufgebaut haben, ist mehr als nur ein Unternehmen. Es sind Tausende engagierte Mitarbeitende, die jeden Tag etwas bewegen. Es sind Zehntausende Kinder, die bei uns ihre ersten Schritte in die Welt machen. Und es sind Eltern, die sich darauf verlassen können müssen, dass ihr Kind in guten Händen ist, sich gut entwickelt und als einzigartiges Individuum wahrgenommen wird.

Damit fängt alles an.

Qualität als Kompass

Gemeinsam haben wir Partou in den letzten zehn Jahren zu einen starken, zuverlässigen, internationalen Kinderbetreuungsunternehmen ausgebaut, dessen Kompass die Qualität ist. Das war keine einfache Aufgabe. In einer sich schnell verändernden Welt, in der die Erwartungen steigen und die Umstände manchmal widrig sind, bedarf es jeden Tag aufs Neue klarer Entscheidungen, um die Qualität hoch zu halten.

Wir haben diese Entscheidungen getroffen – Entscheidungen für die Qualität unserer Mitarbeitenden, für die Sicherheit und Entwicklung der Kinder, für die pädagogische und wissenschaftliche Betreuung und für ständige Investitionen, auch wenn es schwierig war.

Die Momente, die bleiben

In diesen zehn Jahren gab es auch Momente, die mich persönlich und uns als Organisation sehr getroffen haben. Glücklicherweise lassen sie sich an einer Hand abzählen, doch ihre Intensität vergisst man nie. Gerade in solchen Momenten zeigt sich, wo man als



Organisation steht. Ich habe gesehen, wie Partou in solchen Situationen handelt: verantwortungsbewusst, engagiert und mit aufrichtigem Fokus auf den Kindern, Eltern und Kolleginnen und Kollegen. Diese Momente haben mir immer wieder bewusst gemacht, was wirklich zählt.

Mehr als nur Betreuung

Im Vordergrund stand immer unsere Überzeugung, dass Kinderbetreuung mehr ist als nur Betreuung. Es sind Minigesellschaften, in denen Kinder lernen, zusammenzuleben, Unterschiede zu verstehen und Vertrauen zu entwickeln, Umfeld, in denen

Sicherheit, Inklusion und Respekt die Norm sind. Daran haben wir miteinander gearbeitet, um so künftige Generationen zu stärken.

Nachweisbare Qualität und Verantwortung

Dies hat sich merklich ausgezahlt. Wir werden von Eltern und Aufsichtsbehörden überdurchschnittlich gut bewertet. Wir sind ein Unternehmen, in dem Mitarbeitende gerne arbeiten. Und wir haben Partou zu einem zukunftsfähigen Unternehmen gemacht, das nach klaren ESG-Prinzipien arbeitet: mit Fokus auf den Menschen, der Umwelt und guter Unternehmensführung.

Das ist kein Lippenbekenntnis, sondern nachweisbare Praxis.

Als B Corp zertifizierte Organisation erfüllen wir hohe, unabhängige Anforderungen in den Bereichen gesellschaftliche Wirkung, Nachhaltigkeit und Transparenz. Und schon seit vielen Jahren am Stück legen wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht öffentlich Rechenschaft über unsere Entscheidungen, Leistungen und Verbesserungsmöglichkeiten ab.

Bewährtes erhalten

Aber wir sind noch nicht am Ziel. Die Zukunft der Kinderbetreuung erfordert große Sorgfalt. In den Ländern, in denen wir tätig sind, gibt es ein besonderes, gut funktionierendes System; ein duales System, in dem soziale Organisationen und verantwortungsbewusste Unternehmer gemeinsam für Qualität, Zugänglichkeit und Innovation sorgen. Gerade diese Kombination ist sehr erfolgreich. Der Wettbewerb spornt uns an. Verantwortungsbewusstes Unternehmertum ermöglicht Investitionen in Qualität. Und zusammen sorgen wir dafür, dass Eltern

Wahlmöglichkeiten haben und Kinder das bekommen, was sie brauchen.

Alle sind sich darüber einig, dass das niederländische Kinderbetreuungssystem zu den besten in Europa gehört. Lassen Sie uns daher Bewährtes erhalten. Gerade das Zusammenspiel zwischen sozialen und kommerziellen Organisationen ist die Stärke dieses Systems. Es hält die Qualität hoch, regt zu Neuerungen an und sorgt für ein gesundes Gleichgewicht.

Kalkulierbarkeit ist eine Grundvoraussetzung

Um jedoch weiterhin in Qualität, Kapazitäten und Personal investieren zu können, ist eines unerlässlich: politische Kalkulierbarkeit. Kinderbetreuung erfordert langfristige Investitionen, die nur in einem stabilen und verlässlichen Umfeld getätigt werden können.

In Großbritannien haben wir eine Systemänderung miterlebt, die innerhalb von zwei Jahren nach der Entscheidung durchgeführt war. In den Niederlanden sehen wir, dass die Reform des Vergütungssystems, die 2025 in Kraft treten sollte, nun möglicherweise erst 2029 in Kraft tritt. Die ständigen Verschiebungen führen zu Unsicherheit, zum Aufschub von Investitionen, zu einem Stillstand in den Entwicklungen und letztendlich zu weniger Plätzen für Kinder und Eltern, und das, obwohl Prognosen zufolge die Nachfrage steigen wird. Eine ruhige und beständige Politik ist daher kein Luxus, sondern eine Grundvoraussetzung für ein gut funktionierendes System. Kinderbetreuung ist kein Kostenfaktor, sondern eine Investition in Chancengleichheit und eine stabile Gesellschaft. Meine persönliche Überzeugung bleibt daher klar: Kinderbetreuung muss für alle Kinder zugänglich sein, gerade auch für die Kinder, die sie jetzt am dringendsten brauchen.

Dankbarkeit und Vertrauen in die Zukunft

Nach zehn intensiven und wertvollen Jahren ist für mich der Moment gekommen, den Staffelnstab weiterzureichen. Das tue ich voller Zuversicht. In unser Unternehmen, das exakt 50 Jahre besteht. In unsere Mitarbeitenden, die sich täglich mit großem Engagement einsetzen. In den neuen CEO Michiel van Silfhout, dem ich bei dieser Gelegenheit viel Erfolg wünsche. Und in die vielversprechende Zukunft.

Wenn mein Nachfolger beginnt, beginnt auch eine neue Phase. Eine Phase, in der mit neuer Energie und Perspektive auf dem Bestehenden aufgebaut wird. Für mich persönlich überwiegt vor allem ein Gefühl: Dankbarkeit.

Danke an alle Mitarbeitenden für ihren unablässigen Einsatz. Danke an die Eltern für ihr Vertrauen. Danke an meine Branchenkolleginnen und -kollegen, mit denen ich so freundschaftlich und respektvoll zusammenarbeiten durfte. Vor allem aber danke ich den Kindern, um die es letztlich immer geht.

Lassen Sie uns weiterhin das tun, was uns stark macht: Qualität an erste Stelle setzen, Verantwortung übernehmen, Rechenschaft ablegen und weiterhin in das investieren, was wirklich zählt: die erwiesene Qualität unserer Betreuung.

Denn nur so bewahren wir das Gute und werden noch besser.

Jeanine Lemmens
CEO der Partou Group

Über die Partou Group

Kennzahlen 2025	5
Höhepunkte 2025	6
50 Jahre professionelle Kinderbetreuung	8
 Partou Group	 10
Kinder im Mittelpunkt der Fürsorge	10
Unser Fundament	12
Unsere Arbeitsweise	16



Kennzahlen

Umsatz (Mio. €)
 **887,2**
 2024: 806,5

Niederlassungen
 **935**
 2024: 915

Kinderbetreuungsplätze
 **63.535**
 2024: 61.827

Kinder
 **82.898**
 2024: ca. 84.145

Beschäftigte
 **14.562**
 2024: 13.392

Großbritannien



Umsatz (Mio. €)
 **104,3**
 2024: 95,8

Kinderbetreuungsplätze
 **8.481**
 2024: 8.149

Beschäftigte
 **2.326**
 2024: 2.195

Niederlassungen
 **115**
 2024: 106

Kinder
 **7.744**
 2024: 8.795

Niederlande



Umsatz (Mio. €)
 **724,8**
 2024: 675,8

Kinderbetreuungsplätze
 **51.909**
 2024: 51.523

Beschäftigte
 **11.422**
 2024: 10.630

Niederlassungen
 **753**
 2024: 764

Kinder
 **72.684**
 2024: 73.190

Deutschland



Umsatz (Mio. €)
 **51,1**
 2024: 34,9

Kinderbetreuungsplätze
 **3.145**
 2024: 2.155

Beschäftigte
 **814**
 2024: 567

Niederlassungen
 **67**
 2024: 45

Kinder
 **2.470**
 2024: 2.160

The Wonder Weeks

Umsatz (Mio. €)
6,9

Beschäftigte
12
 2024: 10

Eltern
790.456
 2024: 716.626

Bewertung der App
 ★★★★★
 2024: 4,7

Sprachen
22
 2024: 22



Höhepunkte 2025

Gesellschaftlicher Impact

- **März** Start des *Girls Out Loud* Big Sister-Programms in Großbritannien.
- **April** Beginn der Partnerschaft mit UNICEF.
- **Juni** UNICEF Kinderrechte-Filmfestival in den Niederlanden.
JINC Baas van Morgen-Rollentausch mit der Geschäftsführerin von Partou Niederlande.
- **September** Über 200 Kinder aus 9 Partou Niederlassungen nehmen am *Amsterdam Cleanup Day* teil.
- **Oktober** Partnerschaft mit *Trees for All* (1.500 Bäume in Bolivien und 1.500 Bäume in den Niederlanden).
- **November** „Blauer-Pulli-Tag“ für Kinderrechte und UNICEF in Großbritannien.
- **Dezember** Home-Start Manchester Partnership, Stiftung für Familienunterstützung, die ehrenamtliche Eltern wirbt und ausbildet.

Im Laufe eines Jahres finden verschiedene Aktionswochen mit gesellschaftlichem Impact statt, wie zum Beispiel die Vorlesetage, die Freundschaftswochen, Bewegungswochen, Musikwochen usw.



Externe Ereignisse

- **Januar** Jeanine Lemmens, CEO von Partou, ist Referentin auf der Niederländischen Kinderbetreuungs- und Schulmesse NOT in Utrecht: „Kinderbetreuung ist alles andere als ein kindischer Beruf!“
- **März** Partou präsentiert sich mit dem *People first*-Ansatz auf dem *Nursery World Business Summit* in London.
- **Mai** Partou Niederlande organisiert und veranstaltet ein Symposium zum Thema außerschulische Kinderbetreuung.
- **November** Partou Niederlande ist Partner und veranstaltet eine Sitzung während des *Beyond Summit* für B Corps in den Niederlanden.

Partou organisiert und veranstaltet das Symposium *IKC, wat moet je ermee?* (KBZ – wofür ist das gut?).

Auszeichnungen & Zertifizierungen

- **Januar** Social-Return-Zertifikat von Auticon Niederlande.
- **Februar** Rezertifizierung nach ISO/IEC 27001:2022 für Partou Niederlande.
- **Mai** Werf& Award für die beste Arbeitgeberkampagne „Arbeiten bei Partou – echt nicht kindisch.“
- **Juni** Gold bei den Dutch Interactive Awards mit Framna für Partous digitale Transformation: „Gestaltung der Zukunft der Kinderbetreuung“.
- **September** Auszeichnung „Stellvertretende Kita-Leitung des Jahres“ von NMT (Nursery Management Today).
- **Oktober** KITA21 Award von S.O.F. Save Our Future für „Demokratische Bildung in der Kita mit Kindern, Familien und Team“ für die Partou Kita Hoheluftchaussee in Hamburg.
- **November** Goldener Lovie Award und People's Lovie Award mit Framna für die beste Benutzeroberfläche.

ESG Transparency Award und Status als „Leading Company“ von EUPD Research, eine Anerkennung für das hohe Maß an Transparenz der Partou Group.

Events für Mitarbeitende

- **September** Tag der pädagogischen Fachkraft in den Niederlanden.
- **November** Landesweiter Studientag von Partou Niederlande.

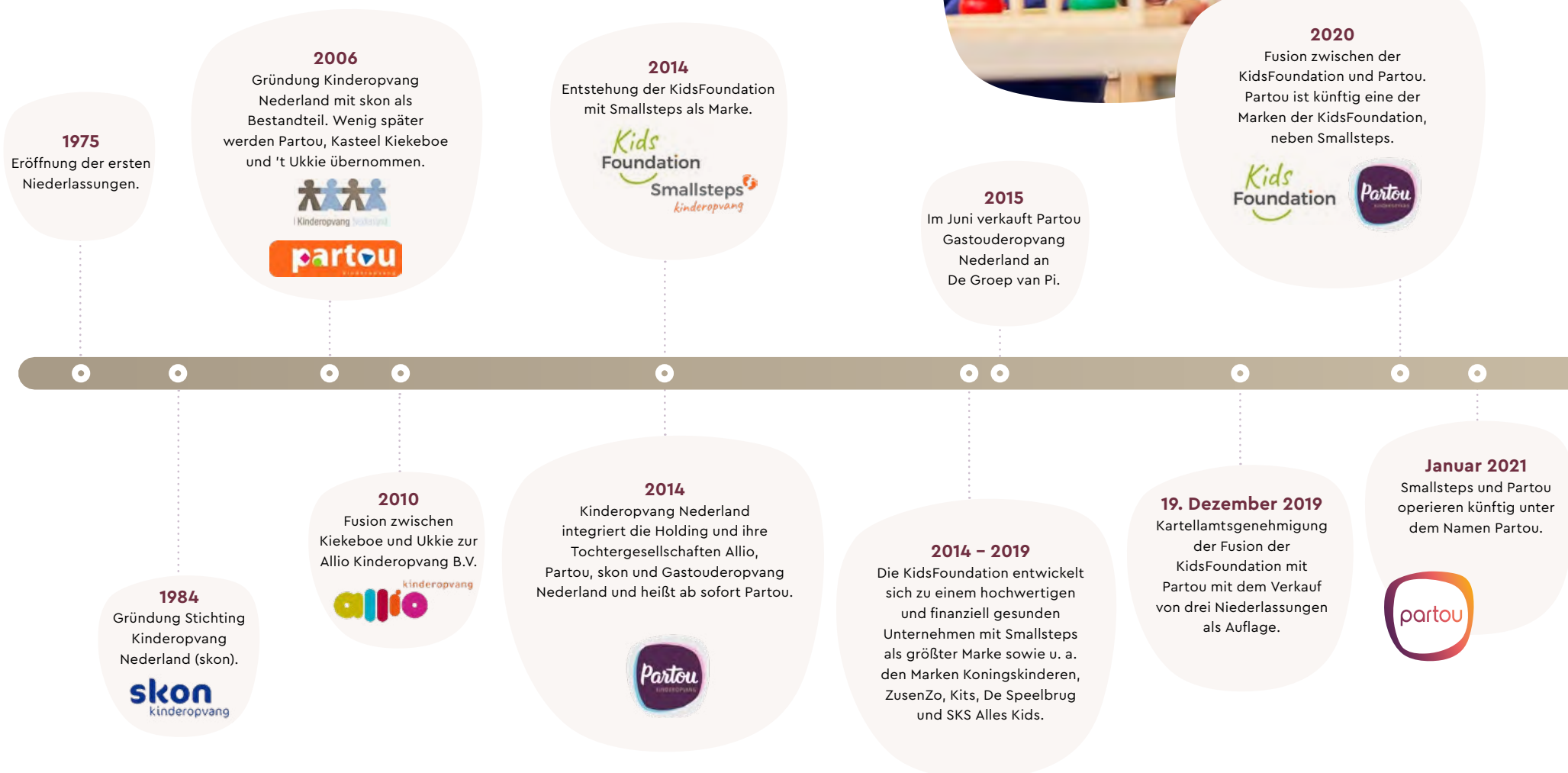
Festival 50 Jahre Partou in den Niederlanden.

Konferenz "ONE Partou Event" Partou Deutschland.

Start der Partou Akademie in Deutschland.
- **Dezember** Konferenz Partou UK.



50 Jahre professionelle Kinderbetreuung



In der Zeitleiste sind nur größere Übernahmen wiedergegeben. Im Laufe der Jahre hat Partou mehrere kleinere Kinderbetreuungsunternehmen übernommen und integriert. Auch werden regelmäßig neue Standorte eröffnet.



September 2022

Expansion nach Großbritannien mit All About Children, mit Schwerpunkt der Niederlassungen im Südosten Englands.



Anfang 2024

Just Childcare und All About Children integrieren ihre Organisationen und operieren gemeinsam unter dem Namen Partou.



November 2025

Ankündigung der Integration der Organisationen von Kita|Concept, Paula & Max und Kita Käptn Kaninchen und Umbenennung in Partou.



Februar 2025

Kita Käptn Kaninchen schließt sich Partou Deutschland an.



Juni 2021

Just Childcare, mit Niederlassungen in Nordwestengland, Yorkshire und Südwestengland, stößt als erstes nicht niederländisches Kinderbetreuungsunternehmen zu Partou.



2022

The Wonder Weeks schließt sich an (März).



Herbst 2022

Kita|Concept wird das erste deutsche Kinderbetreuungsunternehmen von Partou.



Anfang 2024

Paula & Max mit Niederlassungen in München und Hamburg wird Teil von Partou.



November 2025

50 Jahre Partou.



Partou Group

Kinder im Mittelpunkt der Fürsorge

Bei der Partou Group beginnt alles beim Kind. Jeden Tag aufs Neue. Wir glauben, dass eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung einen grundlegenden Beitrag zur Entwicklung und zum Wohlbefinden von Kindern leistet. Wir sind ein zuverlässiger Partner in der Entwicklung junger Kinder und helfen Kindern dabei, zu selbstbewussten, resilienten und neugierigen Entdeckern heranzuwachsen.

Unsere Mission, Vision und Werte sind die Grundlage, auf der wir eine qualitativ hochwertige, inklusive und nachhaltige Kinderbetreuung aufbauen. Diese Grundlage verbindet unsere tägliche Arbeit mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Für die Kinder bieten wir eine sichere, liebevolle und anregende Umgebung, in der sie sich in ihrem eigenen Tempo entwickeln können. Für die Gesellschaft setzen wir uns für Chancengleichheit und eine enge Zusammenarbeit mit Schulen und Betreuungspartnern ein. Und für die Welt treffen wir nachhaltige

Entscheidungen, die zu einer besseren Zukunft beitragen.

Unser Unternehmen: international stark, lokal verwurzelt

Die Partou Group zählt zu den größten professionellen Kinderbetreuungsunternehmen Europas. Mit über 14.500 Mitarbeitenden und mehr als 900 Niederlassungen in den Niederlanden, Großbritannien und Deutschland bieten wir 83.000 Kindern jeden Tag einen sicheren und anregenden Ort, an dem sie wachsen, entdecken und ganz sie selbst sein können.

Unsere Unternehmensgruppe umfasst vier Bereiche: drei Kinderbetreuungsunternehmen (Partou Niederlande, Partou UK und Partou Deutschland) sowie The Wonder Weeks.



The **Wonder Weeks** ist eine international führende Plattform für die frühkindlichen Entwicklung (in den Niederlanden unter dem Namen *Oei, ik groei!* bekannt). Diese Plattform hilft Eltern weltweit, die geistigen Entwicklungssprünge ihrer Babys mitzuverfolgen und zu fördern. So trägt *The Wonder Weeks* zu einem guten Start für jede Familie bei.

Unsere Stärke liegt in der Kombination aus lokal verankerten Niederlassungen und einer international vernetzten Organisation. Dabei ist unsere Unternehmensgröße kein Selbstzweck, sondern ein Mittel zur Vergrößerung unseres gesellschaftlichen Einflusses. So können wir Wissen und *bewährte Verfahren* austauschen und zugleich in Qualität und Innovation investieren, um unser lokales Angebot ständig zu verbessern. Auf diese Weise schaffen wir nachhaltiges Wachstum und bessere Entwicklungschancen für Kinder und bieten unseren Mitarbeitenden Struktur, Kontinuität und Entwicklungsmöglichkeiten.

Unsere Vision der Kinderbetreuung

Die bestmögliche Entwicklung für alle Kinder

Jedes Kind hat ein Recht auf qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, die auf Entwicklung und Gleichwertigkeit fußt.

Eine solche Kinderbetreuung fördert die Kinder: Eine frühe Gruppenbetreuung trägt zur sozial-emotionalen, motorischen und sozialen Entwicklung von Kindern bei. Sie ist auch gut für die Eltern: Eine gute, zugängliche Kinderbetreuung bietet Wahlfreiheit und die Möglichkeit, zu arbeiten oder auf andere Weise am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Um dies zu erreichen, setzt sich Partou für ein zukunftssicheres Kinderbetreuungssystem ein, das auf Erschwinglichkeit, Zugänglichkeit, kontinuierlicher Qualitätsverbesserung und Inklusion beruht.

Gleicher Start für jedes Kind

Bei Partou setzen wir uns dafür ein, dass Kinderbetreuung für alle möglich wird. Deshalb plädieren wir für einen allgemeinen Zugang zur Kinderbetreuung und unterstützen staatliche Maßnahmen, die eine inklusive, bedarfsgerechte Betreuung fördern. So stellen wir sicher, dass alle Familien, unabhängig von ihrer Situation, von den Entwicklungsmöglichkeiten, die die Kinderbetreuung bietet, profitieren können.

Jedes Kind hat unabhängig von seinem Förderbedarf und seinem soziokulturellen Hintergrund ein Recht auf Kinderbetreuung. Die Kinderbetreuung muss ein Ort sein, an dem sich jedes Kind durch die Umgebung, die Betreuung und die angebotenen Aktivitäten wertgeschätzt und aufgehoben fühlt.

Kontinuierliche Professionalisierung

Anbieter von Kinderbetreuung müssen sich jederzeit auf eine weitere Verbesserung der Qualität konzentrieren können. Ruhe und Stabilität vonseiten der Politik sind dafür unerlässlich. Nach Ansicht von Partou ist folgendes für eine weitere Professionalisierung der Branche wichtig:

- Die Entwicklung eines branchenweiten Qualitäts- und Kontrollstandards pro Land.
- Investitionen in die ständige berufliche Weiterbildung, damit die pädagogischen Fachkräfte über die neuesten Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.
- Gesetze und Regeln, bei denen nicht das System, sondern das Wohl des Kindes im Vordergrund steht, mit dem Schwerpunkt auf Betreuung und Entwicklung.

Mit wissenschaftlichem Vorsprung als festem Element unseres Ansatzes entwickeln wir uns auf Grundlage der neuesten Forschung, des Fachwissens und der praktischen Erfahrung ständig weiter.

Vielfältiges und zugängliches Angebot

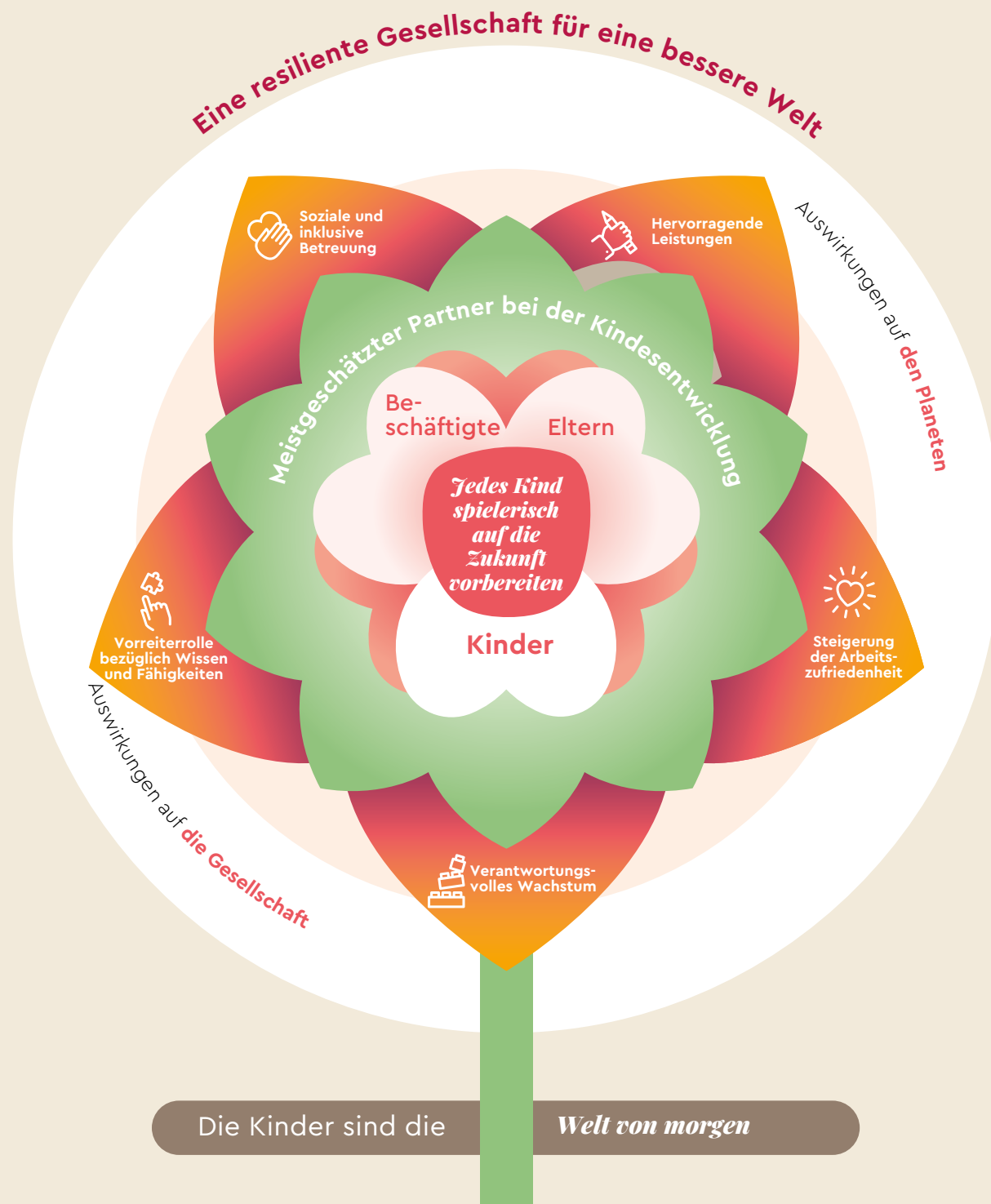
In der Kinderbetreuung gibt es viel Innovation, Unternehmergeist, Vielfalt und Flexibilität. Alle Eltern sollten die Freiheit haben, die Kinderbetreuungseinrichtung zu wählen, die am besten zu ihnen und ihren Kindern passt. Hybride Kinderbetreuungssysteme garantieren ein vielfältiges und allgemein zugängliches Angebot, das den Bedürfnissen der Eltern entspricht. Dabei gibt die Regierung den Rahmen vor, in dem sich private Anbieter von Kinderbetreuung durch Qualität und (innovative) Angebote auszeichnen müssen.



Unser Fundament

Eine bessere Zukunft

Unser Fundament ist das Bindeglied zwischen unserer täglichen Arbeit und unserer gesellschaftlichen Verantwortung und bildet die Richtschnur für alle unsere Entscheidungen. Mit hochwertiger Kinderbetreuung legen wir den Grundstein für lebenslanges Lernen und eine resiliente Generation. Was Kinder bei Partou erleben, trägt zu ihrer Zukunft bei und zu einer Gesellschaft, in der jede und jeder gleichberechtigt partizipieren kann.



Die Kinder sind die

Welt von morgen

Eine resiliente Gesellschaft für eine bessere Welt

Unser Zweck

Wir arbeiten an einer resilienten Gesellschaft, indem wir Kinder spielerisch auf die Zukunft vorbereiten. Mit der richtigen Grundlage entsteht eine Generation, die eine zukunftsfähige Gesellschaft gestalten kann.

Unsere Grundwerte

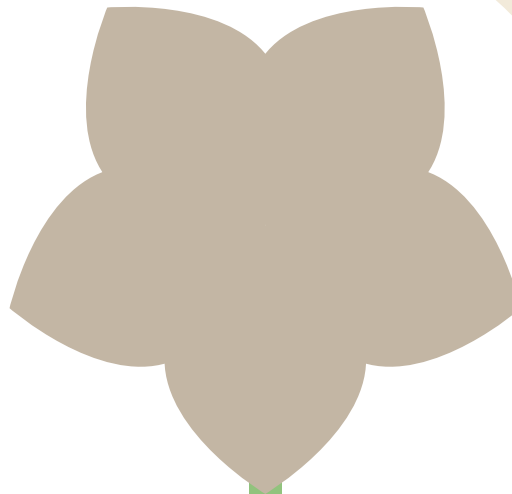
Unsere Grundwerte sind der Kompass für unsere Arbeitsweise, unsere Zusammenarbeit und unsere Entscheidungsfindung.

- **Engagiert & fürsorglich:** Bei Partou tun wir alles mit Sorgfalt. Wir begegnen Kindern, Eltern und Kolleg(inn)en freundlich, respektvoll und mit aufrichtigem Interesse. Wir schätzen den einzigartigen Hintergrund jeder einzelnen Person und arbeiten miteinander daran, dass sich in unseren Gruppen und Teams jede und jeder willkommen fühlt. Durch Zusammenarbeit werden wir stärker – das zeigt sich darin, wie wir tagtäglich füreinander da sind.
- **Entwicklungsorientiert & sachkundig:** Wir sind neugierig, offen für Feedback und entwickeln unsere Fachkompetenz ständig weiter. Durch Vertiefung unseres Wissens und unserer Erfahrung und unseren fachlichen Austausch wachsen wir als Fachkräfte und bieten Kindern und Eltern stets die bestmögliche Qualität. Lernen ist kein zeitlich abgegrenztes Ereignis, sondern eine Überzeugung, durch die unsere Arbeit immer besser wird.
- **Aufrichtig & selbstbewusst:** Wir handeln aufrichtig, mit guten Absichten und verstecken uns nicht. Wir vertrauen auf unsere Erkenntnisse und unsere Kreativität, schätzen die Einzigartigkeit anderer und äußern uns respektvoll. Dadurch schaffen wir Klarheit, Vertrauen und bessere Ergebnisse für alle.

Die Kinder sind die *Welt von morgen*

Unsere Vision

Unsere Kinderbetreuungseinrichtungen sind wie Minigesellschaften, in denen Kinder in all ihrer Verschiedenheit spielerisch, sicher und geborgen die Welt entdecken. Hier entwickeln sie mit Gleichaltrigen wichtige Fähigkeiten für ihre Rolle in der Welt von morgen. So legen wir heute den Grundstein für eine Gesellschaft, in der Gleichheit, gegenseitige Wertschätzung und ein Auge für andere und die Welt um uns herum eine Selbstverständlichkeit sind.





Unsere Mission

Jedes Kind spielerisch auf die Zukunft vorbereiten

In den entscheidenden Kinderjahren verhelfen wir den Kindern zu dem bestmöglichen Start. Wir animieren Kinder dazu, sich zu entwickeln und den Wert ihrer Talente und Grenzen und den der anderen zu entdecken, so dass sie für sich selbst, füreinander und für die Welt um sie herum sorgen können. Jedes Kind in seinem eigenen Tempo und auf seine eigene Weise. Partou-Kinder bringen sich ein und verschaffen sich Gehör – mit gegenseitigem Respekt und Verständnis für die gegenseitigen Unterschiede.



Unser Anspruch

Meistgeschätzter Partner bei der Kindesentwicklung

Partou strebt danach, der meistgeschätzte Partner bei der Kindesentwicklung zu sein – meistgeschätzt von Kindern, Eltern, Mitarbeitenden, Schulen und Universitäten, Kooperationspartnern und anderen Beteiligten. Wir setzen uns jeden Tag dafür ein, unsere Kinderbetreuung noch wertvoller zu machen. Das tun wir für und mit unseren Kolleg(inn)en, den Kindern, ihren Eltern, Schulen, Behörden und unseren Partnern, indem wir einander antreiben, voneinander lernen und Erkenntnisse miteinander teilen.



Unsere Strategie

Fokus auf die Gegenwart mit Blick auf die Zukunft

Unsere strategischen Säulen helfen uns, unseren Zweck, Auftrag und Anspruch zu verwirklichen. Bei unserer täglichen Arbeit konzentrieren wir uns auf das, was wir heute tun können, mit Wirkung für jetzt und später:



Steigerung der Arbeitszufriedenheit

– wenn sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen, können sie optimal zur Entwicklung der Kinder beitragen.



Soziale und inklusive Betreuung – jedes Kind hat ein Recht auf den gleichen und zugleich bestmöglichen Start.



Vorreiterrolle bezüglich Wissen und Fähigkeiten

– wir steigern unseren Beitrag zur Entwicklung von Kindern, indem wir uns auf der Grundlage von Wissen und Fähigkeiten ständig verbessern und die verfügbare Wissensbasis ausbauen.



Hervorragende Leistungen – wir investieren fortwährend und professionalisieren uns, um Kindern den bestmöglichen Start zu ermöglichen.



Verantwortungsvolles Wachstum – wir wollen möglichst viele Kinder mit unserer Kinderbetreuung erreichen und Kontinuität für die Zukunft bieten.

Lesen Sie mehr über unsere Strategie auf Seite 28.



Kinderbetreuungscentren der Zukunft

Woran wir arbeiten

Partou möchte sich zu einem Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit in der Kinderbetreuung entwickeln. Wenn wir nachhaltige Entscheidungen und Verhaltensweisen zur Selbstverständlichkeit machen – in unserer Pädagogik, unseren Gebäuden, Aktivitäten, der Zusammenarbeit und der Unternehmensführung –, hat dies Einfluss auf Familien, Wohngebiete und die Branche.

Nachhaltigkeit wird immer mehr Teil unserer täglichen Arbeit. Trotzdem sehen wir große Unterschiede zwischen unseren Betreuungseinrichtungen. Manche Niederlassungen und Teams sind Vorreiter: Sie experimentieren, inspirieren und zeigen schon jetzt, wie nachhaltige Kinderbetreuung aussehen kann. Auf der anderen Seite gibt es Niederlassungen, die noch am Anfang stehen oder für die nachhaltige Schritte schwerer durchführbar sind.

Das ändert nichts an unserem gemeinsamen Ziel. Wir haben eine klare Zukunftsvision, die allen unseren Niederlassungen als Orientierungspunkt dient und auf die sie – Schritt für Schritt und jede von ihrer eigenen Ausgangsposition aus – hinarbeiten.



Die nachhaltige Kinderbetreuung der Zukunft wird folgendermaßen aussehen:

- **Energieeffiziente und zukunftssichere Gebäude** aus nachhaltigen Materialien und mit intelligenter Haustechnik.
- **Zirkuläre Einrichtung und Materialien** mit Wiederverwendung, langer Lebensdauer und weniger Verschwendung als Ziel.
- **Klimaangepasste Außenbereiche:** Grüne, kühle und spielerische Gärten, die zum Entdecken einladen.
- **Abfalllose Arbeitsprozesse:** Abfall vermeiden, vermindern und verwerten.
- **Vitale, vielfältige und inklusive Teams** mit Mitarbeitenden, die sich wohlfühlen, nachhaltig reisen und bewusst einen Beitrag leisten.
- **Gesunde Kinder mit diversem Hintergrund,** die viel und gerne draußen spielen, sich täglich bewegen und gesundes Essen mögen.
- **Partner und Lieferanten mit hohen Standards für sozial verantwortliches Unternehmertum** und einem Fokus auf ökologische und soziale Auswirkungen entlang der Lieferkette.
- **Aktivitäten mit ökologischem und sozialem Impact,** die zu einer inklusiven, klimabewussten und sozial und gesellschaftlich verantwortungsvollen Generation beitragen.



Unsere Arbeitsweise

Unsere Arbeitsweise zeichnet sich durch drei zentrale Grundsätze aus, die unsere Qualität und Wirkung prägen: wissenschaftlicher Vorsprung, nachhaltiges Handeln und finanzielle Stabilität.

Wissenschaftlicher Vorsprung: Anregung zu lebenslangem Lernen

Kinderbetreuung ist viel mehr als nur das Betreuen von Kindern. Es ist eine fürsorgliche Lernumgebung, in der sie ihr volles Potenzial entfalten können. Ein Kind kann sein Leben lang von einer frühen Entwicklungsförderung profitieren. Deshalb stützen wir unsere pädagogische Vision auf wissenschaftliche Erkenntnisse und berücksichtigen diese bei der kontinuierlichen Verbesserung unserer Dienstleistungen.

Wir sind der Meinung, dass Forschungsergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse einem breiten Publikum zugänglich gemacht werden sollten, um den Kinderbetreuungssektor als Ganzes weiterzubringen. Außerdem bieten wir Eltern leicht verständliche Informationen, damit sie mehr darüber erfahren können, wie sie ihr Kind in den wichtigen ersten Lebensjahren begleiten können.

Nachhaltiges Handeln: für eine bessere Welt für künftige Generationen

In der Kinderbetreuung geht es nicht nur um die Gegenwart, sondern auch und gerade um die Zukunft der Kinder und der Welt um sie herum. Bei Partou zieht sich Nachhaltigkeit durch alles, was wir tun, von den immer klimabewussteren Entscheidungen in unseren Kinderbetreuungsstätten bis hin zu einem inklusiveren und vielfältigeren Arbeits- und Lernumfeld. Wir ergreifen bewusst Maßnahmen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern und sicherzustellen, dass unsere Entscheidungen im Rahmen unserer Möglichkeiten zu einer grüneren und gerechteren Gesellschaft beitragen. Wir legen Wert darauf, dass sich die Kinder und Mitarbeitenden zu Hause und als Teil einer Gemeinschaft und mit der Welt um sie herum verbunden fühlen.

Finanzielle Stabilität: Investitionen in die Zukunft der Kinderbetreuung

Eine gute Kinderbetreuung beginnt mit einer soliden und stabilen finanziellen Basis. Dazu gehört ein verantwortungsvoller Umgang mit Geld, aber auch das Tätigen von Investitionen in Umfang und Qualität der Kinderbetreuung. Durch Investitionen in Forschung, Qualität, neue Arbeitsmethoden und berufliche Weiterbildung stellen wir sicher, dass die pädagogischen Fachkräfte über das Wissen und die Mittel verfügen, um die Entwicklung der Kinder zu fördern.

In der Mitte der Gesellschaft

Unsere Märkte	18
Die Welt um uns herum	21
Unsere Stakeholder	25

Die sich rasch wandelnde Gesellschaft beeinflusst, wie Kinder aufwachsen, lernen und spielen – und damit auch die Rolle der Kinderbetreuung. In allen Ländern, in denen Partou tätig ist, wächst die Erkenntnis, dass Kinderbetreuung nicht nur eine praktische Einrichtung ist, sondern einen gesellschaftlichen Wert darstellt: eine Grundlage für Chancengleichheit, Erwerbsbeteiligung und eine resiliente, inklusive Gesellschaft.

Der Kontext, in dem Partou agiert, die wichtigsten Trends und unsere Stakeholder haben wesentlichen Einfluss auf unseren gesellschaftlichen Auftrag.



Unsere *Märkte*

Die Kinderbetreuung ist sowohl in den Niederlanden als auch in Großbritannien und Deutschland eine stark regulierte Branche. In allen drei Ländern bieten private Unternehmen Kinderbetreuung an und der Staat übernimmt die Rolle der Marktregulierung. Die Zulassungsregeln, die Qualitätsanforderungen und die Kostenerstattungen für die Eltern unterliegen staatlicher Kontrolle. Jedes Land hat sein eigenes System mit eigener Dynamik und eigenen Herausforderungen.



Niederlande

System

In den Niederlanden gibt es seit 2005 ein hybrides System, in dem Privatunternehmen die Betreuung von Kindern im Alter von 0 bis 13 Jahren übernehmen. Innerhalb des Systems wird unterschieden zwischen Tagesbetreuung (0 – 4 Jahre) und außerschulischer bzw. Hortbetreuung (4 – 13 Jahre) sowie zwischen Betreuung in Kindertagesstätten und Tagespflege bei Tageseltern oder beim Kind zu Hause.

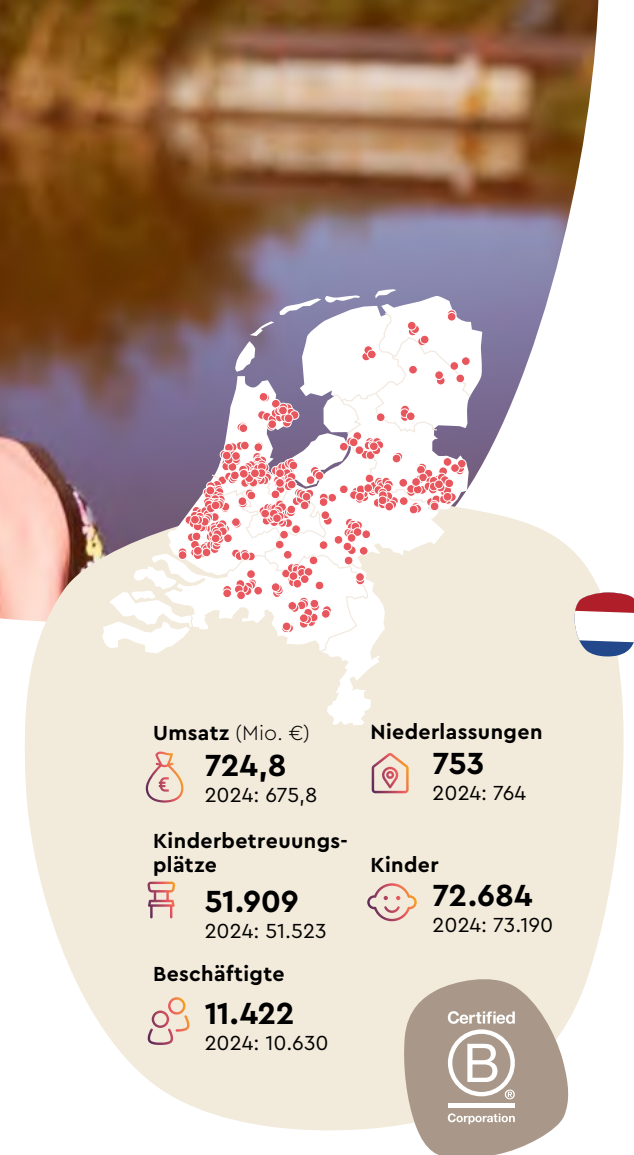
Die Kleinkindbetreuung (2 – 4 Jahre), die oft kommunal gefördert wird, fällt gemäß dem Kinderbetreuungsgesetz unter die Tagesbetreuung.

Die Art der Anbieter ist sehr unterschiedlich: Es gibt Stiftungen und kommerzielle Anbieter, die oft nur eine oder einige wenige oder aber in manchen Fällen Hunderte von Betreuungsstätten betreiben.

Neben den Zuschüssen zu den Kinderbetreuungskosten für die Eltern sind in Gesetzen und Verordnungen auch Vorschriften und Qualitätsstandards festgelegt, die die Qualität sichern sollen.

Finanzierung für Eltern

Berufstätige oder studierende Eltern können über das Finanzamt für die Zahl der in Anspruch genommenen Betreuungsstunden einen einkommensabhängigen Zuschuss, das Kinderbetreuungsgeld, bekommen. Eltern ohne Anspruch auf diesen Zuschuss können über die Gemeinde subventionierte Kleinkindbetreuung oder Vorschulerziehung in Anspruch nehmen, sofern ihr Kind die Kriterien erfüllt. Auch Eltern mit Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld können, abhängig von den örtlichen Regeln, die von der Gemeinde subventionierte Kleinkindbetreuung oder



Vorschulerziehung in Anspruch nehmen. Ab 2026 hat eine größere Gruppe berufstätiger Eltern Anspruch auf den maximalen Erstattungssatz von 96 Prozent. Auch Besserverdienende erhalten einen höheren Erstattungssatz. Dies ist Teil der allmählichen Einführung einer „fast kostenlosen Kinderbetreuung“ für berufstätige Eltern, die zuvor aufgeschoben worden war.

Im Koalitionsvertrag 2026 – 2030 ist festgehalten, dass die Pläne für eine fast kostenlose Kinderbetreuung für berufstätige Eltern nun unverändert umgesetzt werden. Wir gehen davon aus, dass die Erstattungen auch 2027 weiter steigen werden für die Eltern, die aufgrund der Höhe ihres Einkommens noch nicht die 96-prozentige Erstattung bekommen. Darüber hinaus arbeitet die Regierung an einem neuen Finanzierungsmodell ab ca. 2029, bei dem ein einkommensunabhängiger Erstattungssatz von 96 Prozent für berufstätige Eltern direkt dem Kinderbetreuungsanbieter überwiesen wird. Es fließen immer mehr öffentliche Mittel in die Kinderbetreuung. Daher gibt es Pläne, die Kinderbetreuungsbranche unter das Gesetz zur Begrenzung von Spitzengehältern (WNT) fallen zu lassen, das sich auf Gehälter in staatlichen und halbstaatlichen Institutionen bezieht, und die Kinderbetreuung als Dienstleistung von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse (DAEB) einzustufen.¹ Es ist noch unklar, ob diese Pläne umgesetzt werden. Die Pläne sorgen für große Unruhe und Unsicherheit in der Branche, wodurch Unternehmer bei Investitionen zurückhaltend sind, während gerade jetzt die Kapazität erweitert werden muss, damit alle Eltern bald einen Platz für ihr(e) Kind(er) finden können. Die Unruhe rührt von der großen Zunahme des Verwaltungsaufwands, der Abhängigkeit von politischen Entscheidungen und Einschränkungen bei z. B. Kooperationen oder der Erweiterung des Angebot an Aktivitäten her.

Aufsicht und Qualität

Die Kommunen sind für die Aufsicht über alle Kinderbetreuungseinrichtungen zuständig und haben hiermit die Gesundheitsämter betraut, die die Einrichtungen im Durchschnitt einmal jährlich inspizieren.



Großbritannien (England)

System

England hat einen hybriden Kinderbetreuungsmarkt, in dem private Anbieter innerhalb eines staatlich finanzierten Basissystems für „kostenlose Kinderbetreuung“, dem *Free Early Education Entitlement*, tätig sind.

Finanzierung für Eltern

Seit April 2024 bildet das *Free Early Education Entitlement Scheme* den Kern der Finanzierung für eine „kostenlose Kinderbetreuung“ in England. Berufstätige Eltern bekommen 30 Stunden Betreuung für Kinder im Alter von 9 Monaten bis einschließlich 4 Jahren erstattet. Darüber hinaus erhalten nicht erwerbstätige Eltern 15 Stunden pro Woche für 3- und 4-Jährige erstattet.²

Die Regierung stellt den lokalen Behörden einen bestimmten Stundensatz zur Verfügung, den diese an die Kinderbetreuungsanbieter weiterleiten. Die lokalen Behörden haben die Möglichkeit, diesen Stundensatz anzupassen, wodurch regionale Unterschiede entstehen.

Obwohl die Regelung eine „kostenlose“ Betreuung vorsieht, berechnen die Anbieter fast immer zusätzliche Kosten, die nicht direkt die Betreuung betreffen (z. B. Mahlzeiten, Windeln). Gemäß der jüngsten Durchführungsverordnung (*Statutory Guidancy*) von April 2025 dürfen Anbieter jedoch keine obligatorischen Zusatzkosten innerhalb der kostenlosen Stunden in Rechnung stellen.³

Eltern nehmen oft mehr als die subventionierte Zahl an Stunden in Anspruch, da die Regelung nur während der Schulwochen gilt. Diese zusätzlichen Stunden werden den Eltern zum Marktpreis in Rechnung gestellt.

Von 2024 bis 2026 will die englische Regierung zudem in den Ausbau und die Werbung für außerschulische Betreuung (*Wraparound Care*) investieren.⁴ Für die außerschulische Betreuung von Kindern bis zu 11 Jahren können berufstätige Eltern einen Teil der Kosten erstattet bekommen.⁵ Diese Form der Betreuung wird hauptsächlich von Schulen angeboten.

Aufsicht und Qualität

Die Aufsicht über die Kinderbetreuung wird von Ofsted wahrgenommen. Alle Einrichtungen, die Kinder bis zum Alter von 5 Jahren betreuen, müssen bei Ofsted registriert sein. Inspektionen finden seit 2025 durchschnittlich alle vier Jahre statt oder häufiger, wenn Ofsted beispielsweise Beschwerden erhält.



Umsatz (Mio. €)

104,3
2024: 95,8

Niederlassungen

115
2024: 106

Kinderbetreuungs-
plätze

8.481
2024: 8.149

Kinder

7.744
2024: 8.795

Beschäftigte

2.326
2024: 2.195

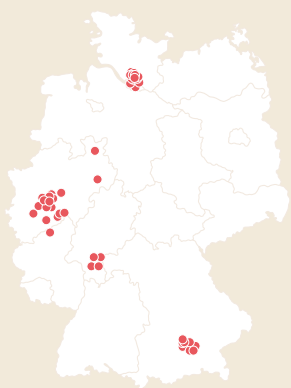




Deutschland

System

Deutschland verfügt über ein weitgehend subventioniertes Kinderbetreuungssystem, bei dem private Anbieter sowohl von den Bundesländern als auch von den Kommunen finanziert werden. Trotz des bundesweiten Rahmens durch das *Gute-KiTa-Gesetz* (2019) und das *KiTa-Qualitätsgesetz* (2023) bleibt der Markt stark dezentralisiert, mit wesentlichen Unterschieden zwischen den Bundesländern bei den Gesetzen und Regeln.



Umsatz (Mio. €)

51,1
2024: 34,9

Niederlassungen

67
2024: 45

Kinderbetreuungs-
plätze

3.145
2024: 2.155

Kinder

2.470
2024: 2.160

Beschäftigte

814
2024: 567

Mit dem KiTa-Qualitätsgesetz gibt die Bundesregierung den Bundesländern einen zusätzlichen Impuls zur weiteren Verbesserung der Qualität und der Inanspruchnahme der Kinderbetreuung. 2025 wurde dieses Gesetz weiter verschärft, um bundesweit die Qualitätsverbesserung, die Inklusion und die Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards auf längere Sicht voranzutreiben.

Die Kinderbetreuung in Deutschland gliedert sich in zwei Hauptformen, die länderspezifische Unterschiede aufweisen: die Kinderkrippe (0 – 3 Jahre) und den Kindergarten (3 Jahre bis zum Eintritt in die Grundschule). Das Eintrittsalter in die Grundschule variiert je nach Bundesland (5 – 7 Jahre). Seit 1999 haben 3- bis 6-Jährige Recht auf einen garantierten Kindergartenplatz. Außerdem gibt es eine Kinderbetreuungspauschale für Eltern. Ab dem Schuljahr 2026/2027 werden alle Schüler ab der ersten Klasse einen rechtlichen Anspruch auf Kinderbetreuung haben.⁶

In Deutschland gibt es einen umfangreichen Markt für betriebliche Kinderbetreuung. Darüber hinaus gibt es öffentlich-private Partnerschaften, bei denen Unternehmen, Kommunen und Anbieter gemeinsam Betreuungsangebote organisieren, die sowohl für die Kinder der Beschäftigten der Unternehmen als auch für Kinder aus dem jeweiligen Ort bestimmt sind.

Finanzierung und Fördermodelle

Die Förderungen unterscheiden sich je nach Bundesland und Gemeinde. Einige Bundesländer arbeiten mit festen Pauschalen pro Kind oder Gruppe, andere mit einkommensabhängigen Beiträgen. In einem Teil der Bundesländer ist ein gewinn-

orientierter Betrieb im Rahmen der geförderten Kinderbetreuung ausgeschlossen. Bei der betrieblichen Kinderbetreuung übernimmt das Unternehmen die Kosten für die Betreuung der Kinder der Mitarbeitenden.

Mit der Einführung der bundesweiten Qualitätsanforderungen 2025 bekommen die Bundesländer insgesamt 4 Milliarden Euro, die zweckgebunden für Qualitätsverbesserungen eingesetzt werden müssen, einschließlich der Verringerung des Personalmangels, der Stärkung der Sprachförderung und der Professionalisierung der Führungskräfte. Im Gegensatz zu früheren bundesweiten Programmen dürfen die Bundesländer diese Mittel nicht zur Senkung der Elternbeiträge verwenden.

Aufsicht und Qualität

Die Aufsicht ist in Deutschland dezentral organisiert und kann je nach Bundesland sehr unterschiedlich sein. Die Gemeinden spielen bei der Umsetzung die Hauptrolle, was zu Unterschieden bei Art und Häufigkeit der Inspektionen führt.

Über die bundesweiten Qualitätsanforderungen fördert die Bundesregierung eine weitere Harmonisierung zwischen den Bundesländern, ohne etwas am dezentralen Charakter der Aufsicht zu verändern. Innerhalb der bundesweiten Vorgaben liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation, der Stärkung der Sprachförderung und der Professionalisierung der Führungskräfte. Diese Prioritäten sollen zu einer nachhaltigeren und gleichwertigeren Qualitätsbasis innerhalb des stark differenzierten Systems in Deutschland beitragen.

Die Welt um uns herum

Die Welt um uns herum verändert sich rasch. Wir leben in einer Zeit großer gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und technologischer Veränderungen. Diese Entwicklungen beeinflussen sowohl Partou als Unternehmen als auch das Leben von Familien und damit die Rolle der Kinderbetreuung.

Politik & Gesellschaft

Europa erlebte 2025 in gesellschaftlicher und politischer Hinsicht ein unruhiges Jahr. Themen wie Lebenshaltungskosten, öffentliche Einrichtungen, Migration und Sicherheit trugen zu Polarisierung bei und beeinflussten die Sozial-, Arbeitsmarkt- und Kinderbetreuungspolitik.

Niederlande

Die Niederlande erlebten 2025 erneut politische Instabilität mit einer Regierung, die nach elf Monaten zerbrach, gefolgt von Wahlen, Koalitionsgesprächen und der Aussicht auf eine Minderheitsregierung. Die Unsicherheit hinsichtlich der künftigen Politik betraf auch Themen wie Kinderbetreuung, Arbeit und Nachhaltigkeit. Große Themen wie Ungleichheit und die Bezahlbarkeit von Grundbedürfnissen beherrschten weiterhin den öffentlichen Diskurs. Während die Politik auf der Stelle trat, nahmen die gesellschaftlichen

Spannungen zu und die Ungleichheit blieb ein hartnäckiges Problem. Untersuchungen zeigen, dass die Ungleichheit in Bezug auf Einkommen, Gesundheit, Lebensumfeld und Chancen zunimmt und sich bei einigen Gruppen konzentriert. Das hat auch Auswirkungen auf Kinder: Schon beim Eintritt in die Kinderbetreuung und die Schullaufbahn zeigt sich eine Chancenungleichheit.⁷

Großbritannien

Nach 14 Jahren ununterbrochener Regierungszeit der Konservativen übernahm 2025 die Labour-Partei das Ruder. Radikale Veränderungen blieben jedoch aus. In Großbritannien waren 2025 die Lebenshaltungskosten, der Druck auf das öffentliche Gesundheitssystem, die Wirtschaft, Einwanderung und Wohnraum die meistgenannten Sorgen der Bürger. Dieser allgemeine gesellschaftliche Druck trifft Familien, die mit Bezahlbarkeit, Energiepreisen und dem Zugang zum Gesundheitswesen und zu sozialen Angeboten zu kämpfen haben.⁸

Deutschland

Das politische Jahr 2025 in Deutschland war von vorgezogenen Bundestagswahlen im Februar und dem Amtsantritt einer neuen Regierung im Mai geprägt – einer Regierung, die sich eine strengere Einwanderungspolitik, Entlastungen für Unternehmen sowie Investitionen in Verteidigung und Infrastruktur zum Ziel gesetzt hat.

Die gesellschaftlichen Herausforderungen sind vergleichbar mit denen in den Niederlanden und in Großbritannien. Inflation und Lebenshaltungskosten werden in Deutschland allgemein als dringliche Themen angesehen. Darüber hinaus gibt es gesellschaftliche Sorgen um das Gesundheitswesen und die soziale Sicherheit, den Wohnungsmarkt, die Migration, die Wirtschaft und die Kriminalität.⁹

Was bedeutet dies für Partou?

- **Flexibilität in Strategie und Umsetzung**
Die politische und strategische Unsicherheit erfordert Flexibilität und schnelle Anpassung.
- **Stärkung unserer gesellschaftlichen Rolle**
Als inklusive Einrichtung tragen wir zu Verbundenheit, Stabilität und Chancengleichheit bei.
- **Länderspezifische Strategie**
Aufgrund der Unterschiede zwischen den Ländern bedarf es einer gezielten Positionierung und politischer Beziehungen für jeden Markt.
- **Fokus auf Zugänglichkeit und Qualität**
Der wirtschaftliche Druck und die wachsende Ungleichheit machen eine bezahlbare, qualitativ hochwertige Betreuung unerlässlich.



Bevölkerung & Wirtschaft

Wirtschaftliche Unsicherheit, eine sich verändernde Bevölkerungsstruktur und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt bestimmen die wirtschaftliche Realität in den Niederlanden, Großbritannien und Deutschland.

Niederlande

In den Niederlanden wächst die Bevölkerung, vor allem durch Migration, und die Vielfalt nimmt zu. Die Geburtenrate steigt leicht an, was die Nachfrage nach Kinderbetreuung stärkt.^{7, 10}

Die niederländische Wirtschaft wuchs 2025, unter anderem aufgrund steigender Löhne und höherer

Verbraucherausgaben, um 1,7 Prozent.¹¹ Obwohl die Erwerbsquote auf 73,4 Prozent stieg¹², blieb der Personalmangel in entscheidenden Sektoren wie Pflege, Bildung und Kinderbetreuung groß.

Der Druck zur Beteiligung an Berufstätigkeit, informeller Pflege und Kindererziehung führt bei Mitarbeitenden und Eltern immer häufiger zu Überlastung.⁷

Großbritannien

Die Zahl der Kinder wird in Großbritannien bis 2030 voraussichtlich leicht zurückgehen. Gleichzeitig wird die Vielfalt der kulturellen Hintergründe durch die Migration zunehmen.¹³

Die Zeichen für die britische Wirtschaft sind ungünstig. 2025 verbuchte ein großer Teil der britischen Unternehmen Umsatzrückgänge, zusammen mit erheblicher wirtschaftlicher Unsicherheit. Kostensteigerungen, Margendruck und Personalmangel sind ein anhaltendes Problem. Eine Mehrheit der Haushalte ist mit höheren Lebenshaltungskosten konfrontiert, was zu Sparmaßnahmen und finanziellen Sorgen in den Familien führt.¹⁴

Deutschland

Nach zwei Jahren Rezession verzeichnete die deutsche Wirtschaft 2025 wieder ein geringfügiges Wachstum von 0,2 Prozent. Auch für 2026 wird ein leichter Anstieg erwartet.¹⁵

Deutschland befindet sich mitten in einem strukturellen demografischen Wandel mit leicht rückläufigen Geburtenzahlen und einer – trotz

zunehmender Migration – schnell alternden Bevölkerung. Die schrumpfende Erwerbsbevölkerung sorgt für strukturelle Engpässe auf dem Arbeitsmarkt, vor allem in personalintensiven Branchen. Die regionalen Unterschiede sind groß: Städte wachsen, viele Regionen schrumpfen.¹⁶

Was bedeutet dies für Partou?

– Anhaltendes Engagement, ein guter Arbeitgeber zu sein

Der strukturelle Arbeitskräftemangel erfordert Investitionen in Mitarbeitende, langfristige Beschäftigungsfähigkeit und Raum für Entwicklung.

– Inklusive Betreuung für vielfältige Familien

Die zunehmende kulturelle Vielfalt erfordert ein Umfeld, in dem sich jedes Kind und jeder Elternteil gesehen und willkommen fühlt.

– Auf die lokale Situation abgestimmte Angebote und Kapazitäten

Die Unterschiede in Bezug auf Bevölkerungswachstum, Schrumpfung und Überalterung machen einen gezielten, regionalen Ansatz erforderlich.

– Unterstützung von Beruf und Familie in wirtschaftlich unsicheren Zeiten

Vor dem Hintergrund finanzieller Belastungen und zunehmender Anforderungen an Eltern bleibt eine zugängliche und zuverlässige Kinderbetreuung unverzichtbar.

Ökologie & soziale Auswirkungen

Nachhaltigkeit hat sich zu einem Thema entwickelt, das aus dem europäischen Wirtschaftsleben nicht mehr wegzudenken ist. Die Folgen des Klimawandels und die Bedrohungen für Natur und Mensch werden immer sichtbarer. Immer mehr Stakeholder – von Eltern bis hin zu Aufsichtsbehörden – erwarten von Unternehmen mehr Transparenz, Rechenschaftspflicht und Tatkraft.

In den letzten Jahren hat die Europäische Union mit Rechtsvorschriften wie der CSRD, der CSDDD und der EU-Taxonomieverordnung stark auf mehr Nachhaltigkeit hingearbeitet, wodurch Nachhaltigkeit für Großunternehmen längst keine unverbindliche Sache mehr ist.

Dennoch sind 2025 deutliche Gegenbewegungen zu beobachten. Politische Entwicklungen – wie der Omnibus-I-Vorschlag der Europäischen Kommission, durch den (Berichts-)Pflichten teilweise aufgeschoben wurden und nur für große Unternehmen gelten, sowie die Präsidentschaft von Donald Trump in den USA, der internationale Klima- und Menschenrechtsinitiativen bremst – sorgen für ein geopolitisches Klima, in dem Nachhaltigkeit weniger selbstverständlich erscheint. Diese rückwärts gerichteten Verschiebungen führen zu Unsicherheit und Verzögerungen, wie beispielsweise der Aufschub von Berichtspflichten für Unternehmen.

Trotz dieses Klimas halten viele europäische Unternehmen unvermindert an ihrer Nachhaltigkeitsstrategie fest. Nachhaltigkeit bleibt aktuell und strategisch relevant, unter anderem aufgrund von gesellschaftlichem Druck, Marktdynamik

und langfristigen Risiken. Allerdings entstehen neue Phänomene wie „Greenhushing“, bei dem Organisationen aus Angst vor Vorwürfen, „Greenwashing“ zu betreiben, bei der Kommunikation über ihre Nachhaltigkeitsleistungen zurückhaltender werden.

Niederlande

Viele Niederländer möchten nachhaltiger leben, aber gerade die Verhaltensweisen mit den größten Umweltauswirkungen werden nicht leicht geändert: weniger Fliegen, weniger Fleischkonsum und mehr Maßnahmen für die Nachhaltigkeit von Wohnungen. 2025 wurden mehr Hindernisse sichtbar als zuvor, insbesondere in den Bereichen Mobilität und Wohnen.

Es wird oft unterschätzt, wie groß die stille Unterstützung für nachhaltige Alternativen ist. Wenn diese Unterstützung sichtbar gemacht wird, kann der Umschwung in der Gesellschaft beschleunigt werden.

Die Mehrheit der Niederländer ist der Meinung, dass die Regierung durchaus mehr Nachhaltigkeitsmaßnahmen vorschreiben kann. Auch wenn Maßnahmen sie selbst treffen, gibt es immer mehr Unterstützer einer fairen und klaren Klimapolitik. Das zeigt, dass die Bürger bereit sind, sich anzupassen, solange die Politik kalkulierbar und gerecht ist.¹⁷

Großbritannien

Ökologische Trends werden indirekt durch die finanzielle Situation vieler Haushalte sichtbar. Die Energiearmut nimmt zu: Ein beträchtlicher Teil der Erwachsenen hat Schwierigkeiten, die Wohnung zu

heizen und die Energiekosten zu bezahlen, insbesondere in benachteiligten Bevölkerungsgruppen. So nimmt die soziale Ungleichheit zu und das Wohlergehen von Familien wird beeinträchtigt.⁸

Deutschland

Deutschland spürt immer deutlicher die Folgen des Klimawandels. Das Land gehört historisch gesehen zu den größten Pro-Kopf-Emittenten, was den gesellschaftlichen und politischen Druck auf die Klimapolitik erhöht.⁹

Was bedeutet dies für Partou?

– Nachhaltigkeit als dauerhafte Verantwortung

Eine transparente Berichterstattung und konkrete Schritte für mehr Nachhaltigkeit bleiben für das Vertrauen und die Zukunftssicherheit unerlässlich.

– Zukunftsorientierte Betreuungsstätten

Durch den Klimawandel müssen die Niederlassungen energieeffizient, gesund und klimaangepasst sein.

– Bewusstsein bezüglich Erschwinglichkeit und Impact

Bei Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit berücksichtigen wir soziale Ungleichheit und die Erschwinglichkeit für Familien.



Technik & Innovation

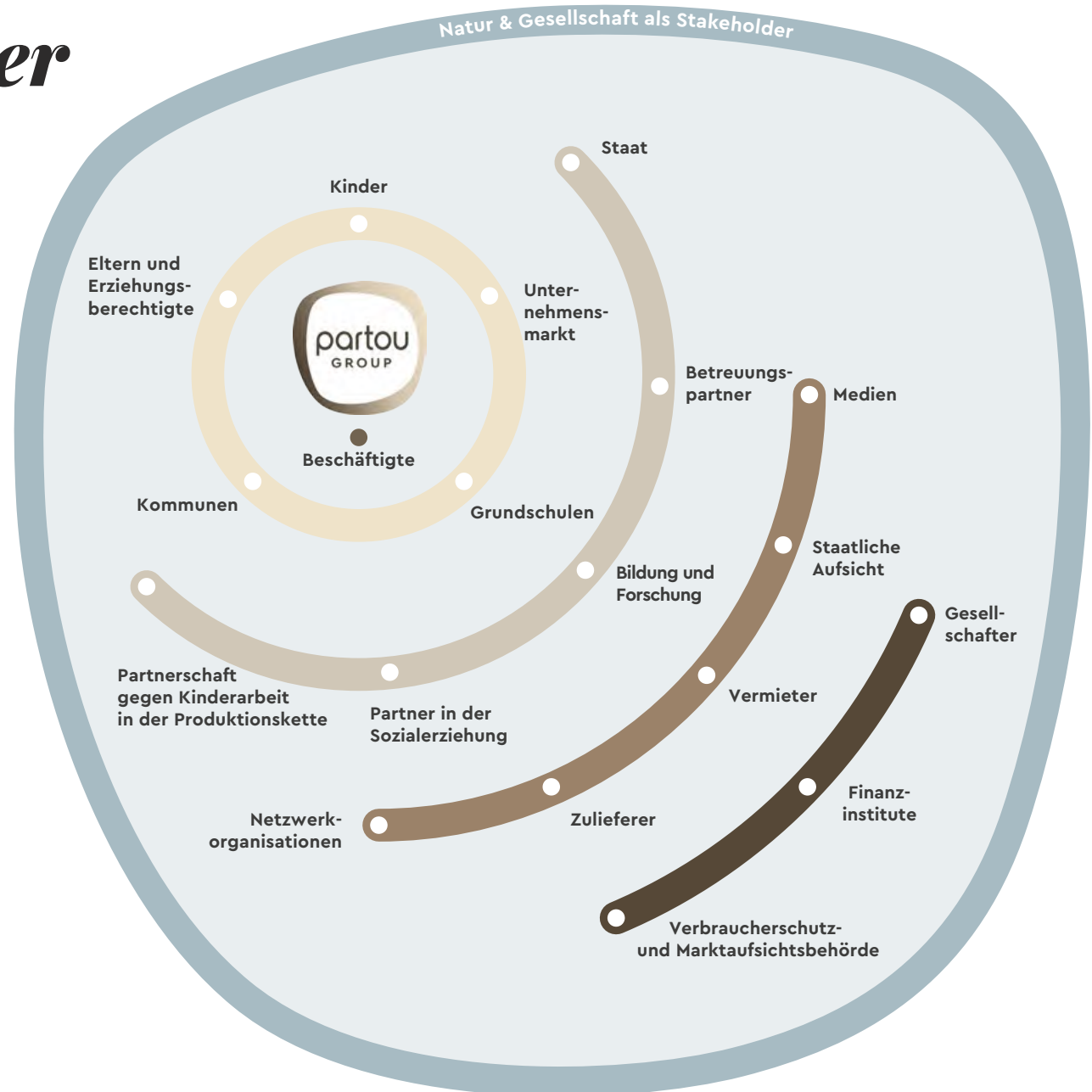
Die digitale Beschleunigung schreitet voran. Neue Technologien wie agentische KI, digitale Zwillinge und quantensichere Kryptografie beeinflussen gesellschaftliche Werte wie Datenschutz und Sicherheit. Für Organisationen wie Partou, die über große Datenmengen verfügen, bietet die Digitalisierung Chancen für mehr Effizienz, Verwaltungsentlastung und besseren Service. Dabei sind sorgfältige Rahmenbedingungen für die Datenverwendung und Governance von entscheidender Bedeutung. Die Digitalisierung spielt auch eine Rolle bei der Unterstützung von Familien, unter anderem durch neue digitale Plattformen für Elternschaft, Gesundheitsfragen und den Zugang zu Dienstleistungen.¹⁸

Was bedeutet dies für Partou?

- **Verantwortungsvolle digitale Entwicklung**
Wir investieren in digitale Kompetenzen und den sorgfältigen Einsatz von Technologie und KI, mit klaren Rahmenvorgaben für die Datenverwendung und Governance.
- **Datenschutz und Transparenz als Grundlage**
Datenschutz und klare Kommunikation bleiben unverzichtbar, insbesondere im internationalen Kontext.
- **Technik im Dienste der pädagogischen Qualität**
Innovation unterstützt unsere Dienstleistungen, aber der menschliche Aspekt und die pädagogische Qualität stehen an erster Stelle.

Unsere *Stakeholder*

Wir sind ständig in Kontakt mit unserem Umfeld. Gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kindern, Eltern und Unternehmen, Schulen, Behörden und Partnern machen wir die Kinderbetreuung wertvoller. Wir sind uns unseres Einflusses auf unsere Stakeholder bewusst. Wir sind offen für neue Erkenntnisse und teilen unsere Erkenntnisse mit anderen. So bekommen wir ein Bild von den Themen, die für sie am relevantesten sind und durch die wir für sie Qualität und Werte schaffen können. Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse gibt Aufschluss darüber (siehe Seite 139).





Unsere Mitarbeitenden,
das Herzstück unserer
Dienstleistungen

Beschäftigte

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Ihre Fachkompetenz, ihr Wohlbefinden und ihr Engagement haben entscheidenden Einfluss auf die Qualität unserer Betreuung. Deshalb investieren wir kontinuierlich in Weiterbildung, fachliche Mitsprache, Vielfalt, Vitalität und Arbeitszufriedenheit.



Unsere Kunden, für die
wir wichtig sein wollen

Kinder

Bei Partou dreht sich alles um das Kind. Wir bieten Kindern eine sichere, inklusive und anregende Umgebung, in der sie sich sozial, emotional und kognitiv entwickeln können – jedes Kind in seinem eigenen Tempo.

Eltern und Erziehungsberechtigte

Eltern vertrauen uns ihr wertvollstes Gut an. Ihre Bedürfnisse und ihre Rückkopplung sind Orientierungspunkte für die Verbesserung unserer Dienstleistungen. Wir unterstützen Eltern durch klare Kommunikation, pädagogische Begleitung und praktische Entlastung.

Unternehmensmarkt

In Deutschland bieten wir Kinderbetreuung sowohl direkt für Eltern als auch für Unternehmen an. Auf dem Unternehmensmarkt unterstützen wir Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Kinderbetreuungskonzepten, die für ihre Beschäftigten optimal geeignet sind.

Kommunen

Die Zusammenarbeit mit Städten und Gemeinden ist für unser Angebot an Programmen und Dienstleistungen für Zielgruppen wie Kinder mit dem Risiko von Sprach- und Entwicklungsverzögerungen (Vorschulunterricht (VU)) oder Eltern in einer Notsituation sehr wichtig. Die Kommunen bestimmen, welche Kinder förderfähig sind, legen zusätzliche Kriterien für Kinderbetreuungseinrichtungen fest und wählen die Einrichtungen aus.

Sowohl in den Niederlanden als auch in Großbritannien und Deutschland haben die Kommunen zudem eine ausführende Rolle im Zusammenhang mit geltenden Gesetzen und Vorschriften.

Grundschulen

Grundschulen sind für uns wichtige Kooperationspartner. Die Schulen sind zum einen in den Niederlanden gesetzlich verpflichtet, sich um die Organisation der außerschulischen Betreuung zu kümmern, und zum anderen trägt eine gute Zusammenarbeit mit den Schulen zu einem kontinuierlichen Entwicklungsverlauf der Kinder bei. Deshalb befinden sich etwa die Hälfte aller Kindertagesstätten in den Niederlanden in oder bei einer Schule.



Wie wir die kindliche
Entwicklung gestalten,
Qualität unseres Angebots

Betreuungspartner

Für Kinder mit besonderem Förderbedarf arbeiten wir eng mit dem Jugendamt, dem Gesundheitsamt, Logopäd(inn)en, Inklusionsbeauftragten und anderen Fachdisziplinen zusammen. So fördern wir die Zugänglichkeit und Chancengleichheit.

Partner in der Sozialerziehung

Die Sozialerziehung schon in jungem Alter ist wichtig für die Entwicklung. Dieser Tatsache tragen wir Rechnung, indem wir mit gesellschaftlichen Partnern zusammenarbeiten. Gemeinsam mit ihnen bieten wir eine Palette von Aktivitäten an und gehen auf Dutzende von gesellschaftlichen Themen ein. Seit 2025 sind wir ein offizieller Partner von UNICEF. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 76.

Staat

Die Kinderbetreuung ist sowohl in den Niederlanden als auch in Großbritannien und Deutschland eine stark vom Staat regulierte Branche. Die Rolle der Behörden auf landesweiter und dezentraler Ebene ist in den drei Ländern unterschiedlich. Der Kontakt zu staatlichen Stellen ist für Partou wichtig, um auf kommunaler, landesweiter und nationaler Ebene in Absprache mit allen Beteiligten an einer bestmöglichen Kinderbetreuung und -entwicklung zu arbeiten.

Bildung und Forschung

Die Entwicklung von Wissen ist einer der Schwerpunkte von Partou. Forschungserkenntnisse sind für uns ein wichtiges Mittel zur kontinuierlichen Verbesserung unserer (pädagogischen) Qualität. Deshalb arbeiten wir intensiv mit Wissens- und Ausbildungsinstituten zusammen, fördern die Forschung und investieren in sie.

Schulen und Hochschulen sind wichtige Partner bei der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften und bei dualen Ausbildungsgängen.



Was Kinderbetreuung ermöglicht, starke und zuverlässige Organisation

Staatliche Aufsicht

Transparenz und Vertrauen stehen bei dieser Beziehung im Mittelpunkt. Der niederländische GGD, Ofsted, die Landesjugendämter und andere Aufsichtsbehörden überwachen die gesetzlichen Qualitätsanforderungen.

Netzwerkorganisationen

Partou pflegt aktiv Kontakte zu einer Vielzahl von Netzwerkorganisationen: von Branchenverbänden und Interessengruppen bis hin zu Gewerkschaften und der Pensionskasse. Wir verfolgen die Ansichten und Entwicklungen dieser Organisationen und fungieren bei unterschiedlichen Themen als Gesprächspartner.

Medien

Die Medien spielen eine wichtige Rolle für das Image unserer Branche und von Partou. Partou legt großen Wert darauf, transparent zu sein und die Medien mit korrekten Informationen über unser Unternehmen zu versorgen. Als führender Akteur der Branche werden wir oft von nationalen und regionalen Medien zu unserem Ansatz und unserer Vision zu unterschiedlichen Themen befragt. Die lokalen Medien berichten regelmäßig über Aktivitäten unserer Niederlassungen, von Besuchen in Pflegeheimen bis hin zu Wohltätigkeitsaktionen.

Vermieter

Alle unsere Räumlichkeiten werden gemietet, mit Ausnahme einiger weniger Räume. Wir mieten unter anderem von gewerblichen und privaten Vermietern, Investoren und Kommunen. Die Vermieter sind zu einem großen Teil für die Instandhaltung der Gebäude zuständig. Dies spielt eine große Rolle bei der Verbesserung der Nachhaltigkeit von Gebäuden.

Zulieferer

Um gute Dienstleistungen und eine optimale Betreuung für die Kinder bieten zu können, sind wir nicht zuletzt von unseren Lieferanten abhängig. Daher pflegen wir gute Beziehungen zu unseren Zulieferern, die uns u. a. mit Verbrauchsmaterialien, Lebensmitteln, IKT-Dienstleistungen, Schulungen und Kursen versorgen. Wir wollen möglichst mit festen Lieferanten arbeiten, mit denen wir eine langfristige Beziehung pflegen und die hohe Standards für eine verantwortungsvolle Beschaffung haben und sich zu den Menschenrechts- und Unternehmensgrundsätzen der Vereinten Nationen und dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bekennen.



Was für Kontinuität sorgt, eine solide finanzielle Basis

Gesellschafter

Seit August 2022 ist Partou Teil eines sogenannten ESG- oder Artikel 8 Fonds für Nachhaltigkeit, der von der niederländischen Investmentgesellschaft Waterland verwaltet wird. Das Interesse der Gesellschafter liegt vor allem in der Schaffung von Mehrwert für das Unternehmen. Die Gesellschafter

bringen Kapital, Wissen und Erfahrung ein und ermöglichen es Partou, dauerhaft in eine stetige Qualitätsverbesserung zu investieren.

Finanzinstitute

Partou unterhält Beziehungen zu verschiedenen Finanzinstituten wie Banken, Investoren, Pensionskassen und Versicherern. Wir brauchen sie für unsere finanzielle Sicherheit, Stabilität und zur Begrenzung finanzieller Risiken.

Verbraucherschutz- und Marktaufsichtsbehörde

Die niederländische Verbraucherschutz- und Marktaufsichtsbehörde (ACM) wacht über faire Wettbewerbsbedingungen in der Kinderbetreuung in den Niederlanden. Bei der Fusion zwischen Partou und der KidsFoundation 2019 stellte die ACM die Bedingung, dass drei Niederlassungen im Amsterdamer Stadtteil Südost verkauft werden mussten. Die ACM fürchtete, dass beide Unternehmen zusammen dort sonst einen zu großen Marktanteil erringen und so die Wahlfreiheit der Eltern möglicherweise zu sehr einschränken würden.



Wie Kinderbetreuung nachhaltig bleibt, unser ökologischer Impact

Natur und Gesellschaft als Stakeholder

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft werden bei unseren Entscheidungen so weit wie möglich berücksichtigt. Da die Natur und die Gesellschaft als Ganzes selbst keine Stimme haben, ist dies in unserer Satzung, unserem Zweck, unseren ESG-Verpflichtungen und dem Stellenwert der CSR innerhalb unseres Unternehmens verankert.

Unsere Strategie und unser Fokus

Bei Partou bereiten wir Kinder spielerisch auf die Zukunft vor. Das tun wir jeden Tag in unseren Niederlassungen, zusammen mit Kolleg(inn)en, Eltern und Partnern. Wir fühlen uns nicht nur dafür verantwortlich, jedem Kind ein sicheres, inklusives und liebevolles Umfeld zu bieten, sondern auch zu einer Welt beizutragen, der sie mit Zuversicht entgegensehen können. Was wir heute tun, hat Einfluss auf die Welt, in der die Kinder morgen leben werden. Deshalb blicken wir weiter voraus und treffen Entscheidungen, die zu Qualität, Kontinuität und gesellschaftlichem Nutzen beitragen.

Unsere Nachhaltigkeitsvision

Unsere strategischen Säulen	30
Unser Wertschöpfungsmodell	32
Unsere wesentlichen Themen	33
Unser Impact in der Wertschöpfungskette	35

Zweckorientiertes, verantwortungsbewusstes Unternehmertum

Unsere Strategie dient als zielführender Rahmen, um in der Gegenwart bedeutungsvolle Arbeit zu leisten und zugleich an unserer Zukunftsfähigkeit zu weiterzuarbeiten. Dabei steht unser Zweck im Mittelpunkt: einen Beitrag zu einer resilienten Gesellschaft für eine bessere Welt zu leisten. Nachhaltigkeit und Vielfalt, Inklusion und Gleichwertigkeit sind in unserem Zweck, unseren strategischen Entscheidungen und der Art und Weise, wie wir arbeiten, zusammenarbeiten und Verantwortung übernehmen, fest verankert.

Dabei arbeiten wir nach klaren Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Unternehmertum. Wir setzen uns für den Respekt vor Mensch und Natur ein, handeln in allen unseren Prozessen integer und kommunizieren offen mit Eltern, Mitarbeitenden, Partnern und der Gesellschaft. Umgekehrt erwarten wir dasselbe von unseren Partnern und Lieferanten.

***Fokus auf die
Gegenwart mit
Auge für die
Zukunft.***



Nachhaltigkeitsvision

Sorge für sich selbst, andere und das gesamte Umfeld

Nachhaltigkeit bedeutet bei Partou, sich um sich selbst, andere und die Welt, die uns umgibt, zu kümmern:

- Wir fördern einen **gesunden Lebensstil**.
- Wir **hören** einander zu, **respektieren** Unterschiede und **lernen** daraus.
- Wir tun gerne etwas **für jemand anderen**.
- Wir gehen **behutsam mit der Erde um**.

Diese Vision basiert auf drei Überzeugungen:

- **Die Kinder sind die Welt von morgen.** Unsere Kinderbetreuungseinrichtungen sind wie Minigesellschaften, in denen Kinder in all ihrer Verschiedenheit spielerisch, sicher und geborgen die Welt entdecken. Hier entwickeln sie mit Gleichaltrigen wichtige Fähigkeiten für ihre Rolle in der Welt von morgen.
- **Vielfalt und Inklusion machen uns resilienter.** Unterschiede werden bei Partou nicht nur akzeptiert, sondern ausdrücklich begrüßt. Sie stärken die Resilienz der Kinder und der Gesellschaft.
- **Unser Handeln hat Auswirkungen.** Wir sind davon überzeugt, dass wir gemeinsam mit Kolleg(inn)en, Kindern, Eltern, der Branche und Kooperationspartnern positive Veränderungen bewirken können. Indem wir für neue Erkenntnisse offen sind und uns nicht mit dem Mindestmaß zufriedengeben, legen wir den Grundstein für eine resiliente Welt, in der nachhaltiges Verhalten der Standard ist.



Vision zu Vielfalt, Inklusion und Gleichwertigkeit

Resilienz durch Unterschiede

In einer resilienten Gesellschaft fühlen sich alle zuhause. Partou arbeitet an einer resilienten Gesellschaft für eine bessere Welt. Das beginnt bei unseren Kolleg(inn)en, den Kindern, die zu uns kommen, ihren Eltern und der (lokalen) Gemeinschaft, zu der wir gehören.

Wir sind davon überzeugt, dass das Akzeptieren von Unterschieden uns stärker und resilienter macht. Wir legen großen Wert auf ein sicheres Umfeld, in dem jeder er oder sie selbst sein kann, sich geschätzt fühlt und anerkannt wird, unabhängig von Herkunft, Überzeugungen, Vorlieben oder Einschränkungen.

Partou ist ein Ort, an dem wir einander aufrichtig zuhören und an dem sich jeder und jede gehört fühlt. Ein Ort, an dem wir gut für uns selbst, füreinander und für die Welt um uns herum sorgen. Indem wir hier Individualität zeigen können, mitmachen, offen gegenüber anderen sind und von den gegenseitigen Unterschieden lernen, werden wir gemeinsam stärker und resilienter.

Unsere strategischen Säulen

Unsere Strategie basiert auf fünf strategischen Säulen. Diese Säulen geben unseren Ambitionen eine Richtung und zeigen, wie wir unseren Zweck in konkrete Entscheidungen und Maßnahmen umsetzen.



Steigerung der Arbeitszufriedenheit

Wenn Mitarbeitende Freude an ihrer Arbeit haben, tragen sie zur Stabilität und Kontinuität in der Gruppe und damit zur Qualität der kindlichen Entwicklung bei.

Bei der Arbeitszufriedenheit geht es für uns um die Fürsorge für sich selbst und die Kolleg(inn)en, beruflichen Spielraum, persönliche Entwicklung, Wertschätzung und eine gesunde Arbeitsbelastung.

Um die Arbeitszufriedenheit zu steigern, investiert Partou gezielt in vitale, vielfältige und inklusive Teams,

in denen sich die Mitarbeitenden wohlfühlen, sie selbst sein und sich weiterentwickeln können. Unser Fokus liegt auf:

- einem sozial-emotional sicheren Arbeitsumfeld,
- fachlicher Mitsprache und Teilhabe,
- lebenslangem Lernen,
- langfristiger Beschäftigungsfähigkeit.



Soziale und inklusive Kinderbetreuung

Wir vermitteln den Kindern, dass jedes Kind dazugehört und sich einbringen darf, und bauen so an einer toleranten und resilienten jungen Generation.

Jedes Kind verdient einen gleichberechtigten Start. Deshalb setzen wir uns für eine Kinderbetreuung ein, die zugänglich, inklusiv und für möglichst viele Kinder die richtige ist.

Unsere Kinderbetreuungseinrichtungen sind Minigesellschaften, in denen Kinder alles üben können, was sie in einer toleranten Gesellschaft brauchen. Wir legen großen Wert darauf, die Atmosphäre eines zweiten Zuhauses zu bieten. Im Mittelpunkt stehen dabei sowohl das Erkennen der eigenen Lebenswelt als auch das Anerkennen und Erkunden der Lebenswelten der anderen sowie verschiedener gesellschaftlicher Themen.



Soziale und inklusive Kinderbetreuung bedeutet bei Partou, dass wir einen Ort bieten wollen, an dem Kinder mit unterschiedlichen Hintergründen gemeinsam spielen, lernen und sich entwickeln. Unser Fokus liegt auf:

- Angeboten für verschiedene Zielgruppen,
- inklusiven Umgebungen, in denen Kinder gemeinsam spielen und Dinge entdecken,
- Kinderbeteiligung,
- Zusammenarbeit mit Schulen, Kommunen und Betreuungspartnern,
- Aktivitäten rund um gesellschaftliche Themen.



Vorreiterrolle bezüglich Wissen und Fähigkeiten

Kontinuierliche Investitionen in die Wissensentwicklung unserer Mitarbeitenden, unseres Fachgebiets und der Branche wirken sich positiv auf die kindliche Entwicklung aus.

Die qualitativ hochwertige Entwicklungsarbeit mit Kindern ist ein Fachgebiet, das sich ständig weiterentwickelt. Neue wissenschaftliche Erkenntnisse, gesellschaftliche Entwicklungen und sich wandelnde Bedürfnisse von Kindern und Familien erfordern ständige Reflexion und Erneuerung. Durch Investitionen in Wissen und Fähigkeiten stärken wir nicht nur die Qualität unserer eigenen Kinderbetreuung, sondern tragen auch zur Professionalisierung des Berufsstandes und der Branche als Ganzem bei.

Vorreiter in Sachen Wissen und Fähigkeiten zu sein bedeutet, dass wir uns stark für wissenschaftlichen Vorsprung und Wissensaustausch innerhalb und

außerhalb von Partou einsetzen.

Unser Fokus liegt auf:

- lebenslangem Lernen für unsere Mitarbeitenden,
- interner Wissensentwicklung durch eigene (wissenschaftliche) Untersuchungen, groß angelegte Qualitätsmessungen und Forschungspilotprojekte,
- (wissenschaftlicher) Forschung zusammen mit anerkannten Bildungsinstituten,
- der Weiterentwicklung unseres Angebots auf der Grundlage wissenschaftlich gestützter Erkenntnisse,
- der Weitergabe des gewonnenen Wissens an Mitarbeitende, Eltern und die Branche.



Hervorragende Leistungen

Mit hochwertigen Dienstleistungen schaffen wir Vertrauen und geben Kindern, Mitarbeitenden und Familien den Raum, sich optimal zu entfalten.

Hervorragende Leistungen sind eine Grundvoraussetzung für alles, was wir bei Partou tun. Wir bemühen uns, unsere Arbeit gut zu machen und die Erwartungen zu übertreffen, weil wir glauben, dass beständige Qualität zu Stabilität, Sicherheit und Entwicklungschancen für jedes Kind beiträgt.

Hervorragende Leistungen zu erbringen bedeutet, dass wir eine systematische Qualitätssicherung eingerichtet haben und uns als lernende Organisation kontinuierlich verbessern. Unser Fokus liegt auf:

- starker Qualitätssicherung durch Coaches, Audits und kontinuierliches Monitoring,
- Einbindung von Stakeholdern,
- digitaler Innovation.



Verantwortungsvolles Wachstum

Wachstum durch Qualität und Leistungsfähigkeit schafft Kontinuität und verstärkt unseren positiven Einfluss auf Kinder, Familien, Mitarbeitende und die Gesellschaft.

Wir arbeiten an einem zukunftsfähigen Unternehmen mit langfristiger Perspektive. Wir wachsen, weil wir mehr Kinder mit hochwertiger Kinderbetreuung erreichen wollen. Wachstum ist kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um unseren gesellschaftlichen Nutzen zu steigern und Stabilität und Kontinuität zu bieten.

Dank unserer Größe können wir in Innovation, wissenschaftliche Kooperationen und neue Konzepte investieren. Wir wollen bewusst wachsen: auf eine Weise, die unserer Leistungsfähigkeit entspricht und zu einem zukunftsfähigen Unternehmen beiträgt.

Verantwortungsvolles Wachstum bedeutet, dass wir finanzielle Stabilität mit sozialer und ökologischer Verantwortung verbinden. Unser Fokus liegt auf:

- einer gesunden finanziellen Basis,
- nachhaltigem Neubau/Gebäuden,
- verantwortungsvollen Übernahmen, die die Qualität stärken,
- verantwortungsvoller Beschaffung mit Blick auf ökologische und soziale Auswirkungen,
- Innovation und Wissensentwicklung im Dienste der kontinuierlichen Professionalisierung unserer Dienstleistungen.

Unsere Wertschöpfungsmodell

Eine resiliente Gesellschaft für eine bessere Welt

Sichere, inklusive und anregende Entwicklungsumgebung

Unsere Niederlassungen bieten eine sichere, inklusive und anregende Umgebung für Kinder in den Niederlanden, Großbritannien und Deutschland.

935 Niederlassungen

Kompetente Mitarbeitende

Die Fachkompetenz unserer Mitarbeitenden bildet unsere Grundlage, gestützt durch Wissensentwicklung und wissenschaftlichen Vorsprung.

14.562 Beschäftigte

Zusammenarbeit & Partnerschaften

Gemeinsam mit unseren Partnern setzen wir uns für Chancengleichheit, Inklusion und erfolgreiche Entwicklungswege ein.

**126 Kommunen,
115 Schulträger**

Nachhaltiges Handeln

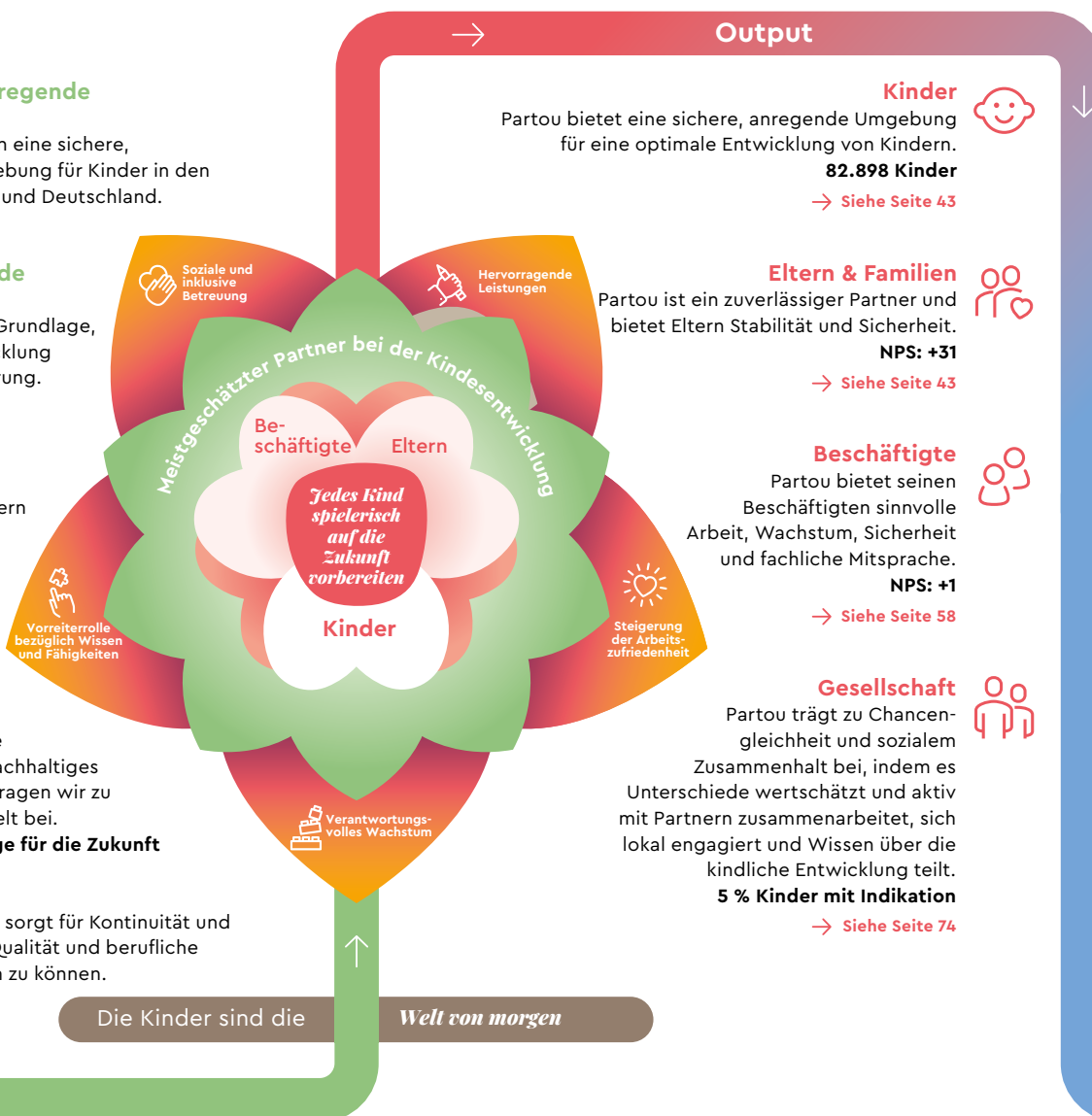
Indem wir heute nachhaltigere Entscheidungen treffen und nachhaltiges Verhalten zur Norm erheben, tragen wir zu einer besseren zukünftigen Welt bei.

Fokus auf die Gegenwart, Auge für die Zukunft

Finanzielle Stabilität

Unsere stabile finanzielle Basis sorgt für Kontinuität und bildet das Fundament, um in Qualität und berufliche Weiterentwicklung investieren zu können.

Eigenkapitalquote 39 %



Impact auf die **Gesellschaft**

Impact auf den **Planeten**

Sozialer Impact

Eine inklusive und tolerante, ausgeglichene Gesellschaft
Vitale und engagierte Mitarbeitende fördern die Entwicklung einer sozial bewussten, resilienten und inklusiven Generation, während Eltern ruhigen Gewissens gesellschaftlichen Verpflichtungen nachgehen können.



→ Siehe Seite 42

Ökologischer Impact

Eine nachhaltige Welt für klimabewusste Generationen
Wir reduzieren den ökologischen Impact unseres Unternehmens. Gleichzeitig entsteht auf spielerische Weise eine klimabewusste neue Generation, für die der Schutz der Erde selbstverständlich ist.



→ Siehe Seite 84

Governance & Qualität

Ein verlässliches und transparentes Unternehmen mit hohen Qualitätsstandards, ein Maßstab für die Entwicklung von Kindern

Eine von Grund auf sichere, zuverlässige und transparente Betreuungsumgebung höchster Qualität. Wissen wird aktiv geteilt, damit die Branche immer noch professioneller wird, während sich Partou auch für faire und integre Lieferketten einsetzt.



→ Siehe Seite 94

Impact

Unsere wesentliche Themen

Eine Strategie, die sich anpasst

Unsere Strategie ist nicht statisch. Die Welt um uns herum verändert sich, und wir verändern uns mit ihr. Indem wir ständig mit unseren Stakeholdern im Dialog bleiben, aus neuen Erkenntnissen lernen und unsere gesellschaftliche Rolle reflektieren, schärfen wir immer wieder unseren Fokus.

Aus Kontakten mit unseren Stakeholdern lernen wir unter anderem, bei welchen Themen wir für sie von Bedeutung sein können. Erkenntnisse gewinnen wir aus Umfragen zum Mitarbeiterengagement, verschiedenen Formen der Kinder- und Mitarbeiterbeteiligung, Kundenbefragungen und Marktstudien. Außerdem haben wir Anfang 2026 erstmals einen Fragebogen zu Nachhaltigkeitsthemen an eine begrenzte Gruppe von Elternbeiräten, Lieferanten, Gemeinden und Schulträgern verschickt. Die Summe dieser Erkenntnisse bildet die Grundlage für unsere Wesentlichkeitsanalyse und die Festlegung unserer Nachhaltigkeitsprioritäten.

Im Einklang mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen und unserer Berichtspflicht ab 2028 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit gestaltet. Das bedeutet, dass wir sowohl die Auswirkungen von Partou auf Mensch und Umwelt als auch die Nachhaltigkeitsentwicklungen betrachten, die auf unser Unternehmen den größten Einfluss haben.

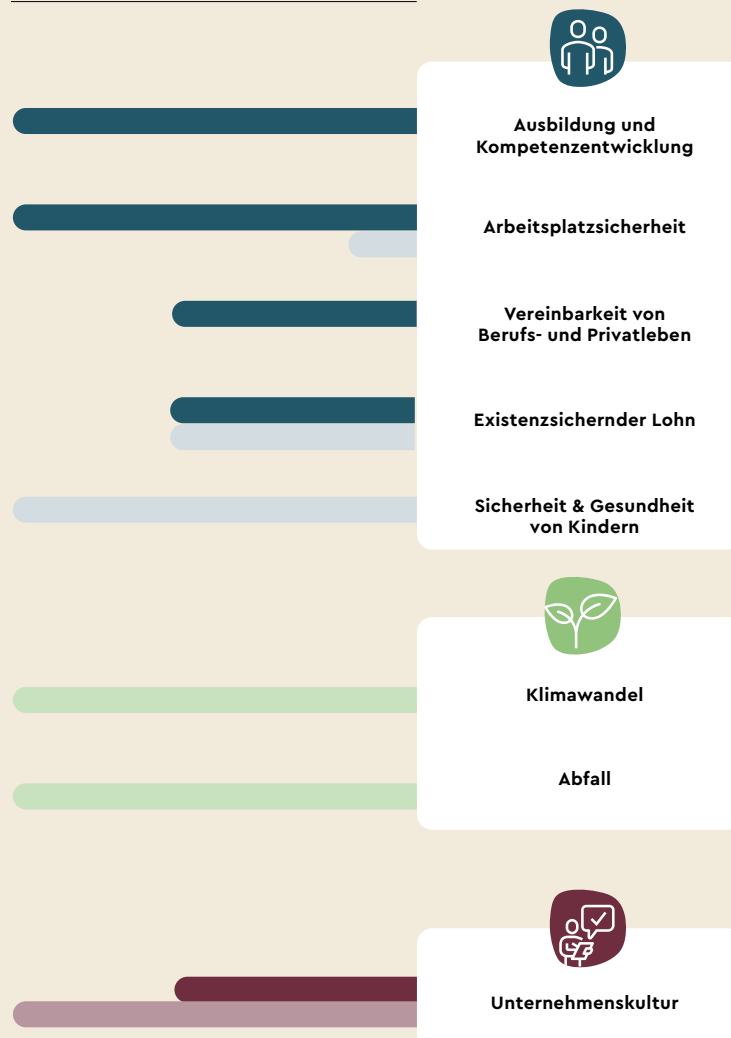


Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist im Abschnitt ESG-Berichterstattung auf Seite 139 enthalten. Die wesentlichen Themen, die sich aus dieser Analyse ergeben, sind: Klimaschutz, Abfall, Schulung und Kompetenzentwicklung, Arbeitsplatzsicherheit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, existenzsichernder Lohn, Sicherheit und Gesundheit der Kinder sowie Unternehmenskultur.

Impact-Wesentlichkeit

Positiv Negativ

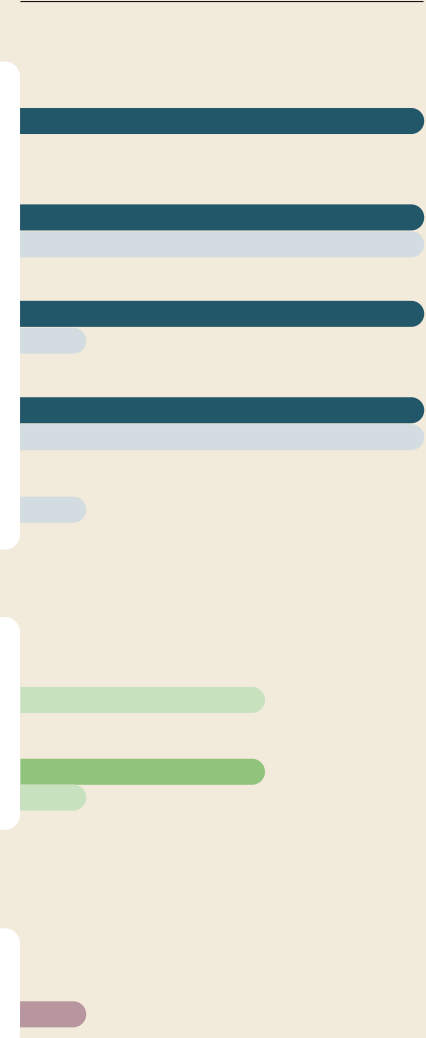
Hoch Moderat Gering



Finanzielle Wesentlichkeit

Chance Risiko

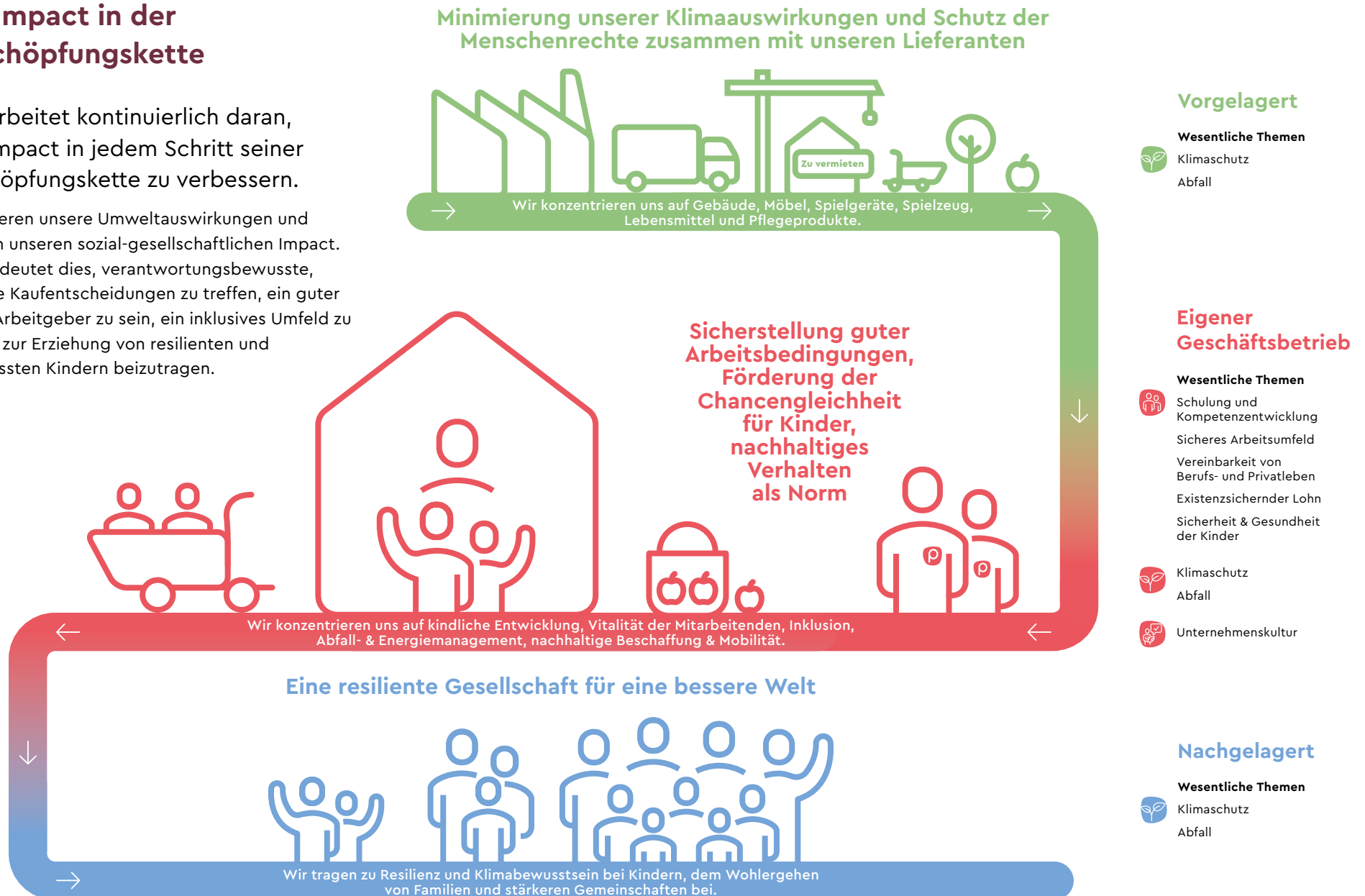
Gering Moderat Hoch



Unser Impact in der Wertschöpfungskette

Partou arbeitet kontinuierlich daran, seinen Impact in jedem Schritt seiner Wertschöpfungskette zu verbessern.

Wir minimieren unsere Umweltauswirkungen und maximieren unseren sozial-gesellschaftlichen Impact. Konkret bedeutet dies, verantwortungsbewusste, nachhaltige Kaufentscheidungen zu treffen, ein guter und fairer Arbeitgeber zu sein, ein inklusives Umfeld zu bieten und zur Erziehung von resilienten und klimabewussten Kindern beizutragen.



Unser Impact in der Wertschöpfungskette

Thema/ESRS	Nachhaltigkeitsthema	Wertschöpfungskette	SDG-Link	Beschreibung/ wichtigste Auswirkungen	Siehe Seite
Soziales Eigene Belegschaft S1	Ausbildung und Kompetenzentwicklung			Schulung und Entwicklung tragen zu den Fähigkeiten, dem Wissen und der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden bei und haben einen günstigen Einfluss auf die Qualität unserer Dienstleistungen (Fähigkeiten und Kenntnisse) und damit auf die Entwicklung der Kinder. Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden steigert die Mitarbeiterbindung und schafft ein positives und stabiles (sicheres) Umfeld, in dem sich jedes Kind (unabhängig von Herkunft, Hintergrund und Religion) entwickeln kann.	61–63
	Arbeitsplatzsicherheit			Der Personalmangel in der Kinderbetreuung wird in NL, UK und DE anhalten. Vor diesem Hintergrund stellt Arbeitsplatzsicherheit keine Sorge dar. Es ist eine Chance für Partou, Arbeitnehmende anzuziehen, indem ihnen gleich ein unbefristeter Vertrag angeboten wird (ein USP). So wird ihnen Sicherheit geboten, die für sie ein Argument sein kann, z. B. für eine Hypothek. In den Niederlanden haben wir die Erfahrung gemacht, dass unsere Kampagne mit dem Versprechen, „gleich einen unbefristeten Vertrag“ zu bekommen, bei der Personalwerbung am besten wirkt.	64
	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben			Partou bietet Möglichkeiten, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Das trägt zum Wohlbefinden der Beschäftigten, zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung und zu einem niedrigeren Krankenstand bei. Außerdem vergrößert sich so der Pool an qualifizierten Arbeitskräften.	60
Soziales Eigene Belegschaft S1	Existenzsichernder Lohn			Die Auswirkungen der Löhne und Gehälter betreffen hauptsächlich Großbritannien. In den Niederlanden fallen alle Beschäftigten (>99 Prozent) unter einen Tarifvertrag. In Deutschland orientieren wir uns an den TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst). In Großbritannien verfolgen wir die Branchenlöhne und die Existenzlöhne mit, denn die Entlohnung kann in Zeiten des Arbeitskräftemangels Arbeitskräfte anziehen.	66
Soziales Kunden und Kinder S4	Sicherheit & Gesundheit			Bei so vielen Kindern, die jeden Tag in eine unserer Niederlassungen kommen, besteht immer die Gefahr von Stürzen und Prellungen. Aber auch allergische Reaktionen, Erstickung oder Krankheiten bei Kindern sind ein Risiko. Ein einziger ernsthafter Vorfall kann große Auswirkungen auf das Kind, die Angehörigen, die beteiligten Mitarbeitenden und die anderen Kinder in der Betreuungsstätte haben.	98–99

Wertschöpfungskette



Thema/ESRS	Nach- haltigkeits- thema	Wert- schöpfungs- kette	SDG- Link	Beschreibung/ wichtigste Auswirkungen	Siehe Seite
Umwelt E1	Klimawandel	  		Auswirkungen auf die globale Erwärmung durch Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Geschäftsbetrieb. Partou hat viele Niederlassungen, die fünf Tage in der Woche genutzt werden, einschließlich der Nutzung von Heizung, Strom und Wasser. Die täglichen Einkäufe, die für die Erbringung unserer Dienstleistung nötig sind, d. h. Lebensmittel und Körperpflegeprodukte, machen einen großen Teil unseres CO ₂ -Fußabdrucks aus. Das gilt auch für das Pendeln unserer über 13.000 Mitarbeitenden. Auch der Bau, die Instandhaltung und die Einrichtung der Niederlassungen wirken sich auf unseren ökologischen Fußabdruck aus.	89–91
	Abfall	  		Besondere Auswirkungen aufgrund der großen Menge an Windeln und Feuchttüchern (45 – 50 Prozent der Abfälle der Kinderbetreuungseinrichtungen). Sonstige Auswirkungen von Abfällen sind mit Haushalten vergleichbar.	87
Governance Unternehmenspolitik G1	Unternehmens- kultur	  		Wir arbeiten mit einer sensiblen Zielgruppe (Kinder). Mitarbeitende treffen an einem Tag Hunderte von Entscheidungen, die sich auf sie auswirken können. Von Natur aus das Richtige zu tun und die Kolleg(inn)en dazu anzuhalten, ist für das Wohlergehen und die Sicherheit der Kinder äußerst wichtig und muss ein fester Bestandteil unserer Kultur sein. Eine negative Unternehmenskultur führt zu geringem Mitarbeiterengagement und geringem Stolz auf das Unternehmen, mit diversen negativen Konsequenzen: geringe Mitarbeiterbindung, geringer Zulauf, hoher Krankenstand. Außerdem verringert sich die Qualität der Dienstleistungen und das Risiko von Betrugsfällen steigt.	95–97

Wertschöpfungskette



So steuern und dokumentieren wir unsere Strategie

Unsere Strategie zielt darauf ab, langfristig gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen. Um diese Wertentwicklung sorgfältig zu steuern, zu überwachen und transparent zu dokumentieren, nutzen wir international anerkannte Rahmenwerke wie ESG (*Environmental, Social & Governance*) und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (*Sustainable Development Goals – SDG*).

Seit August 2022 ist Partou Teil eines sogenannten ESG- oder Artikel 8 Fonds für Nachhaltigkeit – eines Fonds, der bei der Entscheidungsfindung Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. ESG steht für *Environmental, Social and Governance*. Dieser Begriff wird international verwendet, um zu beschreiben, wie eine Organisation sich für eine bessere Welt einsetzt, indem sie sich um ein Gleichgewicht zwischen finanziell-wirtschaftlicher Leistung, Transparenz, sozialen Belangen und den Umweltauswirkungen bemüht.

Um sichtbar zu machen, wie unsere Strategie zu unserem Zweck – einer resilienten Gesellschaft für eine bessere Welt – beiträgt, haben wir anhand der ESG-Themen Nachhaltigkeitsziele und -ambitionen formuliert. Diese Ambitionen haben wir mit den SDG, den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, verknüpft.

Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG)

2015 wurden globale Ziele für nachhaltige Entwicklung mit 169 Unterzielen festgelegt. Mit diesen SDG haben sich die 193 UN-Mitgliedstaaten das Ziel gesetzt, die Welt innerhalb von fünfzehn Jahren nachhaltiger und zukunftsfähiger zu machen. Partou sieht es als Teil seines Auftrags an, zu diesen Zielen beizutragen.



Unsere ESG-Ambitionen

Ambitionen	Themen	Ziele für 2030	
Soziales Eine inklusive und tolerante, ausgeglichene Gesellschaft.	Kinder	1. Erhöhung der Zahl der Zielgruppenkinder. 2. Kinderbetreuung als Minigesellschaft: ein sicheres und inklusives Umfeld, in dem sich Kinder zu einer resilienten Generation entwickeln.	
	Beschäftigte	3. Inklusion als übergreifendes Thema: Steigerung des eNPS und Verringerung der Abwanderung. 4. Vitale Mitarbeitende: Steigerung des eNPS und Verringerung der Fehlzeiten.	
	Gemeinschaften	5. Niederlassungen spielen eine aktive Rolle in den lokalen Gemeinschaften. 6. Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. 7. Feste Einbettung von Wohltätigkeit.	
Umwelt Eine nachhaltige Welt für klimabewusste Generationen.	Klimawandel & CO₂-Fußabdruck	8. Senkung unserer CO ₂ e-Emissionen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen (Bezugsjahr 2022). 9. CO ₂ e-neutral bis 2035. 10. Klimabewusstsein als integraler Bestandteil der kindlichen Entwicklung.	
	Nutzung natürlicher Ressourcen	11. Nachhaltige Gestaltung von Gebäuden, wo möglich mit Energieausweis mit Klasse C. 12. 20 % weniger Gas- und Stromverbrauch (Bezugsjahr 2022). 13. 10 % weniger Wasserverbrauch (Bezugsjahr 2023). 14. Maximal 30 % Restmüll bis 2030.	
	Klimaanpassung	15. Begrünung aller Außenbereiche. 16. Klimaangepasste Gärten, soweit möglich.	
Governance Ein zuverlässiges und transparentes Unternehmen mit hohen Qualitätsstandards, als Maßstab für die Entwicklung von Kindern.	Integrität	17. Jährliche Ethik- und Integritätsschulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 18. Alle Lieferanten halten hohe Standards bei ESG-Themen ein.	
	Transparenz	19. Transparente Berichterstattung für die Mitarbeitenden. 20. Hohes Maß an Transparenz bei der externen Berichterstattung, Vorreiter bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung.	
	Compliance & Kontrollen	21. Solides Ökosystem bezüglich Qualität und Risikomanagement. 22. Kontinuierliche Verbesserung als fester Bestandteil der Arbeitsweise. 23. B Corp (Neu)zertifizierung.	

Unser Beitrag zu den SDG

Soziales

Eine inklusive und tolerante, resiliente Gesellschaft schaffen.



SDG 4 Gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

4.2 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Mädchen und Jungen Zugang zu hochwertiger frühkindlicher Erziehung, Betreuung und Vorschulbildung erhalten, damit sie auf die Grundschule vorbereitet sind



SDG 8 Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen

Umwelt

Einen Beitrag zu einer nachhaltigen Welt für klimabewusste Generationen leisten.



SDG 12 Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

12.5 Deutliche Verringerung des Abfallaufkommens durch Vermeidung, Verminderung, Verwertung und Wiederverwendung bis 2030

12.8 Gewährleistung, dass die Menschen bis 2030 überall über einschlägige Informationen und das Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung und eine Lebensweise in Harmonie mit der Natur verfügen



SDG 13 Sofortmaßnahmen ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen

13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern

Governance

Ein verlässliches und transparentes Unternehmen mit hohen Qualitätsstandards sein, das als Maßstab für die Entwicklung von Kindern gilt.



SDG 16 Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und zugängliche Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

16.6 Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen entwickeln

16.7 Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist



SDG 17 Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen

17.17 Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften unterstützen und fördern, aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften

Unser Impact



Sozialer Impact

Für Kinder & Familien

Für unsere Mitarbeitenden

Für die Gesellschaft

42

43

58

74



Ökologischer Impact

84



Governance & Qualität

B Corp Zertifizierung

94

103



Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum

110



Sozialer Impact

Bei der Partou Group sind wir der Überzeugung, dass jeder Tag neue Chancen bietet, Kinder, Eltern, Kolleg(inn)en und unsere Gesellschaft voranzubringen.

Die Entscheidungen, die wir heute treffen – in unserer Pädagogik, unserer Zusammenarbeit und unserer Fürsorge für Mensch und Umwelt – tragen zu einer resilienten Generation und einer zukunftsfähigen Kinderbetreuung bei. Unser sozialer Impact zeigt, wie unsere Mission, unsere Werte und unser gesellschaftlicher Auftrag in unserer täglichen Arbeit zusammenkommen und wie wir Schritt für Schritt an einem nachhaltigen positiven Einfluss auf Kinder und Familien, unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft arbeiten.



Kinder und Familien

Kinder

82.898

2024: 84.145

Kinderbetreuungsplätze
63.535

Kinder mit einer Indikation
5 %

Elternzufriedenheit
8,0

Elternzufriedenheit NPS
+31

Gesellschaft

Spenden

388.173 €

Beschäftigte

Beschäftigte

14.562

2024: 13.392

Frauen
94 %

Fehlzeiten
8,7 %

Fluktuation
22,5 %

Mitarbeiterzufriedenheit eNPS
+1

Wissenschaftliche Untersuchungen

13

2024: 13





Kinder und ihre Eltern im Mittelpunkt

Bei Partou dreht sich alles um Kinder und ihre Eltern. Wir kreieren jeden Tag einen sicheren und vertrauten Ort, an dem sich Kinder entfalten können, während ihre Eltern unbesorgt arbeiten oder studieren gehen können. Mit einem Netzwerk von über 900 Niederlassungen in den Niederlanden, Großbritannien und Deutschland begleiten unsere pädagogischen Fachkräfte Zehntausende von Kindern in ihrer Entwicklung zu resilienten, selbstbewussten Weltbürgern.



Kennzahlen 2025

Partou NL	2025	2024
Anzahl Niederlassungen	753	764
Anzahl Kinder	72.684	73.190
Anteil Niederlassungen in benachteiligten Vierteln	19 %	21 %
VU-Niederlassungen	216	200
VU-Kinder	3.155	3.141
Kinder mit Eltern in Notsituation	766	719
Elternzufriedenheit		8,0
Elternzufriedenheit NPS		+29



Kennzahlen 2025

Partou UK	2025	2024
Anzahl Niederlassungen	115	106
Anzahl Kinder	7.744	8.795
Anteil Niederlassungen in benachteiligten Vierteln	55 %	
Elternzufriedenheit – eigene Untersuchung	8,7	8,7
Elternzufriedenheit NPS – eigene Untersuchung	+50	+53



Kennzahlen 2025

Partou DE	2025	2024
Anzahl Niederlassungen	67	45
Anzahl Kinder	2.470	2.160
Inklusionskinder	51	24
Elternzufriedenheit	7,5	
Elternzufriedenheit NPS	+26	



Für Kinder & Familien

Überall und für alle

Partou ist ein Allround-Anbieter. Wir sind überall zu finden: in Großstädten, kleinen Dörfern, benachteiligten Stadtvierteln und wohlhabenden Wohngegenden. Wir verfügen über kleine wie auch große Niederlassungen, Standorte, an denen nur Tages-, Vorschul- oder außerschulische Betreuung angeboten wird, und Niederlassungen mit einer Kombination dieser Betreuungsformen. Wir sind zusammen mit Schulen und anderen Einrichtungen unter einem Dach untergebracht, haben aber auch räumlich selbstständige Niederlassungen. In integrierten Kinderbetreuungszentren arbeiten wir mit Schulen zusammen.

Bei Partou möchten wir Kinder und Eltern auf eine Weise unterstützen, die zu ihrem Alltag passt. Kinder erhalten bei uns den Raum, im Spiel zu wachsen, wobei wir möglichst zusätzliche Betreuung oder Förderung für z. B. die Sprachentwicklung oder die Vorbereitung auf den Übergang in die Grundschule bieten.

Unser Angebot variiert je nach Standort und den lokalen Bedürfnissen: von warmen Mahlzeiten und abwechslungsreichen Aktivitäten bis hin zu praktischen Dienstleistungen wie Transport oder einem Friseur in der Niederlassung. Unsere pädagogischen Fachkräfte stehen in engem Kontakt mit den Eltern und nutzen ihr Fachwissen für einen Austausch und Tipps für das Heranwachsen und die Entwicklung des Kindes. Damit ist Partou für viele Familien ein geschätzter Partner bei der Kindererziehung.

2025 besuchten fast 83.000 Kinder eine unserer über 900 Niederlassungen in den Niederlanden, Großbritannien und Deutschland.

Der größte Anteil der Partou Niederlassungen befindet sich in den Niederlanden. Zum 31.12.2025 waren es 753 Niederlassungen in 187 Ortschaften, die zu 126 verschiedenen Gemeinden gehören. Wir sind in Städten und ihrem Umland sowie in rund 30 Landgemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnern zu finden. Von unseren niederländischen Kinderbetreuungszentren befinden sich 19 Prozent in einem benachteiligten Viertel mit einem (sehr) niedrigen SES-WOA-Score¹⁹ des niederländischen Statistikamts CBS. Dies entspricht dem landesweiten Durchschnitt.²⁰



Bei uns bekommen Kinder den Raum, spielerisch zu wachsen.

In Großbritannien verfügte Partou zum 31.12.2025 über 115 Niederlassungen, darunter 112 registrierte *Day Nurseries*. An zwei Standorten bietet Partou UK zudem *After School Clubs*. Die Niederlassungen liegen verstreut und fallen unter 92 verschiedene Orte, die ihrerseits unter 53 zuständige „lokale Behörden“ in Großbritannien fallen. Mehr als die Hälfte unserer Niederlassungen in England befinden sich in einem benachteiligten Viertel. In Deutschland verfügte Partou zum 31.12.2025 über 67 Niederlassungen in sechs Bundesländern (Bayern, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Baden-Württemberg).

Mit unserem Netzwerk von Niederlassungen und unserer Größe können wir zur Entwicklung von Zehntausenden von Kindern beitragen und in Professionalisierung, Qualität und Innovation investieren. Gleichzeitig bieten unsere Niederlassungen eine persönliche und vertraute Atmosphäre und sind Teil ihrer lokalen Umgebung.



Für Kinder & Familien

Inklusive kindliche Entwicklung

Ein vertrauter Entwicklungsraum

Unsere Niederlassungen bieten die Atmosphäre eines zweiten Zuhauses. Wir setzen uns dafür ein, dass jedes Kind, unabhängig von seiner Herkunft, Anerkennung durch Wertschätzung und eine zugewandte Betreuung erfährt und sich in der Einrichtung, dem Spielzeug und den Aktivitäten wiederfinden kann.

Wir schaffen ein Umfeld, in dem sich Kinder sicher und wahrgenommen fühlen und frei entwickeln können. Der Tagesrhythmus bietet Halt, mit Abwechslung zwischen Ruhe und Aktivität, drinnen und draußen, individuellem Spiel und Gruppenspielen. Unsere Mitarbeitenden gehen auf Initiativen der Kinder ein, fördern ihre Entwicklung und feiern kleine wie große Entwicklungsschritte.

Jedes Kind hat einen festen Mentor, eine *key person* bzw. *Bezugsperson*: jemanden, der oder die genau weiß, was das Kind in seiner Entwicklung braucht, und hierüber mit den Eltern im Austausch ist.

Minigesellschaft und Beteiligung der Kinder

Eine Partou Niederlassung ist eine Minigesellschaft, in der Kinder spielerisch das Miteinander erlernen. Unsere pädagogischen Fachkräfte helfen Kindern, Spaß zu haben und die Gewohnheiten und Eigenschaften anderer zu respektieren. Miteinander zu reden statt übereinander. Partou-Kinder verschaffen sich Gehör und hören einander zu.

Sie lernen zuzuhören, ihre Meinung zu sagen, mit Widerständen und anderen Auffassungen umzugehen, in Lösungen zu denken, zusammenzuarbeiten und Entscheidungen zu treffen. In den Horten in den Niederlanden haben die Kinder einen wichtigen Anteil an der Gestaltung ihres (Nachmit)tags inne. Hierfür haben wir verschiedene Arbeitsformen. So haben wir 2025 die „Denk-mit“-Wochen organisiert, damit die Kinder aktiv die Aktivitäten im Hortbetreuungsangebot für den Kalender des kommenden Jahres mitgestalten können. Auch gibt es in vielen unserer Horte einen eigenen Kinderrat, der über das Geschehen im Hort mitdenkt. So üben diese Kinder für ihre spätere Rolle in einer vielfältigen Welt.

Wir legen großen Wert auf die Bedeutung des Miteinanders und auf den Spaß miteinander. Darum helfen wir Kindern, mit anderen Kindern in Kontakt zu kommen und Freundschaften zu schließen, denn Freundschaften machen Kinder glücklich und selbstbewusst. In den Niederlanden feiern wir dies jährlich während der Freundschaftswoche. In Deutschland bringen wir ältere und jüngere Kinder durch Patenschaften zusammen, damit die Älteren den Jüngeren spielerisch helfen können.

Das Miteinander und das Lernen von Unterschieden trägt zur Resilienz jedes Kindes bei.

Spielend entdecken

Die zusätzlichen Aktivitäten, die wir mit den Kindern unternehmen, sind immer bereichernd und „typisch Partou“: Sie machen Spaß, sind sicher, entwicklungsorientiert und laden dazu ein, Neues zu entdecken. Spielerisches Entdecken und Lernen stehen im Mittelpunkt, genau wie die eigene Fantasie und Kreativität der Kinder. Unsere Mitarbeitenden gehen in den Initiativen der Kinder mit und fördern sie in ihrer Entwicklung, wobei auf individuelle Bedürfnisse Rücksicht genommen wird.

Die Tages- und Aktivitätenprogramme sind auf gesellschaftliche Themen sowie das jeweilige Alter und die Interessen der Kinder abgestimmt. Das Gleiche gilt für die Gestaltung der Innen- und Außenbereiche und unsere Spielmaterialien, in denen sich ebenfalls verschiedene (kulturelle) Hintergründe widerspiegeln.





Für Kinder & Familien

Kenntnisse über kindlich Entwicklung

Partou investiert kontinuierlich in die Weiterentwicklung und Vertiefung unseres Wissens und unserer Kompetenzen, da dies unmittelbar zur Qualität beiträgt, die wir den Kindern bieten. Neue Erkenntnisse dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer (pädagogischen) Richtlinien, unseres Angebots an Aktivitäten und unserer Einrichtung und Ausstattung.

Wir legen großen Wert darauf, unser Wissen und unsere Kompetenzen ständig auf neueste wissenschaftliche Erkenntnisse abzustimmen. Unsere Wissenschaftsabteilung initiiert auch eigene Untersuchungen und Pilotprojekte. Darüber hinaus beteiligen wir uns an Untersuchungen renommierter Forschungsinstitute bzw. arbeiten mit diesen zusammen. Mehr hierzu lesen Sie auf den Seiten 80–81.

Dank unserer Größe verfügen wir über eine große Menge wissenschaftlich zuverlässiger Daten, darunter Daten aus Qualitätsmessungen, die das NCKO in unseren Niederlassungen durchgeführt hat.²¹ Jüngste Analysen dieser Daten zeigen qualitative Verbesserungsmöglichkeiten auf 1) bei der Umgebung (Vorhandensein und Verfügbarkeit von Materialien für verschiedene Entwicklungsbereiche), 2) in den Säuglingsgruppen und 3) bei den Interaktionen der Erzieherinnen und Erzieher mit den Kindern während des Mittagessens. Deshalb haben wir ein Verbesserungsprojekt für die Einrichtung und das Spielmaterial initiiert, das auf wichtige Entwicklungsbereiche für die Kleinkindgruppen abzielt.

Außerdem messen wir seit 2025 die pädagogische Qualität in den neuen Niederlassungen, die (durch Übernahmen oder Erweiterungen) zu Partou gekommen sind. Die Ergebnisse wiesen aus, dass es auch in diesen Niederlassungen beim Aspekt „Angebot und Verfügbarkeit von Spielmaterialien“ noch viel Verbesserungsspielraum gibt, insbesondere in den Baby- und Kleinkindgruppen. In allen Gruppen muss den Spielmaterialien und Aktivitäten rund um Rechnen/Zahlen und Diversität mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Diese Erkenntnisse bieten uns konkrete Anhaltspunkte für Verbesserungen.

In der Alltagspraxis unterstützen und verbessern unsere pädagogischen Coaches die pädagogische Qualität der Arbeit und die berufliche Entwicklung der pädagogischen Fachkräfte.

Was wir lernen, setzen wir um – so verbessern wir unsere Betreuung Tag für Tag.





Für Kinder & Familien

Inklusion & Chancengleichheit

Jedes Kind, unabhängig von seinem Hintergrund oder Förderbedarf, verdient eine gute Betreuung in der Nähe seines Zuhauses, wo es sich wohlfühlt. Wir legen Wert darauf, dass sich Kinder in ihrer Umgebung wiedererkennen, beispielsweise durch vielfältiges Spielmaterial, Speisen aus verschiedenen Kulturen oder die Berücksichtigung kultureller Feiertage.

Inklusion bedeutet bei Partou, dass Kinder möglichst gleiche Chancen erhalten und gemeinsam aufwachsen, in regulären Kinderbetreuungsgruppen oder durch gemeinsame Aktivitäten. Dabei sind wir uns unserer eigenen Grenzen und Möglichkeiten bewusst.

Wenn es um Chancengleichheit geht, liegt unser Schwerpunkt auf Kindern, bei denen Sprach- und Entwicklungsverzögerungen drohen, die aus einer schwierigen familiären Situation kommen oder die zusätzliche Aufmerksamkeit benötigen, und auf Kindern von neuen Familien.

Kinder bei denen Sprach- und Entwicklungsverzögerungen drohen

In den Niederlanden bieten wir in 216 Kindertagesstätten Vorschulunterricht (VU) für Kinder an, die in ihrer Sprach- oder sonstigen Entwicklung zusätzliche Unterstützung benötigen. Dies tun wir für 60 Kommunen, die die Kinder an uns verweisen und dieses Angebot finanziell unterstützen. In unseren VU-Niederlassungen arbeiten über 800 speziell ausgebildete VU-Erzieherinnen und -Erzieher, unterstützt von Experten wie Coaches, Trainern

und Betreuungskoordinatoren. Mit 5,5 Prozent aller VU-Plätze in den Niederlanden sind wir der größte Anbieter.

Eine schwierige familiäre Situation

Für Kinder aus niederländischen Familien, in denen es psychische, soziale oder physische Probleme gibt, bieten wir Betreuung aufgrund einer elterlichen Notsituation an. Die Indikation wird von den Städten oder Gemeinden entsprechend den kommunalen Richtlinien erteilt. So erhalten Kinder, deren Eltern kein optimales Umfeld bieten können, Entwicklungschancen, und die Eltern werden vorübergehend entlastet. 2025 betraf dies 766 Kinder.

Partou Deutschland bietet in Hamburg jedes Jahr eine Ferienbetreuung für Familien an, die hieran Bedarf haben. 2025 nahmen 21 Kinder diese Möglichkeit in Anspruch.

Kinder mit besonderem Förderbedarf

Manche Kinder benötigen mehr Betreuung – aufgrund einer Behinderung, Verhaltensauffälligkeit, Hochbegabung oder anderer Entwicklungsbedürfnisse. In den Niederlanden suchen wir in Absprache mit den Eltern nach Möglichkeiten, Kinder mit besonderem Förderbedarf optimal im Rahmen der regulären Kinderbetreuung zu begleiten. Diese Möglichkeiten hängen von der Verfügbarkeit einer zusätzlichen pädagogischen Fachkraft, den je nach Förderbedarf erforderlichen fachlichen Kompetenzen, der Erfahrung innerhalb des Teams, der Zusammenarbeit mit Betreuungspartnern und kommunalen Zuschüssen ab. In unseren sogenannten ASB+-Horten erhalten Kinder in kleinen Gruppen zusätzliche Betreuung, Begleitung und Unterstützung. Darüber hinaus haben wir Gruppen für Kleinkinder mit Entwicklungsvorsprung, in denen sie unter ihresgleichen sein können.





Für Kinder & Familien

In Großbritannien unterstützt unser SENDCO (Koordinator für sonderpädagogischen Förderbedarf und Behinderungen) Kinder und Familien mit zusätzlichem Förderbedarf. Der SENDCO kann einen auf das Kind zugeschnittenen Ansatz festlegen und arbeitet bei Bedarf mit externen Stellen und Fachleuten wie Inklusionsbeauftragten, Sprachtherapeut(inn)en und Familiengesundheitspfleger(inne)n des Kindes zusammen, um zusätzlichen Rat und Unterstützung einzuholen.

2025 besuchten 51 *Inklusionskinder* eine unserer Kitas in Deutschland. Es handelt sich um Kinder mit unterschiedlichem Förderbedarf. Die Gemeinden legen die Inklusionsindikation fest und gewähren einen Zuschuss. Dabei kann es sich um einen Zuschuss für zusätzliches Personal mit bestimmten Qualifikationen oder allgemein für einen günstigeren Personalschlüssel handeln.

Kinder von neuen Familien

Kinder von neuen Familien sind Kinder mit Migrationshintergrund, wie z. B. Kinder von Expats, Geflüchteten und anerkannten Asylbewerbern.

Wir sind stolz auf die fünf IND-Niederlassungen, in denen wir in den Niederlanden Kinder von Geflüchteten unterbringen, während ihre Eltern das Asylverfahren der niederländischen

Einwanderungsbehörde IND durchlaufen. 2025 haben wir hier insgesamt 6.850 Einheiten, d. h. Tage oder halbe Tage, Betreuung geboten. Ein Kind kann einmalig oder öfter zu uns kommen. Für Flüchtlingsfamilien ist dies oft der erste Kontakt in den Niederlanden.

Auch fremdsprachige Kinder von z. B. Expats können bei Partou betreut werden. In den Niederlanden kombinieren wir dies oft mit den Sprachprogrammen in einer VU-Niederlassung.



Wir sind oft das erste vertraute Gesicht für Kinder in einem neuen Land.



Für Kinder & Familien

Zusammenarbeit mit Schulen

Schulen sind ein wichtiger Partner für Partou, sowohl für einen nahtlosen Entwicklungsverlauf der Kinder als auch für das Hortangebot in den Niederlanden.

Das Ziel von Partou ist ein optimaler, kontinuierlicher Entwicklungsverlauf bei den Kindern. Durch unsere intensive Zusammenarbeit mit Schulen gehen Kinderbetreuung und Grundschule reibungsloser ineinander über und wir verknüpfen die Lern- und Entwicklungswege miteinander. Das kommt der Kontinuität in der Entwicklung der Kinder zugute. In unseren Vorschulgruppen in den Niederlanden und in Deutschland sowie in den „Pre-school“-Gruppen in Großbritannien liegt ein besonderer Schwerpunkt auf dem Übergang zur Grundschule.

In den Niederlanden sind die Schulen gesetzlich verpflichtet, eine Form der außerschulischen Betreuung zu organisieren. In der Regel wird dies von Kinderbetreuungseinrichtungen übernommen. Partou arbeitet in den Niederlanden mit 115 verschiedenen Schulträgern zusammen.²⁰

Wenn eine weitreichende Zusammenarbeit mit einer Schule mit einem fließenden Übergang während des Tages zwischen Schule und Kinderbetreuung vorliegt, sprechen wir von integrierten Kinderbetreuungscentren (KBZ).

Integrierte Kinderbetreuungscentren

Eine gute Zusammenarbeit zwischen Schule und Betreuung ist eine dauerhafte Investition in die Zukunft von Kindern. Wir sind überzeugt vom Nutzen der (Entwicklung hin zu) integrierten Kinderbetreuungscentren (KBZ) als idealer Form der Zusammenarbeit.

Partou ist in den Niederlanden an über 60 KBZ beteiligt. In einem KBZ wird Kindern eine solide pädagogische Grundlage, Chancengleichheit und ein inklusives Umfeld geboten. Zusammen mit unseren Partnern aus dem Schulwesen entwickeln wir für jedes Kinderbetreuungscentrum eine gemeinsame Vision und Strategie. Partou ist dabei ein gleichberechtigter und proaktiver Partner und nutzt Erfahrungen mit KBZ sowie pädagogisches Know-how, um mit durchgängigen (Lern-)Linien echte Integration herzustellen. Das geschieht mit Blick auf die Entwicklung jedes einzelnen Kindes, die Entlastung der Eltern und Raum für Fachkräfte. So bauen wir zusammen an einem starken KBZ als einem sicheren und vertrauten Ort, an dem Kinder von 0 bis 13 Jahren spielen, lernen und wachsen können.

2025 gaben wir eine umfassende Studie in Auftrag, um zu untersuchen, wie die Grundschulen die Zusammenarbeit mit der Kinderbetreuung sehen. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass Schulträger und Schulleiter der Kinderbetreuung einen großen Mehrwert beimessen. Die Ergebnisse wurden auf dem jährlichen Poster-Symposium unserer Wissenschafts-Abteilung vorgestellt. Zahlreiche Vertreter aus den Bereichen Kinderbetreuung, Schulwesen und Politik waren dabei anwesend. Das Symposium stand ganz im Zeichen der Verbindung zwischen Kinderbetreuung und Schule unter dem Motto: *Ein KBZ – wozu ist das gut?*





Für Kinder & Familien

Ein gesunder Lebensstil

Partou fördert einen gesunden, aktiven Lebensstil. Wir sorgen für gesundes Essen, viel Bewegung und gehen mit den Kindern bei jedem Wetter nach draußen.

Obst und Gemüse für alle Kinder

In unserer Ernährungsrichtlinie steht beschrieben, wie wir in unseren Niederlassungen gesundes Essen ohne Zuckerzusatz und mit relativ wenig Salz für die verschiedenen Altersgruppen bieten.

Wir fördern die Geschmacksentwicklung der Kinder und vermitteln ihnen, dass es Spaß macht, neue Geschmacksrichtungen und Texturen zu probieren. Dabei bieten wir viele frische Produkte, Obst und Gemüse der Saison und Gerichte aus verschiedenen Kulturen. Außerdem bringen wir den Kindern bei, wie eine gesunde Ernährung Einfluss auf ihren Körper hat, damit sie jetzt und in Zukunft eine gesunde Wahl treffen können. Wir versuchen bei Partou, alle Kinder zu Gemüseliebhabern zu machen.

In den Niederlanden gehen die Kinder in unseren Kitas und Vorschulen jedes Jahr auf Geschmackssafari und entdecken spielerisch Gemüse wie Rote Bete, Brokkoli, Karotten und Süßkartoffeln. Wir tun dies in altersgerechter Form im Kinderhort, wo wir die Geschmacksexpedition organisieren.

Partou UK arbeitet mit einer Ernährungsberaterin für Kleinkinder zusammen, die das Speisenangebot in allen Niederlassungen anhand der neuesten Erkenntnisse überprüft. So bekommen alle Kinder eine gesunde, ausgewogene und kulturell vielfältige Ernährung. Im vergangenen Jahr wurde der Verzehr stark verarbeiteter Lebensmittel deutlich reduziert. Außerdem servieren wir zum Mittagessen und zum Nachmittagssnack immer eine Portion Gemüse oder Salat, und für die Mahlzeiten wird kein Salz oder Zucker mehr hinzugefügt – nur in Ausnahmefällen werden sehr salzarme Brühwürfel verwendet. Zudem gibt es zu den Mahlzeiten inzwischen auch Vorspeisen, um das Verlangen der Kinder nach Nachspeisen zu verringern. Gleichzeitig können die Kinder so bei jeder Mahlzeit eine größere Vielfalt an Geschmacksrichtungen und Texturen kennenlernen. Die Zusammenarbeit mit der Ernährungsberaterin entwickelt sich ständig weiter. Der Speiseplan wird weiter verfeinert und verbessert, wodurch Partou UK ein Vorreiter in frühkindlicher Ernährung bleibt.

In Deutschland haben wir an vielen Standorten Frischküchen, in denen qualifizierte Köche und Köchinnen unser eigenes Ernährungskonzept umsetzen. Kinder können bei der Zubereitung gesunder Mahlzeiten mit biologisch angebauten Zutaten mithelfen. Oft ernten die Kinder auch selbst Gemüse und Kräuter aus ihren eigenen Beeten. Auf diese Weise lernen sie die Natur aus direkter Nähe kennen. In manchen Niederlassungen werden das Müsli und der Joghurt für das Frühstück selbst hergestellt, und es finden auch regelmäßige Ausflüge zum Wochenmarkt in der Umgebung statt.





Für Kinder & Familien

Mehr Bewegung und Spielen im Freien

Wir sorgen dafür, dass sich die Kinder jeden Tag ausreichend bewegen, und gehen mit ihnen nach draußen. Außerdem besteht viel von dem, was wir mit den Kindern unternehmen, aus Bewegungsaktivitäten und Aktivitäten im Freien bzw. in der Natur. Bewegung ist nicht nur gut für die Gesundheit, den Muskelaufbau und die Gelenkigkeit, sie stimuliert auch die Gehirnzellen, um schneller Verknüpfungen zu bilden, und fördert so die Entwicklung des Gehirns. Und Balancier- und Gleichgewichtsübungen regen die Nutzung beider Gehirnhälften an. Bei Partou bewegen wir uns oft in Gruppen und in Spielform, so dass die Kinder auch gleich ihre sozial-emotionalen Fähigkeiten üben können.

Kinder, die unsere Betreuungseinrichtungen besuchen, ernähren sich gesünder und bewegen sich mehr als der Durchschnitt. So fördern wir ihre Gesundheit und vermitteln ihnen einen gesunden Lebensstil.

Entlastung der Eltern

Bei Partou unterstützen wir Eltern auf verschiedene Weise. Natürlich sorgen wir dafür, dass sie unbesorgt arbeiten oder studieren gehen können, und sind ein vertrauenswürdiger Ansprechpartner in Erziehungsfragen. Aber unsere Rolle geht noch weiter.

Transparente Elternkommunikation und Komfort

Um Eltern eng einzubeziehen, nutzen wir moderne digitale Hilfsmittel. Mit unserer überarbeiteten Partou-Eltern-App können Eltern in den Niederlanden die Erlebnisse und Höhepunkte ihres Kindes mitverfolgen, erhalten sie altersbezogene Informationen und erledigen sie mühelos alle formellen Aufgaben. Auch in Großbritannien teilen wir täglich online schöne Momente der Kinder mit den Eltern.

Viele Eltern fühlen sich bei der Suche nach einem Platz in der Kinderbetreuung aufgeregt und unsicher. Deshalb haben wir eine digitale Plattform entwickelt, die den Eltern Übersicht und Sicherheit bietet, indem sie ihnen Echtzeitinformationen verschafft und es ihnen ermöglicht, die Planung, den Vertragsabschluss und die einführenden Schritte danach zentral abzuwickeln.



***Bewegungsaktivitäten
sind gesund und
tragen zur
Entwicklung bei***

Und wenn Kinder bei uns anfangen, bekommen Eltern über die Plattform personalisierte, altersbezogene Informationen, die ihnen bei der Vorbereitung helfen. Eine Lösung, die zu modernen Eltern passt, die an nahtlosen digitalen Self-Service gewöhnt sind. Mittlerweile sind mehr als drei Viertel unserer niederländischen Standorte an die Plattform angeschlossen. Selbstverständlich stehen auch unser Kundenservice und die Niederlassungsleitungen für persönlichen Kontakt zur Verfügung.



Für Kinder & Familien

Zugängliche Unterstützung

Die Elternspezialisten von Partou Niederlande stehen bereit, wenn Familien mit einschneidenden oder emotional belastenden Situationen konfrontiert sind. Sie hören zu, erklären und helfen Eltern, wieder Ruhe und den Überblick zu finden.

In allen drei Ländern helfen wir Eltern dabei, sich bei der Beantragung von Zuschüssen oder Erstattungen zurechtzufinden, insbesondere wenn es um Zielgruppenkinder mit einer Indikation geht.

Auch im Umgang mit unseren Schuldnern nehmen wir Rücksicht auf unsere unterschiedlichen Kunden. Im Falle von Zahlungsverzögerungen oder -problemen können wir zwar die Ursache nicht beseitigen, aber oft mit einem Zahlungsplan helfen. Wenn Eltern von unserem Standardzahlungsplan Gebrauch machen möchten, können sie dies in den Niederlanden problemlos selbst online über unsere Eltern-App regeln.

Ein sicherer Ort

Der Zustand und die Gestaltung unserer Gebäude werden regelmäßig anhand der geltenden Gesetze und Vorschriften sowie unserer eigenen Anforderungen an Nachhaltigkeit und ein sicheres und gesundes Umfeld überprüft. Dazu gehören sowohl physische Maßnahmen, wie z. B. ein ordnungsgemäßes Feuermeldesystem, als auch Anweisungen für die Beschäftigten, wie z. B. Hygienemaßnahmen und Vereinbarungen zur Überwachung.



Jedes Jahr sowie bei zwischenzeitlichen Renovierungen und Umzügen wird eine Bestandsaufnahme der größten Gesundheits- und Sicherheitsrisiken durchgeführt und es werden entsprechende Schutzpläne erarbeitet.

In allen unseren Niederlassungen gibt es Mitarbeitende, die ein Betriebssanitär-/Ersthelferzertifikat besitzen.

Kontinuität und Stabilität

Familien müssen sich auf uns verlassen können. Deshalb setzen wir alles daran, trotz des herrschenden Personalmangels eine Schließung unserer Niederlassungen oder Gruppen zu vermeiden. Die einzige Bedingung ist dabei das Wohlergehen der Kinder. Wir sind stolz darauf, dass wir 2025 in den meisten Niederlassungen und Gruppen vermeiden konnten, dass Eltern und ihre Kinder vor geschlossenen Türen standen. Hierfür mussten wir allerdings auf eine teure, aber notwendige Lösung zurückgreifen: externe, ausgebildete Erzieher und Erzieherinnen, die möglichst schon früher für uns gearbeitet hatten.



Für Kinder & Familien

Wertschätzung der Eltern

Umfragen zur Elternzufriedenheit geben uns wertvolle Einblicke, wie Eltern über unsere Dienstleistungen denken und wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Deshalb führen wir in allen drei Ländern regelmäßig solche Umfragen durch. Die Wertschätzung ist groß, mit regelmäßig hohen Bewertungen für unsere Mitarbeitenden in den Gruppen.

In den Niederlanden führen wir alle zwei Jahre eine Umfrage zur Elternzufriedenheit durch. Die letzte Erhebung fand 2024 statt. Dabei gaben uns die Eltern im Durchschnitt eine 8,0 auf einer Skala bis 10. Die Bewertungen für die Krippen- und Vorschulbetreuung lagen noch höher, nämlich bei 8,2 (Krippe) bzw. 8,6 (Vorschule). Die Hortbetreuung bekam eine 7,6. Diese Bewertungen bedeuten eine leichte Verbesserung gegenüber 2022. Auch der NPS stieg um 6 Punkte auf +29. Die Eltern schätzen insbesondere die Professionalität und das Wissen der Mitarbeitenden, die Kommunikation, die zahlreichen Aktivitäten im Freien bei den Kitas und in der Vorschulbetreuung sowie die Stabilität und die angebotenen Speisen und Getränke in den Horten.

In Großbritannien weisen unabhängige Elternbewertungen auf *daynurseries.co.uk* einen Durchschnittswert von 9,5 auf. Damit zählt Partou zu den zwanzig am häufigsten empfohlenen großen Kinderbetreuungsunternehmen. In unserer eigenen Umfrage zur Elternzufriedenheit bekam Partou UK 2025 wiederum eine 8,7. Die Teams und Mitarbeitenden in den Niederlassungen bekamen die höchsten Werte. Der NPS liegt mit +50 hoch. Viele Eltern empfehlen Partou somit als Anbieter von Kinderbetreuung.

Der leichte Rückgang des NPS um 3 Punkte gegenüber 2024 hängt mit der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt zusammen, wodurch manchmal in einer Niederlassung ein hoher Anteil an Zeitarbeitskräften eingesetzt werden muss, um die Kontinuität zu gewährleisten.

Die Dienstleistungen von Partou Deutschland wurden 2025 mit 7,5 gut bewertet. Das zeigt auch der NPS von +26. Auch hier ist vor allem die Wertschätzung für die Teams in den Niederlassungen hoch. Es ist das erste Mal, dass die Umfrage zur Elternzufriedenheit alle Marken umfasste, die zu Partou Deutschland gehören.





Für Kinder & Familien



Fakten und Zahlen 2025

Größe und Reichweite	2025	2024
Niederlassungen	753	764
Kitas (einschl. Krippe)	239	242
Außerschulische Betreuung (ASB)	225	239
Kombi Kita + ASB	289	283
Registrierte Kinderbetreuungscentren	1.042	1.048
Kitas (einschl. Krippe)	528	525
ASB	514	523
Kinderbetreuungsplätze (31.12.2025)	51.909	51.523
Kitas (einschl. Krippe)	25.632	25.290
ASB	26.277	26.233
Marktanteil	7,4 %	7,6 %
Durchschnittliche Anzahl von Kindern	72.684	73.190
Kitas (einschl. Krippe)	36.898	37.390
ASB	35.786	35.800

Verteilung	2025	2024
Provinzen	10	10
Zuständige Gemeinden	126	126
Orte	187	188
In Landgemeinden mit <5.000 Einwohnern vertreten	31	32
Niederlassungen in Landgemeinden	61	62
Einrichtungen in benachteiligten Vierteln mit (sehr) niedrigem SES-WOA-Score	19 %	21 %
Elternzufriedenheit	2025	2024
Elternzufriedenheit (Bewertung)		8
Kitas		8,2
Krippe		8,6
ASB		7,6
Elternzufriedenheit (NPS*)		29
Kitas		43
Krippe		52
ASB		6

Angebot an vorschulischer Förderung (VU)	2025	2024
VU-Niederlassungen	216	200
Ortschaften und Gemeinden	73/60	68/56
Kindertagesstätten mit VU	41 %	38 %
Kinderbetreuungsplätze	8.835	7.986
Marktanteil Kinderbetreuungsplätze	5,5 %	5,0 %
VU-Mitarbeitende		
VU-zertifizierte Erzieher(innen)	821	808
Bedienung von Zielgruppen	2025	2024
Kinder mit VU-Indikation	3.155	3.141
Kinder mit Eltern in einer Notsituation	766	719
IND-Niederlassungen	5	5
Halbe/ganze Betreuungstage in IND-Niederlassungen	6.850	5.281
Zusammenarbeit mit Schulen	2025	2024
Schulträger	115	112
KBZ	62	
Niederlassungen in Schulen	302	288



Für Kinder & Familien



Fakten und Zahlen 2025

Größe und Reichweite	2025	2024
Niederlassungen	115	
Registrierte Kinderbetreuungscentren	114	109
Kitas	112	106
Vorschulen		3
ASB	2	2
Kinderbetreuungsplätze (31.12.2025)	8.481	8.149
Durchschnittliche Anzahl von Kindern	7.744	8.795
Verteilung	2025	2024
Bezirke	23	
Orte	92	
Lokale Ämter	53	39
In Landgemeinden mit <5.000 Einwohnern vertreten	3	
Niederlassungen in Landgemeinden	3	
Anteil Niederlassungen in benachteiligten Vierteln	56 %	
Elternzufriedenheit	2025	2024
Elternbewertung daynurseries.co.uk	9,5	9,7
Elternbewertung eigene Umfrage	8,7	8,7
NPS*	+50	+53



Fakten und Zahlen 2025

Größe und Reichweite	2025	2024
Niederlassungen	67	45
Kinderbetreuungsplätze (31.12.2025)	3.145	2.155
Durchschnittliche Anzahl von Kindern	2.470	2.160
Verteilung	2025	2024
Bundesländer	6	5
Kommunen	23	23
Elternzufriedenheit	2025	2024
Wertschätzung der Eltern	7,5	7,3
NPS*	+26	+52
Bedienung von Zielgruppen		
Kinder mit Inklusionsindikation	51	24
Kinder in der Ferienbetreuung	21	12

* Der NPS (Net-Promoter-Score) ist eine Möglichkeit zur Messung der Loyalität anhand der Frage: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie uns einem/r Freund(in) oder Kollegen/in weiterempfehlen? Zur Beantwortung kann der/die Befragte eine Punktzahl von 0 bis 10 vergeben. Die Resultate werden in drei Gruppen eingeteilt:

- Promotoren: Befragte, die mit 9 oder 10 antworten.
- Passive: Befragte, die mit 7 oder 8 antworten.
- Detraktoren: Befragte, die mit 0 bis 6 antworten.

Der Net-Promoter-Score wird folgendermaßen berechnet: $NPS = \% \text{ Promotoren} - \% \text{ Detraktoren}$





Interview

Inklusion ist kein Projekt, sondern eine Einstellung

In der deutschen Kinderbetreuung ist Inklusion derzeit eines der meistdiskutierten Themen, aber der Weg von formulierten Zielen bis zur Praxis ist oft komplex. Bei Partou Deutschland ist dieses Thema eine tägliche Priorität, eine Grundüberzeugung. Siri Goll, unsere Head of Pädagogik & Qualität, glaubt, dass echte Veränderung damit beginnt, wie wir Kinder sehen.

Wenn Goll über ihre Vision von Kinderbetreuung spricht, fällt eines sofort auf: Sie weigert sich, Inklusion als ein „Extra“ oder ein Protokoll zu betrachten. Für sie ist sie der Kern allen Handelns von Partou. „Für mich ist Inklusion eine Einstellung“, beginnt sie entschlossen. „Es bedeutet, dass alle Kinder, unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund, ihrem Geschlecht, einer Behinderung oder ihrem sozialen Status, von Beginn an vorbehaltlos zu unserer Gemeinschaft gehören.“

Teilnahme statt bloßer Anwesenheit

Goll unterscheidet in ihrer Arbeit klar zwischen reinem Dabeisein und echtem Mitmachen. Sie spricht lieber von Teilnahme und Mitwirkung. „Ein Kind muss nicht nur physisch anwesend sein; es muss die Umgebung aktiv mitgestalten und eigene Sichtweisen einbringen können“, erklärt sie.

Ihrer Meinung nach zeigt sich in diesem Punkt der echte Schritt von Integration zu Inklusion. „Während Integration oft bedeutet, das Kind in die bestehende Struktur einzufügen, kehren wir die Rollen um: Wir gestalten unsere Strukturen so, dass sie aus sich heraus Raum für Vielfalt bieten. Inklusion bedeutet, dass Vielfalt der Standard ist, nicht die Ausnahme.“



Siri Goll,
Head of Pädagogik & Qualität, Partou Deutschland

Steigende Erwartungen

„Die Welt um uns herum verändert sich schnell, und das spiegelt sich direkt in unseren Gruppen wider. Die Gesellschaft wird vielfältiger; Familien bringen eine Fülle an Sprachen, Religionen und Migrationshintergründen mit. Das erfordert pädagogische Fachkräfte mit viel interkultureller Kompetenz. Gleichzeitig merken wir, dass die Erwartungen an eine inklusive Betreuung steigen. Es wird mehr auf Neurodiversität, Sprachrückstände und psychische Gesundheit geachtet.“

“Entwicklungspläne erstellen wir zusammen mit den Eltern, damit sich alle gehört fühlen.”

Die große Herausforderung liegt jedoch im Spannungsfeld zwischen diesen Ambitionen und der Realität in den Betreuungsstätten. „Es herrscht ein akuter Mangel an qualifiziertem Personal. Wenn Inklusion gelingen soll, brauchen die Teams strukturelle Unterstützung und praktische Begleitung bei ihrer Arbeit. Wir stellen fest, dass die Qualität der Beziehung zwischen Erzieher oder Erzieherin und Kind mehr denn je der entscheidende Faktor ist.“

Komplexität

Was die Arbeit für Goll besonders komplex macht, sind die großen Unterschiede zwischen den deutschen Bundesländern. „Die Fördermöglichkeiten sind je nach Bundesland sehr verschieden, was wir an unseren Standorten in Hamburg und Nordrhein-Westfalen (NRW) deutlich merken. In Hamburg arbeiten wir mit der ‚Integrativen Kita‘. Das ist ein klar definiertes Modell, für das spezielle Lizenzen und spezialisierte Heilpädagogen vorgeschrieben sind. Der Vorteil ist die enge Zusammenarbeit mit Therapeutinnen und Therapeuten, die oft direkt in die Kita kommen, was für die Familien angenehm ist. Die Kehrseite ist, dass es aufgrund des Mangels an diesen Fachkräften zurzeit sehr schwierig ist, neue inklusive Plätze zu schaffen.“

In NRW ist das System flexibler, was die Hürde für Inklusion senkt, aber die Belastung für die pädagogischen Fachkräfte erhöht. „Dort müssen die Teams das oft selbst auffangen, wodurch der Bedarf an gutem Coaching und Fortbildung nur noch größer wird.“

Der Weg vorwärts

Trotz der Herausforderungen bleibt Goll optimistisch und kämpferisch. „Die Schaffung eines inklusiven Umfelds ist eine Herausforderung. Sie erfordert immer wieder die Beseitigung physischer und sozialer Barrieren, auch wenn die politischen oder finanziellen Vorgaben manchmal im Widerspruch zu unseren beruflichen Ambitionen stehen. Wir lassen uns davon nicht entmutigen und suchen immer nach kreativen Lösungen. Diese Herausforderung gehen wir als Team Tag für Tag miteinander in unseren Betreuungsstätten an.“

Das geschieht auf der Grundlage einer starken organisatorischen Unterstützung: „Wir investieren kräftig in die berufliche Weiterentwicklung unserer Teams und werden dabei von den Abteilungen Operations sowie Pädagogik & Qualität unterstützt. Dabei betrachten wir immer den Kontext der gesamten Familie. Entwicklungspläne erstellen wir zusammen mit den Eltern, damit sich alle gehört und gestärkt fühlen: das Kind, die Eltern und unsere Mitarbeitenden.“

Abschließend sagt Goll: „Letztendlich geht es um mehr als Protokolle oder Landesvorschriften. Es geht um die Entschlossenheit, jedes Kind anzuschauen und zu sagen: ‚Du gehörst dazu, genau so, wie du bist.‘ Denn echte Inklusion gelingt erst dann, wenn wir aufhören, sie als zusätzliche Aufgabe zu betrachten, und sie einfach in allem mitschwingen lassen, was wir tun.“



Für unsere Mitarbeitenden

Gemeinsamer Einsatz für bedeutsame Betreuung

Bei Partou dreht sich alles um die Menschen, die sich jeden Tag mit Leib und Seele für die Kinder einsetzen. Unsere über 14.500 Kolleg(inn)en in den Niederlanden, in Großbritannien, in Deutschland und bei *The Wonder Weeks* bilden das Fundament unseres Unternehmens. Wir tun alles, um unsere Mitarbeitenden zu unterstützen, unsere Wertschätzung zu zeigen und ihnen Entfaltungsmöglichkeit zu geben.



Kennzahlen 2025

Partou NL	2025	2024
Beschäftigtenzahl	11.422	10.620
Anteil weiblicher Mitarbeitender	95 %	95 %
Unbereinigtes Lohngefälle	9,7 %	
Unbereinigtes Lohngefälle – pädagogische Fachkräfte	-5,6 %	
Fluktuation	18,7 %	17,7 %
Durchschn. Fehlzeitenquote	9,3 %	8,5 %
Mitarbeiterzufriedenheit	7,9 (2026)	7,8
eNPS	-2 (2026)	+2
Gute Vereinbarkeit Beruf/Privatleben	62 % (2026)	57 %



Kennzahlen 2025

Partou UK	2025	2024
Beschäftigtenzahl	2.326	2.195
Anteil weiblicher Mitarbeitender	95 %	95 %
Unbereinigtes Lohngefälle	32,7 %	
Unbereinigtes Lohngefälle – pädagogische Fachkräfte	-2,0 %	
Fluktuation	37,2 %	41,2 %
Durchschn. Fehlzeitenquote	4,4 %	4,3 %
eNPS	+45	+50



Kennzahlen 2025

Partou DE	2025	2024
Beschäftigtenzahl	814	567
Anteil weiblicher Mitarbeitender	89 %	91 %
Unbereinigtes Lohngefälle	7,6 %	
Unbereinigtes Lohngefälle – pädagogische Fachkräfte	-0,7 %	
Fluktuation	32,0 %	31,8 %
Durchschn. Fehlzeitenquote	13,3 %	11,0 %
Mitarbeiterzufriedenheit	7,6	7,3
eNPS	-21	-12
Gute Vereinbarkeit Beruf/Privatleben	53 %	51 %





Für unsere Mitarbeitenden

Engagiert, vielfältig und kompetent

Unsere Mitarbeitenden schaffen sichere, inspirierende Orte, an denen Kinder spielerisch wachsen und sich entwickeln. Das ist von großem gesellschaftlichem Wert.

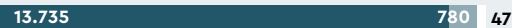
Ende 2025 beschäftigte Partou 14.562 Mitarbeitende, 1.170 mehr als zum 31.12.2024. 11.422 davon arbeiteten bei Partou in den Niederlanden, 2.326 in Großbritannien, 814 in Deutschland und 12 bei *The Wonder Weeks*. Wir sind stolz darauf, dass wir trotz des Arbeitskräftemangels mehr Beschäftigte an uns binden konnten.

Die überwiegende Mehrheit (95 Prozent) unserer Beschäftigten ist weiblich und arbeitet als pädagogische Fachkraft. Auch in Führungspositionen und in den Managementteams sind Frauen gut repräsentiert.

Unsere Mitarbeitenden kommen aus vielen verschiedenen Kulturkreisen. Allein in den Niederlanden sind die Mitarbeitenden über 44 verschiedene Nationalitäten und 72 verschiedene Geburtsländer verteilt. Es ist uns wichtig, dass sie sich bei Partou wohlfühlen. Deshalb thematisieren wir unter anderem christliche Feiertage, den Ramadan und Keti Koti, einen Feiertag surinamischen Ursprungs, in passender Form.

Partou Group

Alle Beschäftigten: 14.562



Pädagogische Fachkräfte: 12.726



Managementteams der Länder: 20



Gruppengeschäftsführung: 4



MD/FD der Länder: 4



CEO/CFO (Board): 2



Aufsichtsrat: 6



-  Weiblich
-  Männlich
-  Nichtbinär/sonstige/unbekannt





Für unsere Mitarbeitenden

Partou Niederlande beschäftigt fast 160 Mitarbeitende aus verschiedenen benachteiligten Gruppen. Von dieser Gruppe haben 65 Prozent eine Arbeitsbeeinträchtigung aufgrund von Krankheit, Behinderung oder mangelnder Ausbildung. Die übrigen 35 Prozent waren bei ihrer Einstellung in einer schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt, beispielsweise nach längerer Krankheit oder Arbeitslosigkeit.

Viele Kolleg(inn)en arbeiten in Teilzeit. Die Arbeitszeitquote beträgt in den Niederlanden 0,66, in Großbritannien 0,70 und in Deutschland 0,81.

Zuhören, mitentscheiden und gemeinsam besser werden

Wir wollen Partou gemeinsam weiterbringen. Deshalb ist es uns wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt und indirekt mitbauen, mitdenken und mitentscheiden können. Wir haben hierfür formelle und informelle Möglichkeiten geschaffen.

Beteiligung der Mitarbeitenden

Bei Partou glauben wir, dass Zufriedenheit am Arbeitsplatz mit Zuhören beginnt. Deshalb beziehen wir die Mitarbeitenden aktiv in Projekte ein, fragen sie nach ihrer fachlichen Meinung und organisieren Gespräche am Runden Tisch, Resonanzgruppen, Umfragen und Erhebungen. Das führt zu besseren Entscheidungen und zu mehr Freude an der Arbeit.

Die formelle Mitbestimmung bei Partou in den Niederlanden wird durch einen Betriebsrat wahrgenommen.

Gleichzeitig sind alle Erzieherinnen und Erzieher und alle inhaltlich Verantwortlichen/Coaches von Partou Niederlande kostenlos Mitglied von PPINK, dem ersten und einzigen Berufsverband für pädagogische Fachkräfte in der Kinderbetreuung. PPINK stärkt die Position der pädagogischen Fachkräfte und erhöht die Wertschätzung für das Berufsfeld. Darüber hinaus unterstützt Partou die Mitgliedschaft in Gewerkschaften.

Das Partou-Gespräch

In den Niederlanden bemühen wir uns, dass jede(r) Beschäftigte einmal pro Jahr das Partou-Gespräch mit seinem/seiner bzw. ihrem/ihrer Vorgesetzten führt. Die Initiative liegt bei dem/der Vorgesetzten, aber auch der/die Mitarbeitende kann die Initiative ergreifen. In diesem Gespräch geht es nicht um die Arbeitsleistung, sondern um die (Arbeits-)Zufriedenheit des/der Mitarbeitenden. Was gibt Mitarbeitenden Auftrieb, in welchen Bereichen gibt es Sorgen? Was möchten sie noch lernen? Oft findet dieses Gespräch nicht in der Kita oder im Büro statt, sondern bei einem gemeinsamen Mittagessen oder einem Spaziergang. Dieser andere Rahmen macht es leichter, ein andersartiges Gespräch zu führen als an einem gewöhnlichen Arbeitstag. 2025 hatten 60 Prozent der Mitarbeitenden ein Partou-Gespräch.

Auch in Deutschland wird jährlich mit jeder/jedem Mitarbeitenden ein Gespräch über persönliche Wünsche und Ziele geführt.

Mitarbeiterzufriedenheit

In allen Ländern werden Umfragen unter den Mitarbeitenden durchgeführt. Wir wollen eine klare Vorstellung davon haben, was unsere Mitarbeitenden beschäftigt und was Partou tun kann, um ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu steigern.

Partou Niederlande führt jedes Jahr eine solche umfassende Befragung durch – das beste Messinstrument, um zu überprüfen, wie es um unsere wichtigste strategische Säule steht: die Steigerung der Arbeitszufriedenheit. 2025 fand jedoch keine Umfrage zum Mitarbeiterengagement statt: Sie wurde vom Herbst auf den Beginn des neuen Jahres (2026) verschoben.

Die Ergebnisse dieser Umfrage liegen inzwischen vor und zeigen ein gemischtes Bild. Die Mitarbeiterzufriedenheit ist gegenüber 2024 leicht um 0,1 auf 7,9 gestiegen, und 62 Prozent unserer Mitarbeitenden empfinden die Arbeitsbelastung als angemessen – eine deutliche Verbesserung gegenüber den früheren 57 Prozent. Der eNPS ist jedoch von +2 auf -2 gesunken. Das bedeutet, dass weniger Mitarbeitende Partou Niederlande als Arbeitgeber weiterempfehlen würden – ein enttäuschendes und zugleich wichtiges Signal für die Planung geeigneter Maßnahmen.



Für unsere Mitarbeitenden

Großbritannien führt einen monatlichen *Pulse Check* durch, bei dem den Beschäftigten drei feste Fragen gestellt werden, die bei Bedarf um ein spezifisches Thema ergänzt werden können. Die Mitarbeitenden kommen im Allgemeinen gerne am Montagmorgen zur Arbeit und erfahren Anerkennung und Wertschätzung. Daraus ergibt sich ein guter eNPS von +47. Mit einem eNPS von +37 in den Niederlassungen sowie +68 im Service Office schneiden beide Bereiche gut ab. Bei den Niederlassungen ist jedoch ein Rückgang zu verzeichnen (von +44 im Jahr 2024 auf +37). Die Rücklaufquote lag 2025 mit 28 Prozent deutlich höher als 2024 (10 Prozent).

Die Umfrage zum Mitarbeiterengagement 2025 von Partou Deutschland ergibt ein etwas widersprüchliches Bild. Der Gesamtzufriedenheitswert ist von 7,3 im Jahr 2024 auf 7,6 im Berichtsjahr gestiegen, ein gutes Ergebnis. Auch der Anteil der Mitarbeitenden, die die

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als gut bewerten, ist leicht auf 53 Prozent gestiegen. Das ergibt ein positives Bild. Der eNPS ist jedoch weiter gesunken, von -12 im Jahr 2024 auf -21 im Jahr 2025. Das ist besorgniserregend und scheint mit der organisatorischen Verschmelzung der drei Marken zu Partou Deutschland und der damit verbundenen Unsicherheit zusammenzuhängen. Konkrete Verbesserungsmöglichkeiten aufgrund der Umfrage sind: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Entlohnung und die Kommunikation des Service Offices gegenüber den Kinderbetreuungseinrichtungen. Als Stärken nannten die Mitarbeitenden ein respektvolles Miteinander, die Zusammenarbeit mit den Kolleg(inn)en im eigenen Team sowie die Unterstützung durch die unmittelbaren Vorgesetzten, wenn dies erforderlich war.

Lebenslanges Lernen

Persönliche Entwicklung steckt in der Kultur von Partou – die Entwicklung der Kinder, aber auch die unserer Mitarbeitenden. Deshalb investieren wir kontinuierlich in Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Partou Akademie

Unsere Partou Akademie bietet ein umfassendes Schulungsangebot für alle unsere Beschäftigten, sowohl zur Inspiration als auch zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Die Akademie besteht aus einer physischen und einer Online-Lernumgebung. In unserem Schulungszentrum in den Niederlanden (Almere) bieten sowohl unsere eigenen als auch externe Ausbilder(innen) jede Woche verschiedene Schulungen an.



Eine Entwicklungskultur für Kinder und unsere Mitarbeitenden.



Für unsere Mitarbeitenden

Über die Online-Akademie haben alle niederländischen, britischen und deutschen Mitarbeitenden Zugang zu E-Learning-Modulen, Webinaren und Kursen. Das Schulungsangebot ist umfangreich und vielfältig und wird ständig weiterentwickelt: von einfachen Podcasts, E-Learnings und Inspirations-Sessions bis hin zu Kursen und (längerfristigen) Ausbildungen. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen schreibt Partou auch selbst bestimmte Schulungen vor. Dabei handelt es sich um Schulungen zu Richtlinien, Verfahren oder Themen, die uns als Unternehmen so wichtig sind, dass wir die Teilnahme als für die Qualität und Sicherheit in unserer Kinderbetreuung notwendig betrachten. Das Themenangebot reicht von fachspezifischen Weiterbildungen bis hin zu persönlicher Entwicklung, Vitalität, persönlichem Wohlbefinden und Führung. So ist für jeden Mitarbeitenden etwas dabei.



Ab 2025 ist in den Niederlanden eine Sprachbeherrschung auf 3F-Sprachniveau für alle pädagogischen Fachkräfte, die in der Krippen- und Vorschulbetreuung tätig sind, gesetzlich vorgeschrieben. Partou Niederlande hat in den vergangenen Jahren viel in die Fortbildung und Prüfung aller Mitarbeitenden investiert, einschließlich unserer Mitarbeitenden in der Hortbetreuung. Für unsere Beschäftigten in den Horten erhöhen sich dadurch ihre Einsatzmöglichkeiten. Mittlerweile ist das Erreichen des 3F-Sprachniveaus vollständig in unser Monitoring und unsere Prozesse integriert. Die monatliche Messung im Jahr 2025 zeigte, dass der Anteil der Mitarbeitenden, die dieses Niveau besitzen, stabil bei über 95 Prozent lag, wobei es jedes Mal eine kleine Restgruppe gab, die Nachschulungen benötigte und bekam.

Für pädagogische Fachkräfte, die mit 0-Jährigen arbeiten, ist die Ausbildung als Säuglingsspezialist(in) in den Niederlanden verpflichtend. Von unseren pädagogischen Fachkräften, die in den Kindertagesstätten arbeiten, haben 81,5 Prozent diese Ausbildung abgeschlossen. Das ist ein hoher Prozentsatz, da nicht jede pädagogische Fachkraft mit 0-Jährigen arbeitet.

Aufstiegsmöglichkeiten

Unsere Unternehmensgröße bietet Möglichkeiten für ein berufliches Weiterkommen, sowohl durch Beförderung als auch durch Wissenserweiterung, Wissensvertiefung oder Spezialisierung. Das

Weiterbildungsprogramm der Partou Akademie umfasst verschiedene Ausbildungen als Weiterentwicklungsmöglichkeit für die Mitarbeitenden.

Teamentwicklung und Arbeitsfreude

Wir finden es nicht nur wichtig, dass sich unsere Mitarbeitenden individuell weiterentwickeln, auch für die Teamentwicklung und die Arbeitsfreude wurde viel getan.

So organisieren wir beispielsweise Workshops und ein *We-Learning*, die speziell dafür entwickelt wurden, den Zusammenhalt innerhalb unserer niederländischen Teams zu stärken. Auch der landesweite Studentag von Partou Niederlande stand 2025 wiederum im Zeichen des Miteinanders mit Kolleg(inn)en. Der Tag begann mit einem allgemeinen Programm, wonach in kleinen Gruppen ein Thema nach Wahl vertieft wurde. Dabei wurde möglichst an pädagogische Fragestellungen in den Regionen und Bezüge zur Partou Pädagogik angeknüpft.

In Großbritannien und Deutschland gibt es jährliche Veranstaltungen für die Mitarbeitenden. Auch Initiativen in Großbritannien, wie die *Social Recognition Wall* mit Komplimenten und die Ernennung zum *Partou Hero* des Monats für eine(n) Kollegen(in), der oder die etwas Besonderes geleistet hat, tragen zu dem Gefühl der Wertschätzung bei.



Für unsere Mitarbeitenden

In Deutschland wurde zudem auf einem großen Event für das gesamte Service Office Team und alle Niederlassungsleitungen bekanntgegeben, dass Kita|Concept und Paula & Max künftig unter dem Markennamen Partou weitergeführt werden.

Führung

Um (neue) Niederlassungsleiter und -leiterinnen bestmöglich bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, bietet Partou ein Fortbildungsprogramm an, um die persönlichen Führungskompetenzen zu stärken und Teams effektiv leiten zu können.

Vor allem in Großbritannien wird dabei zunehmend Wert auf Gleichheit, Vielfalt und Inklusion gelegt, um das Engagement zu steigern und eine Kultur der Verbundenheit zu fördern. Bei der jährlichen Partou Konferenz war die Führung verschiedener Generationen das zentrale Thema.

***Wir feierten miteinander
50 Jahre Partou – ein
Meilenstein voller Stolz,
Verbundenheit und
Energie.***



Jubiläumsfeier 50 Jahre Partou



2025 feierten wir in den Niederlanden groß das 50-jährige Bestehen von Partou mit einem Goldenen Jubiläumsfest. Es war ein Moment des Stolzes und der Verbundenheit durch die gemeinsame Feier. Das Jubiläumsfest bot für jeden etwas: Tanzen in der Silent Disco oder bei den DJs von Q-Music, aus voller Kehle im Karaoke-Wohnwagen mitsingen, an Spielen und Workshops teilnehmen, gesunde Snacks zubereiten, im Beauty Corner strahlen oder einfach nur im Recharge Club neue Energie tanken.

Die Vorfreude war genauso wichtig – Dutzende Teams hatten sich angestrengt, um mit ihrem schönsten, schillerndsten Teamfoto eine Fahrt mit einem speziellen Disco-Bus zum Fest zu gewinnen!

Auch in Großbritannien und Deutschland wurde während der Konferenzen das 50-jährige Jubiläum von Partou gefeiert. Während der Konferenz in Deutschland wurde zudem bekanntgegeben, dass Kita|Concept und Paula & Max künftig unter dem Markennamen Partou weitergeführt werden.



Für unsere Mitarbeitenden

Personal werben und binden

Im Bereich der Kinderbetreuung herrscht sowohl in den Niederlanden als auch in Großbritannien und Deutschland seit Jahren Personalknappheit. Deshalb bemühen wir uns sehr, talentierte neue Mitarbeitende zu finden und zu binden.

Anerkennung für den Beruf

2024 haben wir in den Niederlanden die landesweite Kampagne „Arbeiten bei Partou – echt nicht kindisch“ gestartet und 2025 wurde diese weiter ausgebaut. Die Kampagne verbindet die Suche nach talentierten neuen Mitarbeitenden mit der Anerkennung und Wertschätzung für den Erzieher(innen)beruf im Allgemeinen und unsere eigenen Mitarbeitenden im Besonderen. Zudem trägt die Kampagne dazu bei, bei Eltern, Behörden und anderen Stakeholdern mehr Wertschätzung für pädagogische Berufe zu schaffen. Die Kampagne wurde mit einem Werf& Award für die beste Kampagne in der Kategorie Arbeitsmarktkommunikation ausgezeichnet.

Arbeitsplatzsicherheit

Wir bemühen uns, unseren Mitarbeitenden möglichst rasch Sicherheit zu bieten. In den Niederlanden haben 90 Prozent der Kolleg(inn)en einen Arbeitsvertrag mit fester Stundenzahl und 78 Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag. In Deutschland haben alle Beschäftigten einen Arbeitsvertrag mit fester Stundenzahl und 92 Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Dazu gehören auch die Auszubildenden, die einen Ausbildungsvertrag und somit grundsätzlich einen Zeitvertrag haben.

Flexibler Einsatz

Partou Niederlande verfügt über ein sogenanntes FIP-Team (Flexibler Einsatz Partou). Dieses Team besteht aus Erzieherinnen und Erziehern, die einen flexiblen Arbeitsvertrag haben und selbst entscheiden, wann sie arbeiten wollen. Sie werden je nach ihrer Verfügbarkeit in den Niederlassungen eingesetzt, in denen sie am dringendsten gebraucht werden. Dieses Team ist seit Ende 2024 auf mehr als Doppelte gewachsen und besteht inzwischen aus über 400 Mitarbeitenden. Damit entspricht Partou dem Wunsch einer Gruppe von Mitarbeitenden, denen Flexibilität und die Selbstbestimmung über ihren eigenen Zeitplan wichtig sind, weil sich die Arbeit so besser mit ihrem Leben kombinieren lässt. Es ist eine Win-Win-Situation, denn so können wir bei unerwarteten Personalengpässen in Niederlassungen Partou-Mitarbeitende einsetzen, die mit unserer Arbeitsweise vertraut sind.

Das FIP-Team ist im Jahr 2025 noch wichtiger geworden, da Partou ab 2025 keine Selbstständigen mehr als Erzieher bzw. Erzieherin einsetzt, um mögliche Scheinselbstständigkeit zu vermeiden.

Darüber hinaus können alle pädagogischen Fachkräfte von Partou in den Niederlanden seit Ende 2025 eine neue Funktion in der Personal-App nutzen, mit der sie auf eigenen Wunsch über ihren eigenen, festen Dienstplan hinaus auch in anderen Gruppen und Niederlassungen aushelfen können.

Zu- und Abgänge

Trotz des Arbeitskräftemangels stieg die Zahl der Partou-Mitarbeitenden 2025 um 1.170. Dieses Wachstum war sowohl bei Partou in den Niederlanden, Großbritannien und Deutschland als auch bei *The Wonder Weeks* zu verzeichnen. Etwa ein Drittel des Zuwachses hängt mit der Integration übernommener Kinderbetreuungsunternehmen in den Niederlanden und in Deutschland zusammen.

Der größte Teil des Wachstums ist auf Rekrutierungsbemühungen zurückzuführen, da die Fluktuation in allen drei Ländern unverändert hoch ist. In den Niederlanden ist die Fluktuation um 1 Prozent auf 18,7 Prozent gestiegen. In Deutschland betrug die Fluktuation 32 Prozent. In Großbritannien ist die Fluktuation im Vergleich zu 2024 zurückgegangen, liegt aber mit 38 Prozent dennoch zu hoch. Pädagogische Fachkräfte wechseln in Großbritannien im Vergleich zu den Niederlanden relativ häufig den Arbeitsplatz. Dies hängt mit der Höhe der Löhne zusammen, die in vielen anderen Branchen wie dem Einzelhandel und der Gastronomie ähnlich sind. In den Niederlanden sind die Löhne im Vergleich zu diesen Branchen höher, was eine größere Wertschätzung des Erzieher(innen)berufs widerspiegelt.



Für unsere Mitarbeitenden

Eine herzliche Begrüßung

Ein guter Start macht einen großen Unterschied. Deshalb durchlaufen alle neuen Mitarbeitenden ein ausführliches *Onboarding*. Während ihres Onboardings lernen neue Kolleg(inn)en, sich bei Partou zurechtzufinden.

Dabei informieren wir neue Mitarbeitende ab dem ersten Arbeitstag unter anderem über unser Unternehmen, unseren Auftrag, unsere Werte und wie sie dazu beitragen können.

Das stärkt gleichzeitig auch das Zugehörigkeitsgefühl und die positive Wahrnehmung von Partou als Arbeitgeber. Ein gutes *Onboarding* gibt den Mitarbeitenden schneller das Gefühl, dass sie einen Beitrag leisten können, führt zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und verringert das Risiko der Abwanderung. Deshalb legen wir Wert darauf, vom ersten Tag an in neue Mitarbeitende zu investieren.

In den Niederlanden durchlaufen pädagogische Fachkräfte, Azubis, Niederlassungsleitungen und Mitarbeitende des Service Offices ein auf sie zugeschnittenes Programm. Die Programme sind zwar für jede Berufsgruppe anders, aber für alle Mitarbeitenden besteht das *Onboarding* aus fünf Hauptkomponenten: eine herzliche Begrüßung, praktische Dinge, Arbeiten bei Partou, das soziale Netzwerk und die Einarbeitung. Speziell für Niederlassungsleitungen gibt es zudem ein einjähriges Programm, das sie auf die vielseitige Rolle als Niederlassungsleitung vorbereitet.

Partou als anerkannter Ausbildungsbetrieb

Partou ist ein anerkannter Ausbildungsbetrieb. Wir finden es wichtig, einen Beitrag zur Entwicklung junger Talente zu leisten. In allen drei Ländern bieten wir Berufsausbildungsplätze an. Die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern ist für die Zukunft der Kinderbetreuung unerlässlich.

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Bildungsstätten lässt Partou mehrmals pro Jahr eine Gruppe neuer Azubis beginnen, um einen qualitativ guten Zustrom junger Kräfte zu gewährleisten. Dabei handelt es sich um Plätze für eine duale Berufsausbildung für Erzieherinnen und Erzieher der Stufe 3 und 4, bestehend aus Arbeit und Berufsschule. Jeder Azubi wird am Arbeitsplatz von einer/einem Ausbildungsbetreuenden betreut, einer Erzieherin oder einem Erzieher mit Erfahrung, der oder die eine Betreuendenausbildung absolviert hat. 2025 begannen 19 Klassen mit insgesamt 371 Azubis. Außerdem waren 2025 fast 1.500 Praktikant(inn)en in unseren Gruppen oder im Service Office in den Niederlanden tätig.

Darüber hinaus haben wir 2025 einigen Quereinsteigern geholfen, sich mit einer sogenannten EVC-Anerkennung und einem zusätzlichen pädagogischen Ausbildungsmodul für die Arbeit in der Kinderbetreuung zu qualifizieren. Eine EVC-Anerkennung ist ein Verfahren, um sich Berufserfahrung im Pflegebereich oder im Sozialwesen anerkennen zu lassen, abhängig davon, welche formellen Abschlüsse eine Person besitzt.

In Großbritannien beschäftigten wir 2025 180 *apprentices* (Auszubildende). In Deutschland begannen 2025 zwei neue Praktikant(inn)en und wir beschäftigten 28 Azubis. Die Praktikant(inn)en verdienen den gesetzlichen Mindestlohn und können durch ihre Tätigkeit Erfahrung sammeln. Azubis durchlaufen eine ein- bis dreijährige Ausbildung, während der sie einen Teil der Woche bei uns arbeiten und an den übrigen Tagen Berufsschulunterricht haben.





Für unsere Mitarbeitenden

Arbeitsbedingungen

In den Niederlanden fallen fast alle Beschäftigten (> 99 Prozent) unter den Tarifvertrag für die Kinderbetreuung. Auch Praktikant(inn)en sind inbegriffen. Am 31. März 2025 wurde ein Tarifvertrag für die Jahre 2025 – 2026 vereinbart. Dieser neue Tarifvertrag trat rückwirkend zum 1. Januar 2025 in Kraft.

Bei Partou Niederlande gelten verschiedene sonstige Arbeitgeberleistungen und Regelungen. Alle Mitarbeitenden bauen bei der niederländischen Pensionskasse für Sozial- und Pflegeberufe Rentenansprüche auf. Außerdem gibt es Vergünstigungen für die Beschäftigten in Form von Einkaufsmöglichkeiten über den Arbeitgeber und Rabatten auf Versicherungen, Kinderbetreuung für Mitarbeitende, die Teilnahme an Sport- und Fitnessaktivitäten oder ein Fahrrad.

In Großbritannien gibt es keinen Tarifvertrag für die kommerzielle Kinderbetreuung.

Partou UK beobachtet die Entwicklung des Mindestlohns (*Minimum Living Wage* und *National Living Wage*) und vergleicht die Gehälter mit diesen Beträgen. Zudem bietet Partou eine umfassende betriebliche Altersvorsorge mit einem Arbeitgeberbeitrag an. Des Weiteren gibt es verschiedene Vergünstigungen für Mitarbeitende in Form von Preisnachlässen, Ermäßigungen bei der Kinderbetreuung für eigenes Personal und einem zusätzlichen Urlaubstag am eigenen Geburtstag.

Partou Deutschland übernimmt bezüglich der Gehälter und Gehaltserhöhungen den *TVöD*, also den für die Beschäftigten in öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen in Deutschland anwendbaren Tarifvertrag. Außerdem gibt es eine betriebliche Altersvorsorge und es gelten verschiedene Arbeitnehmervergünstigungen in Form von Einkaufsmöglichkeiten über den Arbeitgeber und Rabatten auf Versicherungen, die Teilnahme an Sport- und Fitnessaktivitäten oder ein Fahrrad/E-Bike.

Gleicher Lohn

Bei der Partou Group legen wir großen Wert darauf, dass Mitarbeitende fair und gleich entlohnt werden. Unsere Gehaltsstrukturen sind in Deutschland und den Niederlanden tarifvertraglich festgelegt, wodurch der Spielraum für Entlohnungsunterschiede begrenzt ist. Dennoch beobachten wir aktiv das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle (*Gender-Pay-Gap*): den durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern im Vergleich zu Frauen, ohne Berichtigungen u. a. für Tätigkeit, Dienstjahre und Vertragsform.

In den Niederlanden betrug das unbereinigte *Gender-Pay-Gap* für das gesamte Unternehmen im Jahr 2025 9,7 Prozent. Männer verdienen also im Durchschnitt mehr als Frauen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass relativ wenige Männer als Erzieher tätig sind: Männer arbeiten häufiger in besser bezahlten Büro- und Führungspositionen. Betrachtet man nur die pädagogischen Fachkräfte, betrug das *Gender-Pay-Gap* im vergangenen Jahr -5,6 Prozent.

Weibliche pädagogische Fachkräfte verdienen also im Durchschnitt mehr als ihre männlichen Kollegen. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass Erzieherinnen im Durchschnitt länger im Dienst sind und dadurch eine höhere Gehaltsstufe erreicht haben.

In Großbritannien und Deutschland lässt sich Vergleichbares beobachten. In Deutschland sehen wir ein ähnliches Bild wie in den Niederlanden, wenngleich die Unterschiede dort noch geringer sind. Das unbereinigte *Gender-Pay-Gap* betrug 2025 für den gesamten deutschen Zweig 7,6 Prozent und für die pädagogischen Fachkräfte -0,7 Prozent. In Großbritannien war das gesamte *Gender-Pay-Gap* mit 32,7 Prozent deutlich höher als in den Niederlanden und in Deutschland. Dies ist auf einen noch höheren Anteil von Männern in Führungspositionen zurückzuführen. Partou UK veröffentlicht auf seiner Website einen jährlichen Gender Pay Gap Report.

Die Zahlen zeigen, dass Unterschiede hauptsächlich durch die Tätigkeitsstruktur und die Unternehmenszugehörigkeit verursacht werden, nicht durch ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass unbereinigte Lohnunterschiede aller Mitarbeitenden die Unterrepräsentation von Männern im pädagogischen Bereich sichtbar machen.



Für unsere Mitarbeitenden

Vitalität und langfristige Beschäftigungsfähigkeit

Neben Arbeitszufriedenheit, der Aufmerksamkeit füreinander und dem Gefühl, einem aufgeschlossenen Team anzugehören, spielen auch ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und gute Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle für die Vitalität der Mitarbeitenden.

Gesundheit

Wir investieren präventiv in das Wohlbefinden und die Vitalität unserer Mitarbeitenden, indem wir beispielsweise den Kauf eines Fahrrads oder die Teilnahme an Sport- und Fitnessaktivitäten zu vergünstigten Preisen ermöglichen sowie ein Vitalitätsprogramm anbieten.

Mit dem Programm „Gesund & im Gleichgewicht“ von Partou Niederlande werden die Mitarbeitenden dazu angeregt, dauerhaft an ihrem Lebensstil zu arbeiten. In den vergangenen Jahren widmeten wir in den Niederlanden, auch auf Initiative unseres Betriebsrats, der wachsenden Gruppe älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besondere Aufmerksamkeit. Die Webinare über die Wechseljahre sowie über Schlaf und informelle Pflege fanden viel Anklang. Des Weiteren erstattete Partou Niederlande wiederum allen Kolleg(inn)en, die sich gegen Grippe impfen lassen wollten, die Unkosten. Unsere internen Ergonomie-Coaches besuchen die Niederlassungen und geben Tipps zu ergonomischem Arbeiten, um Rückenbeschwerden durch die Art der Tätigkeit (viel Bücken und Heben) vorzubeugen.

Engagement und Fürsorge sind zwei wichtige Grundwerte von Partou. Das spiegelt sich nicht nur in der täglichen Betreuung der Kinder wider, sondern auch darin, wie wir die Mitarbeitenden unterstützen, auch wenn es privat einmal Schwierigkeiten gibt. Zusammen mit einer externen Partei sorgt Partou dafür, dass Mitarbeitende die (psychische) Hilfe bekommen, die sie brauchen. Über den Gesundheitsplan von Partou UK haben die Mitarbeitenden Zugang zu professioneller Beratung und Unterstützungsnetzen. Auch hat Partou UK eine Helpline für Mitarbeitende eingerichtet, bei der sie sich anonym melden können, wenn sie psychische Probleme haben.

***Engagement
und Fürsorge
sind zwei wichtige
Grundwerte.***





Für unsere Mitarbeitenden

Finanzielle Gesundheit

Partou betrachtet auch finanzielle Gesundheit als einen wichtigen Bestandteil der Vitalität seiner Beschäftigten.

Angesichts der ständig steigenden Lebenshaltungskosten wird es für viele Mitarbeitende zu einer immer größeren Herausforderung, die Finanzen im Griff zu behalten. Deshalb bieten wir unseren Beschäftigten nicht nur diverse Vergünstigungen an, sondern auch (anonym) Beratung und Coaching bei finanziellen Problemen, zum Beispiel in Form eines Budgetcoaches oder eines „Geldbuddys“.

Fehlzeiten

Die Fehlzeiten im Griff zu behalten, ist eine unserer größten Herausforderungen. Bei Partou Niederlande ist der Krankenstand im Jahr 2025 auf durchschnittlich 9,3 Prozent gestiegen, was einem Anstieg von 0,8 gegenüber 2024 entspricht. Die Fehlzeiten liegen bereits seit längerer Zeit über dem landesweiten Durchschnitt, was in der gesamten Kinderbetreuungsbranche zu beobachten ist. Wichtige Ursachen sind die hohe Arbeitsbelastung und Personalmangel, die körperliche Beanspruchung durch die Arbeit sowie ein erhöhtes Ansteckungsrisiko durch die Arbeit mit kleinen Kindern. Bei länger andauernder

Krankheit spielen auch psychische und energetische Beschwerden eine Rolle.²²

Partou arbeitet an einem strukturellen Ansatz, bei dem Vorsorge und gute Unterstützung im Mittelpunkt stehen. Um unsere Mitarbeitenden noch besser zu unterstützen, wurden Ende 2025 das Verfahren und die Aufgaben im Zusammenhang mit der Betreuung bei Krankheit überarbeitet. Partou Niederlande arbeitet nicht mehr mit Betriebsärzten, sondern mit einem Arbeitsschutzdienstleister zusammen. Vorgesetzte spielen dabei eine wichtige Rolle: Sie halten aktiven Kontakt zu Mitarbeitenden im Krankenstand und bieten Unterstützung, ohne dass sie Experten in diesem Bereich zu sein brauchen. Der Berater für Arbeit und Gesundheit (AAG) und der Berater für Vitalität und Fehlzeiten (AV&V) des Arbeitsschutzdienstes bringen klare Vorgaben, Fachkenntnisse und proaktive Hilfen mit, damit alle Beschäftigten die Unterstützung bekommen, die sie benötigen.

In Großbritannien ist die Fehlzeitenquote relativ stabil; sie stieg nur sehr leicht von 4,3 auf 4,4 Prozent. In Deutschland stieg die Fehlzeitenquote um 2,3 Prozentpunkte auf 13,3 Prozent. Aufgrund von Unterschieden bei den Regelungen für Krankmeldungen sind die Prozentsätze nicht ohne Weiteres miteinander zu vergleichen. In Deutschland dürfen sich Eltern beispielsweise kindkrank-schreiben lassen, wenn ihre Kinder krank sind. In den Niederlanden und in Großbritannien ist dies anders geregelt.





Für unsere Mitarbeitenden



Fakten und Zahlen 2025

Unsere Mitarbeitenden	2025	2024
Beschäftigte insg.	11.422	10.620
Beschäftigte (FTE)	7.514	7.124
Durchschn. Arbeitszeitquote	66 %	67 %
Pädagogische Fachkräfte (einschl. Azubis)	9.800	10.118
Durchschnittsalter	37,3	35,7
Durchschnittsalter, ohne Azubis	37,6	37,7
Durchschn. Unternehmenszugehörigkeit (Jahre)	7,4	7,6
Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit, ohne Azubis (Jahre)	7,6	7,8
Arbeitsvertrag mit fester Stundenzahl	90 %	93 %
Festangestellte Mitarbeitende	78 %	79 %
Nationalitäten	44	41
Geburtsländer	72	72
Mitarbeitende aus einer benachteiligten Zielgruppe	158	

Genderverhältnis

Alle Beschäftigten

Weiblich	94,7 %	95 %
Männlich	5,1 %	
Nichtbinär/sonstige	0,2 %	

Pädagogische Fachkräfte

Weiblich	95,5 %	
Männlich	4,2 %	
Nichtbinär/sonstige	0,2 %	

Ausbildung	2025	2024
Praktikant(inn)en	1.463	809
neue Azubi-Klassen	19	29
neue Azubis	371	432
Pädagogische Fachkräfte mit bestandener 3F-Niederländischprüfung	97 %	98 %
Pädagogische Fachkräfte mit offizieller Betriebssanitäter(innen)-/Ersthelfer(innen)ausbildung	75 %	80 %
Kita-Mitarbeitende mit abgeschlossener Ausbildung als Säuglingsspezialist(in)	82 %	73 %

Mitarbeiterzufriedenheit

Rücklaufquote Umfrage zum Mitarbeiterengagement	60 %	63 %
Mitarbeiterzufriedenheit	7,9	7,8
eNPS*	-2	+2

Beschäftigte, die die Arbeitsbelastung als angemessen empfinden

63 % 57 %

- * Der NPS (Net-Promoter-Score) ist eine Möglichkeit zur Messung der Loyalität anhand der Frage: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie uns einem/r Freund(in) oder Kollegen/in weiterempfehlen? Zur Beantwortung kann der/die Befragte eine Punktzahl von 0 bis 10 vergeben. Die Resultate werden in drei Gruppen eingeteilt:
- Promotoren: Befragte, die mit 9 oder 10 antworten.
 - Passive: Befragte, die mit 7 oder 8 antworten.
 - Detraktoren: Befragte, die mit 0 bis 6 antworten.

Der Net-Promoter-Score wird folgendermaßen berechnet:
NPS = % Promotoren – % Detraktoren

Zu- und Abgänge	2025	2024
Mitarbeiterzugänge	2.926	2.179
Mitarbeiterzugänge (FTE)	1.419	
Mitarbeiterabgänge	2.138	1.742
Mitarbeiterabgänge (FTE)	1.103	
Nettozugänge (FTE)	788	
Nettozugänge	316	437
Fluktuation insg.	18,7 %	17,7 %

Vitalität	2025	2024
Durchschnittlicher Krankenstand	9,3 %	8,5 %

Gender-Pay-Gap

Unbereinigtes Gender-Pay-Gap (unbereinigtes Lohngefälle)	9,7	
Gender-Pay-Gap bei pädagogischen Fachkräften (nach Tätigkeit bereinigtes Lohngefälle)	-5,6	



Für unsere Mitarbeitenden



Fakten und Zahlen 2025

Unsere Mitarbeitenden	2025	2024
Beschäftigte insg.	2.326	2.195
Beschäftigte (FTE)	1.618	1.428
Durchschn. Arbeitszeitquote	70 %	65 %
Pädagogische Fachkräfte insg.	2.171	
Durchschnittsalter	34,2	26,4
Durchschnittsalter, ohne Azubis	36,0	35,1
Durchschn. Unternehmenszugehörigkeit (Jahre)	3,8	4,0
Durchschn. Unternehmenszugehörigkeit, ohne Azubis (Jahre)	4,0	3,8
Genderverhältnis	2025	2024
Alle Beschäftigten		
Weiblich	94,2 %	95 %
Männlich	4,8 %	
„Möchte ich nicht sagen“	0,04 %	
Sonstige	0,09 %	
Unbekannt	0,6 %	
Pädagogische Fachkräfte		
Weiblich	96,3 %	95 %
Männlich	2,9 %	
„Möchte ich nicht sagen“	0,05 %	
Sonstige	0,09 %	
Unbekannt	0,6 %	

Ausbildung	2025	2024
Auszubildende	180	65
Betriebssanitäter(innen)/ Ersthelfer(innen) (Anz. abgeschlossene Kurse)	937	674
DSL (Designated Safeguarding Lead – Schutzbeauftragte für die Kinder)	271	163
Mitarbeiterzufriedenheit	2025	2024
Rücklaufquote Umfrage zum Mitarbeiterengagement	28 %	ca. 10 %
eNPS*	+45	+50
eNPS Niederlassungen*	+37	+44
eNPS Service Office*	+68	+67

- * Der NPS (Net-Promoter-Score) ist eine Möglichkeit zur Messung der Loyalität anhand der Frage: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie uns einem/r Freund(in) oder Kollegen/in weiterempfehlen? Zur Beantwortung kann der/die Befragte eine Punktzahl von 0 bis 10 vergeben. Die Resultate werden in drei Gruppen eingeteilt:
- Promotoren: Befragte, die mit 9 oder 10 antworten.
 - Passive: Befragte, die mit 7 oder 8 antworten.
 - Detraktoren: Befragte, die mit 0 bis 6 antworten.

Der Net-Promoter-Score wird folgendermaßen berechnet:
NPS = % Promotoren – % Detraktoren

Zu- und Abgänge	2025	2024
Mitarbeiterzugänge (FTE)	610	518
Mitarbeiterabgänge (FTE)	602	905
Nettozugänge (FTE)	-8	-387
Fluktuation (FTE)	37,2 %	41,0 %
Vitalität	2025	2024
Durchschnittlicher Krankenstand	4,4 %	4,3 %
Gender-Pay-Gap	2025	
Unbereinigtes Gender-Pay-Gap (unbereinigtes Lohngefälle)	32,7	
Gender-Pay-Gap bei pädagogischen Fachkräften (nach Tätigkeit bereinigtes Lohngefälle)	-2,0	



Für unsere Mitarbeitenden



Fakten und Zahlen 2025

Unsere Mitarbeitenden	2025	2024
Beschäftigte insg.	814	567
Beschäftigte (FTE)	658	484
Durchschn. Arbeitszeitquote	81 %	86 %
Pädagogische Fachkräfte insg.	755	
Durchschnittsalter	38	37
Durchschnittsalter, ohne Azubis	39	38
Durchschn. Unternehmenszugehörigkeit (Jahre)	3,8	3,4
Durchschn. Unternehmenszugehörigkeit, ohne Azubis (Jahre)	4,0	3,4
Arbeitsvertrag mit fester Stundenzahl	100 %	
Festangestellte Mitarbeitende	96 %	
Genderverhältnis	2025	2024
Alle Beschäftigten		
Weiblich	89 %	91 %
Männlich	11 %	
Nichtbinär	0 %	
Pädagogische Fachkräfte		
Weiblich	90,9 %	
Männlich	9,1 %	
Nichtbinär	0,0 %	

Ausbildung	2025	2024
Praktikant(inn)en (Berufsanfänger(innen))	2	21
Auszubildende (Azubis)	28	20
Betriebssanitäter(innen)/Ersthelfer(innen) (Anz. abgeschlossene Kurse)	36	28
Sonstige gesetzlich vorgeschriebene Schulungen	20	18
Mitarbeiterzufriedenheit	2025	2024
Rücklaufquote Umfrage zum Mitarbeiterengagement	59 %	72 %
Mitarbeiterzufriedenheit	7,6	7,3
eNPS*	-21	-12
eNPS Niederlassungen*	-15	
eNPS Service Office*	-30	
Beschäftigte, die die Arbeitsbelastung als angemessen empfinden	53 %	51 %

* Der NPS (Net-Promoter-Score) ist eine Möglichkeit zur Messung der Loyalität anhand der Frage: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie uns einem/r Freund(in) oder Kollegen/in weiterempfehlen? Zur Beantwortung kann der/die Befragte eine Punktzahl von 0 bis 10 vergeben. Die Resultate werden in drei Gruppen eingeteilt:

- Promotoren: Befragte, die mit 9 oder 10 antworten.
- Passive: Befragte, die mit 7 oder 8 antworten.
- Detraktoren: Befragte, die mit 0 bis 6 antworten.

Der Net-Promoter-Score wird folgendermaßen berechnet:
NPS = % Promotoren – % Detraktoren

Zu- und Abgänge	2025	2024
Mitarbeiterzugänge	178	172
Mitarbeiterabgänge	151	141
Nettozugänge	27	31
Veränderungen im Zusammenhang mit Integrationen (FTE)	147	
Fluktuation	32,4 % (HC)	31,8 % (FTE)

Vitalität	2025	2024
Durchschnittlicher Krankenstand	13,3 %	11,0 %

Gender-Pay-Gap	2025
Unbereinigtes Gender-Pay-Gap (unbereinigtes Lohngefälle)	7,6
Gender-Pay-Gap bei pädagogischen Fachkräften (nach Tätigkeit bereinigtes Lohngefälle)	-0,7



Interview

Überbrücken der Generationskluft

In unseren Niederlassungen arbeiten oft verschiedene Altersgruppen miteinander. Von der erfahrenen Kraft, die die Branche in- und auswendig kennt, bis hin zu jungen „Gen-Z“-Kolleg(inn)en, die gerade die Ausbildung mit den neuesten pädagogischen Theorien abgeschlossen haben. Wie bringt man diese unterschiedlichen Welten zusammen? Wir sprachen mit Chris Hennessey, Leiterin der Kindertagesstätte Partou Fern Bank, über die Herausforderungen und Chancen der generationsübergreifenden Zusammenarbeit.

Wenn man mit Hennessey spricht, fällt eines sofort auf: Leidenschaft für den Beruf und ein nüchterner Blick auf die Menschen. Während ihrer Laufbahn, die als Jugendliche in der Kita begann und zu einer leitenden Stellung führte, hat Hennessey die Veränderungen in der Branche miterlebt. „Ich habe mit fünfzehn angefangen“, erzählt Hennessey. „Damals war die Hierarchie ganz anders. Man tat, was verlangt wurde, und die Hierarchie nach Dienstalter war unter den Kollegen und Kolleginnen heilig. Inzwischen hat sich diese Dynamik völlig verändert.“

Instinkt gegenüber Theoriewissen

Eine der interessantesten Beobachtungen von Hennessey ist die unterschiedliche Basis, von der aus die Generationen arbeiten. Da ist auf der einen Seite die ältere Generation, die oft aus dem heraus handelt, was Hennessey als „Mutterinstinkt“ bezeichnet. „Sie haben jahrelange Erfahrung. Sie ‚sehen‘ an einem Kind, was es braucht, ohne in einem Lehrbuch nachzuschlagen. Das ist unbezahlbar.“

Chris Hennessey,
Kita-Leiterin Partou Fern Bank,
Partou Großbritannien

Auf der anderen Seite steht die jüngere Generation. „Sie kommen mit einer Menge neuer Theorien zu uns. Sie kennen die einzelnen Entwicklungsschritte auswendig und können anhand der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse genau deuten, warum ein Kind ein bestimmtes Verhalten zeigt. Die Herausforderung und die Stärke liegen darin, diese beiden Welten zusammenzubringen.“

Die Herausforderung und die Stärke liegen darin, diese Welten zusammenzubringen.

Hennessey organisiert daher bewusst Treffen, bei denen verschiedene Altersgruppen zusammen an Fallbeispielen arbeiten, beispielsweise zu Schutz und Sicherheit. „Die ältere Garde bringt ihre Praxiserfahrung ein, die Jüngeren die theoretischen Denkmuster. Wenn sie einander zuhören, entsteht ein sichereres und qualitativ besseres Umfeld für die Kinder.“

Kommunikation als größte Hürde

Trotzdem verläuft diese Zusammenarbeit nicht immer reibungslos. Oft erweist sich die Kommunikation als die größte Herausforderung. „Früher war der Ton sachlicher. Heute muss eine Leiterin viel mehr ein Coach sein“, erklärt Hennessey. „Die jüngere Generation will verstanden werden. Sie gibt sich nicht mehr mit ‚weil wir es immer so machen‘ zufrieden. Sie wollen den Grund wissen. Das kann für die Älteren manchmal wie mangelnder Respekt oder ein Angriff auf ihre Autorität wirken, während es eigentlich nur eine andere Art des Lernens ist.“

Außerdem spielt der soziale Aspekt eine Rolle. Außerhalb der Arbeit gibt es bei den Interessen der Generationen oft kaum Überschneidungen, was die Teambildung erschwert. Hennessey versucht, diese Kluft zu überbrücken, indem sie am Arbeitsplatz eine Kultur der Offenheit fördert. „Ich arbeite selbst auch noch regelmäßig in den Gruppen mit. Ich möchte nicht die Leiterin sein, die nur in ihrem Büro sitzt. Indem ich selbst mit gutem Beispiel vorangehe, in Stresssituationen ruhig bleibe, jeden beim Namen nenne und aufrichtiges Interesse zeige, hoffe ich, diese Barrieren abbauen zu können.“

Psychische Gesundheit

Ein auffälliger Unterschied, den Hennessey anspricht, ist die Sorge für die psychische Gesundheit. Während es die ältere Generation gewöhnt war, „nicht zu jammern und weiterzumachen“, achtet die heutige Generation viel mehr auf ihre psychische Gesundheit.

„Das ist eine gute Entwicklung, die aber auch Anforderungen an den Arbeitgeber stellt“, so Hennessey. „Wir bieten jetzt Programme zur psychischen Unterstützung an und haben unabhängige Berater, an die sich die Kollegen und Kolleginnen wenden können. Jüngere Beschäftigte erwarten diese Flexibilität und Unterstützung. Wenn ein Arbeitgeber das nicht mitmacht, verliert er sie. Es geht nicht mehr nur um das Gehalt, sondern um die Frage: ‚Werde ich hier als Mensch wahrgenommen?‘“

Andere Haltung der Eltern

Nicht nur das Personal verändert sich, auch die Eltern von heute sind anders als vor zwanzig Jahren. Hennessey merkt, dass die Eltern selbstbewusster und emotionaler geworden sind. „Eltern stehen unter Druck und diesen Druck spüren wir in der Kita. Die Herausforderung für mein Team besteht darin, die professionelle Grenze zu wahren, ohne dabei den persönlichen Draht zu verlieren. Wir müssen die Experten sein, die den Eltern zur Seite stehen, nicht über ihnen.“

Die Zukunft ist inklusiv

Als Leiterin blickt Hennessey optimistisch in die Zukunft, solange wir weiterhin in Verbundenheit investieren. Die „Generationskluft“ ist nach Ansicht von Hennessey kein unüberwindbares Problem, sondern eine Chance.

„Mein Rat an andere Leiterinnen und Leiter? Offen sein für die Fragen der Jungen und die Intuition der Älteren nicht unterschätzen. Der Schlüssel ist gegenseitiger Respekt. Wenn die erfahrenen Kräfte die jüngeren ernst nehmen und die jüngeren die Erfahrung der Älteren schätzen, ergibt sich ein unschlagbares Team. Letztendlich haben wir alle dasselbe Ziel.“



Für die Gesellschaft

Die Zukunft beginnt heute

Bei Partou glauben wir fest, dass die Gesellschaft davon profitiert, wenn jedes Kind einen guten Start bekommt. Jeden Tag üben Kinder bei uns für ihren Platz in der Welt von morgen – und lernen, in ihrer Entwicklung achtsam und rücksichtsvoll miteinander umzugehen. Unser Engagement hört dabei nicht bei der Gruppe oder dem Kind, das heute zu uns kommt, auf.



Fakten und Zahlen 2025

Spenden	2025	2024
UNICEF-Partnerschaft	238.000 €	13.244 €
Spenden Jahresend-geschenk		5.520 €
Stiftung Kika über Recyclebox	unbekannt	4.800 €
Trees for All	18.000 €	
Spenden über Flugmeilen		
Niederländischer Kinderhilfsfonds: Ein Tagesausflug für Hunderte von Kindern im Wert von	20.000 €	8.750 €
Stiftung Jarige Job: 107 Geburtstagsboxen im Wert von		3.750 €
Summe der Spenden	276.000 €	



Fakten und Zahlen 2025

Spenden	2025
UNICEF-Partnerschaft	116.720 £
UNICEF sonstiges	5.217 £
Alzheimer's Society	2.512 £
Children in Need	513 £
Saint Michaels Hospice	900 £
Breast Cancer now	115 £
Claire House Children's Hospice	127 £
Spendenaktion für Kinder bei Partou	1.126 £
Summe der Spenden	127.231 £
	109.005 €



Fakten und Zahlen 2025

Spenden	2025	2024
Kindernothilfe	468 €	468 €
Kinderschutzbund		1.000 €
Kinderhospiz Burgholz		500 €
Dewi Saraswati	2.700 €	
Summe der Spenden	3.168 €	



Für die Gesellschaft

Ein vertrauter Bestandteil vieler Siedlungen

In vielen Siedlungen sind wir ein vertrauter Bestandteil. Wie Schulen und Sportstätten tragen auch Kinderbetreuungseinrichtungen zur Lebensqualität eines Viertels bei. Eltern treffen sich bei uns, und Kinder sorgen für Zusammenhalt im Viertel.

Unsere Niederlassungen organisieren regelmäßig Ausflüge in die nähere Umgebung, zum Beispiel zum Streichelzoo, in die Bibliothek, ins Theater oder zur Feuerwehr. Wir haben zahlreiche Kontakte zu Pflegeheimen, denen die Kinder nicht nur Zeichnungen schicken, sondern die sie manchmal auch besuchen. So erleben Kinder, wie wichtig und schön es ist, für andere da zu sein, zugleich bringen wir Generationen zusammen und mildern Einsamkeit.

Zusammenarbeit mit den Partnern der Zivilgesellschaft

Neben unseren Kernaktivitäten versuchen wir auch in anderer Form zusammen mit Partnern und lokalen Parteien, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Beispiele in den Niederlanden sind Naturprojekte mit der staatlichen Forstverwaltung, der Initiative „Nederland Schoon“, die sich gegen Abfall in der Natur engagiert, und dem niederländischen Institut für Naturerziehung und Nachhaltigkeit sowie unsere Zusammenarbeit mit der niederländischen Lesestiftung und der niederländischen Sportorganisation NOC*NSF im Bereich Sport und Bewegung. Zudem beteiligen wir uns an dem Programm „Einschmieren will gelernt sein“ von CareLyn zur Vorbeugung von Sonnenbrand.

Auch nehmen wir an der Nationalen Koalition gegen Einsamkeit in den Niederlanden teil. In dieser Koalition schließen sich Unternehmen, soziale Organisationen und staatliche Einrichtungen zusammen, um die Einsamkeit unter älteren Menschen zu verringern. Von verschiedenen Kindertagesstätten und Horten aus organisieren wir Aktivitäten, die ältere Menschen aus ihrer Isolation holen, wobei Kinder die Hauptrolle spielen. So lernen Kinder spielerisch etwas über Respekt, Einfühlungsvermögen und Vielfalt. 2025 beteiligte sich auch unser Service Office wiederum, indem es Jahresendkarten an Eltern verschickte.

In Deutschland nehmen wir jährlich an „Kita 21“ von Save Our Future (S.O.F.) teil, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und nachhaltige Entwicklung zu fördern.

Unsere Niederlassung *Partou Kita Hoheluftchaussee* in Hamburg erhielt die Auszeichnung „KITA21“ für ihr Bildungsprogramm gemäß den Richtlinien für Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE).

Diese Auszeichnung wird jährlich von S.O.F. Save Our Future an Kindertagesstätten in Deutschland verliehen, die sich durch nachhaltige Bildung auszeichnen.

Darüber hinaus wurde ein Pilotprojekt mit einer kinderfreundlichen Sonnencreme-Station gestartet, die das regelmäßige Eincremen erleichtert und den Kindern gleichzeitig pädagogische Unterstützung bietet.





Für die Gesellschaft



unicef 
voor ieder kind

Partnerschaft UNICEF

Seit 2025 sind wir ein offizieller Partner von UNICEF und darauf sind wir stolz! Wir fühlen uns schon seit Jahren mit UNICEF verbunden. Mit dieser Partnerschaft bündeln wir unsere Kräfte, um für die Rechte der Kinder einzustehen und Kindern in aller Welt eine bessere Zukunft zu ermöglichen.

Wir haben eine klare Mission: Jedes Kind verdient einen optimalen Start ins Leben. Ob es um Gesundheit, Entwicklung oder Schutz geht – die Kinder stehen bei uns im Mittelpunkt.

Was führen wir zusammen?

UNICEF verfügt über weltweite Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Kinderrechte. Wir verfügen über pädagogisches Fachwissen, ein großes Netzwerk und stehen in direktem Kontakt mit Eltern und Mitarbeitenden. Auf diese Weise stärken wir uns gegenseitig. Wir setzen uns für strukturelle Verbesserungen auf lokaler wie auch globaler Ebene ein. Denn die ersten Jahre des Lebens sind entscheidend: Wenn wir dazu positiv beitragen, profitieren die Kinder ihr Leben lang. UNICEF engagiert sich stark für die ersten 1.000 Tage eines Kindes, die für seine Entwicklung entscheidend sind. Partou arbeitet täglich mit dieser Zielgruppe und kann helfen, diese Vision lokal umzusetzen.

Was ist von dieser Zusammenarbeit zu erwarten?

Die Partnerschaft zwischen UNICEF und Partou zielt darauf ab, Kindern weltweit gute Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Wir unterstützen verschiedene niederländische und internationale Programme, wie:

- **das „5 Million Futures“-Programm**, das die Qualität der vor- und fröhschulischen Bildung für 5 Millionen Kinder weltweit verbessern soll;
- **Flexible Funding**, damit dort, wo der Bedarf am größten ist und die Kinder am meisten Hilfe brauchen, schnell und effektiv geholfen wird;
- **das Kinderrechte-Filmfestival** in den Niederlanden, bei dem Kinder unter Anleitung eines Coaches einen kurzen Spielfilm zum Thema Kinderrechte drehen.

Für Kinderrechte in Aktion

Verschiedene Niederlassungen in den Niederlanden und in Großbritannien haben im vergangenen Jahr mit lokalen Aktionen Geld für UNICEF gesammelt. Auch widmen wir uns dem Thema Kinderrechte.

In den Niederlanden nahmen 2025 erneut mehrere Kindertagesstätten am UNICEF Kinderrechte-Filmfestival teil. Die Hortkinder drehten Kurzfilme über Kinderrechte. Im Laufe der Jahre wurden diese Videos millionenfach angesehen. In Großbritannien trugen möglichst viele Kolleg(inn)en und Kinder am Tag der Kinderrechte einen blauen Pulli. Außerdem war das Partou Logo an diesem Tag UNICEF-Blau gefärbt.



Für die Gesellschaft

Girls Out Loud

Partou UK ging 2025 eine Partnerschaft mit dem Sozialunternehmen Girls Out Loud ein. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, jugendlichen Mädchen dabei zu helfen, ihr Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl und ihre Resilienz zu stärken – Eigenschaften, die sie brauchen, um ihren Platz in der Welt selbstbewusst einzunehmen.

Unsere Geschäftsführerin Samantha Rhodes übernimmt dabei eine aktive Rolle als Botschafterin. Darüber hinaus nehmen mehrere Kolleginnen am „Big Sister“-Mentorenprogramm teil, in dem jeweils eine Frau aus unserem Unternehmen ein Jahr lang eine Teenagerin begleitet und unterstützt.

Wissenschaftliche Erkenntnisse und Wissensaustausch

Bei Partou sind wir der Überzeugung, dass Wissenschaft und Praxis einander stärken. Deshalb spielen wir eine aktive Rolle bei der Entwicklung, Weitergabe und Anwendung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie von Wissen und Fähigkeiten bezüglich der Entwicklung und des Wohlbefindens von Kindern in der Kinderbetreuung. Dies tun wir durch eigene Forschung, intensive Zusammenarbeit mit Wissensinstituten und die Mitwirkung an Untersuchungen von Hochschulen.

Eine starke wissenschaftliche Basis

Unsere eigene Wissenschaftsabteilung verfügt über fundiertes Fachwissen zur Messung und Verbesserung der pädagogischen Qualität in der Kinderbetreuung. Wir bieten national und international Gastvorträge und Schulungen an und verfügen über Fachwissen zu qualitativ hochwertiger Säuglingsbetreuung, pädagogischer Qualität und Beobachtungsmethoden sowie zur effektiven Zusammenarbeit zwischen Kinderbetreuung und Schule.

Zusammenarbeit mit Universitäten und Behörden

Wenn Universitäten, Fachhochschulen, Gemeinden oder Regierungsbehörden

Forschungsarbeiten durchführen, ist Partou immer offen für eine Teilnahme, um die Qualität der kindlichen Entwicklung und das Wohlbefinden der Kinder in der Kinderbetreuung zu verbessern. Für die Universität Amsterdam haben wir an einer Untersuchung zu den Effekten von Kinderbetreuung mitgewirkt. Hieran nahmen 25 unserer Kinderbetreuungsgruppen teil.

Diese Studie mündete 2025 in eine Dissertation und eine Promotion. Ein weiteres konkretes Beispiel ist der Niederländische Qualitätsmonitor Kinderbetreuung der Universität Utrecht im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Arbeit. Wir beteiligen uns jedes Jahr mit einer Reihe ausgewählter Niederlassungen an den Qualitätsmessungen. Für diese Messungen übernehmen wir die Schulung der Beobachter(innen), die die Qualität der Interaktionen der pädagogischen Fachkräfte mit den Kindern anhand von Videofragmenten zuverlässig beurteilen müssen.

Doktorarbeit bei Partou

Die meiste Forschung findet im Bereich der Tagesbetreuung statt. Über die außerschulische Betreuung (ASB) ist weniger bekannt. Deshalb haben wir 2023 zusammen mit der Universität Utrecht ein fünfjähriges Promotionsprojekt mit dem Titel „Mehr Spaß und Herausforderung im Kinderhort“ gestartet. Die ersten Zwischenergebnisse – zur Förderung der Interessen von Kindern (4 – 12 Jahre) und zur Qualität des Angebots an Aktivitäten – haben wir im Frühjahr 2025 auf einem Symposium vorgestellt.



girls out loud
creating shining stars





Für die Gesellschaft

Darüber hinaus läuft seit 2024 eine zweite Doktorarbeit mit der Rotterdamer Erasmus Universität. Die Untersuchung „Miteinander aufwachsen“ zielt darauf ab, die Unterstützung für Eltern bei der Erziehung zu verbessern. Die Erkenntnisse aus dieser Untersuchung stärken sowohl unsere Kinderbetreuung als auch die Arbeit von *The Wonder Weeks*.

Langfristig angelegte Wissensentwicklung

2025 haben wir aktiv an 11 Untersuchungen von Universitäten und Wissensinstituten, 2 Doktorarbeiten und 12 Studienabschlussarbeiten mitgewirkt und 3 interne Pilotprojekte sowie 2 interne Studien durchgeführt. Außerdem bearbeiten wir zusammen mit unserem Partner UNICEF und dessen wissenschaftlicher Abteilung gemeinsame Forschungsbereiche und -themen.

Partou ist der einzige niederländische Kinderbetreuungsanbieter, der in diesem Umfang wissenschaftliche Untersuchungen in diesem Bereich initiiert und sich daran beteiligt. Viele Studien sind mehrjährig angelegt. Eine Übersicht findet sich auf den Seiten 80 und 81.

Partou leistet außerdem einen strukturellen Beitrag zum Lehrstuhl für Kinderbetreuung an der Universität Amsterdam, zum Lehrstuhl für integrative Pädagogik in Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen von 0 – 13 Jahren an der Universität Utrecht sowie zum Kompetenzzentrum für pädagogische Qualität in der Kinderbetreuung. Damit investieren wir in eine langfristig angelegte Wissensentwicklung für die gesamte Branche.



Wissensaustausch bei Partou und darüber hinaus

Wir geben unser Wissen gerne weiter, sowohl an unsere Mitarbeitenden als auch innerhalb und außerhalb der Branche. Seit 2019 arbeiten wir mit der niederländischen Elternzeitschrift *Ouders van Nu* zusammen und geben unter dem Titel „Samen Groeien“ (Gemeinsam wachsen) Einblicke in verschiedene Aspekte der Kinderbetreuung. Des Weiteren publizieren wir regelmäßige Artikel in den sozialen Medien.

Erkenntnisse aus den verschiedenen Studien, die wir in Zusammenarbeit mit Wissensinstituten durchgeführt haben, werden durch Veröffentlichungen in Fachzeitschriften, auf unserer Website und in den sozialen Medien national und international weitergegeben. Darüber hinaus treten wir regelmäßig als Referenten auf Konferenzen auf und organisieren selbst Symposien für interne und externe Interessenten.

2025 hielten wir einen Vortrag über unser Promotionsprojekt zum Thema Kinderhort auf der Bildungskonferenz Rotterdam 2025. Auch organisierten wir zwei Symposien, bei denen wir die Ergebnisse verschiedener Untersuchungen umfassend mit Stakeholdern und Interessenten innerhalb und außerhalb der Branche geteilt haben. Das Frühjahrssymposium stand im Zeichen der außerschulischen Betreuung; im Herbst lag der Schwerpunkt auf Entwicklungen in Bezug auf integrierte Kinderbetreuungscentren (KBZ).



Für die Gesellschaft

Wohltätige Zwecke

Jedes Jahr unterstützen wir mehrere Wohltätigkeitsorganisationen auf unterschiedliche Weise. Viele Niederlassungen organisieren Spendensammlungen oder Aktivitäten für nationale oder lokale wohltätige Zwecke. Unser Schwerpunkt liegt auf der Hilfe für Kinder, sowohl national als auch international.

Der mit Abstand größte Teil der Spenden von Partou Niederlande und Großbritannien geht an unseren Partner UNICEF. Außerdem spenden wir in den Niederlanden unsere gesparten Flugmeilen für soziale Zwecke, die uns am Herzen liegen. 2025 haben wir unsere Flugmeilen an den niederländischen Kinderhilfsfonds gespendet, damit sie Hunderten von Kindern einen Ausflug oder einen schönen Nikolausabend bereiten können.

Unsere IKT-Hardware spenden wir der Stiftung Recyclebox. Recyclebox spendet dann an KiKa, eine niederländische Stiftung gegen Krebs bei Kindern.

In Großbritannien gab es verschiedene Spendenaktionen und Einzelspenden, unter anderem für die Alzheimer's Society, das Saint Michaels Hospice, Breast Cancer Now und das Claire House Children's Hospice. Darüber hinaus wurden Spenden für Kinder in unserer eigenen Betreuung gesammelt. In der Weihnachtszeit arbeiteten unsere Kolleg(inn)en in Großbritannien mit Home Start Manchester zusammen, um 50 Weihnachtswünsche zu erfüllen. Mit kleinen, liebevollen

Geschenken bescherten sie Kindern in einer schwierigen Situation einen Moment des Lichts, der Hoffnung und der Freude.

Auch 2025 spendete Partou Deutschland einen monatlichen Betrag an die Kindernothilfe, die sich weltweit für notleidende Kinder und ihre Rechte einsetzt. Zudem spendete Partou Deutschland an Dewi Saraswati für den Schulbesuch von benachteiligten Kindern in Indien.





Für die Gesellschaft

Untersuchungen im Jahr 2025 mit Beteiligung von Partou

Externe Untersuchung	Anfangstermin	Endtermin	Durchführungsverantwortung
Niederländischer Qualitätsmonitor LKK	jährlich		Universität Utrecht/Sardes
Effekte der Kinderbetreuung: Profitieren Kinder in unterschiedlichem Maße?	Januar 2018	Februar 2025	Universität Amsterdam*
Validierung Bewertungsinstrument „Pädagogische Praxis im Blick“ (PiB)	2020	2025	Universität Leiden
Zusammenarbeit bei Erziehung und Unterricht – professionelle Zusammenarbeit in KBZ	März 2023	Frühjahr 2026	Hochschule Amsterdam/Hochschule KPZ**
Aktives Fundament – eine durchgängige Linie der Bewegung für Klein- und Vorschulkinder	Februar 2024	Dezember 2027	Hochschule Amsterdam
Monitor Qualitätsanforderungen 2. Runde	April 2024	Dezember 2024	Berenschot in Zusammenarbeit mit der Universität Utrecht und Partou***
Gemeinsam an positiven Beziehungen arbeiten	November 2024	2026	Universität Amsterdam/Hochschule Amsterdam/Hochschule IPabo
Schlaf von Kindern unter einem Nunki-Bettlaken in der Kindertagesstätte	Dezember 2024	läuft noch	Wageningen University & Research
Schlaf bei Babys in der Kindertagesstätte	September 2024	läuft noch	Universität Utrecht (UU) und Universitätsklinik Utrecht (UMC Utrecht)
Gesund aufwachsen im Kinderhort (GO-bso)	Dezember 2025	läuft noch	Hochschule Amsterdam (HvA); Hochschule Den Haag
Voruntersuchung möglicher Anwendungen für den Roboterball Fizzy	September 2025	läuft noch	TU Delft und Erasmus Universität Rotterdam
Doktorarbeiten			
Beginn der Doktorarbeit Mehr Herausforderungen im Kinderhort	Juli 2023	Juli 2028	Partou in Zusammenarbeit mit der Universität Utrecht
Miteinander aufwachsen	November 2024	November 2029	Partou (<i>The Wonder Weeks</i>) in Zusammenarbeit mit der Erasmus Universität Rotterdam
Interne Untersuchung			
Überwachung pädagogische Qualität bei Neubau und Integration von Betreuungsstätten	November 2024	Herbst 2025	Partou
Pilotprojekt Erfahrungen von Erzieher(inne)n mit waschbaren Windeln	Frühjahr 2025	Herbst 2025	Partou in Zusammenarbeit mit Billie Wonder



Für die Gesellschaft

Untersuchungen im Jahr 2025 mit Beteiligung von Partou

Studienabschlussarbeiten und Praktikumsberichte Studierende	Anfangstermin	Endtermin	Durchführungsverantwortung
Wissenschaftliche Fundierung für den <i>Loose Parts Play-Ansatz</i> in der Kinderbetreuung	September 2024	Juni 2025	Universität Utrecht
Inklusive Kinderbetreuung – internationale Perspektive	September 2025	Februar 2026	NCOI
Kulturelle Inklusion in der Kinderbetreuung	Februar 2025	Juni 2025	Hochschule Leiden
Beziehungsqualität bei Jungen in der außerschulischen Betreuung	Februar 2025	Juni 2025	Hochschule Leiden
Reibungsloser Übergang Kita/ASB und Grundschule	Februar 2025	Juni 2025	Hochschule Leiden
Musik in der Kinderbetreuung	Februar 2025	Juni 2025	Hochschule Leiden
Wissenschaftskommunikation	September 2025	Juni 2026	Universität Leiden
Elternbeteiligung	September 2025	März 2026	Hochschule Den Haag
Inklusive Kinderbetreuung – Dilemmata in der Gruppe	September 2025	Februar 2027	Hochschule Nimwegen
Übergang von der Baby- zur Kleinkindgruppe	September 2025	Februar 2026	Hochschule Leiden
Reizverarbeitung bei Babys im Zusammenhang mit der Einrichtung von Babygruppen	September 2025	Juni 2026	Universität Utrecht
Kommunikation mit Eltern und dem sie umgebenden Netzwerk	November 2025	Juni 2026	Universität Leiden
Pilotprojekte			
Bewegungsprogramm „Beweegkanjer“	Januar 2020	kontinuierlich	Partou
PiB 2021 – Qualität in der Gruppe selbst überwachen	September 2020	kontinuierlich	NJI/Kompetenzzentrum/Universität Leiden
„De Pot op“ (Toilettentraining)	April 2023	März 2024	Partou/De Pot Op

* Gefördert über das Forschungsprogramm von ZonMw.

** Förderung RAAK pro.

*** Gefördert vom niederländischen Ministerium für Soziales und Arbeit (SZW).



Interview

In Kinder zu investieren, ist die *denkbar beste* *Investition*

Zwischen der Welt der Kinderbetreuung und dem weltweiten Engagement von UNICEF mag es zwar einen Größenunterschied geben, aber der Kern ist derselbe: der bedingungslose Antrieb, Kindern einen guten Start ins Leben zu ermöglichen. Suzanne Laszlo, Vorsitzende von UNICEF Niederlande, reflektiert über die Zusammenarbeit mit Partou und die entscheidende Bedeutung der ersten Lebensjahre.

Die Grundlage der Zusammenarbeit zwischen Partou und UNICEF ist die gemeinsame Mission. Während sich UNICEF weltweit auf Kinderrechte und Programme in benachteiligten Gemeinschaften konzentriert, setzt Partou diese Mission in Form von fachkundiger Arbeit im konkreten Alltag um. „Es ist schön zu sehen, wie wir unsere Kräfte aus unterschiedlichen Perspektiven heraus kombinieren“, beginnt Suzanne Laszlo. „Bei Partou steckt die Expertise im direkten Kontakt mit Kindern und ihren Eltern in den Niederlanden, in der Unterstützung dieses ersten, entscheidenden Starts.“

Das Fundament: die ersten 1.000 Tage

Ein wichtiger Bestandteil der gemeinsamen Mission von Partou und UNICEF sind die ersten 1.000 Tage eines Kindes. Laut Laszlo ist dieser Zeitraum entscheidend für den Rest eines Menschenlebens. Alles, was ein Kind in dieser Phase an gesunder Ernährung, Geborgenheit, Wärme und Aufmerksamkeit bekommt, bildet das Fundament für die weitere körperliche und geistige Entwicklung.

Suzanne Laszlo,
Vorsitzende von UNICEF Niederlande

„Diese Entwicklung lässt sich später nicht mehr aufholen“, betont Laszlo. „Rechnen lernen ist später noch möglich, aber die Grundlage für Resilienz und Selbstvertrauen wird in der Frühphase gelegt. Wenn wir Kindern in dieser Phase ein sicheres Umfeld bieten, tragen sie das ihr ganzes Leben lang mit sich, oft ohne es selbst zu merken, und das bringt später nur Vorteile.“

Positive Elternschaft

Laszlo berichtet von Beispielen aus ihren Reisen für UNICEF, von der Karibik bis zu Flüchtlingslagern in Jordanien. Ein wichtiges Thema, das neben den Grundbedürfnissen immer wieder eine Rolle spielt, ist die Beziehung zwischen Eltern und Kind. Was zum Beispiel oft zu beobachten ist, ist, dass Kindern negativ begegnet wird – einerseits durch den Druck und Stress, dem Eltern aufgrund der schwierigen Umstände ausgesetzt sind, und andererseits durch kulturelle Gewohnheiten.

“Eltern lernen am meisten von anderen Eltern, die sich in einer ähnlichen Situation befinden.”

„Viele Eltern weltweit haben es schwer. Manche gehen mehreren Tätigkeiten nach, um über die Runden zu kommen, andere versuchen, ihre Kinder unter den schwierigen Bedingungen eines Flüchtlingslagers sicher großzuziehen“, erzählt sie. „Die Kunst besteht darin, im Alltag Zeit für Momente der Verbundenheit zu finden, mit dem eigenen Kind im Auto zu reden oder während des Kochens miteinander ein Buch zu lesen. Es geht darum, echten Kontakt herzustellen.“

In Jordanien beobachtete sie, wie Sport- und Spielaktivitäten für Kinder mit Gesprächen für Eltern über Belohnung und Bestrafung kombiniert wurden, was großen Einfluss auf ein harmonisches Familienleben hat.

Die Rolle der Kinderbetreuung in den Niederlanden

Auch in den Niederlanden gibt es noch vieles zu verbessern, vor allem bei der Kommunikation mit den Eltern. Laszlo sieht die Kinderbetreuung als einen wichtigen Partner der Eltern, ohne dabei moralisierend zu sein. „Eltern lernen am meisten von anderen Eltern, die sich in einer ähnlichen Situation befinden“, rät sie. Die Kinderbetreuung kann dies unterstützen, indem sie eine Plattform bietet, auf der Erfahrungen auf gleichwertiger Ebene ausgetauscht werden können.

Auch sieht sie Chancen durch die Weitergabe von Kenntnissen. Ein gutes Beispiel ist das Spezialwissen, das bei der Aufnahme ukrainischer Kinder gebraucht wurde; damals schulte UNICEF Freiwillige in der Einrichtung kinderfreundlicher Räume. „Das Wissen eines Unternehmens wie Partou ist Gold wert“, meint Laszlo.

Eine kinderfreundliche Zukunft

Mit Blick auf die Zukunft träumt Laszlo von einem System in den Niederlanden, in dem jedem Kind und jedem Elternteil qualitativ hochwertige Kinderbetreuung zur Verfügung steht. Das fördert nicht nur die sozialen Kompetenzen und die Sprachentwicklung, sondern gleicht auch schon von klein auf Unterschiede zwischen Kindern aus.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen deutlich, dass jeder Euro, der in die frühkindliche Entwicklung investiert wird, der Gesellschaft letztendlich zehn Euro einbringt – durch geringere medizinische Kosten und eine bessere Eignung für den Arbeitsmarkt.

„Die Kinder von heute sind die Richter, Ärzte und Lehrer von morgen“, schließt Laszlo. „Wir Erwachsenen haben die gemeinsame Aufgabe, sie so zu formen, dass sie der Zukunft voller Zuversicht entgegensetzen können. Ob es darum geht, das Verhalten in sozialen Medien zu thematisieren oder Flüchtlingskindern einen sicheren Ort zu bieten: Alles, was wir heute für ihr Wohlergehen tun, bestimmt, wie unsere Gesellschaft in zwanzig Jahren aussehen wird. Deshalb ist die Investition in Kinder die beste Investition, die es gibt.“



Ökologischer Impact

Was wir heute tun, hat Einfluss auf die Welt, in der die Kinder morgen leben werden. Unser ökologischer Impact hat dabei zwei Dimensionen: unseren Beitrag zu einer klimabewussten Generation und unser heutiges Handeln als klimabewusstes Unternehmen.

Die Sorge für die Welt von morgen beginnt heute.



CO₂e-Fußabdruck
(Tonnen CO₂e, Scope 1, 2 und 3)

38.249

2024: 36.493

Emissionsintensität
(kg CO₂e/Betreuungsplatz)

746

2024: 737

**CO₂e-Reduktion gegenüber
Bezugsjahr 2022**
(Intensität)

16,2 %

2024: 17,2 %



CO₂e-Fußabdruck
(Ton CO₂e, Emissionen nach SECR*)

1.438

2024: 1.293

SECR-Emissionsintensität
(kg CO₂e/Betreuungsplatz)

170

2024: 159

* Emissionen nach SECR: Strom, gasförmige Brennstoffe (Erdgas) und Geschäftsreisen





Ökologischer Impact

Klimabewusste junge Generation

Bei Partou beginnt die Sorgsamkeit für die Welt bei den Kindern. Unsere Erzieherinnen und Erzieher fördern eine klimabewusste neue Generation, indem sie den Kindern auf spielerische Weise beibringen, nicht nur für sich und einander, sondern auch für die Welt um sie herum zu sorgen.

Je früher Kinder den Wert der Natur erfahren, desto selbstverständlicher wird es, später bewusst damit umzugehen.

Natur erleben und draußen sein

Der Kontakt zwischen Kindern und der Natur ist Teil unserer Betreuung. Dazu wird beispielsweise ein Ausflug in die Natur gemacht oder aber ein herbstlicher Thementisch in der Gruppe eingerichtet, ein Frühlingsfest gefeiert, mit Sand und Wasser gespielt und mit Herbstblättern, Zweigen und Muscheln gebastelt.

Wir gehen jeden Tag nach draußen: in unsere eigenen Gärten, auf Spielplätze in der unmittelbaren Umgebung oder in die Natur. Im Freien zu spielen hilft Kindern, sich zu entspannen, regt ihre Kreativität an und fördert die Gesundheit und die motorische Entwicklung. Unsere Gärten sind Orte zum Entdecken: Mit Sand, Wasser, Blättern, Zweigen und Muscheln können Kinder frei gestalten und lernen spielerisch etwas über die Jahreszeiten und den Wandel der Natur.

Unsere Kindertagesstätte Partou Woodlands Park in Großbritannien hat kürzlich ihre *Forest School*

erweitert. Dank eines renovierten Außenraums, neuer Spielmaterialien und eines Holzofens können Kinder jetzt das ganze Jahr über sicher und komfortabel im Freien lernen und entdecken.

Gemeinsam für die eigene Umgebung sorgen

Unsere pädagogischen Fachkräfte animieren die Kinder auf spielerische Weise zu klimabewusstem Verhalten. Selbst das Licht ausschalten, Wasser nicht unnötig laufen lassen, Müll trennen und mit Verpackungsmaterial basteln – durch solche Dinge wird klimabewusstes Handeln zur Selbstverständlichkeit.

Viele unserer Niederlassungen haben Gemüsegärten, die von den Kindern selbst gepflegt werden. Sie säen, ernten und erleben buchstäblich, dass Sorge für die Natur Aufmerksamkeit erfordert.

Wir beteiligen uns an landesweiten und lokalen Aktionen, wie zum Beispiel Müllsammelaktionen. Kinder merken, was ihr Beitrag für ihre eigene Wohnumgebung bedeutet: sauberere Straßen, weniger Unrat in der Begrünung und der Stolz, selbst dazu beigetragen zu haben.

Nachhaltige Materialien

In unseren Kitas verwenden wir oft „*loose Parts*“, lose Materialien, die Kinder zu freiem und fantasievollem Spiel einladen. Sie haben keine konkrete Funktion und sind damit vielfältig verwendbar. Loose Parts können beispielsweise Knöpfe, Korken, Deckel, Steine, Zweige usw. sein. Durch die Verwendung von loose Parts animieren wir Kinder zu kreativem und problem-lösendem Spiel. Gleichzeitig regt es unsere Einrichtungen dazu an, bewusst mit Materialien und Spielzeug umzugehen. Damit sind loose Parts relativ nachhaltig: Sie werden wiederverwendet und bestehen oft aus nachhaltigem Material.

In Großbritannien arbeiten wir zudem nach dem Prinzip des *Curiosity Approach*, bei dem echte und natürliche Materialien anstelle von Plastikspielzeug verwendet werden. Auch werden beim Spielen keine Lebensmittel mehr verwendet, damit weniger Abfall entsteht und das Bewusstsein für die sozialen Probleme durch Lebensmittelknappheit in benachteiligten Familien geschärft wird. Eine unserer Niederlassungen in Großbritannien ist offiziell als *Plastic Free School* anerkannt. Damit ist sie offiziell eine plastikfreie Kinderbetreuungsstätte. Die Beteiligung der Kinder ist dabei groß.





Ökologischer Impact

Klimabewusstes Unternehmen

Unser Bestreben, zu einer besseren Welt beizutragen, reicht weiter als das, was wir den Kindern beibringen. Es erfordert auch nachhaltige Entscheidungen in unserer eigenen Unternehmensführung.

Energie & Gebäude

Nahezu alle unsere Räumlichkeiten werden gemietet. Daher sind wir in Sachen Nachhaltigkeitsmaßnahmen an Immobilien wie Isolierung, Doppelverglasung oder Solaranlagen von den Vermietern abhängig. Wir führen viele Gespräche mit unseren Vermietern über Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Inzwischen ist bei mindestens 160 unserer Niederlassungen eine Solaranlage installiert.

Wir selbst können unseren Energieverbrauch vor allem durch die zunehmende Verwendung von LED-Beleuchtung, die bessere Einstellung von Klimaanlage und den Austausch von ineffizienten Heizkesseln senken. Auch Lichtsensoren und wassersparende Armaturen können dazu beitragen. Diese Maßnahmen führen wir im Zuge der regulären Instandhaltung durch.

Dank intelligenter Zähler können wir den Energieverbrauch unserer Gebäude in Großbritannien und zunehmend auch in den Niederlanden aus der Ferne überwachen. So sind wir über Ausreißer und nicht nachhaltige Gebäude mit hohem Energieverbrauch im Bilde.

Wir ergreifen dann gezielte Maßnahmen, wie die Neukalibrierung von Heizkesseln oder den proaktiven Austausch von nicht effizienten Heizkesseln.

2025 hat Partou Niederlande 18 Prozent mehr Gas verbraucht als im Vorjahr. Das hängt mit den im Durchschnitt niedrigeren Temperaturen in den Monaten während der Heizperiode zusammen.²³ Darüber hinaus soll eine genauere Analyse Aufschluss darüber geben, inwieweit der Anstieg auf eine bessere Erfassung durch mehr intelligente Zähler zurückzuführen ist. Der Stromverbrauch ist im Vergleich zu 2024 dagegen um 4,2 Prozent gesunken. Dies hängt mit dem zunehmenden Einsatz von LED-Beleuchtung, sparsameren Geräten und einem höheren Direktverbrauch von durch Solaranlagen erzeugter Energie zusammen. Wir verwenden in allen Niederlassungen, in denen wir selbst einen Vertrag mit dem Energieversorger haben, Ökostrom.

Im Rahmen der Europäischen Energieeffizienz-Richtlinie (EED) ist Partou Niederlande verpflichtet, alle vier Jahre ein EED-Audit seines Energieverbrauchs und der Möglichkeiten zur Energieeinsparung und zur Verbesserung der Nachhaltigkeit durchzuführen. Anerkannte Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die sich innerhalb von fünf Jahren amortisieren, müssen umgesetzt werden. Seit 2023 ist gesetzlich vorgeschrieben, dass alle Immobilien, die wir von Kommunen mieten, mindestens einen Energieausweis mit Klasse B nach niederländischer Norm besitzen müssen. Dies betrifft einen erheblichen Teil unserer Immobilien. Bei Neubauten treffen wir so weit wie möglich eine nachhaltige Wahl. Unsere Neubauimmobilien haben einen Energieausweis mit Klasse A oder besser.

***Dank intelligenter
Zähler können
wir den
Energieverbrauch
besser überwachen.***





Ökologischer Impact

Kreislaufwirtschaft & Abfall

Bei Partou setzen wir uns für eine nachhaltigere Zukunft ein, indem wir aktiv an Zirkularität und Abfallvermeidung arbeiten. Unsere Kinderbetreuungseinrichtungen sind Großverbraucher von Feuchttüchern und Windeln, was zu viel Abfall führt, der schwer zu recyceln ist. Allein im Jahr 2025 verbrauchte Partou Niederlande 21 Millionen Feuchttücher und 8,4 Millionen Einwegwindeln. Um diesen Berg zu reduzieren, achten wir auf rechtzeitiges Töpfchen-training. Unsere Sommerkampagne „Raus aus der Sonne, rein in die Windel“ drehte sich um dieses Thema.

Außerdem verwenden wir in den Niederlanden nur noch mikroplastikfreie Feuchttücher. Darüber hinaus investieren wir in Innovation bei waschbaren Windeln für die Kinderbetreuung. Zusammen mit der Firma Billie Wonder untersuchen wir, ob es möglich ist, die von ihr speziell für die Kinderbetreuung entwickelte waschbare Windel in großem Maßstab einzusetzen und den Prozess mit einer professionellen Wäscherei wirtschaftlich zu machen. Dies erfordert nicht nur ein gutes Logistiksystem, sondern auch die Akzeptanz von Eltern und Mitarbeitenden. Der Input unserer Erzieher(innen) ist dabei entscheidend. Wenn dies gelingt, ebnet Partou den Weg für den Einsatz waschbarer Windeln in der gesamten Branche.

Wir beraten uns regelmäßig mit unseren Lieferanten über Möglichkeiten, Verpackungsmaterial zu reduzieren und nachhaltiger zu gestalten.

Das Verpackungsmaterial, das wir in unseren Niederlassungen verwenden, wird oft bei Bastelarbeiten wiederverwendet. Anstelle von Plastiktüten können die Niederlassungen sich für waschbare Partou-Tüten entscheiden. Auf unserem Marktplatz im Intranet bieten Niederlassungen (Klein-) Möbel und Spielzeug zum Tausch an. Mit unserer Aktion „Schenke einen Baum und Partou pflanzt einen Baum“ regen wir unsere Mitarbeitenden zu nachhaltigeren Entscheidungen an. In allen Niederlassungen in den Niederlanden, in denen Partou selbst einen Vertrag mit dem Abfallentsorger hat, wird unser Abfall getrennt abgeholt. Die Restmüllmenge ist leicht auf 77 Prozent gesunken. 2026 wollen wir der Getrenntsammlung besondere Aufmerksamkeit schenken.

Mobilität

Mobilität ist ein wesentlicher Teil des CO₂-Fußabdrucks von Partou und umfasst sowohl den Pendelverkehr der Mitarbeitenden als auch die geschäftliche Mobilität und die Beförderung von Kindern.

Pendelverkehr und geschäftliche Mobilität

2025 hat Partou eine umfassende Analyse der bestehenden Mobilitätsstrategie und der Möglichkeiten zur Verbesserung der Nachhaltigkeit durchgeführt. Diese Analyse bildet die Grundlage für einen ersten Fahrplan hin zu einer saubereren, gesünderen und zukunftsfähigeren Mobilität. Partou Niederlande verfügt mittlerweile über eine fast vollständig elektrische Leasingflotte: 96 Prozent der Leasingfahrzeuge sind elektrisch. In Großbritannien





Ökologischer Impact

fährt seit 2024 ein Teil der Wartungstechniker mit Hybridfahrzeugen, wodurch eine weitere Emissionsreduzierung erzielt wird. Gleichzeitig wurde die Wartungsplanung optimiert, um unnötige Kilometer zu vermeiden.

Beförderung von Kindern

Die Beförderung von Kindern – insbesondere von der Schule zum Hort – wird nach dem Grundsatz „sicher, möglichst gesund und wenn es geht auch nachhaltig“ organisiert. Wenn es die Entfernung und die Verkehrssicherheit zulassen, begleiten unsere Mitarbeitenden die Kinder zu Fuß oder mit dem Fahrrad. Bei längeren Strecken werden E-Bikes, Hortbusse oder Taxis genutzt, wobei elektrische Lösungen bevorzugt werden. So garantieren wir die Sicherheit und tragen zu einer geringeren Umweltbelastung bei.

Beschränkung des Verkehrsaufkommens im Bereich unserer Niederlassungen

Um das Verkehrsaufkommen im Bereich unserer Niederlassungen zu verringern – sowohl aus Gründen der Nachhaltigkeit als auch der Sicherheit – bestellen unsere Niederlassungen so weit wie möglich bei einem einzigen Lieferanten. Außerdem arbeiten wir bei vielen Lieferanten mit einem Mindestbestellwert, um Bestellungen zusammenzufassen. Durch die Zusammenlegung von Logistikströmen gibt es in der unmittelbaren Umgebung unserer Betreuungseinrichtungen weniger Transportbewegungen.



Ökologischer Impact

Klimaangepasste Niederlassungen

Die Auswirkungen des Klimawandels werden immer deutlicher. Hitzebedingte Gesundheitsrisiken, Starkregen und die Bedrohung der Artenvielfalt machen eine Klimaanpassung notwendig. Deshalb sind die Anforderungen, die wir an unsere Gärten stellen, auf Klimaanpassung ausgelegt: weniger Pflasterung, mehr natürlicher Schatten und Verwendung einheimischer Pflanzen. Die Möglichkeiten hängen stark von der Situation vor Ort ab, beispielsweise davon, inwieweit Außenflächen gemeinsam mit Schulen oder Sportvereinen genutzt werden, wie viel Platz es für Bepflanzung gibt und wie viel für Spielflächen oder wie viel eine Anpassung kostet. Zum 31.12.2025 war ein Drittel der Fläche unserer nicht gemeinsam genutzten Außenbereiche nicht versiegelt.

Bei Neubauten, Umbau und Renovierungen achten wir darauf, wie wir an heißen Tagen die Hitze besser draußen halten können, sowohl durch gestalterische Mittel als auch durch zusätzliche Maßnahmen wie das Aufhängen geeigneter Markisen.

Unser CO₂-Fußabdruck

Die nachhaltigen Entscheidungen, die wir als Unternehmen treffen, tragen zur Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks bei. Seit 2022 arbeiten wir bei Partou Niederlande mit einem CO₂-Bilanzierungssystem, durch das wir vierteljährlich einen Überblick über unsere Emissionen gemäß dem weltweit verwendeten GHG Protocol haben.²⁴



Fakten und Zahlen 2025

	2025	2024
CO₂-Fußabdruck (Tonnen CO₂e)		
CO ₂ -Fußabdruck Scope 1	7.458	6.184
CO ₂ -Fußabdruck Scope 2 (marktbasiert)	1.374	1.600
CO ₂ -Fußabdruck Scope 3	29.417	28.710
CO₂-Fußabdruck	38.249	36.493
CO ₂ -Fußabdruck Scope 2 (standortbasiert)	2.667	2.753
CO ₂ e/Kinderbetreuungsplatz (kg)	746	737
Verbrauch		
	2025	2024
Gas (Mio. m ³)	5,38	4,56
Strom (Mio. kWh)	13,10	13,68
Gesammelte Abfälle, eigene Verträge (Tonnen)	1.814	1.926
Restmüllanteil	77 %	78 %
Zahl der Einwegwindeln (Mio.)	8,38	8,47
Zahl der Feuchttücher (Mio.)	21,03	23,03
Sonstiges		
Trees for All, gepflanzte Bäume	3.000*	64
Gebäude mit Solaranlage	160	155
Durchschn. Anteil unversiegelter Flächen im eigenen Außenbereich, einschl. Kunstrasen	34 %	
Durchschn. Anteil unversiegelter Flächen im eigenen Außenbereich, ohne Kunstrasen	29 %	

* 1.500 Bäume wurden 2025 in Bolivien gepflanzt, die restlichen 1.500 Bäume folgen während eines Pflanztages 2026 in den Niederlanden.



Fakten und Zahlen 2025

	2025	2024
CO₂-Fußabdruck (Tonnen CO₂e)		
CO ₂ -Fußabdruck Scope 1	721	787
CO ₂ -Fußabdruck Scope 2 (standortbasiert)	599	419
CO ₂ -Fußabdruck Scope 3	118	87
CO₂-Fußabdruck*	1.438	1.293
CO ₂ e/Kinderbetreuungsplatz (kg)	170	159
Energieverbrauch (Million kWh)		
Gas (stationäre Verbrennung)	3,81	4,16
Firmenfahrzeuge (mobile Verbrennung)	0,09	0,11
Eingekaufter Strom	3,38	2,02
Geschäftsreisen	0,49	0,36
Energieverbrauch gesamt	7,78	6,65
Sonstiger Verbrauch		
	2025	2024
Eingesamelter Abfall (Tonnen)	6,89	

* SECR-Emissionen: Strom, gasförmige Brennstoffe (Erdgas) und Geschäftsreisen



Wir wollen erreichen, dass unsere Emissionen bis 2030 im Einklang mit den europäischen Verpflichtungen sind, also dem im Pariser Abkommen von 2015 festgelegten 1,5-Grad-Szenario. Unser Ziel ist es, bis 2035 ein CO₂-neutrales Unternehmen zu sein. Zu diesem Zweck haben wir einen Fahrplan ausgearbeitet. Bei der Prioritätensetzung berücksichtigen wir sowohl die Auswirkungen auf unsere Emissionen als auch die Sichtbarkeit und Machbarkeit der Maßnahmen. Die Sichtbarkeit trägt wesentlich zum Klimabewusstsein der Mitarbeitenden, Kinder und Eltern bei.

Unsere Emissionen waren 2025 5 Prozent höher als 2024. Dies ist fast ausschließlich auf einen höheren

Gasverbrauch für Heizung, höhere Investitionen (Anlagegüter) und die Mobilität der Mitarbeitenden zurückzuführen. Der höhere Gasverbrauch hängt mit den kälteren Wintermonaten im Jahr 2025 im Vergleich zu 2024 zusammen.²³ Bei Investitionen entstehen unweigerlich erst Nachteile, bevor sich die Vorteile auszahlen. Nicht zu investieren, ist keine nachhaltige Entscheidung, Investitionen sind für die Kontinuität von Partou notwendig. Der Anstieg der Mitarbeitendenzahl führt unmittelbar zu einem Anstieg der Emissionen, die anhand der Länge des Arbeitswegs berechnet wurden.

Bei den Emissionen aus „Gütern und Dienstleistungen“ sehen wir einen Rückgang um 8 Prozent. Eine

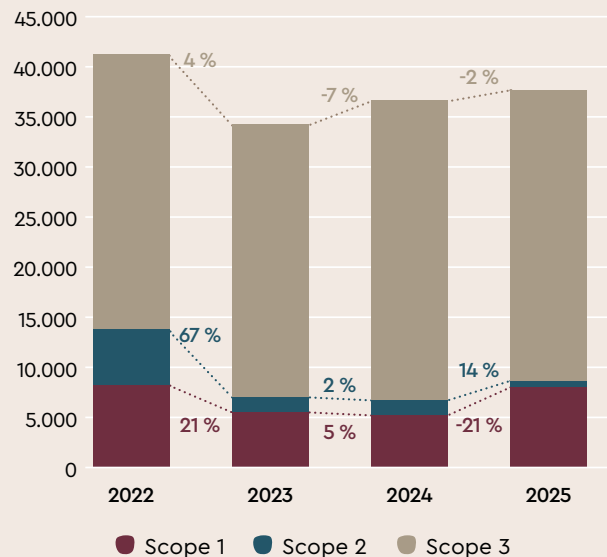
vorsichtige Schlussfolgerung lautet hier, dass sich die Wahl nachhaltigerer Optionen bei Produkten und der Beschaffung erstmals sichtbar in unserem Fußabdruck niederschlägt. Dabei geht es beispielsweise um mikroplastikfreie Feuchttücher, waschbare Tüten anstelle von Plastiktüten und warme biologische Gerichte für Babys.

Außerdem haben wir den Emissionsfaktor unseres „Einkaufskorbs“ auf der Grundlage unserer tatsächlichen Einkäufe im Jahr 2025 aktualisiert. Der Emissionsfaktor ist 2025 etwas niedriger als in den Vorjahren, insbesondere wegen eines etwas geringeren Anteils an Milchprodukten bei den

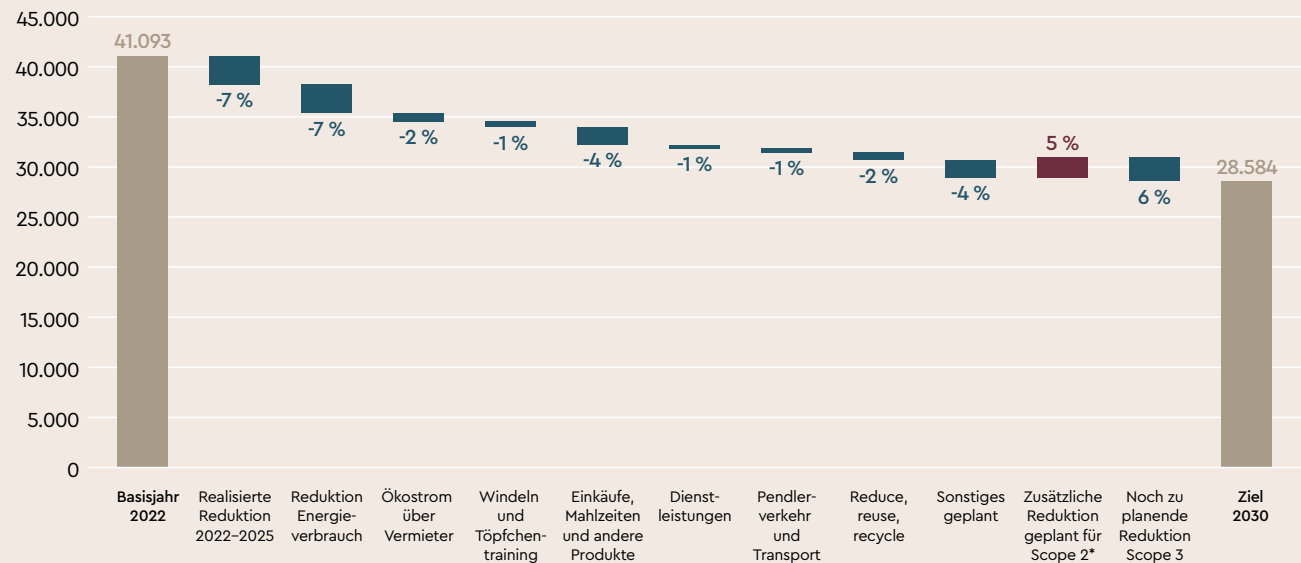


CO₂e-Emissionen (in Tonnen)

Jährliche Reduktion pro Scope



Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks (Tonnen CO₂e)



* ggü. Ziel.

Einkäufen. Für die Vorjahre wurden die Emissionen aus Einkäufen korrigiert.

In Großbritannien ist Partou verpflichtet²⁵, jährlich den Energieverbrauch und die CO₂e-Emissionen gemäß dem SECR-Berichtsrahmen (Streamlined Energy & Carbon Reporting) zu veröffentlichen.²⁶ Energieverbrauch und CO₂e-Emissionen wurden von einer externen Partei in Übereinstimmung mit dem GHG Protocol und den SECR-Richtlinien berechnet. Inbegriffen sind Gebäude und Verkehrsmittel, über die die betriebliche Kontrolle ausgeübt wird – dazu gehören Strom, gasförmige Brennstoffe wie Erdgas sowie Geschäftsreisen mit Fahrzeugen, die dem

Unternehmen und/oder den Mitarbeitenden gehören (sogenannte graue Flotte). Partou UK erfüllt die Anforderungen des Energy Savings Opportunity Scheme (ESOS), einer verbindlichen Richtlinie zur Energieeinsparung in Großbritannien. Empfehlungen aus Audits in Niederlassungen werden möglichst weitgehend umgesetzt. So werden in allen Niederlassungen intelligente Zähler installiert, und alle Niederlassungen werden bei größeren Instandhaltungsarbeiten bzw. Renovierungen mit energieeffizienter Beleuchtung ausgestattet. Auch Geräte werden nach Möglichkeit durch energieeffizientere Alternativen ersetzt. Die Mitarbeitenden erhalten regelmäßige Schulungen zu energiebewusstem

Arbeiten und aktiver Verwaltung unserer Systeme und Prozesse. Um nachhaltiges Verhalten zu fördern, stehen praktische Anleitungen zur Verfügung. Im Jahr 2025 stiegen die absoluten Emissionen von Partou UK im Vergleich zu 2024 um 8,8 Prozent, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass in der Berechnung 10 Niederlassungen mehr erfasst sind. Auch die Emissionen durch Geschäftsreisen sind gestiegen, insbesondere aufgrund der höheren zurückgelegten Kilometerzahl.

Auf den folgenden Seiten geben wir einen Überblick über unsere Emissionen im Jahr 2025 gemäß dem GHG Protocol. Eine Erläuterung des Geltungsbereichs sowie Begriffsbestimmungen enthält der Abschnitt ESG-Berichterstattung auf den Seiten 141.



Fußabdruck im Jahr 2025 (Tonnen CO ₂ e)	Trend	
	2025	gegenüber 2024
Direkte Emissionen aus Tätigkeiten (Scope 1)	7.458	↗
Stationäre Verbrennung	7.297	↗
Mobile Verbrennung	161	↘
Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2)	1.374	↘
Bezogener Strom über Netze	1.204	↘
Bezogene Fernwärme	170	↔
Emissionen aus indirekten Quellen (Scope 3)	29.417	↗
Eingekaufte Waren (einschl. Lebensmittel und Pflege) und Dienstleistungen	15.392	↘
Anlagegüter	3.551	↗
Kraftstoff- und energiebezogene Tätigkeiten	1.926	↗
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	66	↘
Während des Betriebs anfallende Abfälle	969	↘
Geschäftsreisen	33	↘
Pendelverkehr der Mitarbeitenden	3.026	↗
Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte	4.454	↗
Gesamter Fußabdruck von Partou NL	38.249	↗





Interview

Die Stärke einer *nachhaltigen Beschaffung*

Für den Einkaufsleiter Ron Mulder ist Nachhaltigkeit eine ständige Motivation. Weil 70 bis 75 Prozent der CO₂-Emissionen von Partou durch Lieferanten verursacht werden, liegt der Schlüssel zur Verbesserung im Einkauf. „Wenn wir konkret etwas unternehmen wollen, müssen wir das zusammen mit ihnen tun.“

Der Einkauf wird oft mit harten Zahlen und scharf kalkulierten Geschäften assoziiert, aber nach Ansicht von Mulder ist das heute nicht mehr das Einzige. Inzwischen ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil jedes Gesprächs. „Ich habe mich schon immer für diese Seite unseres Fachs interessiert. Ich stelle den Lieferanten einfach die Frage: ‚Was können Sie als Partner konkret für mich bezüglich der Umwelt tun?‘“

Mulder fällt auf, dass das Wissen bei den Lieferanten mitunter recht fragmentiert ist. „Viele große Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, haben wunderbare Initiativen. Meine Aufgabe ist es, das zu fördern. ‚Was tun Sie schon jetzt, und was können wir selbst ändern, um darauf Einfluss zu nehmen?‘ Das macht meine Arbeit interessant.“

Grüne Ambitionen und die praktische Seite

Ein immer wiederkehrendes Thema ist die praktische Machbarkeit. Partou hat große Ziele, wie zum Beispiel eine CO₂-neutrale Unternehmensführung bis 2035, aber diese dürfen niemals auf Kosten der primären Aufgabe gehen: der Betreuung der Kinder.

Ron Mulder,
Einkaufsleiter, Partou Niederlande

„Die Mitarbeitenden in den Niederlassungen dürfen in ihrer Arbeit nicht eingeengt werden“, sagt Mulder entschieden. „Wir können uns im Einkauf am Schreibtisch zwar alles Mögliche ausdenken, aber wenn es in der Gruppe nicht funktioniert, hat das keinen Sinn. Ein Produkt kann auf dem Papier wunderbar nachhaltig sein, aber wenn eine Erzieherin oder ein Erzieher sagt: ‚Damit kann ich nicht arbeiten‘, dann stimmt etwas nicht. Wir suchen immer nach dem Weg des geringsten Widerstands für die Mitarbeitenden, der gleichzeitig den größtmöglichen Vorteil für die Umwelt hat.“

Veränderungen setzen wir gemeinsam mit unseren Partnern um.

Er veranschaulicht dies am Beispiel der Einweg- und Reinigungshandschuhe. „Wir verwenden jetzt auch eine Sorte mit deutlich geringerem Wasserverbrauch bei der Produktion. Das ist eine Verbesserung. Aber uns wurde auch ein vollständig zirkuläres System vorgeschlagen, bei dem wir gebrauchte Handschuhe zum Recycling sammeln würden. Das klingt noch besser, aber der damit verbundene logistische Aufwand ist enorm. Wir können nicht von den Niederlassungsleitungen verlangen, dass sie auch noch Säcke mit gebrauchten Handschuhen sortieren und für den Lieferanten bereitstellen. Darauf sind wir organisatorisch noch nicht eingestellt. Die Hürde für die, die es ausführen müssen, darf nicht zu hoch sein.“

Innovation durch Zusammenarbeit

Anstelle komplizierter Rücklaufströme konzentriert sich Mulder lieber auf intelligente Produktentscheidungen und die Integration der Lieferkette. Ein gelungenes Fallbeispiel ist die Zusammenarbeit mit Raypack. Das Unternehmen hat seinen Produktionsprozess für Whiteboards und Magnete kritisch unter die Lupe genommen und nachhaltiger gestaltet. Auch bei Muller Print wird nun standardmäßig mit nachhaltigerer Tinte und Papier gearbeitet.

„Es kann ein wahrer Schneeballeffekt entstehen“, erzählt Mulder begeistert. „Manchmal bitten uns Unternehmen auch um Hilfe: ‚Wie sehen Sie das?‘ Auch in

Ausschreibungen widmen wir der Nachhaltigkeit ein Kapitel. Das lassen wir bei der Gesamtbewertung schwer mitwiegen.“

Bewusstsein schaffen

Neben den Produkten geht es beim Einkauf in Sachen Nachhaltigkeit auch um Verhalten und Logistik. Mulder und sein Team versuchen aktiv, die Zahl der Transportbewegungen zu reduzieren. „Jeder Lieferwagen, der zu uns kommt, verursacht Emissionen. Wir halten unsere Niederlassungen dazu an, ihre Bestellungen zu bündeln: Statt jede Woche ein kleines Päckchen lieber einmal im Monat eine große Lieferung. Das zahlt sich unmittelbar aus.“

Auch beim Energieverbrauch wird Datenerfassung immer wichtiger. Dank eines neuen Portals und intelligenter Zähler kann die Einkaufsabteilung den Gas- und Stromverbrauch pro Niederlassung überwachen. „Wenn wir irgendwo eine unerklärliche Verbrauchsspitze sehen, fragen wir nach. Ist die Heizung abends und am Wochenende wirklich heruntergedreht? Sind alle Stromverbraucher ausgeschaltet, soweit das möglich ist? Indem wir den Verbrauch transparent machen, schaffen wir Bewusstsein, ohne dass der Zeitaufwand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt.“

Verhaltenskodex

In der kommenden Zeit wird der Fokus darauf liegen, diese Vereinbarungen zur Routine zu machen. Ein wichtiger Schwerpunkt ist der Verhaltenskodex. „Wir wollen, dass alle unsere wichtigen Lieferanten diesen Kodex spätestens 2026 unterzeichnet haben. Damit verpflichten wir uns zur Einhaltung internationaler Abkommen. Ein modernes Unternehmen kann es sich nicht leisten, dass es irgendwo in der Lieferkette Missstände wie Kinderarbeit gibt. Darauf achten wir sehr genau.“

Mulder kommt zu dem Schluss, dass sich die Rolle des Einkaufs deutlich gewandelt hat. „Früher war der Preis entscheidend. Heute arbeiten wir mit vier gleichwertigen Säulen: Verfügbarkeit, Qualität, Nachhaltigkeit und Preis. Mittlerweile fragen wir automatisch bei allem, was wir anschaffen: Gibt es eine noch nachhaltigere Alternative? Letztendlich tun wir es für die Welt der Kinder, die wir jeden Tag betreuen. Und diese Veränderung können wir nur zusammen mit unseren Partnern bewirken.“



Governance & Qualität

Bei Partou dreht sich alles um Vertrauen. Eltern vertrauen uns jeden Tag ihre Kinder an, Mitarbeitende müssen sich bei der Arbeit sicher und geschätzt fühlen und Stakeholder erwarten Transparenz und verantwortungsbewusstes Handeln. Deshalb sind Integrität, Sorgfalt und professionelles Handeln untrennbar mit unseren Dienstleistungen verbunden.

Eine gesunde Unternehmenskultur trägt zu Sicherheit und Wohlbefinden bei.



Niederlassungen ohne Beanstandung bei jüngster Inspektion

89 %

2024: 90 %



Niederlassungen mit „gut/sehr gut“

90 %

2024: 93 %



Kontrollen ohne Beanstandungen

53 %

2024: 100 %

(7 inspizierte Niederlassungen)

(2 inspizierte Niederlassungen)



Governance & Qualität

Integrität als Grundlage

Unsere Werte als Kompass

Wir arbeiten mit einer sensiblen Zielgruppe: mit Kindern. Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir, dass sie in jeder Situation bewusst und umsichtig und im Sinne unserer Kernwerte handeln: engagiert & fürsorglich, entwicklungsorientiert & sachkundig sowie aufrichtig & selbstbewusst.

Unsere Erzieher(innen) treffen täglich Hunderte von Entscheidungen, die Einfluss auf das Wohlbefinden des Kindes haben. Unsere Richtlinien, Verhaltenskodizes und Protokolle dienen als Leitlinie für diese Entscheidungen. Außerdem investieren wir kontinuierlich in die Bewusstseinsbildung und bieten unseren Mitarbeitenden Unterstützung in Form von:

- Schulungen zu Ethik, Integrität und Sicherheit
- einer klaren Meldestruktur (intern und extern) für Vorfälle, Missstände und Beschwerden mit einem Workflow zur Sicherstellung der Nachverfolgung
- Monitoring und regelmäßiger Berichterstattung über Vorfälle, Missstände und Beschwerden, um Korrekturmaßnahmen zu ermöglichen
- aktiver Auseinandersetzung mit Dilemmas in Teams
- Managementschulungen zur Förderung vorbildlichen Verhaltens durch Führungskräfte

Eine gesunde Unternehmenskultur hat direkten Einfluss auf die Sicherheit und das Wohlbefinden der Kinder und das Engagement der Mitarbeitenden.

Integritätsrahmen und -kodex

In unserem Unternehmen gelten eine Vielzahl von Regelungen und Kodizes, die das Instrumentarium zur Sicherung der Integrität bei Partou bilden. Der Integritätsrahmen und der Integritätskodex dienen in dieser Hinsicht als zentrale Richtschnur. Der Integritätsrahmen umfasst den strategischen Rahmen, die Governance und die Mechanismen zur Gewährleistung ethischen Verhaltens. Der Integritätskodex beschreibt unsere Leitwerte und Grundsätze für den Umgang miteinander. Dieser Kodex gilt für alle, die für oder im Namen von Partou handeln – von Mitarbeitenden bis hin zu den Lieferanten.

Der Integritätskodex der Partou Group ist öffentlich und abrufbar.

Professionelles und sicheres Handeln in der Praxis

Überprüfung der Mitarbeitenden

Die Überprüfung der Mitarbeitenden ist in allen drei Ländern verpflichtend.

In den Niederlanden müssen alle in der Kinderbetreuung tätigen Personen ein Führungszeugnis (VOG) vorlegen und in das staatliche Kinderbetreuungsregister eingetragen sein. Dies ist Teil unseres Einstellungsverfahrens. Nach der Eintragung in das Register beginnt automatisch das kontinuierliche Screening. Dabei wird laufend überprüft, ob eine Person Straftaten begangen hat, die nicht mit einer Tätigkeit in der Kinderbetreuung zu vereinbaren sind. Lieferanten, die unsere Niederlassungen besuchen, müssen ebenfalls im Besitz eines Führungszeugnisses sein.





Governance & Qualität

In Großbritannien müssen sich Mitarbeitende in der Kinderbetreuung einer umfassenden Überprüfung des Strafregisters durch den Disclosure and Barring Service (DBS) unterziehen. Nach erfolgreicher Überprüfung bekommt der/die Mitarbeitende ein Zertifikat, das für die Registrierung bei Ofsted benötigt wird.

Auch in Deutschland ist eine Eignungsprüfung für Mitarbeitende vorgeschrieben. Beschäftigte in der Kinderbetreuung müssen bei ihrer Einstellung und danach alle fünf Jahre ein *erweitertes Führungszeugnis* vorlegen. Die Personalabteilung überwacht dies aktiv.

Verhaltenskodex

Partou-Mitarbeitende haben bei ihrer Arbeit viele Kontakte. Der Verhaltenskodex beschreibt, wie unsere Mitarbeitenden miteinander, mit den von uns betreuten Kindern und ihren Eltern und mit Dritten umzugehen haben. Der Verhaltenskodex gilt für alle, die im Namen von Partou arbeiten. Der Verhaltenskodex von Partou Niederlande steht im Einklang mit dem Tarifvertrag für die Kinderbetreuungsbranche.

Antikorruptionsrichtlinie

Bei Partou gelten Regeln zur Verhinderung von Korruption und Betrug. Unser Wirtschaftsprüfer PwC unterzieht die Geschäftsführung jährlich einer Betrugsprüfung. Darüber hinaus wurden Vollmachtspläne erstellt, die vorschreiben, dass Zahlungen ab einer bestimmten Höhe von zwei unabhängigen Stellen geprüft und genehmigt werden müssen.

Unerwünschte Verhaltensweisen

Partou geht präventiv gegen unerwünschte Verhaltensweisen vor. Mitarbeitende, Eltern und andere externe Parteien können Verdachtsfälle melden. Eltern steht hierfür ein Beschwerdeverfahren zur Verfügung.

Die Beschäftigten können sich an Vertrauenspersonen und externe Stellen wenden. In den Niederlanden ist dies beispielsweise das örtliche Gesundheitsamt und in Großbritannien Ofsted oder der *Local Authority Designated Officer* (LADO). Diese(r) Beauftragte der Gemeindeverwaltung (LADO) ist als zuständige Person zu benachrichtigen, wenn der Verdacht besteht, dass eine Fachkraft oder eine ehrenamtliche Kraft, die mit Kindern arbeitet, sich in einer Weise verhalten hat, die einem Kind tatsächlich oder möglicherweise geschadet hat.

Dem allgemeinen Eindruck zufolge sind solche Meldungen jedoch sehr selten. Aus Gründen der Anonymität gibt es hierzu keine Zahlen. Partou weist seine Beschäftigten darauf hin, wie wichtig es ist, Meldung zu erstatten.

In den Niederlanden ist das Vier-Augen-Prinzip in der Kinderbetreuung gesetzlich vorgeschrieben. Das bedeutet, dass ein Erzieher oder eine Erzieherin während der Arbeit mit Kindern jederzeit von einem anderen Erwachsenen gesehen oder gehört werden kann. Das Gesundheitsamt überprüft die Einhaltung aktiv. Außerdem muss der Elternrat jährlich über die Umsetzung des Vier-Augen-Prinzips informiert werden und hat ein Mitspracherecht. Partou Niederlande garantiert das Vier-Augen-Prinzip durch entsprechende Personalplanung und indem in allen Niederlassungen zwischen allen Räumen, in denen sich Kinder aufhalten, ausreichende Sicht gewährleistet ist. In Großbritannien dürfen Mitarbeitende nicht allein in der Gruppe sein. In etwa der Hälfte der Niederlassungen in Großbritannien gibt es Kameraüberwachung. In Deutschland sind die

***Klare Prozesse
und Offenheit
gewährleisten
ein sicheres
Umfeld.***





Governance & Qualität

gesetzlichen Bestimmungen je nach Bundesland verschieden, als Grundsatz gilt jedoch, dass mindestens zwei Mitarbeitende anwesend sind.

Vertrauenspersonen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich in den Niederlanden an eine Vertrauensperson wenden, wenn sie mit unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz, wie Mobbing oder (sexueller) Belästigung, konfrontiert werden und dies mit niemandem innerhalb des Unternehmens besprechen können oder wollen. Die Vertrauensleute sind extern und unterliegen der Schweigepflicht. 2025 wurden in den Niederlanden 144 Meldungen an die Vertrauensleute gemacht. Es gab keine Meldungen über Diskriminierung. Gemessen an der Beschäftigtenzahl ist die Gesamtzahl gering.

Auch für die Eltern gibt es eine Vertrauensperson, der sie Missstände oder unerwünschte Verhaltensweisen melden können.

Beschwerden des Personals

Es kann vorkommen, dass das Verhalten eines Kollegen oder einer Kollegin als unerwünscht empfunden wird. In diesem Fall gibt es die Möglichkeit, eine schriftliche Beschwerde beim Beschwerdeausschuss einzureichen. Dabei gilt, dass eine Beschwerde nicht anonym eingereicht werden kann und sich auf ein Ereignis innerhalb der letzten zwei Jahre beziehen muss.

Der Beschwerdeausschuss trifft eine begründete Entscheidung darüber, ob und inwieweit die

Beschwerde berechtigt ist und gibt eine schriftliche Empfehlung an die Geschäftsführung und den Beschwerdeführenden/Beschuldigten ab. 2025 bearbeitete der Beschwerdeausschuss in den Niederlanden drei Beschwerden und in Deutschland zwei.

Entscheidung der niederländischen Menschenrechtskommission

2025 fällte die niederländische Menschenrechtskommission (College voor de Rechten van de Mens) ein Urteil aufgrund einer Beschwerde einer/eines Mitarbeitenden in einer Betreuungsstätte im Jahr 2024 über wiederholte Vorfälle mit zwei Kolleg(inn)en im Jahr zuvor. Obwohl die Kommission feststellte, dass Partou nach dem letzten Vorfall mehrere Maßnahmen ergriffen hatte – wie den regelmäßigen Kontakt mit der/dem Mitarbeitenden, das Angebot externer Begleitung für die betroffene Person und eine Diversitäts- und Inklusionsschulung für das Team –, kam sie zu dem Schluss, dass Partou nicht ausreichend für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld gesorgt hatte. Partou bedauert dies und räumte unmittelbar nach Eingang der Beschwerde gegenüber der betroffenen Person und dem Kollegium ein, dass damals zunächst unzureichend gehandelt wurde. Dies steht im Widerspruch zur Vision und den bestehenden Richtlinien und Protokollen von Partou in Bezug auf unangemessenes Verhalten. Zurzeit wird ein neuer allgemeiner Aktionsplan „Zusammen verschieden“ entwickelt, um einer Wiederholung vorzubeugen.

Beschwerden von Eltern

Partou legt großen Wert auf ein transparentes Beschwerdeverfahren und eine sorgfältige Bearbeitung von Beschwerden. Die Möglichkeit, Beschwerden offen zu äußern und zu besprechen, trägt zur Verbesserung unserer Dienstleistungen bei. Normalerweise werden Beschwerden von den zuständigen Leitern oder Leiterinnen behandelt, wobei die Möglichkeit besteht, sie an höhere Stellen weiterzuleiten. Alle Beschwerden werden erfasst und die Überwachung des Beschwerdeverfahrens ist in unseren Service Offices in den drei Ländern zentralisiert, so dass eine angemessene Weiterverfolgung und Bearbeitung der Beschwerden gewährleistet ist. Außerdem können so Maßnahmen ergriffen werden, wenn sich bestimmte Muster wiederholen.

2025 gab es in den Niederlanden 532 Beschwerden, verteilt auf alle Niederlassungen. Die Art der Beschwerden ist vielfältig. In zwei Niederlassungen gibt es wiederkehrende Beschwerden – das Management setzt sich damit auseinander. Sechs Streitfälle wurden dem externen Schlichtungsausschuss für die Kinderbetreuung vorgelegt, fünf dieser Verfahren wurden inzwischen abgeschlossen. Der Schlichtungsausschuss hat drei Beschwerden für unbegründet erklärt, in einem Fall musste Partou eine Entschädigung in Höhe von 25 € zahlen, und in einem Fall wurde ein Vergleich geschlossen.



Governance & Qualität

In Großbritannien läuft das Beschwerdeverfahren über Ofsted. 2025 wurden 1.070 Beschwerden registriert. Diese stehen meist im Zusammenhang mit einer Reihe von durchgeführten Änderungen, wie einer Umstellung unseres gesamten Geschäftsmodells und der Art der Rechnungsstellung für Familien, sowie Preiserhöhungen, um die Beiträge marktkonformer zu machen. In Deutschland ist das Beschwerdeverfahren seit Ende 2024 zentral geregelt. 2025 wurden 25 Beschwerden zentral registriert. Eine Beschwerde wurde dem externen Schlichtungsausschuss vorgelegt.

Whistleblower-Richtlinie

Wenn Mitarbeitende Anzeichen für strukturelle Missstände sehen, muss es immer die Möglichkeit geben, dies offen und ehrlich dem oder der Vorgesetzten zu melden. Scheint dies aus irgendeinem Grund nicht möglich, dann bietet das Whistleblower-System einen sorgfältigen und sicheren Ausweg.

Das Whistleblower-System gibt allen Personen, die im Namen von Partou handeln oder mit Partou interagieren, die Möglichkeit, Missstände im Unternehmen einer/einem unabhängigen Beauftragten zu melden, der oder die der Unternehmensspitze unterstellt ist. Meldungen können auf Wunsch auch anonym erfolgen. Meldende, die in gutem Glauben eine Meldung gemacht haben, werden durch die Meldung in keiner Weise in ihrer Rechtsstellung benachteiligt.

Wenn die mutmaßlichen Unregelmäßigkeiten die Tätigkeit von Geschäftsführer(inne)n betreffen, meldet der/die Beauftragte für das Whistleblower-System dies der/dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

Im Jahr 2025 gab es in den Niederlanden eine Whistleblower-Meldung. Die Meldung wurde sorgfältig nachverfolgt, von einer externen Stelle untersucht und abgeschlossen. In Deutschland gab es 3 Meldungen. Die Fälle wurden gründlich nachverfolgt, untersucht und abgeschlossen.

Sicherheit, Gesundheit und Datenschutz

Gesundheits- und Sicherheitsregeln

Bei Partou sorgen wir dafür, dass Sicherheit und Gesundheit bei all unserem Handeln an erster Stelle stehen, so wie dies in unserem Qualitätshandbuch, den pädagogischen Richtlinien und den Sicherheits- und Gesundheitsregeln festgeschrieben ist.

Jede Niederlassung arbeitet mit einem eigenen Sicherheits- und Gesundheitsplan, der auf den spezifischen Standort und seine Bedürfnisse zugeschnitten ist. Unsere Sicherheitsregeln zielen darauf ab, Risiken möglichst zu vermeiden und uns vor negativen Auswirkungen zu schützen. Deshalb ergreifen wir, zusätzlich zu den gesetzlichen Anforderungen, Maßnahmen, die zu einer sicheren und vertrauensvollen Umgebung für Kinder und Mitarbeitende beitragen.

In jeder Niederlassung führen wir eine Bestandsaufnahme der Risiken durch, die wir jährlich aktualisieren. Anhand unseres Jahreskalenders besprechen wir regelmäßig wichtige Themen, damit Sicherheit und Gesundheit stets im Fokus bleiben.

Vorfälle mit Kindern

Partou erfasst alle Vorfälle mit Kindern und fordert aktiv zur Erfassung auf, um aus Vorfällen zu lernen und diese in Zukunft – soweit möglich – zu vermeiden. In allen Ländern finden Nachverfolgung, Überwachung und Berichterstattung statt, wenn auch auf unterschiedliche Weise.





Governance & Qualität

In den Niederlanden nutzen wir hierfür ein Nachverfolgungssystem mit automatisiertem Workflow. Die Vorfälle reichen von Schürfwunden beim Spielen im Freien bis hin zu einer notwendigen Fahrt zur Notaufnahme des Krankenhauses, z. B. wegen eines vermuteten Knochenbruchs oder einer Gehirnerschütterung nach einem Zusammenstoß oder Sturz. Auch gefährliche Situationen werden als Vorfälle erfasst, um tatsächlichen Vorfällen in Zukunft vorzubeugen.

2025 wurden bei Partou Niederlande 1.887 Vorfälle mit Kindern erfasst, einschließlich 515 Meldungen über gefährliche Situationen und 406 Meldungen von grenzüberschreitendem Verhalten zwischen Kindern (beißen, schlagen). Bei 831 Vorfällen kam es zu Verletzungen, für die externe medizinische Hilfe in Anspruch genommen wurde; in 88 Prozent der Fälle ging es dabei um den Haus- oder Zahnarzt. In vielen dieser Fälle waren es die Eltern eines Kindes mit einer Verletzung, die ihr Kind sicherheitshalber untersuchen ließen. Im Durchschnitt werden 0 bis 2 Vorfälle pro Niederlassung und Jahr verzeichnet. Es gibt keine Niederlassungen mit einer vergleichsweise hohen Zahl von Vorfällen.

Die Erfassung von Vorfällen in Großbritannien ist sehr detailliert: Die Niederlassungen erfassen jeden Vorfall, auch kleinere Verletzungen beim Spielen und Windelausschlag oder Vorfälle, die zu Hause bei den Eltern oder Erziehungsberechtigten stattgefunden

haben. Die Aufzeichnungen darüber werden zentral aufbewahrt. Es handelt sich um Zehntausende erfasste Vorfälle pro Jahr. Ernsthafte Verletzungen, Unfälle und Krankheiten müssen Ofsted gemeldet werden.

Dasselbe gilt für den Verlust des Sehvermögens und Verletzungen durch (aggressive/giftige) Substanzen oder Elektrizität. Partou UK meldet Ofsted etwa zehn Vorfälle pro Monat. 2025 gab es 133 Ofsted-Meldungen. Diese reichen von Beschwerden über Vorfälle mit Kindern und 19 meldepflichtigen Unfällen gemäß RIDDOR bis hin zu Anschuldigungen gegen Teammitglieder.

Anfang 2025 wurden wir in einer unserer Niederlassungen in Großbritannien mit einem schwerwiegenden Vorfall sexueller Natur konfrontiert, der uns tief getroffen hat. Die Sicherheit und das Wohlergehen von Kindern stehen für uns immer an erster Stelle, und wir bedauern zutiefst, dass dieser Vorfall geschehen konnte.

Unmittelbar nach der Entdeckung haben wir angemessen gehandelt: Die betroffene Person wurde sofort suspendiert und der Vorfall wurde den zuständigen Behörden gemeldet. Wir haben vorbehaltlos mit der Polizei, der Aufsichtsbehörde Ofsted und dem Local Authority Designated Officer (LADO) zusammengearbeitet und aktiv zu der Untersuchung beigetragen. Der Täter wurde inzwischen strafrechtlich verurteilt.

Darüber hinaus haben wir eine unabhängige interne Untersuchung durchführen lassen, um sorgfältig zu analysieren, wie der Vorfall geschehen konnte und welche Verbesserungen notwendig sind.

Anhand der Ergebnisse haben wir zusätzliche Maßnahmen ergriffen, einschließlich noch sorgfältigerer Verfahrensweisen, zusätzlicher Schulungen für Mitarbeitende und der Intensivierung unserer Sicherheits- und Meldekultur. Die betreffende Niederlassung wurde geschlossen.

Wir wissen, dass Vertrauen ein verletzliches Gut ist. Genau deshalb setzen wir unvermindert alles daran, eine sichere, transparente und lernende Organisation zu sein, in der Signale ernst genommen werden und der Schutz von Kindern über allem steht.

In Deutschland werden Vorfälle in Form einer sogenannten §47-Meldung erfasst. Die Meldungen gehen an das Jugendamt oder Landesjugendamt. Hierunter fallen sowohl Vorfälle mit direkten als auch indirekten Auswirkungen auf die Kinder, wie Gewalt gegen Kinder durch Eltern, Beschäftigte oder andere Kinder, ernsthafte Verletzungen/Unfälle von Kindern, schwere Schäden am Gebäude (Wasserschäden, Brand usw.) oder Personalmangel, wodurch eine Fortsetzung der Betreuung unmöglich wird. 2025 hat Partou 275 §47-Meldungen erstattet, hauptsächlich wegen der teilweisen Schließung (ganz- oder halbtägig) von Niederlassungen infolge von Personalmangel. 41 Meldungen betrafen Vorfälle mit Verletzungen von



Governance & Qualität

Kindern, die eine medizinische Behandlung erforderten. Neben diesen Meldungen wurden 2.548 Vorfälle registriert, bei denen keine medizinische Behandlung erforderlich war.

Vorfälle mit Mitarbeitenden

Partou erfasst auch alle Vorfälle, an denen Mitarbeitende beteiligt sind, und überwacht die Folgemaßnahmen.

In den Niederlanden wurden 2025 57 Vorfälle mit Mitarbeitenden gemeldet, von denen 2 der Berufsgenossenschaft gemeldet wurden. In Großbritannien gab es 61 Vorfälle mit Mitarbeitenden, die gemäß RIDDOR meldepflichtig waren. In Deutschland gab es 3 Meldungen von Vorfällen mit Mitarbeitenden.

Angesichts der hohen Beschäftigtenzahl bei Partou ist die Zahl der erfassten Vorfälle sehr gering. Dies hängt zum einen mit der sehr sicheren Umgebung zusammen, die darauf ausgerichtet ist, für Kinder sicher zu sein, wodurch es tatsächlich nur wenige Vorfälle gibt. Andererseits ist es auch gut möglich, dass Mitarbeitende leichte Verletzungen, beispielsweise durch Stöße oder Stolpern, nicht als Vorfall betrachten.

Wir stellen jedoch fest, dass Mitarbeitende häufiger mit aggressivem Verhalten von Eltern konfrontiert werden. Solche Vorfälle haben direkten Einfluss auf die sozial-emotionale Sicherheit unserer Mitarbeitenden und sind ein wichtiger Aufmerksamkeitspunkt für 2026.

Kodex Meldung von häuslicher Gewalt

Die pädagogischen Fachkräfte wurden in diversen Kursen und Workshops darin geschult, Hinweise auf Missstände in der häuslichen Situation der Kinder zu erkennen. Partou hält seine Mitarbeitenden an, Meldung zu machen, und unterstützt sie dabei mit Sensibilisierungsprogrammen.

Partou Niederlande meldet „Veilig Thuis“, der niederländischen Meldestelle für Kindesmisshandlung, jedes Jahr etwa zehn Verdachtsfälle von Missständen im häuslichen Bereich. Veilig Thuis untersucht daraufhin selbst die Situation oder zieht eine(n) lokale(n) Sozialarbeiter(in) hinzu. Der Anteil der Meldungen aus der Kinderbetreuung ist auf landesweiter Ebene schon seit Jahren gering.²⁷

Von Partou Deutschland wurden 2025 sechs §8a-Meldungen wegen des Verdachts auf häusliche Kindesmisshandlung gemacht.

Informationssicherheit, Datenverarbeitung und IT-Systeme

Wir verarbeiten große Mengen personenbezogener Daten von Kindern, Eltern und Mitarbeitenden, was Risiken für Datenlecks birgt. Partou arbeitet deshalb in Zusammenarbeit mit externen zertifizierten Partnern gemäß DIN ISO/IEC 27001:2022. Es werden regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen durchgeführt.

Für die Datenspeicherung außerhalb unseres eigenen Unternehmens wurden Auftragsverarbeitungsverträge geschlossen. Personenbezogene Daten werden nach Möglichkeit im EWR (Europäischer Wirtschaftsraum) gespeichert, und wo dies nicht möglich ist, wird ein angemessenes Schutzniveau gewährleistet. Des Weiteren gelten die Vorschriften der DSGVO und wir haben strenge Richtlinien bezüglich der Datenerfassung und verschlüsselten Speicherung.

Partou Niederlande ist ISO/IEC 27001:2022-zertifiziert.





Governance & Qualität

Von Partou Niederlande wurden 2025 bei unserem externen Partner Northwave 224 Vorfälle registriert, wobei in 42 Fällen potenzielle Datenschutzverletzungen vorlagen. Es wurde eine Meldung an die niederländische Datenschutzbehörde gemacht; der betreffende Vorfall führte nicht zu einer Beeinträchtigung der Rechte der betroffenen Personen. Alle Mitarbeitenden des Service Offices und (stellvertretenden) Niederlassungsleitungen müssen ein E-Learning-Modul zum Thema digitale Sicherheit absolvieren.

Partou UK verzeichnete 18 Datenlecks und 90 SAR-Anträge. Ein SAR ist ein Antrag um Auskunft über Informationen gemäß Artikel 15 der britischen DSGVO, der von einer Person oder im Namen einer Person gestellt wird. In Deutschland gab es 3 Meldungen von Datenschutzverletzungen bei der deutschen Datenschutzbehörde.

Unsere Richtlinie zur koordinierten Offenlegung von Schwachstellen (*Coordinated Vulnerability Disclosure* – CVD) ist auf unserer Website nachzulesen. 2025 bekam Partou keine Meldungen über schwerwiegende Sicherheitsrisiken gemäß der CVD-Richtlinie. Es gab jedoch 33 Meldungen von Schwachstellen mit geringer Auswirkung. Dafür wurde etwa zehnmal eine kleine Belohnung (25 – 60 USD) ausgezahlt, entweder weil wir die Meldung als interessant erachteten, um unsere Apps und Websites durch den Anbieter verbessern zu lassen, oder als Entgegenkommen für eine verspätete Reaktion auf eine Meldung.

2025 führte der Datenschutzbeauftragte von Partou Niederlande eine Bestandsaufnahme der bisherigen Umsetzung der AVG (der niederländischen DSGVO) bei Partou durch und veröffentlichte erstmals einen Jahresbericht mit Empfehlungen. Daraus geht hervor,

dass Partou viel für eine sichere und AVG-konforme Verarbeitung personenbezogener Daten getan hat. Die Grundlage ist solide, mit durchdachten Regeln, ausgearbeiteten Verfahren und einer soliden Datenschutzorganisation.

2026 wird die weitere Umsetzung in der Praxis im Mittelpunkt stehen, ohne den Arbeitsdruck und die Arbeitszufriedenheit – insbesondere für unsere Niederlassungsleitungen – aus dem Blick zu verlieren.

Qualitätssicherung und Audits

Health, Safety and Quality Committee

Das **Health, Safety and Quality Committee** (Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Qualität) der Partou Group bewertet vierteljährlich die Kontrollen der Länderorganisationen in Bezug auf verschiedene Risiko-, Sicherheits- und Gesundheits- sowie Governance-Themen und erstattet dem Aufsichtsrat hierüber Bericht. Der Ausschuss prüft dabei die Ergebnisse von Audits und die Erfassung von Vorfällen und Beschwerden einschließlich deren Bearbeitung sowie die Fragen, inwieweit Risiken in den Gesundheits-, Sicherheits- und Governance-Richtlinien abgedeckt sind und inwieweit die Richtlinien umgesetzt und Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden.

Qualitätsaudits

Zur Sicherung der Richtlinien und Prozesse in den Niederlassungen finden interne Audits unterschiedlicher Art statt. Die Qualität wird in den





Governance & Qualität

Niederlassungen im Durchschnitt zwei- bis viermal pro Jahr anhand von Checklisten überprüft. Verbesserungspunkte werden festgehalten und ihre spätere Umsetzung wird zentral überwacht. Dies geschieht in allen drei Ländern. Die Inspektionen durch das Gesundheitsamt (Niederlande), Ofsted (Großbritannien) und das Landesjugendamt (Deutschland) sind eine Form der externen Prüfung, genau wie bestimmte Brandschutzkontrollen.

In den Niederlanden haben wir, ausgehend von den Inspektionen des Gesundheitsamts, ein stabiles Qualitätsniveau. 2025 wurden bei 90 Prozent der Inspektionen in unseren Niederlassungen keine Mängel festgestellt. Das ist signifikant besser als der landesweite Durchschnitt von 84 Prozent.¹⁹ Nicht alle Niederlassungen wurden 2025 inspiziert. Betrachtet man alle unsere Niederlassungen, so wurden bis 31.12.2025 bei 89 Prozent der Standorte bei der letzten Inspektion des Gesundheitsamts keine Mängel festgestellt.

In Großbritannien ist Ofsted für die Überwachung zuständig. Seit November 2025 arbeitet Ofsted mit einer neuen Beurteilungsvorschrift für Inspektionen in der Kinderbetreuung (*early years education*). Das frühere System mit einer einzigen zusammenfassenden Gesamtbewertung wurde durch eine differenziertere Bewertung einzelner Qualitätsbereiche und eine Fünf-Punkte-Skala ersetzt, was mehr Nuancen ermöglicht. Inklusion und Absicherung (*safeguarding*) haben dabei ausdrücklich mehr Gewicht erhalten. Die Berichte sollen Eltern mehr Transparenz bieten und den

Einrichtungen gezieltere Informationen zur Verbesserung liefern. Zudem wird die Inspektionshäufigkeit angepasst: Niederlassungen werden künftig grundsätzlich alle vier anstatt alle sechs Jahre inspiziert. Bei neu zugelassenen Anbietern erfolgt die erste Inspektion grundsätzlich innerhalb von 12 bis 18 Monaten nach ihrer Zulassung. Ein großer Teil der Partou Niederlassungen wurde in jüngster Zeit inspiziert: 25 Inspektionen fanden 2024 statt und 36 Inspektionen 2025. Über 90 Prozent unserer Niederlassungen wurden mit „gut“ oder „sehr gut“ bewertet.

In Deutschland wurde gesetzlich festgelegt, dass mehr Kontrollen durchgeführt werden müssen. Dies betrifft angekündigte wie auch unangekündigte Inspektionen (Qualitätsprüfung) durch das Landesjugendamt. 2023 wurde zum ersten Mal eine Partou Niederlassung inspiziert, 2024 zwei weitere und 2025 sieben. Alle

Inspektionen verliefen gut. Als Reaktion auf drei Inspektionen wurden inzwischen Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt.

Zertifizierung

Partou Niederlande ist nach ISO/IEC 27001:2022 zertifiziert, dem internationalen Standard für Informationssicherheit. Diese Norm hilft uns, sorgfältig und strukturiert mit allen von uns verwalteten Informationen umzugehen, um so die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der Informationen intern zu gewährleisten. Dies betrifft beispielsweise den Schutz von persönlichen und/oder Unternehmensdaten oder den Schutz vor Hackern und Eindringlingen.

Partou Niederlande ist seit September 2023 B Corp zertifiziert, eine Zertifizierung für Unternehmen, die hohe Standards für soziale und ökologische Leistungen und Transparenz erfüllen. Die Rezertifizierung findet





Governance & Qualität



B Corp

Unternehmen mit Impact

Bei der Partou Group sind wir der Überzeugung, dass die Kinderbetreuung viel zu einem positiven gesellschaftlichen Wandel beitragen kann. Diese Überzeugung ist seit Jahren die Grundlage unserer Arbeit. Der B Corp Gedanke „Business as a Force for good“ passt nahtlos hierzu. Deshalb ist die B Corp Zertifizierung auch ein wichtiger Bestandteil der Art und Weise, wie wir Nachhaltigkeit in unserer Strategie verankert haben und Verantwortung für Kinder, Familien, Mitarbeitende und die Welt um uns herum tragen.

B Corp als Kompass

B Corp ist für uns eine Interpretation von gutem Unternehmertum, mit hohen Standards hinsichtlich der sozialen und ökologischen Leistungen. Es geht um kontinuierliche Verbesserung, Transparenz und die Bereitschaft, über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinauszuschauen. Diese Philosophie gilt für alles, was wir tun: von unserem pädagogischen Handeln bis hin zur Art und Weise, wie wir unseren CO₂-Fußabdruck verringern, Vielfalt und Inklusion gestalten und mit Partnern innerhalb und außerhalb der Branche zusammenarbeiten.

Partou Niederlande, B Corp zertifiziert seit 2023

Wir sind stolz darauf, dass Partou Niederlande seit September 2023 B Corp zertifiziert ist. Die Zertifizierung ist ein wichtiger Meilenstein in unserem Streben nach einer besseren Welt für jedes Kind.

Während des Audits erzielte Partou Niederlande 88 von 200 Punkten, wobei insbesondere unser Engagement für soziale Auswirkungen, Transparenz und pädagogische Qualität positiv bewertet wurden. Die Bewertung lieferte zudem wertvolle Erkenntnisse darüber, wo wir uns weiter verbessern können – ein Ansporn, im Hinblick auf die Rezertifizierung im Jahr 2026 weiter zu wachsen.

Ein solides Fundament für kontinuierliche Verbesserung

Wir haben unser Bestreben, einen positiven Beitrag zu leisten, in unserer Satzung verankert: Eines der darin formulierten Ziele lautet, dass die Partou Group einen wichtigen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt im Allgemeinen ausübt und dass die Geschäftsführenden dies bei ihren Entscheidungen berücksichtigen. Die Erkenntnisse aus dem B Impact Assessment dienen uns dabei als Leitfaden für die kontinuierliche Verbesserung.

Auch unsere Teams in Großbritannien und Deutschland haben sich vorgenommen, die B Corp Zertifizierung zu erreichen. Unser britisches Team hat die Bewertung im Jahr 2025 abgeschlossen und zur Zertifizierung im Jahr 2026 eingereicht.



Lesen Sie *hier* mehr über die B Corp Zertifizierung von Partou Niederlande oder scannen Sie den QR-Code.



Governance & Qualität

nach drei Jahren statt. Partou UK wartet derzeit auf die für 2026 vorgesehene Überprüfung der Bewertung und Zertifizierung.

Externer Wirtschaftsprüfer

Die Partou Group lässt jährlich verschiedene Wirtschaftsprüfungen durchführen. Diese Kontrollen sollen gewährleisten, dass der Jahresabschluss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Finanzlage vermittelt. 2025 wurden alle Rechnungsprüfungen mit positiven Ergebnissen abgeschlossen.

Transparenz, Rechenschaftslegung und kontinuierliche Verbesserung

Transparenz und Berichterstattung

Partou ist ein transparentes Unternehmen, in dem Rechenschaftslegung, Vertrauen und Offenheit im Mittelpunkt stehen. Indem wir unsere Entscheidungen und Herausforderungen offen darlegen, entsteht eine Basis für die kontinuierliche Verbesserung, die wir anstreben.

Partou veröffentlicht seit 2019 einen Nachhaltigkeitsbericht. In diesem Bericht legen wir Rechenschaft über unsere Qualität, unseren Impact, unsere Investitionen und unsere Unternehmensführung ab. In unserem Bericht für das Jahr 2024 haben wir erstmals freiwillig über einige der Aspekte der (künftigen) CSRD-Richtlinien und gemäß dem Qualitätskodex für die Kinderbetreuung berichtet.

2025 erhielt die Partou Group den ESG Transparency Award von EUPD Research, eine Auszeichnung für europäische Unternehmen, die bereits zukunftsorientierte Nachhaltigkeitskonzepte in ihrer Unternehmensführung verankert haben und hierüber in Form eines Nachhaltigkeitsberichts transparent berichten. EUPD Research bezeichnet diese Unternehmen als Vorbilder, da sie die Welt verändern und beweisen, dass Gewinnorientierung und Nachhaltigkeit keine Gegensätze sind, sondern erfolgreiche Strategien für eine lebenswerte Zukunft.

Der Preis bewertet Berichte anhand eines wissenschaftlichen Modells, das Transparenz, Umwelt, Soziales, Governance (ESG) und Regulierung berücksichtigt. Die Partou Group erreichte das Level „Excellence“ mit dem Status *Leading Company*.

Branchenweite Qualitätsinitiativen

Qualitätskodex für die Kinderbetreuung

Partou Niederlande ergriff vor einigen Jahren die Initiative, um zusammen mit fünf anderen Kinderbetreuungsunternehmen den Qualitätskodex für die Kinderbetreuung zu entwickeln: einen branchenweiten Standard für Qualität, Transparenz, verantwortungsvolle Unternehmensführung und gesellschaftliche Verantwortung. Im Mai 2023 wurde der Qualitätskodex dem niederländischen Ministerium für Soziales und Arbeit vorgelegt. Der Kodex wurde vom Ministerium, von Branchenverbänden, Aufsichtsbehörden und vielen Organisationen positiv aufgenommen und wird jetzt von den drei Branchenverbänden zu einem landesweiten Standard für die Kinderbetreuung in den Niederlanden weiterentwickelt.

Im Vorgriff auf die Weiterentwicklung des Qualitätskodexes ist im Abschnitt ESG-Berichterstattung in diesem Bericht, wie schon im Jahr zuvor, eine Rechenschaftslegung von Partou Niederlande gemäß diesem Standard enthalten.





Governance & Qualität



National Partnership in Early Learning and Childcare

In Großbritannien hat Partou die Initiative ergriffen, um im Interesse einer qualitativ hochwertigen und professionellen Kinderbetreuung eine stärkere Zusammenarbeit innerhalb der Branche zu erreichen. Dies führte zur Gründung der *National Partnership in Early Learning and Childcare* (Nationale Partnerschaft für frühkindliche Bildung und Betreuung), der die zehn größten kommerziellen Anbieter angehören. Die NPELC möchte eine hohe Qualität in der Kinderbetreuung sicherstellen, mit Fachkräften, die ihre Arbeit gern tun, und Familien, die sich auf zuverlässige Dienstleistungen verlassen können. Diese Partnerschaft entwickelt sich zu einer wichtigen Anlaufstelle für andere Interessengruppen und die Politik.

Verantwortungsbewusstes Unternehmertum und Verantwortung in der Lieferkette

Verantwortungsbewusstes Unternehmertum umfasst für Partou Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wie auch der Umwelt, einschließlich sorgfältiger Entscheidungen bei der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern.

Internationale Normen

Partou hält sich an internationale Standards für verantwortungsbewusstes Unternehmertum, einschließlich:

- Allgemeine Menschenrechte
- ILO-Übereinkommen
- UN-Leitprinzipien für Menschenrechte und Wirtschaft
- OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht

Dies ist in unserer *Human Rights Declaration* festgehalten.

Partnerschaft gegen Kinderarbeit in der Produktionskette

Partou Niederlande bildet mit sechs anderen Kinderbetreuungsunternehmen, zwei NGOs, zwei Branchenverbänden und dem niederländischen Garantiefonds für die Kinderbetreuung eine Partnerschaft. Diese Partnerschaft setzt sich über ein Zuschussprogramm für die Beseitigung von Kinderarbeit in der Lieferkette ein, indem sie eine *Community of Practice* für verantwortungsvolle Beschaffung im

Einklang mit den Menschenrechts- und Unternehmensgrundsätzen der Vereinten Nationen und dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln entwickelt.

Die Grundlage bilden dabei die sechs Schritte der Sorgfaltspflicht gemäß den OECD-Leitsätzen, mit denen potenzielle negative Auswirkungen von Unternehmensaktivitäten in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt und Klima möglichst beendet, vermieden, vermindert und ggf. behoben werden, sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der gesamten Wertschöpfungskette.

Partou wird mit Hilfe der Erkenntnisse aus der Partnerschaft Schritt für Schritt sozial verantwortliches Unternehmertum in der eigenen Wertschöpfungskette weiter umsetzen.

Verhaltenskodex für Lieferanten

Lieferanten spielen eine wichtige Rolle für die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen. Mit unseren wichtigsten Lieferanten schließen wir Lieferverträge, in denen wir Anforderungen bezüglich Gesundheit, Sicherheit und Klimaauswirkungen festlegen. Auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen bei der Herstellung der Artikel gelten feste Kriterien. Hierfür haben wir einen Verhaltenskodex für Lieferanten aufgestellt.



Governance & Qualität

Dieser Verhaltenskodex wird von Partou Niederlande bei allen neuen Verträgen angewendet und schrittweise bei den bestehenden Lieferanten umgesetzt.

Mit der Unterzeichnung dieses Verhaltenskodexes erklären die Lieferanten, dass sie sich zu den Menschenrechts- und Unternehmensgrundsätzen der Vereinten Nationen und dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bekennen. Das bedeutet, dass sie unseren sozialen und ethischen Verhaltensstandards in Bezug auf Compliance, Arbeitsbedingungen, Zwangs- oder Pflichtarbeit/ Kinderarbeit, Diskriminierung, Datenschutz, Entschädigung, Vereinigungsfreiheit, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, gewissenhaften Umgang mit Abfall, Emissionen und Rohstoffen sowie Transparenz zustimmen und diese einhalten.

Verantwortung innerhalb der Lieferkette in der Praxis

Wir bevorzugen aktiv Partner, die hohe Standards in Bezug auf Umweltschutz und soziale Ziele anwenden, nachhaltigere Materialien und Fertigungsprozesse einsetzen, anerkannte Nachhaltigkeitszertifikate vorweisen können oder Chancen für Menschen mit Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt schaffen. Zu diesem Zweck geben wir in unserem Auswahlprozess dem Thema Nachhaltigkeit viel Gewicht.

So tragen wir Schritt für Schritt zu einer gerechteren, nachhaltigeren Welt bei.



***Durch bewusste
Entscheidungen in
unserer Lieferkette
arbeiten wir zusammen
mit Partnern an
einer gerechteren und
nachhaltigeren Welt.***



Governance & Qualität



Fakten und Zahlen 2025

Inspektionen	2025	2024
Kontrollen des Gesundheitsamts	776	960
Kontrollen des Gesundheitsamts ohne Beanstandungen:	90 %	90 %
Niederlassungen ohne Beanstandung bei jüngster Inspektion	89 %	90 %

Beschwerden und Meldungen

Beschwerden von Eltern/Externen	532	538
Streitigkeiten vor externem Schlichtungsausschuss	6	2

Meldungen von Mitarbeitenden

Meldungen an Vertrauenspersonen	144	125
Meldungen über Diskriminierung	0	1
Beschwerden über Beschwerde-regelung	11	3
Vom Beschwerdeausschuss bearbeitet	3	
Meldungen Whistleblower-Richtlinie	1	2

Vorfälle

Vorfälle mit Kindern*	1.874	1.586
Vorfälle mit Mitarbeitenden	57	54

Informationssicherung

Sicherheits- und Datenschutzvorfälle	224	205
Datenlecks	42	56
Meldungen an Datenschutzbehörde	1	7



Fakten und Zahlen 2025

Inspektionen	2025	2024
Ofsted-Inspektionen	36	25
Niederlassungen "good/outstanding" bei jüngster Inspektion	90 %	93 %

Beschwerden und Meldungen

Beschwerden von Eltern/Externen	1.070	35
---------------------------------	-------	----

Vorfälle

Vorfälle mit Kindern

Bei Ofsted meldepflichtige Vorfälle	133	99
Meldepflichtige Vorfälle gemäß RIDDOR	19	<5 pro Monat

Vorfälle mit Mitarbeitenden

Meldepflichtige Vorfälle mit Mitarbeitenden (RIDDOR)	0	0
--	---	---

Informationssicherung

Datenlecks	18	16
Anzahl der 2025 eingereichten Auskunftersuchen (britische GDPR, Art. 15)	34	90



Fakten und Zahlen 2025

Inspektionen	2025	2024
Inspektionen des Jugendamts	7	2
Kontrollen ohne Beanstandungen	53 %	100 %

Beschwerden und Meldungen

Beschwerden von Eltern/Externen	25	
Streitigkeiten vor externem Schlichtungsausschuss	1	

Meldungen von Mitarbeitenden

Meldungen über Diskriminierung	1	
Beschwerden über Beschwerde-regelung	2	1
Meldungen Whistleblower-Richtlinie	3	

Vorfälle

Vorfälle mit Kindern

\$47-Meldung: Vorfälle mit unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen	275	52
Gemeldete Vorfälle mit Verletzungen von Kindern	41	11
\$8a-Meldung: Verdacht auf Kindeswohlgefährdung zu Hause	6	1

Vorfälle mit Mitarbeitenden

Extern gemeldete arbeitsbezogene Vorfälle	0	5
---	---	---

Informationssicherung

Sicherheits- und Datenschutzvorfälle	3	
Meldungen an Datenschutzbehörde	3	

* Nach Partou-Definition: gefährliche Situationen (Sturz/Kollision/Stoß oder eine Situation, die zu einem Unfall hätte führen können), Unfälle mit Hinzuziehung externer medizinischer Hilfe, grenzüberschreitendes Verhalten zwischen Kindern und Notfälle (Einsatz von Polizei oder Feuerwehr oder Evakuierung).



Interview

Compliance in der Kinderbetreuung bedeutet, ein *unsichtbares Fundament* zu schaffen



Esra Uysal,
Compliance-Beauftragte, Partou Niederlande

Als Esra Uysal vor einem Jahr als Compliance-Beauftragte bei Partou anfang, war sie die Erste mit dieser speziellen Aufgabe. Uysal spricht über ihre Mission, die Macht von Daten und darüber, wie sie mit multidisziplinären Teams die Sicherheit in 900 Niederlassungen auf ein noch höheres Niveau hebt.

Im Wesentlichen erfüllt eine Compliance-Beauftragte eine unabhängige Beratungs- und Aufsichtsfunktion, wobei sie bei der Einhaltung relevanter Gesetze und Vorschriften sowie interner Standards hilft und integrires Handeln fördert. Bei Partou ist dieser Aufgabenbereich sehr breit und reicht von der pädagogischen Qualität bis hin zum Brandschutz. Eine Besonderheit an Uysals Stelle ist ihre Position innerhalb des Unternehmens: Sie untersteht direkt der Hauptgeschäftsführerin und arbeitet unabhängig von den einzelnen Abteilungen.

Vorteile von Zentralisierung

Diese zentrale Position ermöglicht es Uysal, Prozesse in Abteilungen wie Personalwesen, Immobilien oder Qualität aus ihrer unabhängigen Rolle heraus im Zusammenhang zu analysieren. „Früher lag die Verantwortung für die Compliance direkt bei den Abteilungen“, erklärt Uysal. „Aber angesichts der Größe von Partou war dieser fragmentierte Ansatz nicht mehr effizient.“

Zentrale Erkenntnisse

Ein wichtiger Schwerpunkt im vergangenen Jahr war die Neugestaltung der Art und Weise, wie Regionen und Abteilungen voneinander lernen. Uysal hierzu: „Obwohl Abteilungen wie Qualität, Pädagogik & Innovation (QP&I) die Niederlassungen schon immer beispielsweise bei Inspektionen des Gesundheitsamts unterstützt haben, geht die zentrale Bearbeitung jetzt noch einen Schritt weiter.“

Durch diese zentrale Überwachung brauchen Niederlassungsleitungen das Rad nicht jedes Mal neu zu erfinden. Erkenntnisse aus einer Region werden sofort in zentrale Maßnahmen umgesetzt, die die Risiken im Rest des Unternehmens senken.

Der Qualitätsausschuss

„Ein wichtiger Bestandteil meiner Arbeit ist der Qualitätsausschuss, der sich vierteljährlich trifft“, fährt Uysal fort. „Dort besprechen wir mit Vertretern des Managements wichtige Informationen: von Vorfällen und Beschwerden bis hin zu Kritikpunkten der Gesundheitsämter und den Fortschritten bei Schulungen. Die entsprechenden Daten zeigen uns genau, wo wir als Organisation stehen und wo wir nachbessern müssen.“

Daten in die Praxis umsetzen

Ein konkretes Ergebnis dieses datengesteuerten Ansatzes ist die Weiterentwicklung der Lernpfade. Analysen im Qualitätsausschuss ergaben, dass ein Bedarf an einer eingehenderen Behandlung von Themen wie dem Meldekodex, Brandschutz und sicherem Schlafen bestand. Es gab zwar bereits ein Angebot, aber es war noch mehr Fokussierung auf Sensibilisierung und Schulung möglich.

Uysal erklärt: „Um das umzusetzen, haben wir uns in einem multidisziplinären Team mit Experten aus den Abteilungen HR, Qualität, Pädagogik & Innovation sowie Ausstattung & Immobilien zusammengesetzt. HR stellte die Plattform zur Verfügung, während die anderen Abteilungen das inhaltliche Wissen beisteuerten. Das führte zu einer wertvollen Bereicherung und Ergänzung des bestehenden Angebots um zwei wichtige Lernpfade.“

Die Niederlassungsleitungen verfügen damit über ein breites Paket mit Modulen zu den Themen Risikobestandsaufnahme, Brandschutz, Meldekodex, körperliche Belastung und Hygiene. Darüber hinaus wurden spezielle Schulungen für pädagogische Fachkräfte entwickelt, bei denen es um die Beaufsichtigung der Gruppe und die verschiedenen Wege innerhalb des Meldekodexes geht.

„Wir verfolgen nun über den Qualitätsausschuss nach, ob diese Schulungen in der Praxis auch tatsächlich die gewünschte Wirkung haben“, erläutert Uysal.

Integrierter Hitzeschutz

Dieser multidisziplinäre Ansatz trägt auch bei Themen Früchte, die früher meist lokal gelöst wurden, wie beispielsweise dem Hitzeschutz. Extremwetter erfordert einen integrierten Ansatz, der über ein Schattennetz beim Sandkasten hinausgeht.

Durch die zentralisierte Bearbeitung von Compliance-Fragen heben wir die Sicherheit und Qualität auf ein höheres Niveau.

Uysal betont, wie wichtig diese Zusammenarbeit ist: „Es betrifft nämlich alles: Wir müssen es für die Kinder gut regeln (QP&I), aber auch für unsere Mitarbeitenden (HR). Darüber hinaus spielt Ausstattung & Immobilien eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung technischer Lösungen wie Lüftung und Sonnenschutz. Während früher vor allem lokal gehandelt wurde, wenn es heiß wurde, arbeitet Partou jetzt mit einer zentralen Strategie, die die lokale Praxis unterstützt. Weil Risiken proaktiv erfasst werden und zentral überwacht wird, ob Reklamationen oder Empfehlungen des Gesundheitsamtes zum Thema Hitze eingehen, kann das Unternehmen die eigenen Regeln gleich prüfen und gegebenenfalls für den nächsten Sommer anpassen.“

Die Zukunft mit Digitalisierung

Uysal arbeitet derzeit am nächsten Schritt zur Professionalisierung der Compliance: „Wir arbeiten zurzeit intensiv an der Implementierung des Compliance-Informationssystems (CIS). Dieses System wird für unsere Niederlassungsleitungen eine große Entlastung mit sich bringen. Anstatt ihren Weg durch unterschiedliche Arbeitsvorschriften finden zu müssen, werden sie künftig Schritt für Schritt durch Prozesse wie Inspektionen geführt.“

Die Digitalisierung schafft Einheitlichkeit und Transparenz. Das Ziel, das Uysal und ihr Team verfolgen, ist einfach zu beschreiben: „Wenn wir unsere Arbeit gut machen, spricht eigentlich niemand über Compliance. Wenn die Prozesse hinter den Kulissen reibungslos ablaufen, entsteht eine solide Basis. Dank dieser Basis können die Mitarbeitenden in den Betreuungsstätten sich ganz auf das konzentrieren, worauf es eigentlich ankommt: die optimale Entwicklung und Betreuung der Kinder.“



Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum

Unsere finanzielle Stabilität bildet das Fundament für Investitionen in eine Zukunft, in der jedes Kind in einer sicheren, inklusiven und bereichernden Umgebung aufwachsen und sich entwickeln kann. Bei Partou steht Wachstum niemals für sich allein. Es ist die Folge einer bewussten Entscheidung.

Umsatz Partou Group (Mio. €)

887,2

2024: 806,5

Eigenkapitalquote

39 %

2024: 41 %

Ausgeschütteter Gewinn (€)

0

2024: 0

Flüssige Mittel (Mio. €)

48,7

2024: 58,9

Investieren in eine zukunftsfähige Organisation.





Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum

Finanzielle Stabilität und Kontinuität

Kontinuität beginnt mit einer soliden finanziellen Basis. 2025 hat Partou erneut gezeigt, dass nachhaltige Entwicklung gut mit finanzieller Stabilität zu vereinbaren ist. Mit einem Umsatz von 887,2 Millionen Euro und einer Eigenkapitalquote von 39 Prozent verfügt Partou über eine solide Basis, um weiterhin in Qualität, Professionalisierung, Innovation und Nachhaltigkeit zu investieren.

Wir entscheiden uns bewusst für langfristige Wertschöpfung und Kontinuität statt kurzfristiger Ergebnisse. Unsere Liquidität in Höhe von 48,7 Millionen Euro bietet Sicherheit und Flexibilität, um auch unter sich ändernden Bedingungen unseren Verpflichtungen nachzukommen und unsere Ziele zu verwirklichen. Gleichzeitig garantiert sie finanzielle Schlagkraft. Partou kann dank seiner guten Liquidität in Mitarbeitende, Gebäude, Pädagogik, Digitalisierung und Forschung investieren – die Säulen, auf die sich eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung stützt.

Ganze 67 Prozent des Umsatzes fließen in die Entlohnung und Fortbildung der Mitarbeitenden, das Herzstück unserer Qualität. Darüber hinaus investieren wir deutlich in Sicherheit, Pädagogik, Immobilien, digitale Innovation und Nachhaltigkeit. Wie in den Vorjahren wurde auch 2025 kein Gewinn an die Gesellschafter ausgeschüttet.

Wertschöpfung als Grundlage

Bei Partou steht Wertschöpfung im Zeichen unserer gesellschaftlichen Verantwortung: uns gut um Kinder, Kolleg(inn)en, Eltern und die Welt, in der sie leben, zu kümmern. Im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und dem Artikel 8 Fonds, dem Partou angehört, dienen uns die ESG-Themen als Rahmen, um die Wertschöpfung auf ein nachhaltiges, zukunftsfähiges Wachstum auszurichten.

Durch unseren Einsatz für die Umwelt, Soziales und eine gute Unternehmensführung (ESG) schaffen wir einen Mehrwert. Diese Wertschöpfung treibt das Wachstum von Partou voran und nicht umgekehrt.

Bewusstes Wachstum: Erweiterungen, Integrationen und Skalierbarkeit

2025 ist die Zahl der Niederlassungen der Partou Group weiter gestiegen, vor allem in Deutschland durch die Übernahme von Kita Käptn Kaninchen mit 17 Niederlassungen und die Fertigstellung von 6 neuen Niederlassungen, einschließlich eines Standorts in dem für Partou neuen Bundesland Baden-Württemberg. In den Niederlanden übernahm Partou 2 Niederlassungen und es wurden 6 neu gebaute Niederlassungen fertiggestellt. In Großbritannien wurde die Nature Trail Nursery Group mit 8 Niederlassungen übernommen. Dieses Wachstum ist strategisch gesteuert und zielt auf den Ausbau des lokalen Angebots, die Erweiterung der Entwicklungsmöglichkeiten für Kinder und eine bessere regionale Streuung ab.

Neue Niederlassungen werden sorgfältig auf Qualität, Machbarkeit, Risiken, Nachhaltigkeit und Übereinstimmung mit der Mission geprüft. Durch die geschickte Nutzung unserer Größe – unter anderem durch Bündelung der Expertise und Wissensentwicklung – fördert die Partou Group kontinuierliche Qualitätsverbesserung, Innovation und Professionalisierung.





Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum

Preismodell und Gebühren

Die Partou Group arbeitet mit einem gestaffelten Preismodell, das standortabhängig verschiedene Faktoren berücksichtigt. Die Lage einer Niederlassung, die Raumkosten und der spezifische Leistungsumfang wirken sich auf die Gebühren aus. Aber auch die Entscheidung der Eltern für mehr oder weniger Flexibilität hat einen Einfluss: Bei einer festen Inanspruchnahme von bestimmten Tagen für 52 Wochen im Jahr gelten niedrigere Gebühren als bei einer variablen Abnahme und/oder weniger Wochen.

Bei manchen Partou Niederlassungen in den Niederlanden entspricht der Standardstundensatz dem Höchstsatz, für den der Staat das Kinderbetreuungs-geld erstattet, bei anderen ist der Stundensatz höher. Die Stundensätze werden jährlich pro Niederlassung festgelegt und dem Elternrat der Niederlassung vorgelegt, wie dies rechtlich vorgeschrieben ist. Bei der durchschnittlichen Preiserhöhung wird immer von der erwarteten durchschnittlichen Kostensteigerung ausgegangen. Laut der Kostenprognose, die jährlich von AYIT Consultancy für die Branche erstellt wird, wurde für 2025 ein Anstieg der Kosten der Kinderbetreuungseinrichtungen um 5,2 bis 7,0 Prozent²⁸ erwartet. Partou Niederlande hat eine Preisindexierung für die Standardstundensätze in Höhe von 6,99 Prozent vorgenommen. Einige Standorte haben eine niedrigere Indexierung. So verwendet Partou für alle VU-Kinder den maximalen erstattungsfähigen Stundensatz (maximaler Stundensatz). Die Stundensätze wurden zum Januar 2025 um durchschnittlich 6,67 Prozent angehoben.

In Großbritannien führte Partou 2025 eine strukturierte Überarbeitung ihres Preismodells durch, um sicherzustellen, dass die eigenen Preise mit den steigenden Kosten für die Bereitstellung hochwertiger Kinderbetreuung Schritt halten. Änderungen in der Gesetzgebung sowie die anhaltende Inflation bei Personal-, Verpflegungs- und Betriebskosten machten eine Anpassung erforderlich. Deshalb wurden 2025 zwei Preiserhöhungen durchgeführt und unser Geschäftsmodell angepasst, um das finanzielle Gleichgewicht wiederherzustellen. Die Erhöhung betrifft nur den Teil der Preise, der über die staatlich finanzierten Stunden hinausgeht. Die normalen Wochensätze (einschließlich Mahlzeiten) stiegen um 10,4 bis 11,0 Prozent, während die Stundensätze im Durchschnitt um 15,6 bis 16,3 Prozent stiegen.

In Deutschland verwenden wir unterschiedliche Gebührensätze, die auf Vereinbarungen mit den Unternehmen bzw. den Kommunen beruhen, für die wir Kinderbetreuung anbieten. Die Fördermittel kommen vor allem vom Bund, von den Ländern und von den Kommunen. Familien zahlen zum Beispiel Essen und Hygieneartikel selbst.

Die Preise der einzelnen Niederlassungen in den Niederlanden und in Großbritannien sind auf unserer Website nachzulesen. Dort gibt es auch ein Rechentool, mit dem die Eltern ihre voraussichtlichen Kosten berechnen können.

Investitionen in Innovation

2025 hat die Partou Group unter anderem in die Innovation der digitalen Plattform von Partou Niederlande investiert und hierbei insbesondere in Funktionen für Eltern, die auf der Warteliste stehen, und für Mitarbeitende, die mehr Einfluss auf den flexiblen Einsatz in anderen Niederlassungen nehmen wollen. Außerdem wurden erneut Prozesse für die verschiedenen Länder automatisiert. The Wonder Weeks stellte mit Erfolg auf ein Vertragsmodell für die App um.

Darüber hinaus wurde in die Weiterentwicklung waschbarer Windeln speziell für die Kinderbetreuung investiert.





Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum

Ausblick auf 2026 und darüber hinaus

Partou konzentriert sich weiterhin darauf, möglichst vielen Kindern eine sichere, inklusive und entwicklungsfördernde Umgebung zu bieten, heute und in Zukunft. Für 2026 bedeutet dies, dass wir weiterhin daran arbeiten, unsere Zielgruppen noch besser zu erreichen, und in eine engere Zusammenarbeit mit Schulen, der Wissenschaft und gesellschaftlichen Partnern investieren.

- In den Niederlanden suchen wir gezielt nach Möglichkeiten zur Entwicklung integrierter Kinderbetreuungscentren (KBZ) in Zusammenarbeit mit Schulen. Hier liegt unser Schwerpunkt auch auf der Erweiterung der Kinderbetreuungsplätze durch Neubau.
- In Großbritannien liegt unser Fokus auf der Personalwerbung, damit wir in unseren bestehenden Niederlassungen mehr Kinder betreuen können.
- In Deutschland bemühen wir uns, Kinder mit Indikationen zu erreichen und unsere Kompetenzen hinsichtlich der inklusiven Kinderbetreuung einzusetzen.

Partou Group

Finanzzahlen (Beträge in Mio. €)	2025	2024
Umsatz	887,2	806,5
Eigenkapitalquote	39 %	41 %
Flüssige Mittel	48,7	58,9
Ausgeschütteter Gewinn	0	0
Entlohnung der Mitarbeitenden (% des Umsatzes)	67 %	67 %



Fakten und Zahlen 2025

Finanzzahlen (Beträge in Mio. €)	2025	2024
Umsatz Partou	724,8	
Umsatz The Wonder Weeks	6,9	
Erhöhung Standardstundensatz Partou	6,99 %	8,25 %
Erhöhung durchschn. Stundensatz Partou	6,67 %	7,87 %

Übernahmen

Kinderbetreuungsunternehmen	2	4
Niederlassungen	2	20
Kitas mit VU	0	1
Kinderbetreuungsplätze	207	1.332
Kinderbetreuungsplätze Kitas	139	
Kinderbetreuungsplätze Hort	68	

Neueröffnungen/Renovierungen

Neue Niederlassungen	5	7
Kinderbetreuungsplätze Kitas	216	368
Kinderbetreuungsplätze Hort	132	246



Fakten und Zahlen 2025

Finanzzahlen (Beträge in Mio. €)	2025	2024
Umsatz	104,3	95,8
Erhöhung Standard-Wochenpreis, einschl. Mahlzeiten	10,4 %-11,0 %	
Erhöhung durchschn. Stundensatz	15,6 %-16,3 %	

Übernahmen

Kinderbetreuungsunternehmen	1	1
Niederlassungen	8	1
Kinderbetreuungsplätze	427	



Fakten und Zahlen 2025

Finanzzahlen (Beträge in Mio. €)	2025	2024
Umsatz	51,1	34,9

Übernahmen

Kinderbetreuungsunternehmen	1	1
Niederlassungen	17	17
Kinderbetreuungsplätze	956	

Neueröffnungen/Renovierungen

Neue Niederlassungen	6	4
Kinderbetreuungsplätze	339	145



Interview

Digitale Innovation mit *gesellschaftlichem Impact*

Digitale Innovation steht bei Partou niemals für sich allein. Für Alexa Valkenhoff und Kim Klarenbeek ist Technologie kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen. 2025 investierten wir gezielt in digitale Lösungen, die zur Qualität der Kinderbetreuung, zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und zum Vertrauen der Eltern beitragen.

Valkenhoff und Klarenbeek arbeiten in der Abteilung Digital Innovation & Technology. In ihrer jeweiligen Tätigkeit arbeiten sie täglich an Lösungen, die in den Betreuungsstätten und für Familien eine Verbesserung bedeuten.

Technologie als unterstützende Kraft

Partou hat die Kontrolle über seine digitalen Plattformen. Das bedeutet, dass wir selbst bestimmen, was wir für wen entwickeln und wie es funktionieren soll. Die technische Umsetzung erfolgt gemeinsam mit spezialisierten Partnern, doch das funktionale Eigentum verbleibt bei Partou. Das ist laut Klarenbeek ein entscheidender Punkt, um zu gewährleisten, dass wir die Eltern und die Mitarbeitenden möglichst gut bedienen können. Benutzerfreundlichkeit für Eltern und Mitarbeitende steht an erster Stelle. „Technologie ist ein Hilfsmittel“, erläutert Klarenbeek. „Mit Technologie können wir Prozesse verbessern und den Eltern und Mitarbeitenden einen echten Mehrwert bieten. Wir können selbst bestimmen, wie eine digitale Lösung funktionieren soll, und behalten so die Kontrolle über die Qualität und Sicherheit. Auch können wir schneller auf Dinge reagieren, die wir in der Praxis beobachten.“

Diese Selbstbestimmung passt zur gesellschaftlichen Rolle von Partou. Das Unternehmen ist groß, komplex und beeinflusst das Leben von Tausenden von Familien und Mitarbeitenden. Das erfordert sorgfältige Entscheidungen.



Kim Klarenbeek,
Leiterin der Abteilung
Digital Innovation &
Technology bei der
Partou Group

Alexa Valkenhoff,
Product Owner bei
Partou Niederlande

Eine einheitliche Plattform, mehr Übersicht und Ruhe

Im vergangenen Jahr wurden die digitalen Plattformen für Eltern und Mitarbeitende weiterentwickelt. Das Ziel ist klar: Eltern und Mitarbeitende optimal mit Apps speziell für die Kinderbetreuung unterstützen.

Valkenhoff über die Apps: „Die von uns entwickelten Apps bringen Informationen und Funktionen an einer Stelle zusammen. Für Eltern bedeutet das mehr Übersicht und eine effiziente Verwaltung. Angelegenheiten wie Rechnungen, Planung und Kommunikation lassen sich einfach über eine einzige App regeln.“

„Erfolg steckt in der Fähigkeit, andere einzubeziehen, Dinge zu erklären und immer wieder zuzuhören.“

Ein besonderer Teil der digitalen Umgebung ist der Fokus auf die Entwicklung des Kindes. „Wir stellen den Eltern pädagogische Informationen zur Verfügung, die dem jeweiligen Alter und den Bedürfnissen des Kindes entsprechen. So machen wir unsere App zu einem wertvollen Nachschlagewerk für die tägliche Erziehung.“

Klarenbeek: „Wir möchten die Eltern so gut wie möglich unterstützen. Indem wir zur passenden Zeit nützliche Informationen bereitstellen, binden wir sie mehr ein und schaffen Vertrauen.“

In Qualität und Arbeitszufriedenheit investieren

Ein wichtiges Projekt im Jahr 2025 war die Weiterentwicklung unserer Personal-App. Durch eine neue Funktion haben unsere Beschäftigten mehr Einfluss auf ihren eigenen Dienstplan. Gerade in einer Zeit, in der es auf Flexibilität ankommt, können sie jetzt im Handumdrehen selbst zusätzliche Schichten übernehmen, auch in anderen Niederlassungen. So haben unsere Teams die Freiheit, zu arbeiten, wo und wann es für sie passt.

Valkenhoff sieht darin auch einen gesellschaftlichen Gewinn: „Es ist mehr als nur ein praktisches Tool. Wir verfolgen damit zwei Ziele: die Mitarbeitenden mehr selbst entscheiden zu lassen und möglichst oft eigene Mitarbeitende einzusetzen, anstatt auf Aushilfskräfte zurückzugreifen. Sie kennen die Arbeitsweise und die Qualität von Partou und das sorgt in den Gruppen für Ruhe. Wenn Mitarbeitende selbst Einfluss darauf haben, wann sie zusätzliche Stunden leisten, gibt ihnen das mehr Flexibilität

und Arbeitszufriedenheit. Das System berücksichtigt die bestehende Planung, die Verfügbarkeit und die persönlichen Präferenzen der Mitarbeitenden. Dadurch verläuft die Dienstplanung effizienter und die Teams und Führungskräfte werden entlastet.“

Unternehmensgröße erfordert Struktur und Zusammenarbeit

Die Größe von Partou bringt Komplexität mit sich. Es gibt viele Niederlassungen, Systeme und Interessen. Andererseits bietet diese Größe auch Chancen für nachhaltige und zukunftsorientierte Investitionen. Valkenhoff: „Unsere Größe macht manches kompliziert, gibt uns aber auch die Möglichkeit, wirklich etwas zu bewegen.“

Klarenbeek ergänzt: „Für eine erfolgreiche digitale Innovation braucht es ein gutes Projektmanagement und die Zusammenarbeit verschiedener Fachbereiche. In unseren Teams arbeiten Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen IT, Personalwesen, Operations, Kommunikation, Finanzen und Datenschutz zusammen.“

Valkenhoff: „Wenn wir etwas technisch perfekt umsetzen, aber die Menschen aus dem Auge verlieren, funktioniert es nicht. Erfolg steckt in der Fähigkeit, andere einzubeziehen, Dinge zu erklären und immer wieder zuzuhören.“

Dieser Ansatz trägt Früchte: „Alle genannten Projekte wurden termingerecht fertiggestellt und erfolgreich eingeführt“, sagt Klarenbeek. „Das ist das Ergebnis von Weitblick, notwendigen Korrekturen und intensiver Zusammenarbeit.“

Anerkennung und Ausblick

Dieser digitale Kurs blieb nicht unbemerkt und fand internationale Anerkennung. 2025 gewannen die Teams, die an den oben genannten Projekten mitgearbeitet haben, einen Goldenen Lovie Award für die Eltern- und Personal-App in der Kategorie Apps, Plattformen & Software für die beste Benutzeroberfläche. Darüber hinaus erhielt Partou bei den Dutch Interactive Awards (DIA) einen Goldenen Award in der Kategorie Digitale Transformation für die strategisch überzeugende, skalierbare und menschenorientierte Lösung.

Klarenbeek: „Diese Anerkennung ist der Beweis, dass sich der Einsatz lohnt. Die in den letzten Jahren geschaffene Basis ist flexibel erweiterbar und zukunftssicher. In der kommenden Zeit werden wir die digitale Unterstützung weiter ausbauen, unter anderem für Niederlassungsleitungen und die Erzieherinnen und Erzieher in der Gruppe.“ So investieren wir weiterhin in digitale Lösungen mit gesellschaftlichem Impact – nicht um des Investierens willen, sondern um dadurch eine immer bessere, zuverlässigere und qualitativ hochwertigere Kinderbetreuung zu ermöglichen.“

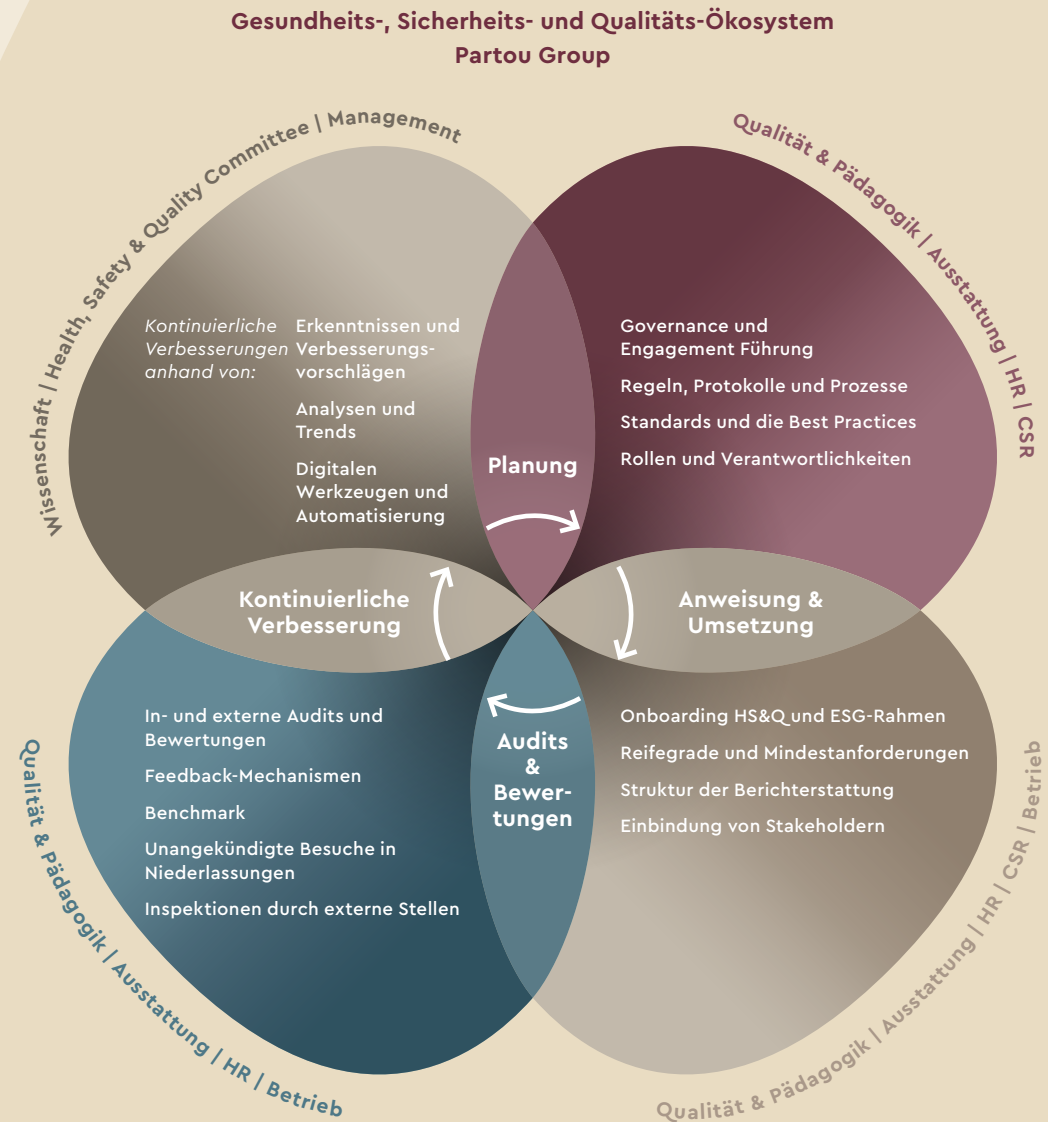
Governance

Risikomanagement	117
Unternehmensstruktur und gute Unternehmensführung	124
Geschäftsführung	130
Landesgeschäftsführerinnen	131
Aufsichtsrat	133
Bericht des Aufsichtsrats	135



Risikomanagement

Bei Partou betreuen wir jeden Tag Tausende von Kindern. Das ist eine große Verantwortung, denn Kinder bilden eine sensible Zielgruppe. Deshalb spielen Sicherheit, Gesundheit und Sorgfalt bei unserer Arbeit immer eine wichtige Rolle. Das Risikomanagement hilft uns, Vorfälle zu vermeiden, Gesetze und Vorschriften einzuhalten und unser Unternehmen gesund und zukunftsfähig zu halten.



Risikopolitik

Ein Unternehmen zu führen bedeutet, Risiken einzugehen. Im Sinne einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung müssen die Risiken, unsere Ziele und unsere Risikobereitschaft sorgfältig abgewogen werden. Unsere internen Kontrollmechanismen basieren auf dem Prinzip des Planens, Überwachens, Prüfens und Berichtens sowie der Anpassung und Verbesserung.

Diese Mechanismen sollen dazu dienen, die Wahrscheinlichkeit von Vorfällen und Entscheidungen mit unerwünschtem Ausgang sowie die Folgen unerwarteter Ereignisse zu minimieren. Die Risiken werden täglich überwacht und bei Zwischenfällen und Beschwerden wird gehandelt. Es finden regelmäßige Kontrollen und Audits statt, um Abweichungen von den Risikonormen, der Risikopolitik sowie den Systemen und Mechanismen zu korrigieren. Dies geschieht sowohl in den Niederlassungen als auch im Service Office.

Risiko-Governance

Das Management von Risiken ist vollständig in unsere Betriebsführung eingebettet. Die Geschäftsführung und die Leitungsteams der drei Länder sind für die Risikoakzeptanz und die Systeme des Risikomanagements und der internen Kontrolle verantwortlich.

Über unsere internationale Health, Safety & Quality-Struktur analysieren wir die Risiken, überprüfen die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und kümmern uns um eventuelle Vorfälle und Abweichungen. Jedes Quartal werden die Risikoanalysen und Berichte zunächst in den einzelnen



Durch strukturelle Kontrolle und ständige Verbesserung begrenzen wir Risiken und gewährleisten verantwortungsbewusstes Handeln.

Ländern und anschließend im internationalen Health, Safety & Quality Committee besprochen und dem Aufsichtsrat vorgelegt. In den Niederlanden wird dieser gesamte Prozess von einer Compliance-Beauftragten überwacht.

In allen Niederlassungen und Büros überwachen wir Risiken täglich. Darüber hinaus finden regelmäßige Audits und Kontrollen statt.

Risikoprofil

Die Kinderbetreuungsbranche und auch unser eigenes Unternehmen weisen eine Reihe von Merkmalen auf,

die unser Risikoprofil bestimmen. Unsere Hauptaktivität – das Angebot von Kinderbetreuung und der Beitrag zur kindlichen Entwicklung – bedingt, dass wir täglich mit Kindern arbeiten: einer sensiblen Zielgruppe, die einen Großteil des Tages bei uns verbringt. Das erfordert ständige Wachsamkeit und ein hohes Maß an Professionalität. Darüber hinaus sind wir ein großes Unternehmen mit vielen Niederlassungen, was unsere Arbeit organisatorisch und operativ komplex macht. Wir sind auch ein arbeits- und kapitalintensives Unternehmen.

Dadurch sind wir finanziellen Risiken ausgesetzt, beispielsweise durch hohe Personal- und Raumkosten.

Die Kinderbetreuungsbranche ist zudem stark reguliert. Neue Gesetze, Änderungen der Qualitätsanforderungen und staatliche Eingriffe können erhebliche Auswirkungen auf unsere Dienstleistungen haben. Deshalb müssen wir kontinuierlich in Wissen, Fähigkeiten und die Einhaltung der Vorschriften investieren.

Risikofaktoren	Risikobereiche	Risikoakzeptanz
– Kinder sind eine sensible Zielgruppe. – Die Kinder verbringen einen großen Teil ihrer Zeit bei uns. – Unsere Arbeit ist auf viele Niederlassungen verteilt. – Das Unternehmen ist arbeits- und kapitalintensiv mit hohen Lohn- und Raumkosten. – Die Kinderbetreuung ist in hohem Maße durch Gesetze und Vorschriften reguliert.	Strategische Risiken	– Wirtschaftliche und politische Entwicklungen – Gesellschaftliche und politische Legitimierung – Änderungen des Kinderbetreuungssystems – Veränderung der Bedürfnisse der Eltern – Strategische Partnerschaften mit Schulen und Gemeinden 
	Operative Risiken	– Sicherheit und Gesundheit – Integrität – Datenschutz – Anpassung der Kapazität – Kettenhaftung 
	Finanzielle Risiken	– Finanzstruktur – Arbeitsmarkt – Fehlzeiten 
	Compliance-Risiken	– Regierungspolitik – Gesetze und Vorschriften 
		Partou sucht langfristig nach einer Balance zwischen seiner gesellschaftlichen Aufgabe und seinen strategischen Ambitionen. Die Sicherstellung der notwendigen Voraussetzungen bezüglich der Sicherheit, Gesundheit und Systeme ist angesichts unserer sensiblen Zielgruppe und der gesellschaftlichen Relevanz von entscheidender Bedeutung. Ebenso wichtig ist die Kontinuität der Qualität unserer Dienstleistungen und unseres Angebots, was qualifizierte und engagierte Mitarbeitende und ausreichende Kapazitäten erfordert. Für die Kontinuität müssen eine solide Finanzlage und eine ausreichende Belastbarkeit gegeben sein. Partou hält sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften.

Um unser breites Risikoprofil gut verwalten zu können, unterscheiden wir vier Hauptkategorien:

- Strategische Risiken
- Operative Risiken
- Finanzielle Risiken
- Compliance-Risiken

Innerhalb dieser Kategorien haben wir zehn Risikobereiche definiert, jeder mit einem eigenen Maß an Risikoakzeptanz. So können wir die Risiken gezielt überwachen, Anpassungen vornehmen und dort investieren, wo es am dringendsten erforderlich ist.

Risikoanalyse

Partou weist aufgrund seiner gesellschaftlichen Rolle und seiner internationalen Aktivitäten ein breit gefächertes Risikoprofil auf. Die größten Risiken liegen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit, Informationssicherheit, Arbeitskräftemangel und Gesetzesänderungen. Die Risikobereiche lassen sich in strategische, operative, finanzielle und Compliance-Risiken unterteilen.

Strategische Risiken: wirtschaftliche und politische Entwicklungen, gesellschaftliche und politische Legitimation, Änderungen des Kinderbetreuungs-systems, sich wandelnde Bedürfnisse der Eltern sowie strategische Partnerschaften mit Schulen und Kommunen.

Die strategischen Risiken beeinflussen die Erschwinglichkeit und Zugänglichkeit der Kinderbetreuung. Veränderungen in der Wirtschaft und in der gesellschaftlichen und politischen Debatte können politische Auswirkungen auf die Gestaltung und den Einsatz des Instruments der Erstattung der Kinderbetreuungskosten sowie die Nachfrage nach

Kinderbetreuung haben. Wir sehen dies in allen drei Ländern.

Nachfrageschwankungen aufgrund von Veränderungen in der Wirtschaft, der Regierungspolitik oder den Bedürfnissen der Eltern wirken sich in der Folge auf den Bedarf an qualifiziertem Personal und Räumlichkeiten aus.

Die Fähigkeit eines Unternehmens, schnell auf eine gestiegene oder gesunkene Nachfrage zu reagieren, ist jedoch begrenzt. Partou arbeitet überwiegend mit unbefristeten Arbeitsverträgen, um die besten Arbeitskräfte an uns zu binden, und mit langfristigen Mietverträgen, um das Kinderbetreuungsangebot für die Eltern sicherzustellen. Gleichzeitig ist der Arbeitsmarkt vor allem in und um die Großstädte weiterhin angespannt.

Das hybride System der Kinderbetreuung – mit öffentlichen Anbietern und teilweiser staatlicher Finanzierung und Regulierung – ist ein immer wiederkehrendes Diskussionsthema unter den Stakeholdern. Das System bietet den Eltern die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Anbietern zu wählen, und ist dank der teilweisen Finanzierung durch Arbeitgeber und den Staat niederschwellig. Gleichzeitig ist der Markt durch Gesetze und Vorschriften stark reguliert, um die Qualität zu gewährleisten. Darüber hinaus ist die gesellschaftliche Bedeutung der Kinderbetreuung und der Entwicklung von Kindern groß. In einem so hybriden und gesellschaftlich relevanten Markt zu operieren, verlangt von uns ein ständiges Mitdenken, um das System für die Eltern und Kinder weiter zu verbessern und Rechenschaft und Transparenz darüber zu geben, wie sich Partou innerhalb des Systems bewegt.

Die Bedürfnisse und Wünsche der Eltern ändern sich fortwährend. Das kann die Nachfrage nach bestimmten Betreuungsformen betreffen (von der Kinderbetreuung mit Schwerpunkt Vorschulerziehung bis hin zum Hort mit sportlichem Profil) oder das Bedürfnis nach einer Form der Zusammenarbeit mit Schulen. Auch die Wünsche hinsichtlich der Öffnungszeiten und zusätzlicher Dienstleistungen wie warmen Mahlzeiten, Friseur oder Fahrdienst zu und von Sportanlagen ändern sich im Laufe der Zeit. Die Gründe für die steigende oder sinkende Nachfrage gut zu kennen, ist für geschäftliche Entscheidungen äußerst wichtig.

Strategische Partnerschaften mit Gemeinden und Schulen spielen ebenfalls eine Rolle bei der Steuerung der Nachfrage.

Operative Risiken: Sicherheit und Gesundheit, Integrität, Datenschutz, Kapazitätsentwicklung und Kettenhaftung.

Die Betreuung und Entwicklung von Kindern bringt eine große Verantwortung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit mit sich. Die Auswirkungen von Vorfällen können manchmal erheblich sein, sowohl für die unmittelbar Beteiligten als auch für die Gesellschaft als Ganzes.

Unser Unternehmen arbeitet sowohl mit eigenen als auch mit gesetzlich vorgeschriebenen Protokollen, um die Risiken im Griff zu behalten.

Gleichzeitig sind wir auch durch die Partner, mit denen wir zusammenarbeiten, Risiken unterworfen, z. B. durch Vermieter und Verwalter unserer Niederlassungen oder Lieferanten der von uns verwendeten Produkte. Dasselbe gilt für die Sicherheit der Orte, die wir mit den Kindern besuchen.

Bei Partou ist die Meldung von (Beinahe-)Vorfällen durch unser pädagogisches Personal streng vorgeschrieben. Die Nichteinhaltung dieser Vorschrift kann personelle Konsequenzen nach sich ziehen. Die genaue Vorgehensweise ist aufgrund gesetzlicher Vorschriften je nach Land unterschiedlich. In allen drei Ländern wird die Erfassung und Bearbeitung von Vorfällen überwacht und gemeldet. Die Berichte über Vorfälle sind ein fester Bestandteil der Tagesordnung des *Health, Safety and Quality Committees* und der Berichterstattung an den Aufsichtsrat.

Ein weiteres Sicherheitsrisiko ist der Umgang mit den personenbezogenen Daten der Kinder, Eltern und Mitarbeitenden. Die großen Datenmengen und die verschiedenen Systeme, in denen diese Daten gespeichert sind, bergen das Risiko von Datenlecks und der unbefugten Weitergabe von Daten innerhalb des Unternehmens. Die Gestaltung und Nutzung von Systemen und die Speicherung von Daten sind daher an Protokolle und eine „fehlersichere“ Konfiguration gebunden. Partou arbeitet mit seinem Partner Northwave zusammen, um eine hohe Systemsicherheit und optimale Verfahren zur Datenverarbeitung und zum Datenschutz zu gewährleisten und deren korrekte Funktion zu testen. Unsere Richtlinie zur koordinierten Offenlegung von Schwachstellen (Coordinated Vulnerability Disclosure – CVD) ist auf unserer Website nachzulesen. Ein rascher Anstieg oder Rückgang von Angebot und Nachfrage birgt verschiedene Kapazitätsrisiken. Hierbei geht es beispielsweise um die Räume, die wir anmieten oder im Gegenteil kündigen können, um die Zahl der Kinderbetreuungsplätze zu erhöhen oder zu senken. Gebäude, die die gesetzlichen Vorschriften für die Kinderbetreuung erfüllen, gibt es wenige, und oft sind hohe Investitionen erforderlich, bis sie den Anforderungen

entsprechen. Darüber hinaus gibt es Risiken hinsichtlich der Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal, um die Nachfrage auf einem angespannten Arbeitsmarkt decken zu können.

Finanzielle Risiken: Finanzstruktur, Arbeitsmarkt und Fehlzeiten.

Große Engpässe auf dem Arbeitsmarkt in Verbindung mit hohen Fehlzeiten drücken die Gewinnspannen. Temporäre Arbeitskräfte einzustellen, ist unter Berücksichtigung des rechtlichen und regulatorischen Rahmens möglich, erfordert aber eine sorgfältige Abwägung zwischen der Kontinuität der Dienstleistung, der Qualität und den Kosten. Steigende Personalkosten und zunehmender Personalmangel belasten die Finanzergebnisse und damit auch das Ziel, kontinuierlich in Professionalisierung, Qualität und Innovation zu investieren.

Die große Zahl von Kindern und Eltern bedeutet, dass auch die Zahl der Debitoren hoch ist. Das führt zu entsprechenden Risiken in Bezug auf Kreditwürdigkeit, Zahlungsschwierigkeiten und Zahlungsverweigerung. Diese Risiken können sich auf das Umlaufvermögen und die Bilanz des Unternehmens auswirken. Beim Umgang mit unseren Schuldnern nehmen wir Rücksicht auf unsere Zielgruppe. Im Falle von Zahlungsverzögerungen oder -problemen können wir zwar die Ursache nicht beseitigen, aber oft mit einem Zahlungsplan helfen. Wenn Eltern von unserem Standardzahlungsplan Gebrauch machen möchten, können sie dies in den Niederlanden problemlos selbst online über unsere Eltern-App regeln.

Abgesehen von einigen Gebäuden besitzt Partou keine eigenen Immobilien und mietet alle Räumlichkeiten.

Dies birgt Risiken hinsichtlich der Laufzeit und Konditionen der Mietverträge.

Die Anmietung von Räumen in Schulen birgt das Risiko, dass in diesen Konstruktionen in den Niederlanden der Mieterschutz fehlt. Wenn der Raum für die Schüler(innen) der Schule (oder einer anderen Schule) benötigt wird, kann der Mietvertrag einseitig gekündigt werden.²⁹

Compliance-Risiken: Staatliche Maßnahmen und Gesetze.

Die Partou Group unterliegt der Gesetzgebung für Großunternehmen sowie der speziell für die Kinderbetreuung geltenden Gesetzgebung. In Deutschland können die Rechtsvorschriften je nach Bundesland unterschiedlich sein. Änderungen von Gesetzen und Vorschriften haben unmittelbaren Einfluss auf die Unternehmensführung und verlangen Anpassungsfähigkeit. Dabei kann es um eine Änderung des Kinderbetreuungssystems an sich oder eine Anpassung der Qualitätsanforderungen an die Kinderbetreuung, eine Änderung des Arbeitsrechts, der Rechtsvorschriften für die gebaute Umgebung oder der europäischen Rechtsvorschriften wie der CSRD und CSDDD gehen.

Die staatliche Regulierung durch gesetzliche Rahmenbedingungen ist wichtig für die Qualitätssicherung in der Branche. Gleichzeitig bedeutet die Möglichkeit, diesen Rahmen anzupassen, ein Risiko. Staatliche Eingriffe können sich auf die Erschwinglichkeit und damit die Nachfrage nach Kinderbetreuung, die Kosten und Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal, die Gestaltung der Räume und die Verfügbarkeit geeigneter Einrichtungen auswirken.

Kategorie	Risiko	Impact	Risikobegrenzungsmaßnahmen
Strategische Risiken – Wirtschaftliche und politische Entwicklungen – Gesellschaftliche und politische Legitimierung – Änderungen des Kinderbetreuungssystems – Veränderung der Bedürfnisse der Eltern – Strategische Partnerschaften mit Schulen und Gemeinden	Veränderungen in der Nachfrage nach Kinderbetreuung.	Schwankende Nachfrage, Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage sowie strategische Unsicherheit.	Stakeholder-Management, Szenarioplanung.
	Änderungen bei Finanzierung und Regulierung.	Einfluss auf Nachfrage, Geschäftsmodell und strategische Planung.	Analyse von Gesetzesänderungen, Zusammenarbeit mit Behörden.
	Veränderung der Anforderungen an die Dienstleistungen.	Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage.	Forschung, Produktinnovation.
	Debatte über öffentlich-privates Kinderbetreuungssystem und Rolle des Staates.	Reputationsschaden und politische Risiken, Kündigung von Partnerschaften.	Transparenz, Stakeholder-Dialog.
	Zusammenarbeit beeinflusst Nachfrage und Positionierung.	Geringere Nachfrage bei Wegfall von Partnern.	Aktives Partnerschaftsmanagement.
Operative Risiken – Sicherheit und Gesundheit – Integrität – Datenschutz – Anpassung der Kapazität – Kettenhaftung	Vorfälle mit Kindern, Mitarbeitenden, Dritten.	Persönlicher Schaden, gesellschaftliche Auswirkungen, Reputationsschaden.	Risikoaanalyse und -bewertung, Sicherheitsregeln, Audits, Meldekultur.
	Mangelhafte Meldekultur.	Negative Auswirkungen auf das Sicherheitsgefühl, unzureichende Verbesserungskultur mit Sicherheits- und Reputationsrisiko, strukturelle Missstände.	Schulungen, Protokolle, strenge Meldevorschriften, Vertrauenspersonen, Meldeverfahren, Whistleblower-Richtlinie.
	Abhängigkeit von Partnern beeinflusst Sicherheit und Qualität.	Risiko von Vorfällen durch Dritte (Lebensmittelsicherheit, sichere Möbel, Spielzeug usw., Rückrufaktionen).	Vertragsmanagement, Lieferantenüberprüfung, Audits.
	Unbefugter Zugriff auf oder Verlust von personenbezogenen Daten sowie Schwachstellen in Systemen.	Persönliche Schäden, Geldstrafen, Reputationsschäden, Unternehmensdaten werden öffentlich zugänglich, Cyberrisiken.	ISO/IEC 27001:2022, Northwave, CVD-Richtlinie. Sicherheitsscans und Patches, Überwachung.
	Schulniederlassungen haben keinen Mieterschutz.	Plötzlicher Verlust der Räumlichkeiten. Kontinuitätsrisiko.	Stakeholder-Management, Diversifizierung, alternative Räumlichkeiten.
	Auslaufende Mietverträge.	Verlust der Räumlichkeiten, Kontinuitätsrisiko.	Stakeholder-Management, rechtzeitige Neuverhandlungen, Diversifizierung, alternative Räumlichkeiten.
	Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal.	Kontinuitäts- und Qualitätsrisiko.	Langfristige Beschäftigungsfähigkeit, Rekrutierungsstrategien, Ausbildung, eigener flexibler Personalpool, Überprüfung von Qualifikationen und Registrierungen.

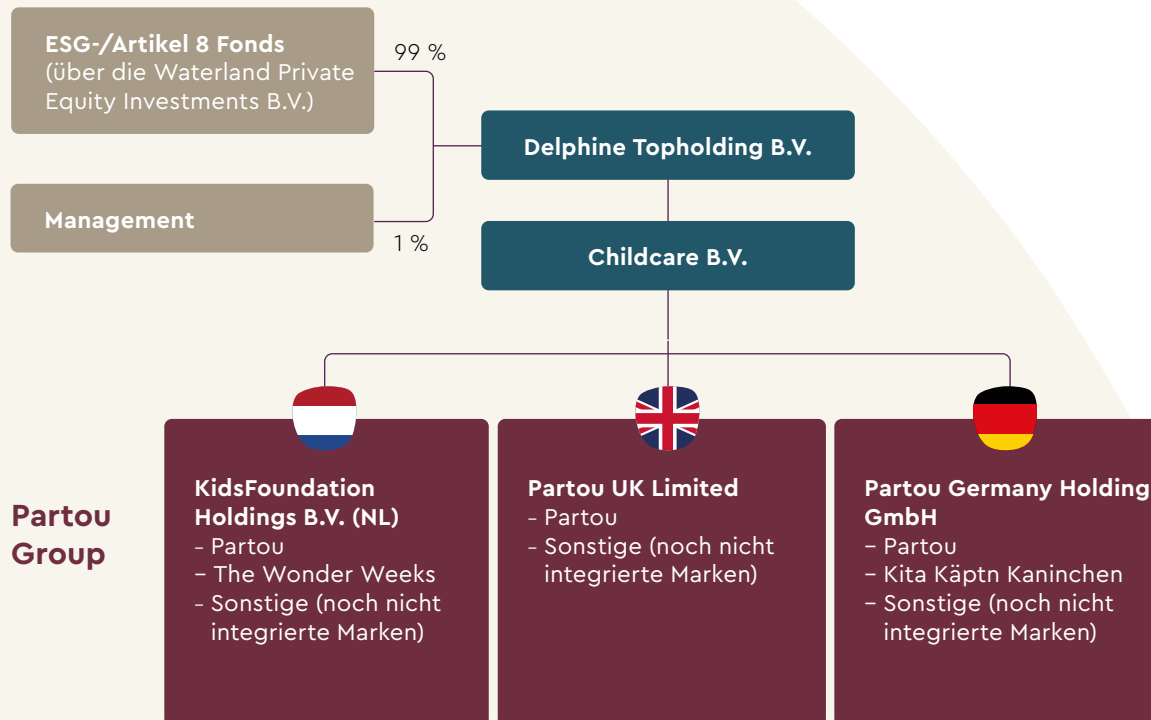
Kategorie	Risiko	Impact	Risikobegrenzungsmaßnahmen
Finanzielle Risiken – Finanzstruktur – Arbeitsmarkt – Fehlzeiten	Änderungen im Finanzierungssystem.	Anpassung des Geschäftsmodells, Veränderungen bei Debitorenbeziehungen, Stopp bei Investitionen in Kapazitäten wegen Unsicherheit.	Überwachung, Rechtsberatung, Abstimmung mit Behörden und Branche.
	Zahlungsrückstände von Schuldnern.	Liquidität in Gefahr, Zahlung von Gehältern.	Entgegenkommen bei Zahlungsvereinbarungen, aktive Überwachung der Finanzlage (Solvabilität, Cashflow, Liquidität).
	Personalmangel aufgrund von Arbeitskräftemangel und Fehlzeiten.	Kontinuitäts- und Qualitätsrisiko, hohe Kosten durch Zeitarbeitskräfte.	Langfristige Beschäftigungsfähigkeit, Fehlzeitenpolitik, Ausbildung, eigener flexibler Personalpool.
Compliance-Risiken – Regierungspolitik – Gesetze und Vorschriften	Neue Verpflichtungen und Qualitätsanforderungen in der Kinderbetreuung.	Hoher Druck durch Einführungspflicht, hohe Kosten.	Compliance-Überwachung, rechtliche Prüfung, Besprechungen mit staatlichen Stellen.
	Änderungen bei Raum-, Personal- und Sicherheitsstandards (Kinderbetreuung/Arbeitsschutz).	Investitionen und Prozessanpassungen.	Audits, Anpassung der Richtlinien.
	Änderungen europäischer Vorschriften.	Hoher Druck durch Einführungspflicht, Verwaltungsaufwand.	Überwachung, rechtzeitige Vorbereitung auf Verpflichtungen.



Corporate Governance

Unternehmensstruktur und *gute Unternehmensführung*

Gesellschafterstruktur (vereinfachte Darstellung)



Gesellschafterstruktur

Partou Group ist der Oberbegriff für alle Gesellschaften in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien, die unter die Childcare B.V. fallen. Jedes Land hat seine eigene Tochtergesellschaft, die wiederum mehrere Gesellschaften umfasst, die die verschiedenen (Kinderbetreuungs-)Aktivitäten anbieten. Partou ist der Markenname, unter dem sich die Kinderbetreuungsunternehmen in den drei Ländern öffentlich präsentieren. Alle drei nationalen Gesellschaften sind Gesellschaften mit beschränkter Haftung. In Deutschland hat Partou zusätzlich ein gemeinnütziges Angebot.

ESG-Fonds

Seit August 2022 ist Partou Teil eines Artikel 8 Fonds für Nachhaltigkeit (ESG-Fonds), eines Fonds, der ökologische und soziale Nachhaltigkeit fördert und eine gute Unternehmensführung fordert. Ein Artikel 8 Fonds hat die Pflicht, über die Risiken in Bezug auf *Environment, Social und Governance* (ESG) und deren Auswirkungen auf den Menschen und die Gesellschaft zu berichten.

Unsere Gesellschafter halten sich an die ESG-Grundsätze im Bereich der sozial verantwortlichen Investitionen. Der Fonds wird von der niederländischen Waterland Private Equity B.V. verwaltet und wurde eigens für die Partou Group eingerichtet. Ein kleiner Teil der Geschäftsanteile befindet sich im Besitz des Managements der Partou Group und der Länder.

Leistungsstruktur

Die Leitung der Partou Group ist in Händen einer Geschäftsführung. Ein Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung. Es handelt sich um ein dualistisches Leitungsmodell, das international als *Two-Tier-Board* bezeichnet wird.

Die Partou Group entspricht den niederländischen gesetzlichen Kriterien bezüglich des Regelwerks für Großunternehmen (sogenannte Strukturregelung). Partou arbeitet gemäß dem Governancecode Kinderopvang, dem niederländischen Branchenkodex für die Führung von Kinderbetreuungseinrichtungen.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus sechs Mitgliedern: vier Mitglieder des Gesellschafters Waterland und zwei unabhängige Aufsichtsräte. Die Aufsichtsräte werden von der Gesellschafterversammlung ernannt. Die Gesellschafter legen auch die Aufwandsentschädigung (Vergütung) für den Aufsichtsrat fest. Entsprechend dem gesetzlichen Rahmen der Strukturregelung wird ein Aufsichtsratsmitglied für vier Jahre ernannt und der Betriebsrat verfügt über ein erweitertes Vorschlagsrecht für ein Drittel der Aufsichtsratsposten. Die beiden unabhängigen Aufsichtsräte werden auf Empfehlung des Betriebsrats ernannt. Seit 2025 sind 50 Prozent der Mitglieder des Aufsichtsrats weiblich.

Der Aufsichtsrat berät die Geschäftsführung. Bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe gehen die Aufsichtsräte von den Interessen des Unternehmens aus. Der Aufsichtsrat tagt mindestens einmal im Quartal oder immer dann, wenn ein Aufsichtsratsmitglied oder die Geschäftsführung dies für erforderlich hält. Die Sitzungen des Aufsichtsrats werden vom Vorsitzenden oder dessen Stellvertretung geleitet. Über die Sitzungen des Aufsichtsrats wird ein Protokoll angefertigt.

In der Sitzung hat jedes Aufsichtsratsmitglied eine Stimme. Alle Beschlüsse des Aufsichtsrats werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Beschlüsse des Aufsichtsrats können auch außerhalb der Sitzung gefasst werden, sofern der entsprechende Vorschlag allen Aufsichtsratsmitgliedern vorgelegt und die Entscheidung einstimmig getroffen wurde.

Satzung

Die förmlichen Vereinbarungen zwischen den Gesellschaftern, dem Aufsichtsrat und der Geschäftsführung der Partou Group sind in der Satzung und dem Gesellschaftervertrag festgelegt, unter anderem im Abschnitt *zustimmungspflichtige Geschäfte*. In der Satzung ist festgelegt, dass eines der Ziele darin besteht, dass die Partou Group einen wichtigen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt im Allgemeinen ausübt und dass die Geschäftsführer(innen) dies bei ihren Entscheidungen berücksichtigen.

Im Abschnitt *zustimmungspflichtige Geschäfte* geht es um Angelegenheiten, die nicht ohne das Wissen und die Zustimmung der Gesellschafter oder des Aufsichtsrats geändert oder umgesetzt werden können, wie beispielsweise eine Änderung der Satzung, der Unternehmensstruktur oder des Budgets, das Eingehen erheblicher finanzieller Verpflichtungen, Vergütungs- oder Anreizsysteme oder Veränderungen in der Geschäftsführung. Hierbei kommt § 274 Buch 2 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs zur Anwendung, der vorschreibt, welche Entscheidungen der Geschäftsführung unter der Strukturregelung für Großunternehmen der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen.

Mindestens einmal im Jahr unterrichtet die Geschäftsführung den Aufsichtsrat schriftlich über die wesentlichen Punkte der strategischen Ausrichtung, die allgemeinen und finanziellen Risiken sowie das Verwaltungs- und Kontrollsystem des Unternehmens. Außerdem sorgt die Geschäftsführung dafür, dass der Aufsichtsrat jederzeit ausreichend informiert ist, um seine Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können.





Die Geschäftsführung legt dem Aufsichtsrat jedes Jahr den Finanzplan für das folgende Jahr einschließlich der Investitionsvorhaben zur Genehmigung vor.

Geschäftsführung

Die Geschäftsführung ist für die Leitung der Partou Group verantwortlich. Die Geschäftsführung besteht aus: Jeanine Lemmens, Hauptgeschäftsführerin (CEO) und Marcello Iacono, Finanzgeschäftsführer (CFO). Beide sind satzungsgemäß bestellte Geschäftsführende nach niederländischem Recht. Der CEO leitet die Geschäftsführung.

Das Hauptziel der Gesellschafter für die Geschäftsführung besteht darin, den Anspruch des Unternehmens zu verwirklichen, der meistgeschätzte Partner bei der Kindesentwicklung nach den ESG-Grundsätzen zu werden.

Der CEO der Partou Group ist für die Ausarbeitung und Umsetzung des Auftrags, der Vision, des Anspruchs und der Strategie verantwortlich. Darüber hinaus ist

der CEO für die interne Positionierung, die Organisation und die externe Positionierung von Partou gegenüber den relevanten Stakeholdern, wie den Medien, der Branche und der öffentlichen Hand, verantwortlich. Der CEO ist außerdem für die Leitung der Länderorganisationen gesamtverantwortlich. Der/ die *Landesgeschäftsführer(in)* (lokaler CEO) untersteht dem CEO. Zusammen mit dem CFO bildet der CEO das Board, dem eine Landesorganisation unterstellt ist. Der CFO ist dabei für die Ausgestaltung der strategischen Ziele in finanzieller Hinsicht zuständig und überwacht zugleich deren Umsetzung.

Die Geschäftsführung ist als Leitungsorgan gegenüber den Gesellschaftern und dem Aufsichtsrat rechenschaftspflichtig. Die Geschäftsführung ist in ihrer Entscheidungsfindung autonom. In den *zustimmungspflichtigen* Geschäften ist festgelegt, in welchen bestimmten Punkten die Geschäftsführung nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats oder der Gesellschafter entscheiden kann.

Ernennung und Vergütung

Die Geschäftsführer(innen) werden von der Gesellschafterversammlung ernannt. Dies geschieht unter Berücksichtigung des gesetzlichen Beratungsrechts des Betriebsrats. Ein(e) Geschäftsführer(in) kann von der Gesellschafterversammlung suspendiert und entlassen werden. Auch der Aufsichtsrat kann eine(n) Geschäftsführer(in) suspendieren oder entlassen. Dieser Beschluss kann jedoch durch die Gesellschafterversammlung aufgehoben werden.

Der *Vergütungsausschuss* des Aufsichtsrats befasst sich mit der Leistung und der Vergütung der Geschäftsführung und des oberen Managements. Die Vergütung ist marktüblich und wird, wie gesetzlich vorgeschrieben, mindestens einmal jährlich mit dem Betriebsrat besprochen. 2025 stieg das Grundgehalt der Geschäftsführer prozentual nicht stärker als die durchschnittliche prozentuale Gehaltssteigerung der Beschäftigten gemäß dem Tarifvertrag.

Gemäß der Satzung des *Vergütungsausschusses* wird die Arbeit des CEO jährlich vom Aufsichtsrat beurteilt. Die Beurteilung erfolgt anhand einer Auswahl wichtiger Themen. Der Geschäftsführung wurden unter anderem die folgenden Ziele für 2025/2026 vorgegeben:

- Weitere Reduzierung der Komplexität in der Zusammenarbeit zwischen unseren Niederlassungen und dem Service Office, unter anderem durch technische Mittel.
- Noch bessere Gewährleistung der Compliance durch die Einführung eines neuen Qualitätsmanagementsystems (QMS).
- Einen positiven Beitrag zu einer ausgewogenen Ausarbeitung des neuen Kinderbetreuungssystems leisten, mit Blick auf die Praktikabilität für Eltern, Kinderbetreuungsunternehmen und die Durchführungsbehörde.
- ESG innerhalb der Organisation weiter vorantreiben, indem wir es direkter in unsere Niederlassungen tragen, um so die Begeisterung und das Engagement von Mitarbeitenden und Kindern für Verbesserungen zu nutzen.
- An der Entwicklung einer länderübergreifenden, Partou-typischen pädagogischen Vision unter dem Motto *Roots & Wings* arbeiten.

Die Vergütung der Geschäftsführung sowie der Mitarbeitenden von Partou, für die der Tarifvertrag nicht gilt, entspricht der anderer Unternehmen mit vergleichbarem Umsatz und vergleichbarer Beschäftigtenzahl. Das bedeutet zugleich, dass Partou in Fällen, in denen es der Markt verlangt, über die allgemeine Vergütungsobergrenze nach dem niederländischen Gesetz zur Begrenzung der Spitzeneinkommen (WNT) hinaus entlohnt.

Interessenkonflikte

Die Interessen der Geschäftsführung decken sich weitgehend mit denen des Aufsichtsrats und der Gesellschafter. Sowohl die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat als auch die Gesellschafter haben ein Interesse an einer qualitativ hochwertigen Organisation, der Eltern ihr Kind anvertrauen und in der die Mitarbeitenden mit Stolz arbeiten.

In Konfliktsituationen bieten in der Regel die Satzung und der Gesellschaftervertrag eine Lösung. Wenn bei einem Geschäftsführer/einer Geschäftsführerin ein mittelbares oder unmittelbares persönliches Interesse besteht, das im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens steht, nimmt diese(r) nicht an Beratungen und Entscheidungen hierüber teil. Dies gilt nicht, wenn alle Mitglieder der Geschäftsführung ein persönliches Interesse haben.

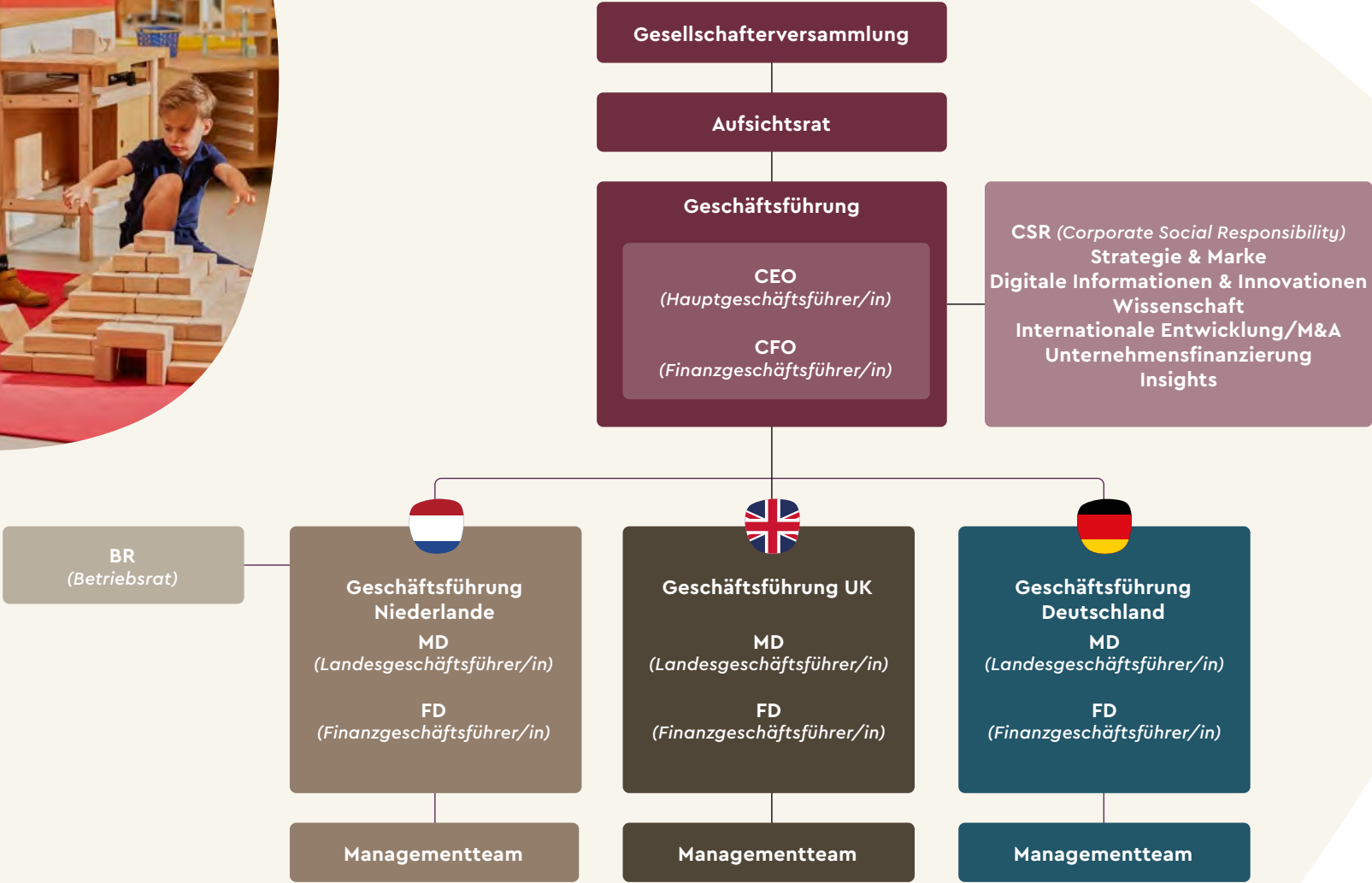
In diesem Fall wird die Entscheidung von der Gesellschafterversammlung getroffen.

Leitungsteam der Partou Group und CSR

Dem Leitungsteam der Partou Group gehören die beiden satzungsgemäß bestellten Geschäftsführenden an (CEO und CFO), die zusammen die Geschäftsführung bilden. Des Weiteren besteht das Leitungsteam aus einem *Chief Strategy & Brand Officer* und einem *Chief Digital Information Officer*. Das Team ist für die Verwirklichung des Auftrags und Anspruchs der Partou Group verantwortlich. Es entwickelt anhand dieses Auftrags und Anspruchs die Strategie und die Geschäftsführungen der Länder setzen diese in taktische und operative Ziele um.



Leistungsstruktur



Der CSR-Direktor (*Corporate Social Responsibility*) nimmt grundsätzlich an den Besprechungen des Leitungsteams teil, um die Einhaltung der ESG-Prinzipien bei der Entscheidungsfindung zur Umsetzung des gesellschaftlichen Auftrags von Partou sicherzustellen. Die Geschäftsführer(innen) der einzelnen Länder werden auf Einladung einbezogen.

Leistungsstruktur der Länder

Jedes Land hat seine eigene Managementstruktur, passend zur Größe der Organisation. Das Tagesgeschäft liegt in den Händen der Geschäftsführung, die aus einer/einem Landesgeschäftsführer(in) (MD) und einer/einem Finanzgeschäftsführer(in) (FD) besteht. Der MD und der FD sind satzungsgemäß bestellte Geschäftsführer(innen) nach niederländischem Recht. In jedem Land müssen auf jeden Fall die Bereiche HR, Kundenservice & Belegungsplanung, Marketing & Kommunikation, Qualität & Pädagogik, IKT sowie Gebäude & Ausstattung im Service Office vertreten sein und gibt es eine(n) Operative(n) Direktor(in) für die Leitung des operativen Geschäfts.

Mitbestimmung

Betriebsrat

Bei Partou gibt es, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, in den Niederlanden einen 30-köpfigen Betriebsrat (BR). Der BR konstituiert sich nach Wahlen, bei denen sich Beschäftigte zur Wahl stellen können. Anfang 2025 fanden Wahlen statt, und im März wurde der neue Betriebsrat eingesetzt. Ein BR-Mitglied wird für die Zeit, die für die Ausübung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist, von seinen oder ihren eigenen Aufgaben freigestellt.

Mindestens zweimal im Jahr berät der Betriebsrat mit der Geschäftsführung und (einer Delegation des) Aufsichtsrats über den Geschäftsverlauf. Dies ist im niederländischen Betriebsverfassungsgesetz WOR festgelegt (Artikel 24 – Besprechungen).

Der BR arbeitete 2025 intensiv mit der Personalabteilung zusammen, unter anderem an deutlicheren Urlaubs- und Leasingrichtlinien sowie der Überarbeitung der Whistleblower-Richtlinie und der Beschwerderegulierung, und stimmte diesen zu. Darüber hinaus zeigte der BR regelmäßig Probleme in Bezug auf Dienstpläne, Urlaub und Zeiterfassung auf und besprach diese. Im Bereich der Organisationsentwicklung brachte sich der Betriebsrat bei der Besprechung der Nachfolge des Geschäftsführers von Partou Niederlande ein und gab eine positive Stellungnahme zu vorgeschlagenen Änderungen im VU-Bereich ab. Außerdem arbeitete eine BR-Arbeitsgruppe an Themen rund um Fehlzeiten und Selbstbeteiligung, während andere Arbeitsgruppen Probleme unter anderem in den Bereichen Reinigung und Bereitschaftsdienst aufzeigten. Des Weiteren setzte sich der BR für Laptops für alle Niederlassungsleitungen ein und begrüßte es, dass Partou diesem Vorschlag gefolgt ist.

Der BR sucht aktiv den Kontakt zu den Mitarbeitenden, unter anderem durch Besuche in den Niederlassungen und Umfragen unter Mitarbeitenden. Außerdem war er bei der 50-jährigen Jubiläumsfeier von Partou präsent, und informiert regelmäßig über das, was den BR und die Mitarbeitenden beschäftigt.

Elternräte

Das niederländische Kinderbetreuungsgesetz schreibt vor, dass es in jeder Niederlassung einen Elternrat (ER) geben muss. Dieser Rat denkt in Fragen der Sicherung und Verbesserung der Qualität unserer Kinderbetreuung aktiv mit. Außerdem spielt der ER eine wichtige Rolle bei der Kommunikation zwischen den Eltern, Partou und dem Gesundheitsamt.

Der Elternrat gibt – auf Anfrage und von sich aus – auf der Grundlage des Mitbestimmungsrechts Empfehlungen ab. Dieses Beratungsrecht gilt für folgende Themen: die Umsetzung der Qualitätsverbesserungsmaßnahmen im Allgemeinen und der pädagogischen Richtlinien im Besonderen, die allgemeinen Maßnahmen bezüglich Sicherheit, Gesundheit, Ernährung und Pädagogik, die Öffnungszeiten der Niederlassung, Gebührenänderungen, Fragen der Vorschulerziehung und die Beschwerderegulierung.

Partou Niederlande bemüht sich, in jeder Niederlassung einen ER mit Eltern von Kindern dieser Niederlassung einzurichten. In einigen wenigen Niederlassungen gibt es wegen zu geringen Interesses der Eltern keinen ER. Solange dieser nicht eingerichtet ist, findet zu Themen, bei denen ein ER eine beratende Funktion hat, eine alternative Elternkonsultation statt.

Die Vereinbarungen zwischen dem ER und Partou sind in einer Regelung festgehalten. Ein Teil der Vereinbarungen betrifft das Unternehmen als Ganzes, während ein anderer Teil die Arbeitsweise des ER betrifft, die dieser selbst ändern kann.

Auch in Deutschland gibt es Elternbeiräte, die über (pädagogische) Angelegenheiten, die das Wohlergehen der Kinder betreffen, informiert und konsultiert werden.

Geschäftsführung



Jeanine Lemmens,
Hauptgeschäftsführerin (CEO)

Seit März 2016 leitet Jeanine Lemmens die KidsFoundation / SmallSteps Kinderbetreuung und seit Januar 2020 die fusionierte Unternehmensgruppe Partou. Ihr Ziel, der meistgeschätzte Kinderbetreuungsanbieter zu sein, spiegelt sich in der Ausrichtung und dem Fokus des Unternehmens wider. Dies schlägt sich auch in der zunehmenden Wertschätzung durch die Eltern und Mitarbeitenden nieder. Lemmens spricht sich auch gegenüber der Politik für einen allgemeinen Zugang zu Kinderbetreuung für alle Kinder aus, was in einem relativ reichen Land wie den Niederlanden selbstverständlich sein sollte. Lemmens verfügt über umfangreiche Führungserfahrung in Dienstleistungsunternehmen und in Branchen, die im Grenzbereich zwischen öffentlichem und privatem Sektor agieren.

Berufliche Erfahrung

Weight Watchers

- Präsidentin UK, zugleich Vorstandsmitglied (New York)
- Geschäftsführerin Benelux

Pierre & Vacances/Center Parcs Group

- Verkaufs- und Marketingleiterin für das Europageschäft
- Hauptgeschäftsführerin Center Parcs Port Zélande (NL)
- Hauptgeschäftsführerin Center Parcs De Huttenheugte (NL)
- Leiterin des Betriebsaudit-Teams Center Parcs Europe

EY

- Wirtschaftsprüferin

Studium/Ausbildung

- Vereidigte Buchprüferin, Erasmus Universität Rotterdam
- Betriebswirtschaft, Nyenrode Business University, Breukelen (NL) (Master of Science)
- Hotelfachhochschule Den Haag (BA)



Marcello Iacono,
Finanzgeschäftsführer (CFO)

Im Dezember 2019 begann Iacono als Finanzgeschäftsführer bei der KidsFoundation. Die neuen (Wachstums-)Möglichkeiten in den Niederlanden durch den Zusammenschluss der KidsFoundation mit Partou reizten ihn beruflich sehr, genauso wie die Möglichkeiten der internationalen Zusammenarbeit. In dieser Position möchte er zur Stabilität und finanziellen Gesundheit des Unternehmens beitragen. Nur so kann Partou den Eltern, Kindern und Beschäftigten Sicherheit und Kontinuität bieten.

Berufliche Erfahrung

Q-Park Nederland

- CFO

PLUS Retail

- CFO

Walgreens Boots Alliance

- Finanzgeschäftsführer Niederlande

Nutreco

- Finanzgeschäftsführer TN Zentral Osteuropa & Asien

Königliche FrieslandCampina – Genossenschaft

- Geschäftsführer Campina Schweiz
- Finanzgeschäftsführer Campina Polen
- Leiter der Finanzbuchhaltung Campina Belgien
- Finanzanalyst Campina Hauptverwaltung Zaltbommel (NL)

KPMG Niederlande

- Wirtschaftsprüfer

Studium/Ausbildung

- Wirtschaftswissenschaften, Universität Groningen
- Vereidigter Buchprüfer, Universität Groningen

Sonstiges

- Aufsichtsrat Koninklijke Zeelandia Groep

Landesgeschäftsführerinnen



Chantal Metze,
Interim-Geschäftsführerin /
Finanzgeschäftsführerin Niederlande

Metze leitet zusammen mit der Operativen Direktorin Yvette Kuiper übergangsweise Partou Niederlande. Sie begann 2021 bei Partou als Finanzmanagerin und ist seit Oktober 2023 als Finanzgeschäftsführerin tätig.

Metze ist eine empathische und ergebnisorientierte Führungskraft, die Partou Niederlande mit Gelassenheit, Kursbeständigkeit und Überzeugung leitet. Mit analytischem Scharfblick und klaren Entscheidungen trägt sie zur Solidität des Unternehmens bei und strebt nach nachhaltiger Wertschöpfung, stets mit einem Auge für die Menschen.

Berufliche Erfahrung

Partou

- Finanzmanagerin

PwC

- Senior Manager Deals (FDD)
- (Senior) Manager Assurance
- (Senior) Associate Assurance

Studium/Ausbildung

- Wirtschaftsprüferin, Nyenrode Business University, Breukelen (NL)
- (Post-)Master Rechnungswesen, Nyenrode Business University, Breukelen (NL) (Master of Science)
- FH-Studium Betriebswirtschaft, Hochschule Arnheim & Nimwegen (NL)

Sonstiges

- Mitglied von SER Topvrouwen



Yvette Kuiper,
Interim-Geschäftsführerin /
Operative Direktorin Niederlande

Kuiper leitet zusammen mit der Finanzgeschäftsführerin Chantal Metze übergangsweise Partou Niederlande. Sie war während ihrer Laufbahn in verschiedenen Funktionen bei (Rechtsvorgängern von) Partou tätig. Partou hat sie nie aus den Augen verloren, und seit 2024 ist Kuiper Operative Direktorin.

Kuiper ist eine kooperationsorientierte Führungskraft, die es versteht, Menschen mit Begeisterung und hervorragender Kommunikationsfähigkeit zusammenzubringen. Mit ihrer positiv-kritischen Haltung wechselt sie mühelos zwischen taktischer, operativer und strategischer Ebene und schafft ein Gleichgewicht zwischen Herz und Sachlichkeit.

Berufliche Erfahrung

Selbstständig

- Verschiedene Interim-Anstellungen auf Führungsebene

Martha Flora

- COO

Partou

- Regionalleiterin
- Regionalmanagerin

Compuware

- Marketingmanagerin

Microbank & CityNetworks, London

- Vertrieb und Marketing

Studium/Ausbildung

- Change Management, Nyenrode Business University, Breukelen (NL)
- Bachelor of Commerce – BCom, Saxion University of Applied Sciences



Samantha Rhodes,
Geschäftsführerin UK

Rhodes leitet Partou in Großbritannien seit der Fusion von Just Childcare und All About Children in 2023, nachdem sie seit 2022 CEO von Just Childcare war. Von Partou in den Niederlanden inspiriert, brachte Rhodes die Überzeugung, dass Kinder im Mittelpunkt stehen und die Welt von morgen gestalten, nach Großbritannien. Mit ihrer Erfahrung in der Leitung von großen Change-Management-Initiativen in Kombination mit ihrem praktischen Führungsansatz bringt sie Respekt, Vertrauen und Motivation in ihre Teams.

„Durch die Fusion mit der Partou Group können wir zusammenarbeiten und das gemeinsame Fachwissen, die Erkenntnisse und die wissenschaftlichen Forschungsergebnisse nutzen, um die Entwicklung von Kindern noch besser zu fördern und dieses Wissen einen integralen Baustein der frühkindlichen Entwicklung hier in Großbritannien werden zu lassen.“

Berufliche Erfahrung

Mitchells & Butlers PLC

- Operations Director Ember Inns
- Operations Director Harvester Restaurants

Weight Watchers

- Operations & HR Director (VP)
- Board Operations Director UK (VP)

Spirit Group

- Operations Director Chef & Brewer Restaurants

Studium/Ausbildung

- Honours Degree in deutscher Sprache und Literatur, Universität Manchester

Sonstiges

- Botschafterin von Girls out Loud



Nicolette Hehn,
Geschäftsführerin Deutschland

Seit Oktober 2024 ist Nicolette Hehn Geschäftsführerin von Partou Deutschland. Ihre umfangreiche Erfahrung in der strategischen Führung und ihr spürbares Engagement für eine sinnstiftende, zweckorientierte Arbeit passen auf eine sehr natürliche Weise zu Partou – hier kann sie genau das einbringen, was sie ausmacht. Der Wunsch, Menschen zu helfen, ihre persönlichen Ziele zu erreichen und Herausforderungen zu meistern, ist eine wichtige Motivation in der täglichen Arbeit von Hehn. Diese Motivation zeigt sich nicht nur in der Entwicklung des Teams in Deutschland, sondern auch in der Zusammenarbeit mit den anderen Ländern. Aus ihrer Leidenschaft dafür, Familien zu unterstützen und ihre Work-Life-Balance zu stärken, ergibt sich ganz selbstverständlich ihr Wunsch, den Kindern bei Partou die bestmögliche Betreuung zu bieten. Mit ihrem Enthusiasmus, ihren ausgeprägten zwischenmenschlichen Fähigkeiten und ihrem klaren Kommunikationsstil inspiriert und motiviert Hehn ihr Team, Partou gemeinsam weiterzuentwickeln und voranzubringen.

Berufliche Erfahrung

NHC

- Verschiedene Beratungstätigkeiten im Bereich B2B, Direktvertrieb und E-Commerce

WW International

- SVP International Marketing
- VP Marketing/Customer Service Deutschland/Schweiz

Mars Inc./Coca-Cola

- European Category Director (Baked Goods)
- Business Development Manager
- Consumer Understanding Manager

Studium/Ausbildung

- Abschluss in Wirtschaftswissenschaft, Universität Aachen

Aufsichtsrat



Maria van der Sluijs-Plantz, unabhängiges Aufsichtsratsmitglied

Maria van der Sluijs-Plantz studierte Niederländisch sowie Jura. Sie verfügt über ausgiebige globale Erfahrung im (Finanz-)Dienstleistungssektor und übte verschiedene Tätigkeiten in der Wirtschaft aus, unter anderem als CEO der TMF-Gruppe. Bis März 2025, als sie aus Altersgründen ehrenhaft aus dieser Tätigkeit ausschied, war sie, als erste Frau für die Karibikinsel St. Maarten, Mitglied des niederländischen Staatsrats. Als Staatsratsmitglied erfüllte sie die Rolle einer unabhängigen Beraterin der Regierung des Königreichs in legislativen und Verwaltungsangelegenheiten, die St. Maarten als karibischen Teil des Königreichs betreffen.

Zum 1. September 2025 wurde sie vom Staatssekretär für Königsbeziehungen und den Ministerpräsidenten von Aruba, Curaçao und Sint Maarten zur unabhängigen Vorsitzenden der Evaluierungskommission für die Regelung zur gegenseitigen Zusammenarbeit ernannt, die die Kooperation innerhalb des Königreichs der Niederlande betrifft.

Auswahl relevanter (Neben-)Tätigkeiten

- Rechtsanwaltsgehilfin und stellvertretende juristische Sachbearbeiterin bei PriceWaterhouseCoopers
- CEO der LET Europe N.V.
- Geschäftsführerin von TMF Niederlande
- Mitglied des Management and Accounting Services Board der TMF Group Holding
- CEO der TMF Group Holdco
- Vice Chairman Strategic Development bei der TMF Group Holdco
- Vice Chairman Corporate Governance St. Maarten
- Mitglied des Finanzaufsichtsgremiums für Curaçao und St. Maarten
- Aufsichtsratsmitglied und Vorsitzende des Prüfungsausschusses des niederländischen KNCV Tuberculosefonds
- Geschäftsführerin der Telefonica Europe B.V./ Telefonica S.A.
- Beraterin und Vorstandsmitglied der niederländischen Tochtergesellschaften der EMC Coöperatie U.A.
- Außerordentliches Mitglied des Beirats von St. Maarten
- Mitglied des niederländischen Staatsrats für St. Maarten, vom 1. Oktober 2018 – 1. April 2025



Heleen Terwijn, unabhängiges Aufsichtsratsmitglied

Heleen Terwijn studierte Psychologie an der Universität Amsterdam und arbeitete als Forscherin und Psychotherapeutin. 1998 gründete sie die IMC Weekendschool, eine Stiftung, die in 35 Orten in den Niederlanden motivierten Kindern aus den ärmsten Vierteln Nachhilfeunterricht anbietet. Während ihrer Forschung über die Zukunftsaussichten von Kindern im Amsterdamer Stadtteil Südost entstand ihre Idee für die mit privatem Sponsoring finanzierte Wochenendschule. Terwijn übt verschiedene Aufsichtsrats- und Beratungstätigkeiten in den Bereichen Jugend, Bildung, Kultur und Gesellschaft aus.

Auswahl relevanter (Neben-)Tätigkeiten

- Gründerin und Leiterin der Stiftung IMC Weekendschool
- Aufsichtsratsvorsitzende des Niederländischen Philharmonischen Orchesters | Niederländischen Kammerorchesters
- Vorstandsmitglied des Amsterdamer Ausschusses 4. und 5. Mai
- Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende von Laguna Collective
- Beraterin von Institutionen, Familienstiftungen und Einzelpersonen bei Initiativen zur Stärkung der Gemeinschaft



Tomas Simons,
von Waterland bestelltes
Aufsichtsratsmitglied

Tomas Simons ist geschäftsführender
Gesellschafter bei Waterland

Niederlande. Außer als Investor ist er auch als Leiter der ESG-Aktivitäten mit Waterland verbunden. Bevor er zu Waterland kam, war er Senior Associate bei H2 Equity Partners, wo er für die Durchführung von Transaktionen und das Portfoliomanagement verantwortlich war. Er begann seine Laufbahn bei McKinsey & Company (Amsterdam und Sydney) als Business Analyst in der Unternehmensfinanzierung und stieg zum Engagement Manager auf. Simons hat einen Master of Science in International Business and Finance von der Universität Tilburg (Niederlande) und einen MBA-Abschluss von INSEAD in Fontainebleau (Frankreich).



Joy Castenmiller,
von Waterland bestelltes
Aufsichtsratsmitglied

Joy Castenmiller ist Investmentdirektor
bei Waterland. Er war mittlerweile in

verschiedenen Positionen (als Associate, Senior Associate, Investment Manager und Investment Director) an fünfzehn Investitionen von Waterland beteiligt. Er besitzt einen Master-Abschluss in Finanzmanagement von der Rotterdam School of Management und hat an einem Austauschprogramm mit der Ross School of Business (University of Michigan) teilgenommen. Während seines Studiums absolvierte er unter anderem ein Praktikum bei Lazard Benelux und arbeitete als Kreditanalyst bei der Rabobank Westland.



Sebastiaan Winkinius,
von Waterland bestelltes
Aufsichtsratsmitglied

Sebastiaan Winkinius ist
Investmentmanager bei Waterland.

Er verfügt über einen Master in Finanzwirtschaft und einen Master in Finanzrecht, beide von der Erasmus Universität Rotterdam. Während seines Studiums nahm er an einem Austauschprogramm mit der University of New South Wales in Sydney teil. Er absolvierte Praktika bei Mentha Capital, Dynamic Credit, NRGValue und Houthoff.



Anne-Fleur Tjon,
von Waterland bestelltes
Aufsichtsratsmitglied

Anne-Fleur Tjon ist Senior Associate bei
Waterland in Bussum (Niederlande).

Bevor sie zu Waterland kam, war sie als Strategieberaterin bei Strategy& in Amsterdam tätig. Tjon hat einen Master in Verkehrstechnik und einen Bachelor in der Technik komplexer System von der Technischen Universität Delft (Niederlande).



Bericht des Aufsichtsrats 2025

50 Jahre *bedeutsame* Kinderbetreuung

Der Aufsichtsrat blickt auf das Jahr 2025 zurück, in dem Partou sein 50-jähriges Jubiläum feierte. Ein solcher Meilenstein bietet Anlass zu Reflexion: Er zwingt dazu, genau hinzuschauen, was gut geht, was besser werden muss und wo das Unternehmen in fünf Jahren stehen will.

2025 war ein Jahr, in dem vieles zusammenkam. Der Arbeitsmarkt blieb angespannt, die politische Landschaft blieb in Bewegung und der Arbeitsalltag in den Niederlassungen verlangte wie immer Aufmerksamkeit. In diesem Umfeld baute Partou weiter an guter Kinderbetreuung und einer starken Organisation.

Nah an der Praxis in den Niederlassungen

In den Gesprächen mit der Geschäftsführung stand immer eine Frage im Mittelpunkt: Was merken die Kinder, Eltern und Mitarbeitenden in den Betreuungsstätten davon? Fühlen sich die Kinder

geborgen, können sich die Eltern ruhigen Gewissens auf die Betreuung verlassen, haben die Mitarbeitenden den Freiraum, ihre Arbeit gut und mit Freude zu gestalten? Das ist der Maßstab, an dem der Aufsichtsrat jede Entscheidung misst.

Partou investierte auch 2025 wiederum in Qualität, die Unterstützung der Niederlassungen und die Weiterentwicklung des Unternehmens. Der Aufsichtsrat stellt fest, dass diese Investitionen an vielen Stellen sichtbar sind, dass aber auch noch einiges zu tun bleibt.

Kinderbetreuung als gesellschaftlicher Wert

Kinderbetreuung leistet einen wesentlichen Beitrag zu Chancengleichheit, Familienunterstützung und Erwerbsbeteiligung. Der Aufsichtsrat unterstützt das Bestreben, Kinderbetreuung als gesellschaftlichen Wert zu betrachten. Das erfordert Entscheidungen, die über finanzielle Aspekte hinausgehen, sowie eine Kultur, in der gesellschaftliche Verantwortung keine Nebensache ist, sondern eine Selbstverständlichkeit.

In den Niederlanden wurde 2025 viel über das neue Kinderbetreuungssystem diskutiert. Der Aufsichtsrat unterstreicht die Bedeutung eines Systems, das die Kinderbetreuung einfacher und zugänglicher macht. Es muss aber auch für Kinderbetreuungsunternehmen und die Durchführungsbehörde praktikabel bleiben. Der Aufsichtsrat begrüßt es, dass sich Partou als betroffenes Unternehmen zusammen mit der Branche aktiv in diese Debatte einbringt.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht zeigt, wie Partou auch 2025 wieder mitten in der Gesellschaft stand: in Partnerschaften, in gesellschaftlichen Initiativen und in der Bereitschaft, aus praktischer Erfahrung heraus über die Weiterentwicklung der Branche mitzudenken.

Qualität und Sicherheit als Grundlage

Bei Qualität und Sicherheit werden keine Abstriche gemacht. 2025 bildeten sie wiederum die feste Grundlage für die Gespräche zwischen Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Management: pädagogische Qualität, Gesundheit, Sicherheit und die Frage, wie diese Aspekte nicht nur auf dem Papier existieren, sondern auch im täglichen Handeln sichtbar werden.

2025 sah sich Partou in Großbritannien mit einem sehr schwerwiegenden Fall im Bereich des Kinderschutzes konfrontiert. Die Folgen für die betroffenen Kinder, Eltern und Kolleg(inn)en waren erheblich. Das ist die Schattenseite unseres großartigen Fachs und etwas, das auch uns tief berührt. Der Aufsichtsrat hat mit großer Anteilnahme mitverfolgt, wie darauf reagiert

wurde und wie die daraus gewonnenen Erkenntnisse in die Weiterentwicklung des Health-, Safety- und Quality-Ökosystems des Konzerns einfließen. Die Sicherheit der Kinder erfordert ständige Wachsamkeit, Sorgfalt und die Bereitschaft hinzuzulernen.

Governance und Aufsicht

Der Aufsichtsrat überwacht die Arbeit der Geschäftsführung und den allgemeinen Geschäftsverlauf innerhalb der Partou Group. Vor dem Hintergrund der Entwicklung hin zu einer internationalen Organisation lag auch 2025 das Augenmerk insbesondere auf Governance und Transparenz. Der Aufsichtsrat prüfte kritisch die Rollenverteilung und die Kohärenz zwischen den Ländern und der Konzernebene, mit Spielraum für landesspezifische Gegebenheiten und Vorschriften.

Das politisch-administrative Umfeld in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien blieb stark in Bewegung. Der Aufsichtsrat verfolgte diese Entwicklungen genau und besprach mit der Geschäftsführung deren Konsequenzen für die Eltern, die Kinder und die gesellschaftliche Stellung von Partou.

Die Menschen bei Partou

Das Besondere von Partou sind die Menschen, die dort arbeiten. Das ist keine leere Floskel; es zeigt sich tagtäglich in den Niederlassungen. Die Erzieherinnen und Erzieher, Niederlassungsleitungen und unterstützenden Teams machen den Unterschied für die Kinder und Eltern.

Auch 2025 verlangte dies den Mitarbeitenden viel ab. Der Arbeitskräftemangel war weiterhin spürbar, und

der Druck auf die Teams war vielerorts hoch. Deshalb ging es in den Gesprächen mit der Geschäftsführung, dem Betriebsrat und dem Management viel um Personalwerbung, Mitarbeiterbindung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbelastung und Fehlzeiten. Wir sind noch nicht am Ziel, aber der Aufsichtsrat sieht im gesamten Unternehmen ein unermüdliches Streben nach Verbesserung.

Die Resilienz und der Einsatz, die die Mitarbeitenden zeigen, verdienen Anerkennung. Der Aufsichtsrat spricht dafür ausdrücklich seine Wertschätzung aus.

An der Zukunft arbeiten

2025 wurde an einer Vision gearbeitet, wie sich die Niederlassungen in den Niederlanden durch das Programm „Qualität als Kompass“ qualitativ noch mehr verbessern können. Im Mittelpunkt stehen die Niederlassungsleitungen, die durch effektivere, vereinfachte Unterstützung und vereinfachte Prozesse mehr Zeit und Aufmerksamkeit für das bekommen sollen, worauf es wirklich ankommt: die Kinder, Eltern und Mitarbeitenden der Gruppen. Der Aufsichtsrat erwartet, dass eine erfolgreiche Durchführung dieses Projekts einen Schritt vorwärts für Partou bedeutet, hin zu einer weiteren Professionalisierung der Prozesse und der Compliance sowie einer noch besseren Zusammenarbeit innerhalb der Service Offices, der Niederlassungen und der Gruppen.

Der Aufsichtsrat legt großen Wert darauf, dass Partou finanziell gesund bleibt, nicht als Ziel an sich, sondern weil dies die Voraussetzung für Kontinuität und Investitionen ist. Finanzielle Disziplin und gesellschaftliche Verantwortung sind untrennbar miteinander verbunden.

Ein besonderer Moment in der Unternehmensführung

Das Jahr 2025 markiert auch einen besonderen Moment, nämlich den angekündigten Rücktritt von Jeanine Lemmens als CEO. Der Aufsichtsrat ist ihr für ihre zehnjährige Arbeit an der Spitze und den großen Beitrag, den sie für Partou geleistet hat, sehr dankbar. Unter ihrer Leitung hat sich Partou zu einer Organisation entwickelt, in der sich Kinder in Geborgenheit entfalten können, auf die Eltern vertrauen können und in der mit großem Engagement und großer Professionalität zusammengearbeitet wird. Zusammen mit vielen anderen bei Partou hat sie das Unternehmen weitergebracht. Auf das Ergebnis kann mit Recht stolz zurückgeblickt werden.

Der Abschied eines CEO, der zehn Jahre lang an der Spitze stand, ist keine Kleinigkeit. Gemeinsam mit dem Betriebsrat arbeitet der Aufsichtsrat an einer sorgfältigen Nachfolge, wobei auf Ruhe, Kontinuität und die Zukunft der Organisation geachtet wird.

Ausblick auf 2026

Auch im Jahr 2026 stehen das Wohlergehen der Mitarbeitenden, die gute Unterstützung der Niederlassungen, die finanzielle Stabilität und die gesellschaftliche Verantwortung an erster Stelle.

Der Aufsichtsrat blickt zuversichtlich in die Zukunft. Diese Zuversicht stützt sich auf die Menschen im Unternehmen, die sich jeden Tag für die Kinder und Eltern einsetzen. Dank ihres Engagements kann Partou auch nach fünfzig Jahren noch immer das tun, was es auszeichnet: bedeutsame Kinderbetreuung anbieten.

Tomas Simons

Aufsichtsratsvorsitzender

ESG-Berichterstattung

Geltungsbereich des Berichts	138
Wesentlichkeitsmatrix	139
Ausweisung der CO ₂ e-Emissionen	141
Qualitätskodex für die Kinderbetreuung	143
GRI-Tabelle	145
Fußnoten	150



Nichtfinanzielle Berichterstattung

Geltungsbereich des Berichts

Seit 2019 veröffentlicht Partou jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Als großer Anbieter in der Kinderbetreuung ist es uns wichtig, unsere Aktivitäten offenzulegen, auf die wir nicht zuletzt auch stolz sind. Wir reflektieren die erzielten Ergebnisse und versuchen, diese messbar zu machen. Nur so können wir Fortschritte bei der von uns angestrebten Exzellenz erzielen und unseren Anspruch erfüllen, der meistgeschätzte Anbieter von Kinderbetreuung zu sein.

Partou berichtet in Übereinstimmung mit den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) (Kernoption). Die GRI ist weltweit der De-facto-Standard für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten. Die GRI-Referenztafel ist auf den Seiten 145 zu finden. Darüber hinaus haben wir auf Seite 40 unseren Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Vereinten Nationen erläutert. Wir berichten außerdem über unseren CO₂-Fußabdruck in Übereinstimmung mit dem GHG Protocol, siehe Ausweisung der CO₂e-Emissionen auf den Seiten 141 und 142.

Dieser Bericht bezieht sich auf alle Aktivitäten der Partou Group in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien, die unter die Childcare B.V. fallen.

Zu den Aktivitäten in den Niederlanden gehören The Wonder Weeks, die Partou B.V. und die Smallsteps B.V., einschließlich der zum 31. Juli 2025 übernommenen Niederlassung (Kita und Hort) der Jabadoe Kinderopvang B.V., die zum 1. Dezember 2025 konsolidiert wurde. Außerdem ist in den Angaben zu unserer Größe, wie z. B. der Zahl der Niederlassungen und der Kinderbetreuungsplätze, auch das zum 1. Oktober 2025 übernommene Kindercentrum Het Groenehuis B.V. enthalten.

Partou UK umfasst die Just Childcare Holdings Limited, die All About Children Limited sowie die im September 2025 übernommene Nature Trail Nursery Group.

Partou Deutschland umfasst Kita|Concept, Paula & Max und Kita Käptn Kaninchen.

Alle Angaben beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf das Kalenderjahr 2025.

Die Finanzergebnisse für 2025 sind nicht in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthalten, sondern in unserem Geschäftsbericht.



Geschäftsbericht herunterladen
www.partougroup.com
oder scannen Sie den QR-Code.

Unsere Stakeholder

Wesentlichkeitsmatrix

Wir verfolgen alle Entwicklungen, die unser Arbeitsfeld betreffen, und sind ständig im Austausch mit unseren Stakeholdern. Sie machen uns auf die Themen aufmerksam, die ihnen am wichtigsten sind, zu denen wir am meisten beitragen können und mit denen wir unseren Stakeholdern Qualität und einen Mehrwert bieten können.

Mit einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir entsprechend den CSRD-Leitlinien ermittelt, bei welchen Themen unsere Auswirkungen auf Klima und Gesellschaft am größten sind (Impact-Wesentlichkeit) und welche Themen die größten Auswirkungen auf die Partou Group als Unternehmen haben (finanzielle Wesentlichkeit). Auch unsere Umfragen zur Kundenzufriedenheit und zum Mitarbeiterengagement liefern hierfür wichtige Informationen. Des Weiteren haben wir mit dem Betriebsrat, den Managementteams, dem Aufsichtsrat und dem Gesellschafter die Auswirkungen der unterschiedlichen Themen besprochen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse sind in unsere Wesentlichkeitsmatrix eingeflossen. Die Themen, die bei einer der beiden Wesentlichkeitsperspektiven hoch bewertet werden, gehören zu den wesentlichsten Themen.



Wesentliche Themen



Soziales

- Eigene Belegschaft**
- Ausbildung und Kompetenzentwicklung
 - Arbeitsplatzsicherheit
 - Existenzsichernder Lohn

Eltern und Kinder

- Sicherheit & Gesundheit



Umwelt

- Klimawandel
- Abfall



Governance

- Unternehmenskultur



Anfang 2026 haben wir erstmals einen Fragebogen an eine begrenzte Gruppe von Elternräten, Lieferanten, Gemeinden und Schulträgern verschickt. Die Ergebnisse (27 Antworten) geben uns einen ersten Überblick über die Bedeutung, die unsere Stakeholder verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen beimessen, und welche Themen sie als wesentlich hinzufügen würden. Auffällig ist, dass 50 Prozent der Stakeholder „Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden“ zu den wesentlichen Themen hinzufügen würden. Bei der Festlegung der wesentlichen Themen haben wir beschlossen, diesen Punkt nicht aufzunehmen. Partou misst der „Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden“ zwar sehr große Bedeutung zu, angesichts der Art der Arbeit und der sicheren Umgebung (kindgerecht) ist dies jedoch kein Thema, bei dem wir noch viel mehr erreichen können. Bei anderen Themen ist das Bild aufgrund der kleinen Stichprobe diffus. Die Umfrage hat jedoch gezeigt, dass ein solcher Fragebogen Erkenntnisse liefern kann, mit denen wir die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen besser abwägen können. In Zukunft werden wir deshalb bei einer solchen Umfrage eine größere Gruppe anschreiben.

Weitere Informationen zu den wesentlichen Themen finden Sie im entsprechenden Kapitel auf den Seiten 33 und folgenden.

Unsere Emissionen

Ausweisung der CO₂e-Emissionen



Niederlande

Unsere CO₂e-Bilanzierung bezieht sich auf Partou Niederlande ohne die nicht integrierten Marken. Die Emissionen wurden in Übereinstimmung mit dem GHG Protocol berechnet.²⁴

Ausgangspunkte

- Die Scope-2-Emissionen wurden sowohl nach der *marktbasierten* als auch nach der *standortbasierten* Methode des GHG Protocols ermittelt.
- Die *marktbasierte* Methode gibt die Emissionen aus dem Strom an, für den sich ein Unternehmen bewusst entschieden hat.
- Die *standortbasierte* Methode gibt die durchschnittliche Emissionsintensität des Stromnetzes an, in dem der Energieverbrauch stattfindet. Dies wird per Region betrachtet.
- Die Scope-3-Emissionen für eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Transport und Verteilung sowie Geschäftsreisen wurden anhand der Ausgaben berechnet, mit Ausnahme von folgenden:
 - Tägliche Einkäufe beim Supermarkt: aktivitätsbasiert seit 2022.
 - Mikroplastikfreie Feuchttücher von Naïf: aktivitätsbasiert seit 2022.
 - Einwegwindeln: aktivitätsbasiert seit 2024.

- Waschbare Windeln: aktivitätsbasiert seit 2024.
- Warme Mahlzeiten für Kinder: aktivitätsbasiert seit 2025.
- Instandhaltung: eigens für die Niederlande, teilweise aktivitätsbasiert seit 2024.
- Treibstoff- und energiebezogene Aktivitäten: aktivitätsbasiert seit 2022.
- Flüge: aktivitätsbasiert seit 2025.
- Die Kategorie Abfall ist aktivitätsbasiert auf der Grundlage von Abfallmengen und Emissionen gemäß Angabe des Lieferanten.
- Die Kategorie Transport und Verteilung umfasst auch die Emissionen aus der Beförderung von Kindern bei Ausflügen und von Hortkindern von der Schule zu unseren Horten.
- Die Pendleremissionen wurden auf Niederlassungsebene anhand der verschiedenen Verkehrsmittel und der durchschnittlichen Pendelentfernung ermittelt.
- In den Pendleremissionen sind auch Emissionen inbegriffen, die bei Heimarbeit entstehen.
- Die vorgelagerten Emissionen für Leasinggüter betreffen die Emissionen unserer Niederlassungen, die Mitnutzer eines Gebäudes sind. Diese Emissionen wurden auf der Grundlage des durchschnittlichen Energieverbrauchs pro m²

geschätzt. Auch die Emissionen für den Bau wurden berücksichtigt.

- Nachgelagerte Emissionen aufgrund von Fahrten, die Eltern zum Bringen und Abholen ihrer Kinder unternehmen, wurden nicht berücksichtigt.

Begriffsbestimmungen

- **Stationäre Verbrennung:** direkte Emissionen aus stationären Quellen, die von einem Unternehmen verwaltet werden oder ihm gehören.
- **Mobile Verbrennung:** direkte Emissionen aus mobilen Quellen, die von einem Unternehmen verwaltet werden oder ihm gehören.
- **Bezogener Strom über Netze:** indirekte Emissionen im Zusammenhang mit dem Kauf von Strom oder Kälte.
- **Bezogene Fernwärme:** indirekte Emissionen im Zusammenhang mit dem Kauf von Fernwärme.
- **Eingekaufte Waren und Dienstleistungen:** Gewinnung, Produktion und Transport von Waren und Dienstleistungen, die von dem berichtenden Unternehmen während des Berichtsjahres gekauft bzw. erworben wurden.
- **Anlagegüter:** Gewinnung, Produktion und Transport von Anlagegütern, die von dem berichtenden Unternehmen während des Berichtsjahres gekauft oder erworben wurden.

- **Kraftstoff- und energiebezogene Tätigkeiten:** Gewinnung, Produktion und Transport von Brennstoffen und Energie, die von dem berichtenden Unternehmen während des Berichtsjahres gekauft bzw. erworben wurden.
- **Vorgelagerter Transport und Vertrieb:** Transport und Vertrieb von Produkten, die das berichtende Unternehmen im Berichtsjahr gekauft hat.
- **Während des Betriebs anfallende Abfälle:** Entsorgung und Behandlung von Abfällen, die während des Berichtsjahres im Unternehmen angefallen sind.
- **Geschäftsreisen:** Beförderung von Mitarbeitenden für geschäftsbezogene Aktivitäten sowie Unterbringung und Spesen während Geschäftsreisen im Berichtsjahr.
- **Pendeln der Mitarbeitenden:** Beförderung von Mitarbeitenden zwischen ihrem Zuhause und ihrem Arbeitsplatz im Berichtsjahr.
- **Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte:** Betrieb der von der berichtenden Gesellschaft (Leasingnehmer) geleasten Vermögenswerte im Berichtsjahr.



Großbritannien

Alle Einheiten von Partou in Großbritannien sind in den Zahlen inbegriffen. Die aufgeführten Energieverbrauchsdaten und CO₂-Emissionen entsprechen den SECR-Anforderungen und wurden in Übereinstimmung mit dem GHG Protocol²⁴ und den SECR-Richtlinien²⁶ berechnet.

Methodik

Bei der Berechnung des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) gemäß den SECR-Richtlinien wurden verschiedene methodische Entscheidungen und Schätzungen vorgenommen.

Der Berichterstattung über den Strom- und Erdgasverbrauch liegen die relevanten Emissionsfaktoren, wie sie vom BEIS 2025 veröffentlicht wurden, sowie die Verbrauchsdaten aus Rechnungen (sofern verfügbar) zugrunde. Für den Großteil der Niederlassungen waren Rechnungsdaten vorhanden. Wo dies für einen bestimmten Zeitraum nicht so war, wurde anhand des mit Rechnungen belegten Zeitraums der durchschnittliche Tagesverbrauch berechnet und auf den fehlenden Zeitraum angewendet.

Für Niederlassungen, für die überhaupt keine Verbrauchsdaten vorlagen, wurde der Energieverbrauch anhand der Zahl der Betreuungsplätze geschätzt. Die hierfür verwendeten Referenzwerte wurden aus vergleichbaren Kinderbetreuungsstätten innerhalb des Portfolios abgeleitet. Wenn weder Verbrauchsdaten noch Durchschnittswerte pro Kind zur Verfügung

standen, wurde bei der Schätzung des Energieverbrauchs vom Durchschnittsverbrauch aller übrigen Niederlassungen ausgegangen, für die validierte Daten vorlagen. Sobald belegbare Daten vorliegen, werden diese in künftigen Berichtszeiträumen berücksichtigt. Für die Hauptverwaltung wurde der Energieverbrauch von 2023 als repräsentativer Bezugszeitraum herangezogen.

Die Berichterstattung über Transportemissionen basiert auf Abrechnungen von Dienstfahrten. Von Firmenfahrzeugen und Fahrzeugen der sogenannten grauen Flotte lagen Informationen zu Fahrzeugtyp und Hubraum vor, sodass die korrekten Emissionsfaktoren angewendet werden konnten. Die zurückgelegten Kilometer wurden mithilfe der vom BEIS 2025 veröffentlichten Emissionsfaktoren in den entsprechenden Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen umgerechnet.



Qualitätskodex für die Kinderbetreuung

Für eine weiterhin *hochwertige und zugängliche Kinderbetreuung*

Partou Niederlande hat die Initiative ergriffen, um zusammen mit fünf anderen Kinderbetreuungsunternehmen einen Qualitätskodex zu entwickeln, der der niederländischen Kinderbetreuungsbranche klare Regeln und eine Orientierung für die Zukunft bietet. Der Kodex wurde im April 2023 dem niederländischen Ministerium für Soziales und Arbeit (SZW) vorgelegt.

Der Kodex soll weiterentwickelt werden, damit sich möglichst viele Kinderbetreuungsunternehmen diesem Qualitätskodex anschließen. Dies geschieht über die Branchenverbände. Sie haben die Weiterentwicklung des Kodex übernommen.

Im Vorgriff darauf behandelt Partou Niederlande in diesem Bericht bereits die verschiedenen Themen des Kodex. In der nachstehenden Tabelle sind die verschiedenen Themen des Qualitätskodex unter Bezugnahme auf diesen Bericht zusammengefasst:

Thema	Erläuterung	Seite
Für die Kinder: Wir bieten eine jederzeit hochwertige Kinderbetreuung und legen darüber öffentlich Rechenschaft ab.		
1	Hohe Qualität	Die Einhaltung der Vorschriften ist Teil des Risikomanagements.
		Die Partou Group erfüllt das niederländische Regelwerk für Großunternehmen (Strukturregelung).
2	Pädagogische Herangehensweise und Selbstevaluation	Siehe: www.pedagogiek.partou.nl .
		Selbstevaluation eingebettet in das HS&Q-Ökosystem.
3	Entscheidungsfindung und Elternräte	Management ist für Qualität und Entscheidungen verantwortlich.
		Jede Niederlassung hat einen Elternrat oder bemüht sich um einen solchen.

Thema	Erläuterung	Seite
4	Transparente Berichterstattung	Partou Niederlande veröffentlicht seit 2019 einen Nachhaltigkeitsbericht, bereitet sich auf die CSRD vor und teilt dies über den niederländischen Garantiefonds mit der Branche.
Für die Kinder: Wir machen die Kinderbetreuung für alle Kinder in den Niederlanden möglichst leicht erreichbar und bieten (in Zusammenarbeit) die notwendige Unterstützung für benachteiligte Kinder.		
5	Kinder mit besonderem Aufmerksamkeitsbedarf	Besondere Berücksichtigung von Zielgruppenkindern.
		Die Anzahl von VU-Kindern und Kindern von Eltern in einer Notsituation ist öffentlich.
6	Verteilung auf die Bezirke	Die Anzahl der Niederlassungen in Vierteln mit niedrigem SES-WOA-Score ist öffentlich.

Thema	Erläuterung		Seite
7	Erschwinglichkeit VU	Alle VU-Niederlassungen von Partou verwenden den erstattungsfähigen KBG-Satz.	112
Für die Eltern: Wir stellen den Eltern relevante Informationen für ihre Entscheidungsfindung zur Verfügung und berechnen einen fairen Preis für unsere soziale Dienstleistung.			
8	Online-Informationen	In Erwartung der Website für die Branche.	
9	Kundenzufriedenheit	Partou führt regelmäßig eine Umfrage zur Kundenzufriedenheit durch.	53
		Die Ergebnisse der Umfrage zur Kundenzufriedenheit sind öffentlich.	43
10	Erfassung von Beschwerden	Partou erfasst alle Beschwerden und verfügt über ein System mit Workflow-Management zur Überwachung der Folgemaßnahmen.	97
		Die Anzahl der Beschwerden ist öffentlich.	107
		Partou legt der niederländischen Beschwerde-stelle für die Kinderbetreuung jährlich einen Bericht vor, siehe partou.nl/klachten	
11	Information bei Übernahmen	Partou informiert die Eltern bei einer Übernahme ihrer Kita proaktiv.	
12	Eigentumsverhältnisse	Partou ist in Bezug auf seine Eigentümerstruktur transparent.	124
		Die Struktur wird jährlich im Nachhaltigkeitsbericht genannt und ist somit öffentlich einsehbar.	124
13	Preisentwicklung	Preiserhöhungen unterliegen bei Partou einem sorgfältigen Verfahren.	112
Für die Mitarbeitenden: Wir sorgen gut für unsere Mitarbeitenden und bemühen uns, genügend Mitarbeitende in der Branche zu halten und neue zu werben.			
14	Entlohnung der Mitarbeitenden	Partou entlohnt seine Mitarbeitenden nach Tarifvertrag.	66

Thema		Erläuterung	Seite
15	Mitbestimmung	Partou besitzt einen aktiven Betriebsrat.	129
16	Ausbildung/ Qualifikationen	Partou bietet vielerlei Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende.	61–63
17	Mitarbeiter- zufriedenheit	Partou führt jedes Jahr eine Umfrage zum Mitarbeiterengagement durch.	60
		Die Ergebnisse der Umfrage zum Mitarbeiterengagement sind öffentlich.	58
Für die Gesellschaft: Wir führen unser Unternehmen verantwortungsbewusst und streben nach langfristiger Kontinuität.			
18	Nachhaltige Ziele	Partou hat sich Nachhaltigkeitsziele gesetzt und berichtet darüber.	39
19	Eigenkapitalquote	Partou veröffentlicht jährlich seine Eigenkapitalquote.	110
20	Finanzielle Beziehung zu Gesellschaftern	Partou hat eine stabile finanzielle Beziehung zu seinem Gesellschafter.	110, 124
21	Geschäftsbericht	Partou veröffentlicht jedes Jahr seinen Geschäftsbericht.	138
22	Vergütung Geschäfts- führung und Aufsicht	Die Vergütungsweise ist im Nachhaltigkeitsbericht aufgeführt.	126–127
23	Betreuungs- vereinbarung	Um die Kontinuität der Kinderbetreuung in den Niederlanden zu gewährleisten, haben die fünfzehn größten Anbieter eine Kinderbetreuungsvereinbarung abgeschlossen. Es gelten jetzt praktische Abmachungen.	
24	Dividende	Partou hat seinem Gesellschafter keine Dividende gezahlt.	110



Den niederländischen
Qualitätskodex für
die Kinderbetreuung
finden Sie *hier* oder
scannen Sie den QR-Code.

GRI-Tabelle

Dieser Bericht wurde nach den G4-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Wir berichten in Übereinstimmung mit der „Kernoption“ auf der Grundlage der neuesten Standards.

GRI-Indikator	Beschreibung	Erläuterung oder Verweis	Seite	Bemerkung
Organisationsprofil				
102-1	Name der Organisation	Partou Group	Umschlag, und 2-137	Partou Group ist der Oberbegriff für alle Gesellschaften in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien, die unter die Childcare B.V. fallen.
102-2	Marken, Produkte und/oder Dienstleistungen	Partou Group	10-16	
		Fakten und Zahlen 2025 Niederlande – Sozialer Impact – Für Kinder & Familien	54	
		Fakten und Zahlen 2025 Großbritannien – Sozialer Impact – Für Kinder & Familien	55	
		Fakten und Zahlen 2025 Deutschland – Sozialer Impact – Für Kinder & Familien	55	
102-3	Sitz des Service Offices	Partou, Sportlaan 1, 4131 NN Vianen, Niederlande	Hintere Umschlag-innenseite	
102-4	Zahl der Länder, in denen die Organisation aktiv ist	Partou Group	5, 10	Aktiv in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien.
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Corporate Governance	124	
102-6	Belieferte Märkte	Partou Group	10, 18-20	
102-7	Größe der Organisation	Kennzahlen	5	
		Wertschöpfungsmodell	32	
		Unser Impact – Sozialer Impact	42	
		Sozialer Impact – Für Kinder & Familien	42-43, 54-55	
		Sozialer Impact – Für unsere Mitarbeitenden	58-59, 69-71	
		Sozialer Impact – Für die Gesellschaft	74	
		Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum	113	
102-8	Zusammensetzung des Personalbestands	Sozialer Impact – Für unsere Mitarbeitenden	58-59, 69-71	
102-9	Angaben zur Lieferkette	Unser Impact in der Wertschöpfungskette	35, 105-106	

GRI-Indikator	Beschreibung	Erläuterung oder Verweis	Seite	Bemerkung
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation während des Berichtszeitraums	Geltungsbereich des Berichts Übernahmen	138 111, 138	
102-11	Erläuterungen zur Anwendung des Vorsorgeprinzips	Governance & Qualität Risikomanagement	94-102 117-123	
102-12	Externe Initiativen, die die Organisation unterstützt	Vorwort Partou und SDG Wesentliche Themen B Corp Ökologie & soziale Auswirkungen Technik & Innovation Qualitätskodex für die Kinderbetreuung Sozialer Impact – Für die Gesellschaft Umweltauswirkungen	2-3 36-40 33-37 103 23 24 104, 143 74-81 39-40, 84-93	
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	Unsere Stakeholder – Netzwerkorganisationen Wertschöpfung – Vorreiterrolle bezüglich Wissen und Fähigkeiten	27 31, 46, 77-81	
Unsere Strategie				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers zur Bedeutung von nachhaltiger Entwicklung für die Organisation	Vorwort	2-3	
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Die Welt um uns herum Unsere Strategie und unser Impact Wertschöpfungsmodell Wesentliche Themen Unser Impact in der Wertschöpfungskette	21-34 28-31 32 33-34 35-37	
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Governance & Qualität	95-98	
Governance				
102-18	Die Führungsstruktur der Organisation, einschließlich der Ausschüsse, die dem höchsten Führungsorgan unterstehen. Und der Ausschuss, der für die Entscheidungsfindung bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen zuständig ist	Corporate Governance Geschäftsführung Aufsichtsrat Bericht des Aufsichtsrats	116-136 130 133-134 135-136	

GRI-Indikator	Beschreibung	Erläuterung oder Verweis	Seite	Bemerkung
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Unsere Stakeholder Wesentlichkeitsmatrix	25-27 139-140	
102-42	Ausgangspunkte für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Unsere Stakeholder Wesentlichkeitsmatrix	25-27 139-140	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Unsere Stakeholder Wesentlichkeitsmatrix	25-27 139-140	
102-44	Wichtigste Themen und hervorgebrachte Anliegen aus Besprechungen mit Stakeholdern und wie die Organisation darauf reagierte. Reaktion der Organisation auf die Themen, die im Kontakt mit Interessengruppen zur Sprache kamen.	Unsere Vision der Kinderbetreuung Kinderbetreuungszentren der Zukunft Die Welt um uns herum Unsere Stakeholder Wesentlichkeitsmatrix	11 15 21-24 25-27 139-140	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Themen einschließlich der hierbei verwendeten Ausgangspunkte	Unsere Stakeholder Geltungsbereich des Berichts Wesentlichkeitsmatrix	25-27 138 139-140	
102-47	Wesentliche Themen, die während des Prozesses zur Bestimmung des Berichtsinhalts ermittelt wurden	Wesentlichkeitsmatrix	139-140	
102-48	Folgen einer eventuellen Neudarstellung von Informationen, die in einem früheren Bericht verwendet wurden, sowie die Gründe dieser Neudarstellung	k.A.		
102-49	Wesentliche Änderungen gegenüber früheren Berichtszeiträumen in Bezug auf Geltungsbereich und Abgrenzung	k.A.		
102-50	Berichtszeitraum	Impressum	Rückseite des Umschlags	1. Januar 2025 – 31. Dezember 2025
102-51	Datum des letzten Berichts	Mai 2025		1. Januar 2024 – 31. Dezember 2024
102-52	Berichtszyklus	Jährlich		Dies ist der siebte Nachhaltigkeitsbericht von Partou
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum	Rückseite des Umschlags	partougroup.com/contact

GRI-Indikator	Beschreibung	Erläuterung oder Verweis	Seite	Bemerkung
102-54	GRI-Anwendungsniveau	GRI 4 Kernoption (Standard 2016)	138	
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Tabelle	145	
102-56	Externe Prüfung	Siehe Partou Geschäftsbericht		partougroup.com/de/nachhaltigkeit/
Wesentliche Themen				
103-1	Abgrenzung für jedes wesentliche Thema innerhalb und außerhalb der Organisation	Unser Impact – Sozialer Impact Unser Impact – Für Kinder & Familien Unser Impact – Für unsere Mitarbeitenden Unser Impact – Für die Gesellschaft Unser Impact – Ökologischer Impact Unser Impact – Governance & Qualität Unser Impact – Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum	41–115 42–57 58–73 74–83 80–89 94–109 110–115	
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Unser Impact – Sozialer Impact Unser Impact – Für Kinder & Familien Unser Impact – Für unsere Mitarbeitenden Unser Impact – Für die Gesellschaft Unser Impact – Ökologischer Impact Unser Impact – Governance & Qualität Unser Impact – Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum	41–115 42–57 58–73 74–83 80–89 94–109 110–115	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Unser Impact – Sozialer Impact Unser Impact – Für Kinder & Familien Unser Impact – Für unsere Mitarbeitenden Unser Impact – Für die Gesellschaft Unser Impact – Ökologischer Impact Unser Impact – Governance & Qualität Unser Impact – Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum	41–115 42–57 58–73 74–83 80–89 94–109 110–115	
203-1	Auswirkungen der Beschaffung	Unsere Stakeholder – Zulieferer Unser Impact – Finanzielle Stabilität & verantwortungsvolles Wachstum	27, 92–93, 95, 105, 120–121 110–115	
205-1	Korruptionsbekämpfung	Governance & Qualität – Integritätsrahmen und -kodex Governance & Qualität – Antikorruptionsrichtlinie	95–96 96	
206-1	Wettbewerbswidriges Verhalten	Governance & Qualität – Integrität als Grundlage	95	

GRI-Indikator	Beschreibung	Erläuterung oder Verweis	Seite	Bemerkung
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Partou und SDG Ökologischer Impact	37, 39, 40 84, 89–91	
302-3	Energieintensität	Partou und SDG Ökologischer Impact	37, 39, 40 84, 89–91	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Partou und SDG Ökologischer Impact	37, 39, 40 84, 89–91	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Partou und SDG Die Welt um uns herum – Ökologie & soziale Auswirkungen Ökologischer Impact	37, 39, 40 23 84, 89–91	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Unser Impact – Sozialer Impact Fakten und Zahlen 2025 – Partou Group – Sozialer Impact	42–83 42–43, 54–55, 58–59, 69–71, 74	
403-2	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Unser Impact – Sozialer Impact Fakten und Zahlen 2025 – Partou Group – Sozialer Impact	42–83 42–43, 54–55, 58–59, 69–71, 74	
404-1	Aus- und Weiterbildung	Unser Impact – Sozialer Impact Fakten und Zahlen 2025 – Partou Group – Sozialer Impact	42–83 42–43, 54–55, 58–59, 69–71, 74	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten	Unser Impact – Sozialer Impact Sozialer Impact – Für unsere Mitarbeitenden	42–83 58–71	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Sozialer Impact – Für unsere Mitarbeitenden Governance – Geschäftsführung Governance – Aufsichtsrat	58–60, 69–71 130 133–134	
418-1	Datensicherheit, Datenschutz und Cybersicherheit	Die Welt um uns herum – Technik & Innovation Governance & Qualität – Informationssicherheit, Datenverarbeitung und IT-Systeme	24 100	

Fußnoten

1. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/betaalbare-kinderopvang>
2. <https://www.gov.uk/find-free-early-education>
3. <https://www.gov.uk/government/publications/early-years-entitlements-expansion-system-guidance>
4. Bildungsministerium des Vereinigten Königreichs, Wraparound Childcare: Everything you need to know about before and after school childcare, 16. September 2024
5. www.gov.uk/tax-free-childcare
6. Ganztagsförderungsgesetz
7. Sociaal en Cultureel Planbureau, Sociale en Culturele ontwikkelingen 2025, 18. Februar 2025
8. Office for National Statistics, Public opinions and social trends, Great Britain: December 2025, 23. Januar 2026
9. Statista, Was sind Deutschlands größte Herausforderungen?, 8. Dezember 2025
10. Centraal Bureau voor de Statistiek, Kernprognose 2025 – 2070, 16. Dezember 2025
11. De Nederlandsche Bank, Herbstprognose 2025, 19. Dezember 2025
12. Centraal Bureau voor de Statistiek, Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht, 30. Oktober 2025
13. Office for National Statistics, Principal projection – Great Britain summary, 28. Januar 2025
14. Office for National Statistics, Business insights and impact on the UK economy, 22. Januar 2026
15. Statista, Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Deutschland gegenüber dem Vorjahr von 1992 bis 2025, 15. Januar 2026
16. Destatis, bereits 2035 wird in Deutschland ein Viertel der Bevölkerung 67 Jahre und älter sein, 11. Dezember 2025
17. Milieu Centraal, Monitor Duurzaam Leven 2025, November 2025
18. TNO, Zicht op de digitale toekomst, 5. September 2025
19. Centraal Bureau voor de Statistiek, sozioökonomischer Status; Werte auf Viertel- und Siedlungsebene, regionale Gliederung 2024, 25. März 2025
20. Berenschot, Dataplatform Kinderopvang, Februar 2026
21. Nederlands Consortium Kinderopvang (NCKO), landesweite Qualitätsmessungen 2011 und 2013
22. www.kinderopvang-werkt.nl
23. KNMI, Klimatologie, Monats- und Jahreswerte
24. Das Greenhouse Gas (GHG) Protocol enthält Standardnormen für CO₂e-Emissionen.
25. Companies Act 2006 (Strategic Report and Directors' Report) Regulation
26. Streamlined Energy & Carbon Reporting (SECR), Department for Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS), seit 1. April 2019
27. Centraal Bureau voor de Statistiek, Impactmonitor aanpak huiselijk geweld en kindermishandeling 2025, 16. Dezember 2025
28. AYIT Consultancy in Zusammenarbeit mit Van Ree Accountants, Prognose kostenentwicklung kinderopvang 2025, 4. Juli 2024
29. Wet op het Primair Onderwijs (niederländisches Grundschulgesetz)

Impressum

Dieser Nachhaltigkeitsbericht 2025 bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 und ist eine Publikation der Partou Group, Sportlaan 1, 4131 NN Vianen, Niederlande.

Konzept, Layout und Realisierung: CF Report
Texte: Partou Group

Mai 2026

