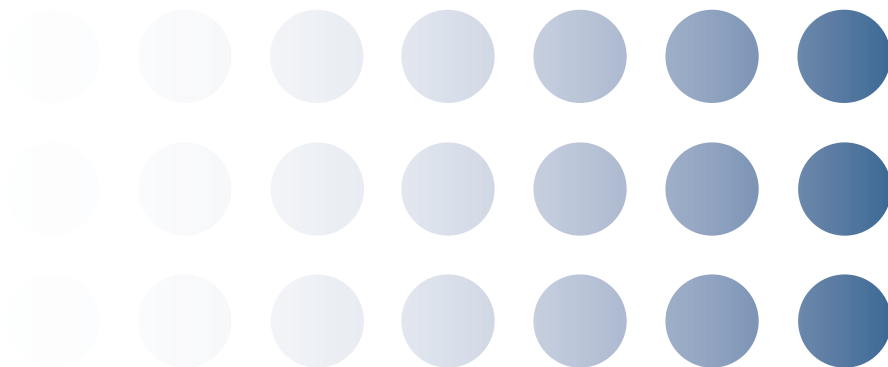


Standards für Trägerschaften Zeitgemässe Arbeitsbedingungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit



Inhalt



Einleitung	3
Rahmenbedingungen	4
Auftrag und Grundlagen	4
Ressourcen	4
Trägerschaften	5
Anstellungsbedingungen	6
Arbeitsvertrag	6
Arbeitszeit	7
Lohn und Spesen	8
Fortbildung, Weiterbildung und fachlicher Austausch	9
Fürsorgepflicht	10
Benefits und freiwillige Lohnnebenleistungen	10
Personalgewinnung und -erhaltung	12
Personalgewinnung	12
Einführung und Personalerhaltung	13
Qualitätssicherung	14
Literatur und weiterführende Informationen	16

Einleitung

Das Handlungsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) ist ein Teilbereich der professionellen Sozialen Arbeit mit einem soziokulturellen und pädagogischen Auftrag. Das Arbeiten in diesem Fachgebiet setzt aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenbereiche und Herausforderungen eine fundierte berufliche Qualifikation und eine hohe Professionalität der Mitarbeitenden voraus.

Um eine qualitativ hochstehende und wirkungsvolle Arbeit zu garantieren, ist die OKJA auf Beständigkeit und wenig Fluktuation bei den Mitarbeitenden angewiesen. Dies ist vor allem auch darum wichtig, weil junge Menschen konstante Beziehungen benötigen. Nur so können sie Vertrauen zu den Fachpersonen aufbauen, um im Bedarfsfall deren Hilfe und Unterstützung anzufragen und anzunehmen. Zeitgemässe Arbeitsbedingungen, fachliche Führung und ein wertschätzendes Arbeitsklima sind wichtige Faktoren für einen attraktiven Arbeitsort und langfristig zufriedene Mitarbeitende.

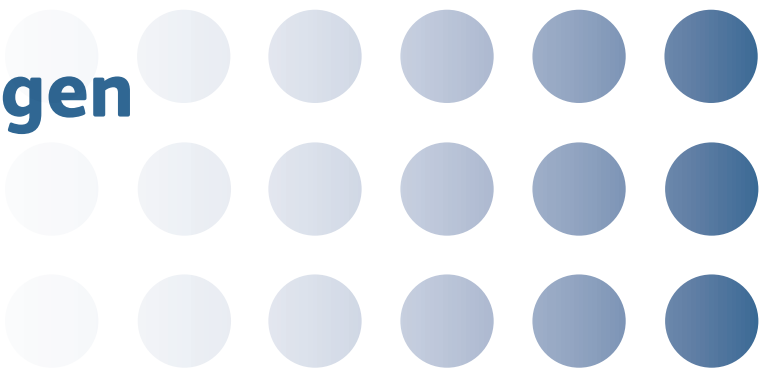
Mit vorliegendem Dokument formuliert der Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) Standards für die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden der OKJA. Beim Erstellen dieses Dokuments wurden die in der Schweiz vorhandenen Unterschiede bezüglich Organisations-, Rechts- und Finanzierungsformen so weit als möglich berücksichtigt. Einige Passagen und Themen sind deshalb allgemeingehalten. Der DOJ bietet mit diesem Dokument den Trägerschaften der OKJA eine übergeordnete Orientierung. So werden relevante gesetzliche Grundlagen beleuchtet, Standards definiert sowie Empfehlungen für zeitgemässe Arbeitsbedingungen für eine professionelle OKJA abgegeben. Damit unterstützt der DOJ die Trägerschaften der OKJA dabei, sich als attraktive Arbeitgebende zu positionieren.

Grundlagenwissen zum Handlungsfeld der OKJA und generelle gesetzliche Grundlagen finden sich in diesem Dokument nur teilweise. Stattdessen wird auf entsprechende Quellen verwiesen. Für das in Bezug auf die OKJA vorausgesetzte Vorwissen verweist der DOJ auf die auf seiner Webseite zu findenden Grundlagendokumente.

Der DOJ bedankt sich bei seinen Mitgliedern und bei verschiedenen Organisationen für ihr Mitwirken und für die Erlaubnis, ihre Publikationen für das vorliegende Dokument verwenden zu dürfen. Entsprechende Hinweise finden sich in den Fussnoten und im Literaturverzeichnis.

«Zeitgemässe
Bedingungen ermöglichen
attraktive Arbeitsorte und
zufriedene Mitarbeitende.»

Rahmenbedingungen



Die über 1'000 in der OKJA in der Schweiz engagierten Fachstellen zeichnen sich durch eine grosse Vielfalt aus. Sie umfassen verschiedenste Organisationsformen und Aufgaben und unterscheiden sich in ihrer Rechtsform und Finanzierung. Fachstellen der OKJA sind auf gute und verlässliche Rahmenbedingungen angewiesen, um Professionalität und Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Kantonale und überkantonale (Dach-)Verbände und Netzwerke der OKJA geben auf Anfrage gerne Hinweise zu Fachpersonen, die bei der Entwicklung von Konzepten, Trägerschaftsformen oder von innovativen Lösungen Unterstützung bieten können.¹

Auftrag und Grundlagen

Zuständig für die schweizerische Kinder- und Jugendpolitik, in deren Rahmen sich die OKJA bewegt, sind in erster Linie die Kantone und Gemeinden.² Die OKJA benötigt als wichtige Akteurin der ausserschulischen Bildung einen politisch legitimierten Auftrag und strategische, dem lokalen Kontext angepasste Grundlagen. Politische Gemeinden sind folglich in der Verantwortung, dass diese Grundlagen in Form eines Gesetzes, einer Verordnung oder eines Beschlusses der Gemeindebehörde geschaffen und verankert werden. Bei der OKJA handelt es sich um ein professionelles, sozialräumlich ausgerichtetes Angebot mit bildungs-, beteiligungs- und gemeinschaftsorientierten Zielen, das in der Freizeit von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen stattfindet. Typische Angebote sind Jugendzentren, -treffs und -häuser, Aufsuchende und Mobile Jugendarbeit, Kinderanimation, Abenteuerspielflächen, mobile Spielaktionen sowie Jugendinformation. In bestimmten Regionen, zum Beispiel in der Westschweiz oder in einzelnen Städten, wird auch der Begriff «soziokulturelle Angebote» verwendet, welcher sich auf Einrichtungen wie Gemeinschaftszentren oder auf Quartierarbeit bezieht. Diese Einrichtungen orientieren sich nicht ausschliesslich an den Zielgruppen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Entscheidend ist, dass die Zielgruppen die Angebote freiwillig und selbstbestimmt nutzen sowie mitgestalten können und dass diese niederschwellig zugänglich sind.

Ressourcen

Für die Umsetzung ihres Auftrags benötigt die OKJA ein eigenes Budget. Dieses beinhaltet die notwendigen Finanzmittel für das Personal, den laufenden Betrieb, die Infrastruktur, sowie für spezifische Aktivitäten, Veranstaltungen und Projekte. Mit Infrastruktur sind sowohl geeignete Räumlichkeiten für die Angebote der OKJA wie auch zeitgemässe Arbeitsgeräte (Laptop, Mobiltelefon usw.) für die Mitarbeitenden gemeint. Die Ressourcen sind stark vom Kontext der jeweiligen Gemeinde abhängig; die Anzahl der dort lebenden jungen Menschen, die topografischen und sozio-ökonomischen Verhältnisse sowie die vorhandenen finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde. Dies beeinflusst entscheidend die Ausgestaltung des Angebots der OKJA.

Zur Sicherstellung der Angebotsqualität in der OKJA empfiehlt der DOJ als Richtwert im Minimum 200 Stellenprozent auf 10'000 Einwohner*innen. Dabei sollte eine OKJA-Fachstelle mindestens 120 Stellenprozent umfassen, was die Anstellung von mindestens zwei Fachpersonen ermöglicht. Da die Betreuung von Kindern und Jugendlichen im engeren Sinn nicht zu den Leistungen der OKJA zählt, ist die Anwendung eines Betreuungsschlüssels wie zum Beispiel in einer Kindertagesstätte nicht zielführend. Neben der unmittelbaren Zielgruppenarbeit sind genügend zeitliche Ressourcen für fachlichen Austausch, Vernetzungsarbeit und Weiterentwicklung der kommunalen Kinder- und Jugendförderung einzuplanen, da diese entscheidend zur Qualitätssicherung beitragen. Die Einhaltung und Umsetzung des Qualitätsstandards von mindestens 120 Stellenprozent pro Fachstelle kann für kleine Gemeinden eine Herausforderung darstellen. Deshalb werden im nachfolgenden Kapitel mögliche Lösungsansätze skizziert.

¹ Der DOJ empfiehlt die Mitgliedschaft in einem der kantonalen oder überkantonalen (Dach-)Verbände und Netzwerke der OKJA.

² Der Bund nimmt seine Aufgaben subsidiär wahr und fördert Projekte und nationale Organisationen der Kinder- und Jugendförderung finanziell.

Trägerschaften

In der Schweiz sind mehrheitlich die politischen Gemeinden die Trägerschaften von Angeboten der OKJA, weitere sind lokal oder regional tätige Vereine, Kirchgemeinden und Stiftungen. Die Trägerschaft ist die Arbeitgeberin der Fachpersonen in der OKJA.

Für kleine Gemeinden kann eine regionale Kooperation eine Lösung für die Umsetzung eines qualitativ hochwertigen Angebots der OKJA im Sinn der im Unterkapitel Ressourcen (S.4) erläuterten Qualitätsstandards darstellen. Eine solche Zusammenarbeit kann unterschiedlich organisiert werden, als Basis dient in der Regel ein Anschluss- oder Zusammenarbeitsvertrag zwischen zwei oder mehreren politischen Gemeinden. Bei einem Anschlussvertrag übernimmt eine Gemeinde als sogenannte Sitz- oder Trägergemeinde die Aufgabe für eine oder mehrere weitere Gemeinden, die Anschlussgemeinden genannt werden. Bei einem Zusammenarbeitsvertrag sind sich die beteiligten Gemeinden gleichgestellt und setzen die Aufgabe gemeinsam um. Auf dieser Basis ergeben sich, nebst weiteren, folgende mögliche Organisationsformen:

- Eine Gemeinde oder mehrere politische Gemeinden sind Trägerin resp. Trägerinnen eines OKJA-Angebots und übernehmen damit die Rolle und Aufgaben der Anstellungsbehörde der Mitarbeitenden.
- Mehrere politische Gemeinden beauftragen gemeinsam eine bereits bestehende professionelle Organisation mit der Ausführung der OKJA. Dies kann zum Beispiel eine regionale soziale Organisation oder Einrichtung sein, die bereits in den Gemeinden verankert ist.
- Für die Umsetzung der OKJA gründen und beauftragen mehreren Gemeinden gemeinsam eine neue (regionale) Trägerorganisation. Für deren Rechtsform eignet sich der Verein, die gemeinnützige Stiftung oder die einfache Gesellschaft. Die beteiligten Gemeinden werden strukturell so eingebunden, dass sie Teil der strategischen Steuerung sind.

Neben politischen Gemeinden können bei allen Organisationsformen auch weitere Trägerschaften wie Kirchgemeinden, Stiftungen und so weiter beteiligt sein.

Sollte eine Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden nicht möglich oder sinnvoll sein, empfiehlt es sich, Synergien innerhalb der Gemeinde zu prüfen. Allenfalls lassen sich verschiedene soziale Handlungsfelder kombinieren und es kann beispielsweise eine Fachstelle für Gemeinwesenarbeit geschaffen werden. Diese kann Folgendes beinhalten: OKJA, Altersarbeit, Prävention und Gesundheitsförderung, Integrationsförderung, Frühe Förderung, Bewegungsförderung, Quartierarbeit und so weiter. Auch eine Zusammenarbeit mit der Schulsozialarbeit kann wertvoll sein. So lassen sich Fachstellen mit grösserem Stellenvolumen schaffen und Synergien nutzen. Dabei müssen jedoch die Qualitätsstandards der Sozialen Arbeit eingehalten werden, weshalb nur möglichst gleichartige Aufgaben mit ähnlichen Arbeitsprinzipien verbunden werden sollen.

Anstellungsbedingungen



Zeitgemässe Anstellungsbedingungen sind auch in der OKJA von Bedeutung. Entsprechend der Trägerschaft ergibt sich der jeweilige arbeitsrechtliche Rahmen. Um herauszufinden, welche rechtlichen Bestimmungen im konkreten Fall gelten, gilt es zuerst zu klären, ob das Anstellungsverhältnis privat-rechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Natur ist. Diese Abgrenzung ist wichtig, weil es bedeutende Unterschiede bei diesen beiden Anstellungsformen gibt, beispielsweise hinsichtlich Regelung der Kündigung und der Geltung des Arbeitsgesetzes. Auf öffentlich-rechtliche Betriebe sind die Arbeitszeitvorschriften des Arbeitsgesetzes nur anwendbar, wenn die Institution Rechtspersönlichkeit hat und damit über weitgehende Autonomie verfügt.³

Arbeitsvertrag

Zu einer Anstellung gehören bestimmte vertragliche Dokumente und Versicherungen. Arbeitsrechtlich gesehen sind einige davon zwingend, je nach dem muss die Form jedoch nicht schriftlich sein. Bei fehlenden Dokumenten in der eigenen Organisation gelten in privatrechtlichen Anstellungen immer die übergeordneten Gesetze und deren Bedingungen (Obligationenrecht, kurz OR, Arbeitsgesetz usw.). Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gilt das kantonale oder kommunale Personalrecht, Abweichungen davon sind nur möglich, wenn dies in den Rechtsgrundlagen auch vorgesehen ist.

Grundlage jeder Anstellung ist ein Arbeitsvertrag. Darin enthalten sind folgende Punkte: genereller Auftrag und Inhalt der Stelle, Arbeitsumfang, Entlohnung, Sozialleistungen, Hinweis auf rechtliche und organisatorische Elemente (Gesetze, Reglemente, Leitbilder, Statuten, usw.). Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen können die Rechte und Pflichten im Arbeitsvertrag geregelt werden oder mittels Verfügung einseitig durch die Verwaltung festgelegt werden.

Obligatorische Versicherungen sind ebenso Bestandteil jedes Anstellungsverhältnisses. Dazu gehören: Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), Invaliditätsversicherung (IV), Erwerbsersatzordnung, Familienzulagen, Arbeitslosenversicherung, Berufsunfallversicherung und Nichtberufsunfallversicherung sowie Berufliche Vorsorge (BVG). Die Leistungen und Kosten sind teilweise verschieden und von individuellen Faktoren sowie den jeweiligen Versicherungen abhängig.

Neben den obligatorischen Versicherungen ist vor allem der Abschluss einer freiwilligen, jedoch üblichen Krankentaggeldversicherung sinnvoll. Diese Versicherung sieht eine Lohnfortzahlung bei Krankheit vor. Das Personalrecht der Kantone und Gemeinden sieht bei krankheitsbedingter Abwesenheit regelmässig Leistungen vor, die über die Mindestvorschriften des OR hinausgehen.

Arbeitszeit

Üblich für die OKJA ist eine Wochenarbeitszeit von maximal 42.5 Stunden bei einem vollen Pensum. Überstunden sind gearbeitete Stunden, welche die vereinbarte Wochenarbeitszeit überschreiten. Das Obligationenrecht (OR) sieht vor, dass Überstunden alternativ mit Freizeit kompensiert werden können oder mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden müssen. Schriftlich kann vereinbart werden, dass kein Anspruch auf Zeitkompensation besteht und der Lohn im Normallohn inbegriffen ist.

Der DOJ empfiehlt als Arbeitszeitmodell die Anwendung von Jahresarbeitszeit, da die Arbeit oft unregelmässig anfällt. Konkret bedeutet dies, dass die Mitarbeitenden ihre Einsatz- und Präsenzzeiten den Bedürfnissen der Nutzer*innen oder den Schulferien anpassen und ihre Arbeitszeit entsprechend selbstständig im Rahmen ihrer Aufgaben über die Woche und das Jahr verteilen. Sie orientieren sich dabei an einer fixen Jahresarbeitszeit.

Gesetzlich vorgeschrieben sind gemäss Art. 329a des Obligationenrechts (OR) 4 Wochen Ferien, bei unter 20-Jährigen

³ AvenirSocial (2022): Arbeitsrechtliche Grundlagen für die Soziale Arbeit in der Schweiz, S. 7-8.

sind es 5 Wochen Ferien, wobei mindestens 2 Wochen pro Dienstjahr am Stück bezogen werden müssen. Der DOJ empfiehlt mindestens 5 Wochen, respektive 25 Tage bezahlte Ferien, unabhängig von Funktion und Alter. Für Mitarbeitende unter 30 Jahren besteht dazu die Möglichkeit, Jugendurlaub zu beziehen.⁴

Soweit das Arbeitsgesetz Anwendung findet, sind die Vorgaben zur Arbeitszeit zu beachten. Diese sind zwingend und eine Abweichung ist auch mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden nicht möglich. Ob Regeln eingehalten werden, kann von den kantonalen Behörden überprüft werden.

Das Arbeitsgesetz sieht eine wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden vor. Für Büropersonal sowie für technische und andere Angestellte gilt eine Höchstarbeitszeit von 45 Stunden. Die Grenze von 50 Stunden findet insbesondere im Gesundheitsbereich Anwendung. Für Mitarbeitende in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gilt in der Regel eine Höchstarbeitszeit von 45 Stunden. In ausserordentlichen Situationen kann die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten werden, in diesem Fall handelt es sich um Überzeitarbeit. Überzeitarbeit muss zwingend mit einem Zuschlag von 25% entlohnt werden, mit Einverständnis der Arbeitnehmenden kann auch eine Kompensation durch Freizeit erfolgen.⁵

Gemäss Art. 15 des Arbeitsgesetzes müssen Arbeitnehmenden mindestens folgende Pausen gewährt werden:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Pausen gelten nur dann als Arbeitszeit, wenn Arbeitnehmende ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Der DOJ empfiehlt pro Halbtage eine Viertelstunde bezahlte Pause zu gewähren.

Arbeitnehmenden ist zudem eine tägliche Ruhezeit von 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Wichtig ist auch, dass die Tages-, Abend- und Nachtarbeit der einzelnen Mitarbeitenden inklusive Pausen und Überzeit im Rahmen von 14 Stunden liegen muss. Dies ist besonders bei Abend- und Nachtarbeiten zu berücksichtigen (vgl. folgende Abschnitte).

Nachtarbeit (zwischen 23 und 6 Uhr) und Sonntagsarbeit⁶ sind in der Schweiz per Gesetz bewilligungspflichtig. Es gibt eine abschliessende Liste von Bereichen und Betrieben, die keine behördliche Genehmigung für Nacht- und Sonntagsarbeit benötigen; die OKJA ist nicht Teil dieser Ausnahme. Für vorübergehende (also ausnahmsweise) Nacht- und Sonntagsarbeit ist folglich eine kantonale Bewilligung einzuholen sowie das Einverständnis der Arbeitnehmenden. Vorübergehende Nachtarbeit (bis 24 Nächte pro Jahr) muss mit einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt werden, bei regelmässiger Nachtarbeit muss ein Zeitzuschlag von 10% gewährt werden. Vorübergehende Sonntagsarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 50% abzugelten (maximal 6 Sonntage im Jahr), bei regelmässiger Sonntagsarbeit ist kein gesetzlicher Zuschlag vorgesehen, ein solcher ist vertraglich zu regeln.

In der OKJA verbreitet ist die Abendarbeit zwischen 20 und 23 Uhr, welche grundsätzlich bewilligungsfrei ist. Das Einverständnis der Arbeitnehmenden braucht es nur, wenn die Abendarbeit nicht Teil der üblichen Arbeit ist. Empfohlen wird somit, diese Abendarbeit als Bestandteil der Arbeit im Vertrag zu benennen. Mit Einverständnis der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden kann die reguläre Abendarbeitszeit zudem um eine Stunde nach hinten ausgeweitet werden, also bis 24 Uhr. Der DOJ empfiehlt bei Abendarbeit eine Entschädigung mit einem Lohnzuschlag von 25% (analog zur Nachtarbeit). Ein solcher Zuschlag kann die Attraktivität der Arbeitsstelle steigern.

⁴ Private Arbeitgebende in der Schweiz sind gemäss Art. 329e OR verpflichtet, Mitarbeitenden unter 30 Jahren bis zu fünf Arbeitstage unbezahlten Urlaub pro Jahr unter anderem für die Teilnahme an freiwilligen Jugendlager- und Jugendleiterkursen zu gewähren.

⁵ Bei einer Höchstarbeitszeit von 45 Stunden bestehen erst ab der 61. Stunde Überzeitarbeit gesetzliche Ansprüche.

⁶ Die Regelungen der Sonntagsarbeitszeit gelten auch für die von den Kantonen dem Sonntag gleichgestellten Feiertage.

Lohn und Spesen

In privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen kann die Lohnhöhe grundsätzlich frei vereinbart werden. Zu beachten sind allfällige Mindestlohnvorschriften, die im kantonalen oder im kommunalen Recht vorgesehen sein können. Verbindliche Regelungen in Gesamt- oder Normalarbeitsverträgen sind ebenso zu beachten.

Bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen sind die kantonalen LohnEinstufungstabellen oder Besoldungsreglemente zu berücksichtigen⁷, die auch von privaten Arbeitgebern als Referenz beigezogen werden können. Falls im jeweiligen Besoldungsreglement keine der OKJA entsprechende oder zu diesem Aufgabengebiet passende Funktion vorhanden sein sollte, ist die Orientierung an folgenden vergleichbaren Funktionen möglich: Sozialarbeit, Sozialdienst oder Schulsozialarbeit.

Der DOJ gibt aufgrund der heterogenen Lohnpolitik in den Berufsfeldern der Sozialen Arbeit und der kantonalen Lohnunterschiede keine konkreten Lohnempfehlungen ab und verweist hierzu auf die Empfehlungen von AvenirSocial.⁸ Wichtig ist jedoch, dass das Lohnsystem transparent und nachvollziehbar ist. Die Funktion und die damit verbundene Verantwortung bestimmen die Lohnbedingungen. Das heisst, alle Mitarbeitenden mit einer bestimmten Funktion sind den gleichen Einstufungsprinzipien unterstellt und beziehen für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn, sofern sie über eine entsprechende Grundqualifikation für die OKJA verfügen.⁹

Zusätzlich zur Funktion sind für die Einstufung folgende Kriterien massgebend:

- Ausbildung und Weiterbildung
- Bisherige berufliche und ausserberufliche Erfahrung
- Anzahl Dienstjahre im Betrieb

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Vergütung der in der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehenden Auslagen (Spesen). Dafür müssen Arbeitnehmende die entsprechenden Belege vorweisen. Pauschalspesen sind zulässig, solange damit die tatsächlichen Auslagen gedeckt werden. Der DOJ empfiehlt für eine klare und verbindliche Spesenregelung, ein Spesenreglement zu erstellen.

Im Rahmen des Jahresgesprächs wird der Lohn regelmässig überprüft und gegebenenfalls angepasst (aufgrund Stufenanstieg, Erfahrungs- und Verantwortungszuwachs, Teuerungsausgleich usw.). Lohnthemen sind offen zu besprechen, da dies eine vertrauensfördernde Wirkung haben kann.

⁷ Die kantonalen Besoldungssysteme sind auf der Webseite von AvenirSocial verlinkt.

⁸ AvenirSocial (2023): Löhne in der Sozialen Arbeit

⁹ Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) (2024): Grundqualifikation von Fachpersonen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Fortbildung, Weiterbildung und fachlicher Austausch

Generell sollen für Fort- und Weiterbildungen jährlich zwischen fünf und zehn Tage zur Verfügung gestellt werden.

Fortbildungen dienen der Vertiefung und Aktualisierung von Wissen in bestehenden Funktionen. Mitarbeitende sollen sie regelmässig zur Qualitätssicherung und zum Erhalt der Qualifikation in der Fachstelle besuchen. Fortbildungen werden in der Regel durch die Arbeitgebenden angeordnet. Der dafür notwendige Aufwand soll als Arbeitszeit gelten und die Kosten zu Lasten der Arbeitgebenden gehen. Bei angeordneten Fortbildungen muss, aus Sicht des DOJ, eine volle Anrechnung des Aufwands erfolgen, auch bei Mitarbeitenden mit Teilzeitpensen.

Weiterbildungen qualifizieren zusätzlich, befähigen Mitarbeitende zur Übernahme neuer Funktionen und tragen zur persönlichen Entwicklung bei. Die Übernahme der Kosten durch die Arbeitgebenden soll unter Berücksichtigung des Ausbildungsinhalts, der Ausbildungsdauer, der Gesamtkosten sowie des betrieblichen Nutzens ganz oder anteilig erfolgen. Erwerben sich Arbeitnehmende zusätzliche Qualifikationen, die eine qualitative Verbesserung der Arbeit zur Folge haben, wird eine Lohn-erhöhung geprüft. Der DOJ empfiehlt bei längerdauernden und kostenintensiven Weiterbildungen eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Darin werden die Beteiligung der Mitarbeitenden sowie die Rückzahlungsmodalitäten bei Kündigung oder Abbruch der Ausbildung geregelt. Eine Rückzahlungspflicht sollte nur dann bestehen, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den Mitarbeitenden veranlasst oder durch sie verschuldet wurde. Mit einer Verpflichtung, nach Abschluss der Weiterbildung für eine bestimmte Frist bei der Fachstelle zu bleiben, bauen Arbeitgebende eine Bindung der Mitarbeitenden auf, von der beide Seiten profitieren können.

Weiter tragen das Überprüfen und das Reflektieren des eigenen Handelns zu einer effizienten und professionellen Erfüllung der Aufgaben bei. Deshalb erhalten Arbeitnehmende die Möglichkeit zu fachlichem Austausch innerhalb der Arbeitszeit. Dazu gehören neben dem fachlichen Austausch im Team die Teilnahme an Netzwerktreffen, Fach- und Erfahrungsgruppen oder Intervision sowie der Austausch mit regionalen oder kantonalen Fachstellen und Dachverbänden. Auch regelmässige Supervision und fachliche Beratung dienen der Professionalität und sollen von Arbeitgebenden finanziert werden.¹⁰

¹⁰ AvenirSocial (2023): Löhne in der Sozialen Arbeit, S. 11.

Fürsorgepflicht

Nebst der Hauptpflicht der Lohnzahlung haben alle Arbeitgebenden gegenüber den Angestellten eine Fürsorgepflicht¹¹. Arbeitgebende sind dazu verpflichtet, die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu wahren und zu verbessern. Dies ist in Art. 6 des Arbeitsgesetzes festgehalten, zudem finden sich zur Umsetzung der Fürsorgepflicht in zahlreichen weiteren Gesetzen Hinweise.

Die Fürsorgepflicht beinhaltet im Wesentlichen Freizeit-, Ferien- und Urlaubsgewährung, Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung, Höchstarbeits- und Ruhezeiten, Mutter- und Vaterschaftsurlaub, die Arbeitszeugnis- und Referenzpflicht und die Personalvorsorgepflicht, weiter Persönlichkeitsschutz, Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie Schutz vor Mobbing und Bossing.

Das Handlungsfeld der OKJA weist besondere Belastungsfaktoren auf; steigende Arbeitsverdichtung, zunehmende inhaltliche Komplexität sowie sich ausweitendes Spektrum an Herausforderungen bei der Arbeit mit den Zielgruppen. Der DOJ empfiehlt deshalb ein proaktives Handeln gegen berufliche Belastungssituationen bei Mitarbeitenden. Auf organisatorischer Ebene lassen sich Massnahmen wie geeignete Arbeitsorganisation, wertschätzende Führung, klare Aufträge und Strukturen, dem Wissensstand und der Erfahrung der Arbeitnehmenden angepasste Aufgaben und den Ressourcen entsprechende Aufträge realisieren. Auf individueller Ebene kann eine offene und wertfreie Kommunikation über Belastungen die Resilienz von Mitarbeitenden stärken.

Benefits und freiwillige Lohnnebenleistungen

Mittlerweile ist es üblich, dass Benefits, beziehungsweise freiwillige Lohnnebenleistungen fester Bestandteil von Anstellungen sind. Benefits verbessern die Arbeitsbedingungen und steigern die Attraktivität einer Arbeitsstelle. Für die OKJA empfiehlt der DOJ folgende Benefits:

- 40-Stunden-Woche
- 6 Wochen Ferien unabhängig vom Alter
- Verlängerter Mutter- und Vaterschaftsurlaub (Elternzeit)
- Grosszügige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Sabbatical (bezahlter Bildungsurlaub)
- Möglichkeit für unbezahlten Urlaub
- Dienstaltersgeschenke und Treueprämien

¹¹ Nicht nur Arbeitgebende, auch Arbeitnehmende haben Pflichten, z. B. Arbeits- und Treuepflicht.



Der DOJ empfiehlt für Anstellungen in der OKJA folgende Dokumente zu erstellen:

Stellenbeschreibung/Funktionsbeschreibung/Pflichtenheft

Möglichst vollständige Auflistung der Aufgaben, die im Rahmen einer Funktion erfüllt werden müssen, der vorgesetzten und unterstellten Personen sowie der Ressourcen und Kompetenzen

Personalreglement (mit folgenden möglichen Elementen)

Normalarbeitszeit, Feiertage und Ferien, Urlaube (Militär, Mutter-/Vaterschaft), Probezeit, ordentliche Kündigungen (Fristen, Begründungen), ausserordentliche Kündigungen (fristlose, missbräuchliche), Rechte und Pflichten, Lohnklassen/-stufen, obligatorische und nicht obligatorische Versicherungen, Entschädigung bei Verwendung von privaten Arbeitsmitteln (Laptop, Mobiltelefon), Persönlichkeitsschutz, Schutz und Vorgehen bei Mobbing und sexueller Belästigung, Mitsprache, Fort- und Weiterbildung, Jahresgespräch, Arbeitszeugnis, Sorgfalts-, Treue- und Verschwiegenheitspflicht
Hinweis: Je umfassender das Personalreglement ausformuliert ist, desto kürzer kann der Arbeitsvertrag gehalten werden.

Geschäfts- und Kompetenzreglement

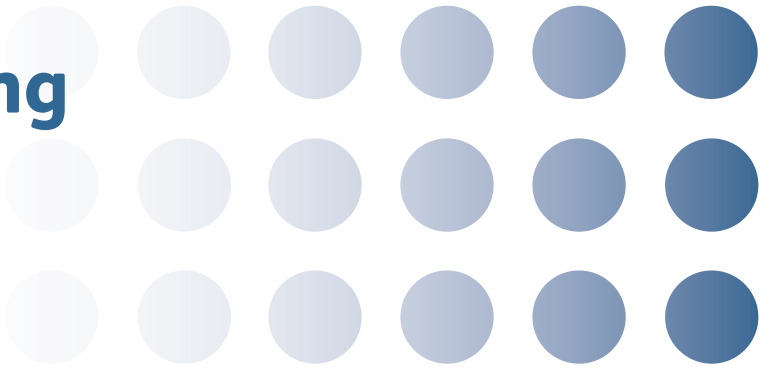
Aufgaben und Kompetenzen sämtlicher Organe, Finanzkompetenzen und Unterschriftenregelung

Reglement zu Fort-, Weiterbildungen und Supervision

Antragsprozess, Anspruch, Umfang und Regelungen über Rückzahlung bei Austritt



Personalgewinnung und -erhaltung



Personalgewinnung

Die OKJA ist ressourcenorientierte Kontakt- und Beziehungsarbeit, die durch Fachpersonen in den Lebenswelten junger Menschen geleistet wird. Die Fachpersonen verfügen über eine Grundqualifikation in Sozialer Arbeit¹², orientieren sich fachlich an den Grund- und Arbeitsprinzipien der OKJA¹³ und verpflichten sich dem von AvenirSocial erarbeiteten Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz¹⁴.

Stellenausschreibung

Für die Stellenbezeichnung ist umgangssprachlich «Jugendarbeiter*in» geläufig. Da für die Umsetzung eines zeitgemässen Angebots der OKJA berufliches Fachwissen erforderlich ist, empfiehlt der DOJ bei der Ausschreibung von Stellen die Verwendung passender Fachbegriffe wie: Fachperson der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, Fachstellenleitung Offene Kinder- und Jugendarbeit, Ausbildungspraktikant*in, Vorpraktikant*in.

Diversität

Verfügt eine Fachstelle über ein Team bestehend aus mehreren Fachpersonen, ist bei einer Stellenbesetzung auf Diversität zu achten. So können Mitarbeitende beispielsweise unterschiedliche fachliche Grundqualifikationen mitbringen. Weitere wichtige Aspekte von Vielfalt sind Geschlecht, Herkunft, Alter, Arbeitserfahrung und so weiter.¹⁵

Strafregister- und Sonderprivatauszug

Während des Anstellungsverfahrens sollte beim Bundesamt für Justiz nicht nur der übliche Strafregisterauszug (Privatauszug), sondern auch der Sonderprivatauszug der Bewerber*innen eingefordert werden.¹⁶ Bei zuvor im Ausland wohnhaften Personen ist der Strafregisterauszug beim jeweiligen Land einzufordern. Der Sonderprivatauszug gibt Auskunft über Gerichtsurteile, die relevant sind für Tätigkeiten mit Minderjährigen oder besonders schutzbedürftigen Personen. Er muss durch die Bewerber*innen selbst beantragt werden. Arbeitgebende dürfen einen Sonderprivatauszug folglich einfordern, können ihn aber nicht selbst einholen.

Referenzauskünfte zu Grenzverletzungen

Weiter ist bei Referenzpersonen explizit Auskunft darüber einzuholen, ob es bei Bewerber*innen Vorfälle oder Beobachtungen bezüglich Grenzverletzungen gab. Referenzpersonen dürfen nur Auskunft geben, wenn sie konkret danach gefragt werden. Es ist also wichtig, dieses Thema beim Einholen von Referenzen direkt anzusprechen.

Schutzkonzept und Verhaltenskodex

Für den DOJ gilt in Bezug auf sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen in der OKJA eine Null-Toleranz-Politik. Diese Grundhaltung gilt es im Rahmen der Personalrekrutierung deutlich zu vertreten. Idealerweise verfügt eine Fachstelle der OKJA über ein Schutzkonzept und einen Verhaltenskodex, worauf bereits bei der Stellenausschreibung oder im Rahmen des Bewerbungsgesprächs verwiesen wird. Auf jeden Fall sollte beim Bewerbungsgespräch der Umgang mit Nähe und Distanz sowie das Thema Grenzverletzung explizit angesprochen werden.

¹² Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) (2024): Grundqualifikation von Fachpersonen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

¹³ Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) (2018): Offene Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz. Grundlagen für Entscheidungsträgerinnen und Fachpersonen

¹⁴ AvenirSocial (2010): Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz

¹⁵ Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) (2024): Grundqualifikation von Fachpersonen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

¹⁶ Diese Überprüfung erfolgt im Sinn der sogenannten Leumundsprüfung für Betreuungspersonen im Bereich der Kinderbetreuung gemäss dem seit 2023 geltenden Strafregisterrecht. Für Fachpersonen der OKJA ist dies gesetzlich nicht vorgeschrieben, aber empfehlenswert.

Einführung und Personalerhaltung

Für einen gelingenden Stellenantritt sind der Einarbeitungsprozess und die Personalentwicklung sorgfältig zu planen. Eine gute Einführung umfasst folgende Elemente:

- Inhaltliche und rechtliche Grundlagen: Aufträge, Konzepte, Ziele, Massnahmenpläne, Budget, Reglemente und Kompetenzen
- Haltung und Verhalten: Zusammenarbeit, Verhaltenskodex, Leitlinien und Schutzkonzepte
- Anstellungsbedingungen: Erfassung Arbeitszeit, Ferien, Spesen und Fort- und Weiterbildung
- Wichtige Kontakte

Eine wertschätzende und anerkennende Haltung seitens der Trägerschaft gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen wie auch gegenüber den Angeboten der OKJA und den sie umsetzenden Fachpersonen tragen massgeblich zu einem guten Arbeitsklima bei. Folgende weitere Elemente sind aus Sicht des DOJ für eine nachhaltig Personalerhaltung von Bedeutung:

- Realistische Leistungserwartungen im Verhältnis zu den zur Verfügung stehenden Ressourcen
- Möglichkeit zur (Weiter-)Entwicklung der Angebote durch die Mitarbeitenden
- Praktika und Ausbildungsplätze geben der Organisation inhaltliche Impulse. Sie fördern einen offenen Wissensaustausch und sorgen für frische Ideen.



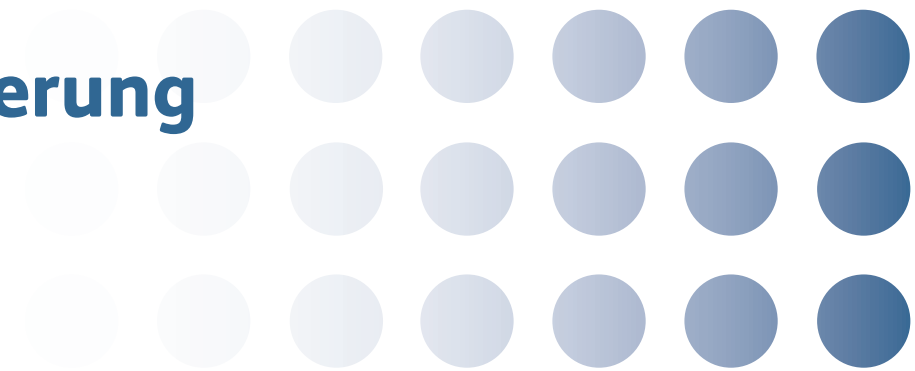
Der DOJ empfiehlt zur Sicherung der Qualität folgende Führungsinstrumente:

Auf Fachstellenebene: strategische Leitziele, operative Ziele, Jahresziele der Fachstelle, regelmässige Berichte (mehrmals jährlich), Auswertungen/Evaluationen

Auf personeller Ebene: Jahresgespräche mittels eines Formulars mit strukturierten Beurteilungskriterien und Zielvereinbarungen



Qualitätssicherung



Bedarfsorientierte, konzeptionelle Grundlagen bilden das Fundament, um in der OKJA Massnahmen zu planen, umzusetzen und zu überprüfen und in diesem Sinn die Qualität der Angebote zu sichern. Die Entwicklung und Umsetzung dieser verschiedenen Schritte und Elemente werden dabei als zirkulärer Prozess verstanden, der sich in der Regel in einem Zeitraum von mehreren Jahren wiederholt und damit zur langfristigen Qualitätssicherung beiträgt.

Grundlagen und Konzepte

Eine Bedarfs- und Bedürfnisanalyse unter Einbezug der Zielgruppen sowie ein darauf basierendes Konzept mit definierten mehrjährigen strategischen Leitzielen, Angeboten, Massnahmen und Ressourcen bilden die Grundlage für die Ausgestaltung der Angebote der OKJA. Weiter sollen Fachstellen der OKJA über ein Notfall- und Krisenkonzept verfügen, welches Zuständigkeiten und Abläufe vorausschauend regelt und definiert. Für den Schutz der Kinder und Jugendlichen setzt der DOJ zudem voraus, dass Fachstellen der OKJA über ein Konzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und von Grenzverletzungen verfügen. Diese Konzepte werden – sofern nicht bereits vorhanden – von den Fachpersonen der OKJA zusammen mit der Trägerschaft entwickelt.

Ziele und Massnahmen

Beim Ausarbeiten von Zielen und Massnahmen ist zwischen der strategischen und operativen Ebene zu unterscheiden. Zur strategischen Ebene gehören die oben genannten konzeptionellen Grundlagen, die strategische Steuerung und die Qualitätssicherung. Diese Aufgaben werden durch ein übergeordnetes Gremium wahrgenommen, welches keine operativen Aufgaben im Bereich der OKJA hat. Dies kann der Gemeinderat, eine kommunale Kinder- und Jugendkommission, ein Vereinsvorstand, ein Stiftungsrat oder Ähnliches sein. Zur operativen Ebene gehört das konkrete Umsetzen der Massnahmen, die im Rahmen der strategischen Ziele definiert wurden. Hierfür sind die angestellten Fachpersonen der OKJA als Spezialist*innen zuständig. Sie verfügen über die professionellen Kompetenzen und das Wissen für die praktische Umsetzung der OKJA-Angebote. Mindestens eine Fachperson der OKJA hat, falls formal möglich, mit beratender Stimme Einsitz im strategischen Gremium. Sie stellt sicher, dass die beiden Ebenen optimal verknüpft und aufeinander abgestimmt sind.

«Planen, umsetzen und überprüfen
sind ein zirkulärer Prozess.»

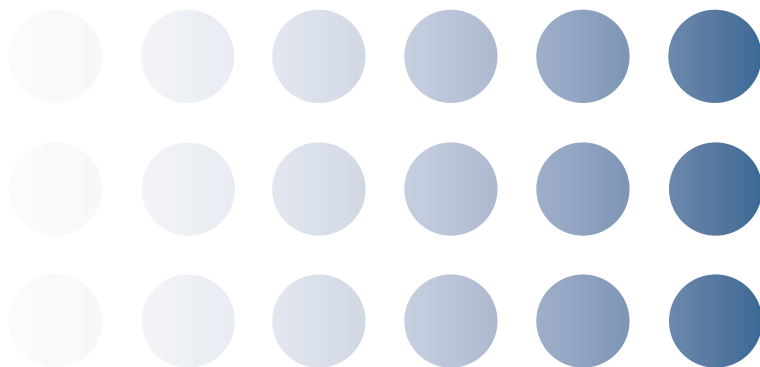
Wirkungsmessung und Evaluation

Eine sorgfältige Evaluation der erbrachten Leistungen anhand fachlich fundierter und präzise formulierter Ziele mit konkreten qualitativen und quantitativen Beurteilungskriterien ermöglicht eine transparente Wirkungsmessung und ist damit Basis für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Angebote. Soziale, lebensweltliche, strukturelle und individuelle Wirkungen sind dabei ebenso wichtig wie betriebswirtschaftliche Faktoren. Deshalb sollen qualitative und partizipative Methoden eingesetzt werden, um diese mehrdimensionalen Wirkungen sichtbar zu machen. Dies geschieht zum Beispiel mit Hilfe von Indikatoren wie subjektive Einschätzungen der Zielgruppen, Beobachtungen und Interviews oder mittels partizipativer Evaluation.

Bei der Wirkungsmessung handelt es sich um einen Prozess, der sich periodisch wiederholt. Das vom DOJ entwickelte Evaluationsinstrument Quali-Tool¹⁷ ist ein hilfreiches und kostenloses Mittel zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Angebote der OKJA.

¹⁷ www.quali-tool.ch

Literatur und weiterführende Informationen



Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) (2018): *Offene Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz. Grundlagen für Entscheidungsträgerinnen und Fachpersonen*. Bern.

Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) (2024): *Grundqualifikation von Fachpersonen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Standards für Arbeitgeber*innen und Trägerschaften*. Bern.

Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) (2016): *Kinder- und Jugendförderung als Querschnittaufgabe*. Bern.

Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ): *Quali-Tool*, www.quali-tool.ch

Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Baden-Württemberg e.V. (AGJF) (2018): *Kein Tag wie jeder Andere! Offene Kinder- und Jugendarbeit, Träger der Offenen Kinder- und Jugendarbeit als attraktive Arbeitgeber*. Stuttgart.

AvenirSocial (2010): *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis*. Bern.

AvenirSocial (2023): *Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Handlungsmöglichkeiten für Organisationen, 10 konkrete Praxisbeispiele wie Arbeitsbedingungen in Organisationen verbessert werden können*. Bern.

AvenirSocial (2022): *Arbeitsrechtliche Grundlagen für die Soziale Arbeit in der Schweiz*. Bern.

AvenirSocial (2019): *Arbeitszeit, Ruhezeit und Entlohnung bei Pikett- und Bereitschaftsdienst in der Sozialen Arbeit in der Schweiz*. Bern.

AvenirSocial (2023): *Löhne in der Sozialen Arbeit. Empfehlungen von AvenirSocial*. Bern.

Kanton Luzern, Gesundheits- und Sozialdepartement, Dienststelle Soziales- und Gesellschaft (2024): *Leitfaden für Kinder- und Jugendkommissionen*. Luzern.

Fuchs, Manuel; Gerodetti, Julia; Gerngross, Martina (2022): *Offene Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz. Einblicke in Theorie, Konzepte, Empirie und Alltagspraxis*. Wiesbaden: Springer Verlag.

Gerodetti, Julia; Fuchs, Manuel; Fellmann, Lukas; Gerngross, Martina und Steiner, Olivier (2021): *Offene Kinder- und Jugendarbeit. Ergebnisse der ersten schweizweiten Umfrage*. Zürich/Genf: Seismo Verlag.

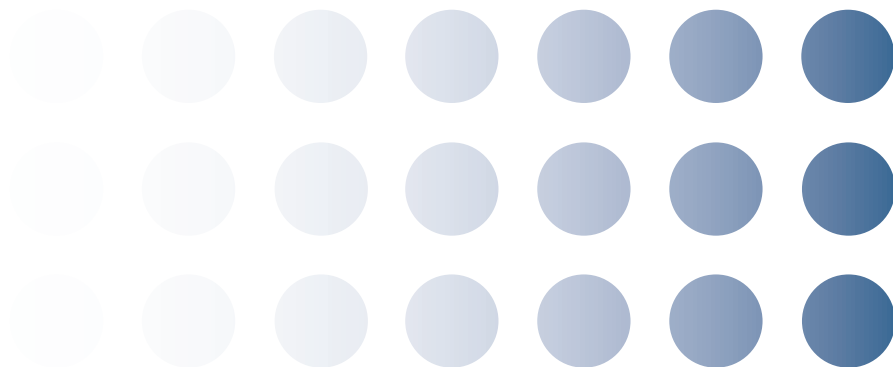
Gerodetti, Julia; Gerngross, Martina; Fuchs, Manuel; Heeg, Rahel (2023): *Leitfaden zur Entwicklung kommunaler Kinder- und Jugendpolitik. Konzeptentwicklung für Gemeinden und Städte*. Muttenz/Bern: Hochschule für Soziale Arbeit FHNW und Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ). www.leitfaden-kjp.ch

okaj zürich – Kantonale Kinder- und Jugendförderung (2017): *Alles was Recht ist. Rechtshandbuch für Jugendarbeitende*. Zürich.

Verband offene Kinder- und Jugendarbeit Kanton Bern (Voja) (2019): *Empfehlungen zu Entlohnung und Anstellungsbedingungen*. Bern.

Verband Offene Kinder- und Jugendarbeit St. Gallen (2024): *Anstellungsbedingungen der Kinder- und Jugendarbeit im Kanton St. Gallen, Projektbericht*, St. Gallen: Ostschweizer Fachhochschule OST.

Impressum



Autorenschaft

David Pfulg, Soziokultureller Animator
und Organisationsentwickler

Bern, Oktober 2025

Diese Publikation entstand in Zusammenarbeit mit
AvenirSocial sowie weiteren Partnerorganisationen und
Expert*innen. Wir danken ihnen für die Unterstützung
und Zusammenarbeit.

Redaktion

Lea Hofmann, Noëmi Wertenschlag, DOJ

Rechtliche Beratung

Andreas Petrik, Jurist

Gestaltung

Roman Hartmann, starwish.ch

Fotos

Vorderseite: DOJ/David Fürst

Rückseite: DOJ/Josh Kempinaire

Herausgeberschaft



Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ)

Pavillonweg 3
3012 Bern

031 300 20 55
welcome@doj.ch
www.doj.ch

Der Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) setzt sich seit 2002 in Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedern und Partnerorganisationen für die Weiterentwicklung, Professionalisierung und Etablierung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein ein. Dank Vernetzungsarbeit ist der Verband in allen Sprachregionen der Schweiz präsent. Er vereint 18 kantonale resp. regionale Verbände, welche wiederum ca. 1200 Fachstellen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit vertreten.

doj.ch



Publikationen des DOJ

Die Fachpublikationen des DOJ stehen auf der Webseite kostenlos als Downloads in PDF-Format zur Verfügung. Sie können ausserdem teilweise in gedruckter Form bestellt werden.

doj.ch/publikationen

