



Überarbeitete
Auflage
2025

Handbuch der Offenen Jugendarbeit Steiermark

Grundlagen in Theorie und Praxis

Impressum

© Verlag für Jugendarbeit und Jugendpolitik. Graz 2025, überarbeitete Auflage

Herausgeber:

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit

ISBN: 978-3-9505587-1-5

Für den Inhalt verantwortlich:

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit

Karmeliterplatz 2, 8010 Graz

Tel.: +43 316 90370 121

E-Mail: office@dv-jugend.at

www.dv-jugend.at

Bildnachweis: Titelbild: © Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit

(Jugendzentrum EggenLend)

Gestaltung: www.rinnerhofer.at

Lektorat: Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit

Alle eigenen Texte sind durchgehend gegendert. Alle Grafiken sind – so nicht bei der Grafik anders angegeben – eigene Grafiken.

Gefördert von:

Land Steiermark, Ressort Jugend



**STEIRISCHER DACHVERBAND
DER OFFENEN JUGENDARBEIT**

Handbuch der Offenen Jugendarbeit Steiermark

Grundlagen in Theorie und Praxis

Vorwort

Wir Menschen sind soziale Wesen und unser tägliches Leben ist daher von gegenseitigem Handeln und vielfältigen Interaktionen geprägt. Das bringt auch unterschiedliche Herausforderungen mit sich, gerade dann, wenn es um das Erfüllen von Erwartungen anderer geht, oder wenn diese Anforderungen an unser Verhalten stellen.

Manchmal treffen wir auf Personen, die uns – unter Umständen sogar in bester Absicht – ein bestimmtes Verhalten unter Androhung von negativen Folgen vorschreiben möchten. Sie erklären uns die Gründe dafür nicht und entscheiden über unseren Kopf hinweg. Womöglich verhalten sie sich selbst ganz anders, als sie es von uns verlangen, begegnen uns mit vorgefertigten Meinungen und zeigen für unsere Situation wenig Verständnis. Wir treffen aber auch auf Personen mit einem ganz anderen Zugang: Diese gehen mit uns respektvoll um, fragen nach unserer Sichtweise und erklären uns verständlich die Vor- und Nachteile eines bestimmten Verhaltens. Sie sind authentisch und wir vertrauen ihnen. Sie unterstützen uns, achten unser Bedürfnis nach Autonomie und arbeiten gemeinsam mit uns Handlungsspielräume aus. Ich glaube, es liegt auf der Hand, welche Person uns eher positiv beeinflussen kann.

Unabhängig davon, wie alt wir sind, lernen wir im sozialen Miteinander und viele unserer Verhaltensmuster haben wir – bewusst oder unbewusst – von anderen Menschen in unserem Umfeld übernommen. Damit wird auch klar, weshalb die Offene Jugendarbeit eine so wertvolle Sozialisationsinstanz ist. Durch ihre Grundprinzipien – allen voran der Freiwilligkeit, Niederschwelligkeit, Beziehungskontinuität und Partizipation – schafft sie ideale Bedingungen für Persönlichkeitsbildung und den Erwerb sozialer Kompetenzen. Die Offene Jugendarbeit trägt einen wichtigen Teil dazu bei, dass Jugend-

liche Chancen bekommen, sich zu entfalten, Freundschaften zu knüpfen und zu pflegen, einfach einmal durchzuatmen und ohne Leistungsdruck in konsumfreien und unverzweckten Freiräumen Selbstwirksamkeit zu erfahren. Sie ist auch ein Ort, an dem präventive Maßnahmen besonders gut angenommen werden. Das Jugendalter ist geprägt von zahlreichen Herausforderungen und es ist in den letzten Jahren mit Sicherheit nicht leichter geworden. Neben persönlichen Problemen werden junge Menschen mit multiplen gesellschaftlichen Krisen konfrontiert. Sich selbst oder andere schädigendes Verhalten – sei es Sucht, ungesunde Bewältigungsstrategien oder Gewalt – entsteht nicht losgelöst von der Umgebung grundlos von heute auf morgen. Diese Verhaltensmuster sind aber auch keine unausweichlichen Konsequenzen von persönlichen oder gesellschaftlichen Krisen. Durch einen achtsamen Umgang miteinander und die Förderungen der Stärken und Potentiale junger Menschen können Resilienz gesteigert und konstruktive Handlungskompetenzen erweitert werden.

Für mich als Leiterin der Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft ist es besonders wichtig, das Thema Jugend und Jugendarbeit im größeren gesellschaftlichen Kontext zu sehen. Unsere Gesellschaft baut auf der nächsten Generation auf und was mit uns als Gesellschaft passiert, ist maßgeblich davon abhängig, welche Entscheidungen junge Menschen heute treffen und welche Chancen sie für ihre Entwicklung bekommen. Bei vielen Themen wie Gesundheit, gesellschaftliche Partizipation, Geschlechterrollenbilder oder Gewaltfreiheit wird der Grundstein für das ganze Leben in der Kindheit und Jugend gelegt. Handlungsmuster und Erfahrungen in den ersten zwei Lebensdekaden beeinflussen stark, wie wir uns dann als Erwachsene uns selbst und anderen gegenüber verhalten. Gesamtgesellschaftliche komplexe Probleme wie beispielsweise Gewalt wird die Offene Jugendarbeit selbstverständlich nicht

lösen können. Sie kann aber unter den richtigen Voraussetzungen einen großen Beitrag zur ganzheitlichen Prävention leisten und Jugendliche dazu ermächtigen, positive Wege in ihrem Leben zu gehen.

Ich möchte daher einen großen Dank an alle Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter richten, die tagtäglich Jugendlichen Chancen und Räume zur Persönlichkeitsentwicklung bieten, ihnen zuhören, zu ihnen stehen und durch ihre Haltung ein gewaltfreies und offenes Miteinander vorleben. Gleichzeitig gilt mein besonderer Dank auch dem Steirischen Dachverband der Offenen Jugendarbeit, der als Fach-, Koordinations- und Servicestelle seit Jahren ein unentbehrlicher Partner in der Offenen Jugendarbeit ist. Durch seine hochwertige empirisch fundierte Arbeit und dadurch, dass er immer am Puls der Zeit bleiben, unterstützt er die pädagogische Qualitätsentwicklung sowie Professionalität und leistet einen enormen Beitrag dazu, dass den Jugendlichen in der Steiermark attraktive und für ihre Bedürfnisse passende Angebote der Offenen Jugendarbeit zur Verfügung stehen.

Gratulation zur gelungenen Überarbeitung des Handbuchs, das den Bogen von der Qualitätsentwicklung und -sicherung, über die gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen bis hin zur Konzeptentwicklung und praktischen Arbeit in Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit spannt. So vielfältig wie die Jugend ist auch die Offene Jugendarbeit und das vorliegende Werk spiegelt dies eindrucksvoll wider.

HR.ⁱⁿ Mag.^a Alexandra Nagl
Leiterin der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft

Vorwort

Offene Jugendarbeit ist ein wichtiger Sozialisationsort für Jugendliche. Junge Menschen brauchen Experimentierfelder und Gestaltungsräume, die ihren Bedürfnissen entsprechen und in denen sie sich frei entfalten können. Sie müssen von den Erwachsenen als gleichwertige Partner:innen anerkannt und an der Entwicklung der Gesellschaft auf unterschiedlichen Ebenen sowie im Hinblick auf lokale, regionale und überregionale Fragestellungen beteiligt werden. Jugendliche brauchen Zugang zu den Informationen, die sie benötigen, um die Zukunft unserer Gesellschaft mitgestalten zu können, und sie müssen von der Erwachsenenwelt die Möglichkeit erhalten, sich an den anstehenden Entscheidungen zu beteiligen.

Die Modernisierung der Gesellschaft geht auch mit erheblichen Veränderungen der Lebenswelten von Jugendlichen einher. Beschleunigt wird diese Entwicklung unter anderem durch einen Bedeutungswandel der traditionellen Familie, der dazu führt, dass immer mehr Erziehungs- und Bildungsaufgaben außerhalb des Elternhauses wahrgenommen werden. Diese gesellschaftliche Entwicklung dürfte nachhaltig sein und erst am Anfang stehen. Demgegenüber scheint der zunehmende Leistungsdruck in der Gesellschaft für viele Jugendliche kaum noch zu bewältigen zu sein. Angesichts der tiefgreifenden Veränderungen in den Lebenswelten von Jugendlichen werden wir uns von der Vorstellung verabschieden müssen, dass die etablierten Sozialisationsinstanzen in ihren traditionellen Formen weiterhin alleinige Gültigkeit haben.

Woraus erklärt sich nun die spezifische Bedeutung der Offenen Jugendarbeit als Sozialisationsinstanz für Jugendliche? Sie liegt in der Lebensphase Jugend begründet, die mit ihren Entwicklungsaufgaben und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine besondere Herausforderung für Jugendliche darstellt.

Die Offene Jugendarbeit als eigenständiges Handlungsfeld der Sozialen Arbeit leitet daraus einen spezifischen Erziehungs- und Bildungsauftrag ab, der mit bestimmten Aufträgen, Zielgruppen, Zielen, Leistungen und Wirkungen sowie Rahmenbedingungen verbunden ist. Eine an den Menschenrechten orientierte ethische Grundhaltung sowie die Orientierung an fachlich-konzeptionellen und methodischen Standards der Sozialen Arbeit fließen als Merkmale einer professionellen Offenen Jugendarbeit in die Angebote ein. Ein solches Professionsverständnis führt zu individuell und gesellschaftlich relevanten Potenzialen einer zukunftsorientierten Offenen Jugendarbeit.

Herausforderungen in unsicheren Zeiten

Inflation, Klimawandel, Pandemien, Kriege, Entsolidarisierung und Segmentierung unserer Gesellschaft zeichnen ein düsteres Bild unserer Zukunft. Gerade für viele Jugendliche bietet sich ein Bild von Ohnmacht, Handlungsunfähigkeit und Frustration. Die Möglichkeiten, das eigene Leben selbst zu bestimmen, Selbstwirksamkeit zu erfahren und sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen, erscheinen angesichts der vielschichtigen Problemlagen oft illusorisch und überfordernd.

Unbestritten stehen wir in unserer Gesellschaft und auf globaler Ebene vor großen Herausforderungen, wenn wir ein gelingendes Leben für alle Menschen ermöglichen wollen. Natürlich wäre die Offene Jugendarbeit allein damit hoffnungslos überfordert, auf all diese Gegebenheiten und Herausforderungen passende Antworten zu finden. Aber sie kann sich aktiv, optimistisch, solidarisch und wirkungsvoll positionieren und damit Jugendlichen breite Perspektiven eröffnen und „Jugend“ ermöglichen!

Stärkung der Offenen Jugendarbeit notwendig

Gerade die Offene Jugendarbeit mit ihren wertschätzenden Zugängen und Angeboten spielt neben anderen Sozialisationsinstanzen für Jugendliche eine besondere Rolle. Sie verfügt über die notwendigen Rahmenbedingungen, um Jugendliche beim Hineinwachsen in die Gesellschaft proaktiv und ressourcenorientiert zu begleiten und neben Familie, Schule und Peergroup tragfähige Beziehungsangebote bereitzustellen. Die Offene Jugendarbeit bleibt jedoch gefordert, sich immer wieder neu auf die Themen, Interessen und Bedürfnisse von Jugendlichen zu fokussieren und die dafür notwendigen Ressourcen von der Gesellschaft einzufordern, um handlungsfähig zu sein.

Die Auswirkungen der aktuellen Krisen auf die gesellschaftliche Ordnung sind noch nicht absehbar, ihre verstärkende Wirkung auf soziale Phänomene und Problemlagen ist jedoch unbestritten. Gerade Jugendliche sind von den Krisen stärker betroffen und herausgefordert als viele Erwachsene. Ihre Möglichkeiten, mit diesen Krisen umzugehen, sind begrenzter, ihre Lebenslagen anfälliger für Gefährdungen und Brüche. Hier kommt der Offenen Jugendarbeit neben dem Einfordern von Rahmenbedingungen die wichtige Aufgabe der aktiven Mitgestaltung zu.

Dabei soll qualitätsvolle Offene Jugendarbeit allen steirischen Jugendlichen zur Verfügung stehen. Laut Steiermärkischem Jugendgesetz ist eine „ausgewogene regionale Verteilung der zu gewährenden Förderungen anzustreben“. Die Angebote der Offenen Jugendarbeit erreichen derzeit bei weitem nicht alle steirischen Jugendlichen und sind in manchen Regionen unterrepräsentiert oder gar nicht vorhanden. Eine verbindliche Verankerung auf Bundes- und Landesebene ist daher unabdingbar, um Jugendlichen die notwendige Begleitung beim Hineinwachsen in die Gesellschaft bieten zu können! Offene Jugendarbeit muss zu einer selbstverständlichen, professionellen öffentlichen Infrastruktur in den Gemeinden werden!

Überarbeitete Auflage des Handbuchs der Offenen Jugendarbeit Steiermark

Da einerseits das Arbeitsfeld der Offenen Jugendarbeit ständig auf sich verändernde Rahmenbedingungen reagieren muss und andererseits die Aktualität der Inhalte ein wesentliches Qualitätskriterium für ein Handbuch mit Anspruch auf Praxisrelevanz darstellt, legen wir hiermit eine inhaltlich und formal überarbeitete Auflage des Handbuchs der Offenen Jugendarbeit Steiermark – Grundlagen in Theorie und Praxis vor.

Der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit sieht seine Aufgabe darin, sich als Fach-, Service- und Koordinationsstelle der Offenen Jugendarbeit aktiv an diesem kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozess zu beteiligen und die notwendigen inhaltlichen und strukturellen Rahmenbedingungen zu erarbeiten, aufzuzeigen und einzufordern. Dieser Ausdifferenzierungsprozess ist noch in vollem Gange. Es erfordert eine große Ausdauer aller Beteiligten und eine intensive Begleitung durch Expert:innen, um die notwendigen Rahmenbedingungen, Konzepte, Angebote und Förderprozesse bereitzustellen, anzupassen und längerfristig in das Arbeitsfeld zu implementieren.

Wir hoffen, damit den Fachkräften, der Jugendpolitik, den Kooperationspartner:innen und Auftraggeber:innen im Arbeitsfeld eine gute Orientierungs- und Arbeitsunterlage zur Verfügung stellen zu können und zugleich das fachliche Selbstverständnis der Offenen Jugendarbeit als professionelles (sozial) pädagogisches Handlungsfeld im Bereich der Sozialen Arbeit weiter zu festigen.

Wir möchten uns bei allen Fördergeber:innen, den politischen Verantwortungsträger:innen, den Kolleg:innen der Fachabteilung und den im Handlungsfeld Offene Jugendarbeit tätigen Fachkräften, dem Bundesweiten Netzwerk Offene Jugendarbeit bOJA sowie den zahlreichen Netzwerkpartner:innen, die den Dachverband der Offenen Jugendarbeit und die Offene Jugendarbeit in der Steiermark all die Jahre begleitet und unterstützt haben, bedanken. Es bedarf auch weiterhin eines großen Engagements, um Jugendliche beim Hineinwachsen in unsere Gesellschaft aktiv zu begleiten und zu unterstützen und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Und zu guter Letzt, ein weiteres Dankeschön für die intensive Arbeit an diesem Werk gilt meinen Kolleginnen, den Vorstandsmitgliedern des Steirischen Dachverbandes der Offenen Jugendarbeit und natürlich dem Land Steiermark – Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft, Referat Jugend für die Förderung der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark.

Nicht auf die Jugend vergessen!

Florian Arlt
Geschäftsführer
Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit

Inhalt

Einleitung und Aufbau	14
 PART I – FUNKTIONEN DER OFFENEN JUGENDARBEIT	17
1 Die Lebensphase Jugend	18
1.1 Entwicklungsaufgaben im Jugendalter	18
1.2 Sozialisation im Jugendalter	19
1.3 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen von Jugend.....	20
2 Aufgaben der Offenen Jugendarbeit	22
2.1 Exkurs: Offene Jugendarbeit im Kontext von Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Sozialer Arbeit.....	22
2.1.1 Die Profession Sozialpädagogik.....	22
2.1.2 Die Profession Sozialarbeit	23
2.1.3 Integrierende Perspektive	23
2.2 Erziehungs- und Bildungsauftrag	25
2.3 Das doppelte Mandat (Tripelmandat)	26
2.4 Zielgruppen.....	27
2.4.1 Jugendliche bzw. junge Menschen	27
2.4.2 Weitere Anspruchsgruppen (Stakeholder).....	28
2.5 Ziele, Leistungen und Wirkungen.....	29
2.6 Rahmenbedingungen von Offener Jugendarbeit	29
3 Ethische Grundlagen der Offenen Jugendarbeit	31
4 Grundprinzipien von Offener Jugendarbeit	33
5 Fachliche Orientierungen und Fachkonzepte von Offener Jugendarbeit	36
6 Themen und Praxen in der Offenen Jugendarbeit	39
7 Ausrichtungen der Offenen Jugendarbeit	40
7.1 Standortbezogene Jugendarbeit.....	40
7.2 Mobile Jugendarbeit.....	41
8 Angebote der Offenen Jugendarbeit	42
9 Methoden der Offenen Jugendarbeit	43
10 Potenziale von zukunftsorientierter Offener Jugendarbeit	45

PART II – BEZUGSRAHMEN DER OFFENEN JUGENDARBEIT 47

1 Gesetze und Verordnungen 48

1.1 Nachhaltige Entwicklung – Agenda 2030/SDGs	48
1.2 EU-Recht, Verordnungen, Richtlinien, Beschlüsse	49
1.3 Bundesgesetze und Verordnungen	49
1.3.1 Umsetzung der SDGs auf Bundesebene	50
1.3.2 Bundes-Jugendförderungsgesetz (2000)	50
1.3.3 Bundes-Jugendvertretungsgesetz (2000)	51
1.3.4 Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz (2013)	51
1.3.5 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (2005)	51
1.3.6 Bundes-Vereinsgesetz (2002)	52
1.3.7 Bundes-Satzungsverordnung des Kollektivvertrags für den Verein Sozialwirtschaft Österreich (2017)	53
1.3.8 Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (1995)	53
1.3.9 Datenschutz-Anpassungsgesetz (2018)	53
1.3.10 Urheberrechtsgesetz (1936)	54
1.3.11 Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtrauchererschutzgesetz (1995)	55
1.4 Landesgesetze und Verordnungen	56
1.4.1 Umsetzung der SDGs in der Steiermark	56
1.4.2 Steiermärkisches Jugendgesetz (2013)	56
1.4.3 Steiermärkisches Kinder- und Jugendhilfegesetz (2013)	57
1.4.4 Steiermärkisches Baugesetz (1995)	57
1.4.5 Steiermärkisches Veranstaltungsgesetz (2012)	58
1.4.6 Steiermärkische Veranstaltungssicherungsverordnung (2014)	58
1.4.7 Verordnung der Wirkungsorientierung (2020)	58
1.5 Körperschaften, steuer- und gewerberechtliche Grundlagen	59
1.5.1 Mögliche Trägerschaft für Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit	59
1.5.1.1 Die „gemeinnützige“ GmbH	60
1.5.1.2 Der „gemeinnützige“ Verein	61
1.5.2 Genauere Betrachtung von wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben	64
1.5.3 Verabreichung von Speisen und Getränken im Rahmen der Offenen Jugendarbeit	66
1.5.4 Gemeinnütziger Verein und Abgaben	67
1.5.5 Steuern, Abgaben, Melde- und Genehmigungspflichten	71
1.6 Rechtliche Rahmenbedingungen und Sicherheitsbestimmungen	72
1.6.1 Strafmündigkeit von Jugendlichen (Deliktsfähigkeit)	72
1.6.2 Jugendschutz	74
1.6.3 Aufsichtspflicht	74
1.6.4 RECHTcool – ein juristisches Nachschlagewerk für die außerschulische Jugendarbeit	77
1.6.5 Ersthelfer:innen in Arbeitsstätten und auf Baustellen	77
1.6.6 Brandschutz	78
1.6.7 Erste Hilfe Material	79

2 Steuerung 81

2.1 Jugendstrategie der Europäischen Union	81
2.2 Österreichische Jugendstrategie	82
2.3 Außerschulische Kinder- und Jugendarbeit in Österreich	83
2.4 Die Steirische Gleichstellungsstrategie	85
2.5 Leitbild der A6 Bildung und Gesellschaft – Fachabteilung Gesellschaft	86
2.6 Steirische Jugendstrategie	87
2.7 Aktionsplan 2024–2026. Maßnahmen im Rahmen der Steirischen Jugendstrategie	89
2.8 Ziele, Leistungen und Wirkungen der Offenen Jugendarbeit in Österreich	89

3 Förderrichtlinien und -vorlagen	90
3.1 EU-Förderprogramme	90
3.2 Förderungen auf Bundesebene	90
3.2.1 Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugendberziehung und Jugendarbeit	91
3.2.2 Sonderfinanzierungen	91
3.3 Förderungen durch das Land Steiermark	92
4 Ausstattungsstandards in der Offenen Jugendarbeit Steiermark	93
4.1 Voraussetzungen	94
4.1.1 Konzeption	94
4.1.2 Organisatorische Voraussetzungen	94
4.1.3 Finanzierung	96
4.2 Planung und Bauausführung	96
4.2.1 Bewilligungen	96
4.2.2 Baurechtliche und technische Vorschriften	97
4.2.3 Arbeitnehmer:innenschutz	97
4.2.4 Behindertengleichstellung	97
4.2.5 Beratungsmöglichkeiten	98
4.3 Beispiel: Verein Wiener Jugendzentren	98
4.3.1 Räumliche und funktionelle Planungsparameter	99
4.3.2 Qualitätsanforderungen an die Ausstattung und Ausführung	100

PART III – PLANUNG UND UMSETZUNG VON OFFENER JUGENDARBEIT 102

1 Kernbereiche	103
1.1 Der Offene Betrieb	103
1.1.1 Räumliche Situation: die Arena	103
1.1.2 Ein fried- und respektvolles Miteinander	104
1.1.3 Haltung der Professionellen: sparsam sein, mitmachen und sichtbar sein	105
1.2 Sozialräumliche Jugendarbeit	106
1.3 Themenspezifische Angebote	109
1.4 Beteiligungsangebote	109
1.5 Geschlechterreflektierende Offene Jugendarbeit	110
1.6 Gesundheitskompetenz, Klimaschutz und Nachhaltigkeit	111
1.7 Angebote zur Informationskompetenz	112
1.8 Beratung in der Offenen Jugendarbeit	112
1.9 Digitale Jugendarbeit	113
2 Konzept(ion)e(n) in der Offenen Jugendarbeit	114
2.1 Begriffsklärung „Konzeption“ vs. „Konzepte“	114
2.2 Zweck von Konzept(ion)en	114
2.3 Erstellen von Einrichtungs- und Träger:innenkonzept(ion)en	115
2.3.1 Leitbildentwicklung als Fundament	115
2.3.2 Checkliste zur Konzeptentwicklung	117
2.3.3 Methoden qualitativer Sozialraumanalyse	119
2.3.4 Beteiligungsformate in der Offenen Jugendarbeit	127

2.4 Angebotsplanung mit Gemeinden	129
2.5 Ergänzungen zum bestehenden Angebot und Neukonzipierung	132
2.6 Projektarbeit und kleinere Alltagskonzepte	134
2.6.1 Projektbeschreibung	134
2.6.2 Projektbericht	135
2.6.3 Checkliste für die Durchführung und Nachbereitung eines Projekts	137
2.7 Konzeptvorlage für die Offenen Jugendarbeit Steiermark	139

3 Organisationsmanagement

3.1 Management- und Serviceprozesse	145
3.2 Personal	146
3.2.1 (Schlüssel-)Kompetenzen der Mitarbeiter:innen der Offenen Jugendarbeit	146
3.2.2 Der Kollektivvertrag für Mitarbeiter:innen der Offenen Jugendarbeit	147
3.2.2.1 Grundsätzliches zum Kollektivvertrag	147
3.2.2.2 Geschichte des SWÖ-Kollektivvertrages	148
3.2.2.3 Satzung des Kollektivvertrages	148
3.2.2.4 Verankerung der Offenen Jugendarbeit im Kollektivvertrag der SWÖ	148
3.2.3 Personalführung und -entwicklung vom Einstieg bis zum Ausstieg	149
3.2.3.1 Arbeits- bzw. Dienstvertrag	154
3.2.3.2 Dienstzettel	156
3.2.3.3 Verwendung personenbezogener Daten	159
3.2.3.4 Einschulung neuer Mitarbeiter:innen	160
3.2.3.5 Mitarbeiter:innengespräch	163
3.2.3.6 Supervision, (kollegiale) Intervention und Klausur	165
3.2.3.7 Aus- und Fortbildung	165
3.2.3.8 Mitarbeiter:innen in Ausbildung	169
3.2.3.9 Arbeitszeitaufzeichnung	169
3.2.3.10 Beendigung des Dienstverhältnisses	169
3.2.3.11 Dienstzeugnis	170
3.3 Finanzen	172
3.3.1 Finanzablaufplanung	172
3.3.2 Rechnungslegungspflicht und Aufzeichnungspflichten	174
3.3.2.1 Rechnungslegung bei Vereinen	174
3.3.2.2 Buchführungspflicht und Buchführung	176
3.3.2.3 Rechnungslegungspflicht bei Unternehmen	176
3.3.2.4 Einfache Buchführung und doppelte Buchführung	177
3.3.2.5 Registrierkassenpflicht	178
3.3.2.6 Aufbewahrungspflicht	179
3.3.2.7 Kassenordnung	179
3.3.3 Allgemeines zur Lohnverrechnung	182
3.4 Kommunikation und Marketing	182
3.4.1 Interne Kommunikation	183
3.4.2 Externe Kommunikation bzw. Markenkommunikation	183
3.4.3 Krisenkommunikation und Gewaltschutzkonzepte	184
3.4.3.1 Gewaltschutzkonzepte in der Offenen Jugendarbeit	185
3.4.3.2 Mitteilungspflicht an die Kinder- und Jugendhilfe	186
3.5 Verwaltung	194

PART IV – QUALITÄTSSICHERUNG UND -ENTWICKLUNG IN DER OFFENEN JUGENDARBEIT	195
1 Das Prozessmodell Qualitätsdialog	197
1.1 Zugang und Voraussetzungen.....	197
1.2 Qualitätskreislauf.....	198
1.3 Methodik und Grundlagen	199
1.3.1 Daten aus der Dokumentationsdatenbank der Offenen Jugendarbeit Steiermark.....	200
1.3.2 Stakeholderbefragung	200
1.3.3 Befragung mit jugendlichen Nutzer:innen	201
1.3.4 Befragung mit jugendlichen Nicht-Nutzer:innen	201
1.3.5 Workshop Selbstevaluation	202
1.3.6 Dialog bzw. „Runder Tisch“ und Tafelübergabe.....	205
1.3.7 Review und Celebration	205
2 Interne Selbstevaluation (kontinuierlich)	206
2.1 Selbsteinschätzungsbogen der Offenen Jugendarbeit.....	207
2.2 SWOT-Analyse	215
2.3 Netzwerkkarte	216
2.4 Organisations-Checkliste	218
3 Dokumentation als wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung.....	221
3.1 Allgemeine Standards zur Dokumentation.....	221
3.2 Dokumentieren in der bOJA-Dokumentationsdatenbank	222
Ausblick	223
Literatur	224

Einleitung und Aufbau

Bemühungen um Transparenz und Qualität gibt es in der Offenen Jugendarbeit schon lange. Bereits im Jahr 2002 wurde der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit vom Land Steiermark beauftragt, Inhalte und Rahmenbedingungen (Mindeststandards) für eine „qualitätsorientierte“ Offene Jugendarbeit zu erarbeiten. Das Ergebnis war ein Arbeitspapier mit dem Titel „Standards für Jugendzentren in der Steiermark“. Die jahrelange Diskussion über „Mindeststandards“ und die Herausforderung, darüber hinaus wirkliche „Qualitätsstandards“ zu definieren, die die breite Vielfalt der Offenen Jugendarbeit widerspiegeln und den Bedürfnissen der Jugendlichen und den Auftraggeber:innen gerecht werden, konnte damit nicht befriedigend gelöst werden und so wurde die anhaltende Qualitätsdebatte im Jahr 2006 erneut zu einem zentralen Thema in der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark.

Nach langen Überlegungen, wie es gelingen kann, das Arbeitsfeld fachlich, qualitativ, nachvollziehbar und ganzheitlich darzustellen und diesbezüglich kontinuierlich weiterzuentwickeln, kam der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit zu dem Entschluss, sich nicht mehr mit „Mindeststandards“ – im engeren Sinn –, sondern generell mit den Zielen, Leistungen und Wirkungen, den dafür notwendigen Grundlagen, Rahmenbedingungen und Strukturen der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark zu beschäftigen. Die zeitgemäße Aufgabe war es, einen „Leitfaden“ für die Offene Jugendarbeit in der Steiermark zu erarbeiten, der für die gesamte steirische Offene Jugendarbeit eine Grundlage, Rahmung und Anleitung bietet sowie für Auftraggeber:innen und die Öffentlichkeit eine Erklärung über Ziele, Leistungen und Wirkungen und deren direkten Nutzen für die Kommunen als umfangreiche Darstellung des Arbeitsfeldes liefert.

Dies gelang erstmals 2006 mit dem Leitfaden für die Offene Jugendarbeit in der Steiermark, der bis 2010 laufend adaptiert wurde. Mit der bundesweiten Definition von Offener Jugendarbeit durch das Bundesweite Netzwerk Offene Jugendarbeit bOJA im Jahr 2011 hat die Offene Jugendarbeit in Österreich gemeinsam mit dem Bundesministerium und den Bundesländern etwas erreicht, was es bisher noch nie gegeben hat: Offene Jugendarbeit ist nicht länger eine Worthölse, die beliebig mit politischen oder mehr oder weniger fachlichen Inhalten aufgeladen werden kann. Die notwendige Aktualisierung des Handbuchs „Offene Jugendarbeit in Österreich“ erfolgte im Jahr 2021. bOJA – bundesweites Netzwerk Offene Jugend-

arbeit präsentierte die Publikation „Offene Jugendarbeit in Österreich, Ein Handbuch“ über den Mandelbaum Verlag der breiten Öffentlichkeit.

Im Sinne einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung und -sicherung und den bundesweiten Entwicklungen in der Offenen Jugendarbeit wurde damit auch für die Steiermark der nächste Schritt eingeleitet, nämlich ein „eigenes“ Handbuch der Offenen Jugendarbeit zu erstellen, das mit Förderbedingungen und Förderlogiken verknüpft ist.

Als weitere Konsequenz aus diesen Entwicklungen auf Bundes- und Landesebene wurden für die Steiermark notwendige Ergänzungen und Modifikationen im Handbuch vorgenommen. Bei der Festlegung der Struktur des Qualitätshandbuchs der Offenen Jugendarbeit Steiermark wurde in der ersten Auflage 2015 auf das Qualitätsmodell von Avedis Donabedian (o. J.) zurückgegriffen und in der überarbeiteten Auflage 2020 die Struktur des Qualitätsmodells um einen eigenen vorangestellten „pädagogischen“ Teil adaptiert.

Weitere inhaltliche, gesetzliche und jugendpolitische Neuerungen in den letzten Jahren machten eine komplett neue, modifizierte Fassung notwendig. Das vorliegende, völlig überarbeitete Werk liegt nun als „Handbuch der Offenen Jugendarbeit Steiermark, Grundlagen in Theorie und Praxis“, 2025 vor und beinhaltet alle aktuellen Themen für die Offene Jugendarbeit, gegliedert in die vier bekannten Dimensionen:

PART I: FUNKTIONEN DER OFFENEN JUGENDARBEIT

PART II: RAHMENBEDINGUNGEN DER
OFFENEN JUGENDARBEIT

PART III: PLANUNG UND UMSETZUNG OFFENER
JUGENDARBEIT

PART IV: QUALITÄTSSICHERUNG UND -ENTWICKLUNG DER
OFFENEN JUGENDARBEIT

Durch die Einteilung in diese verschiedenen Dimensionen der Offenen Jugendarbeit werden Anforderungen an die Qualität des pädagogischen Handelns, der Rahmenbedingungen, Prozesse und Abläufe in den Anspruchsebenen formuliert und festgelegt.

Dabei geht es in PART I, wie bereits erwähnt, vor allem um die (sozial)pädagogischen Bezüge der Offenen Jugendarbeit. Neben den Herausforderungen, die die Lebensphase Jugend

mit sich bringt, werden zentrale Aufgaben sowie Themen, Praktiken, Ausrichtungen, Angebote und Methoden für die Offene Jugendarbeit abgeleitet. Weiters werden in diesem ersten Teil der Publikation ethische Grundlagen, Grundprinzipien sowie Orientierungen und Fachkonzepte, die als Fundamente der Offenen Jugendarbeit anzusehen sind, näher erläutert.

Im PART II werden der Bezugsrahmen und damit die gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen der Offenen Jugendarbeit dargestellt. Ein weiterer Teil beschäftigt sich mit dem Thema Steuerung und den damit verbundenen Leitlinien und Strategien. Aber nicht nur die Rahmenbedingungen der Offenen Jugendarbeit und ihrer Angebote stehen im Mittelpunkt, sondern auch zentrale Aspekte für die im Feld Tätigen. Dabei handelt es sich generell um Arbeitsbedingungen, Sicherheitsvorkehrungen, aber auch Ausstattungsstandards, die es in der Praxis zu berücksichtigen gilt. Der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit behält sich jedoch vor, hier keinen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, da die Themen sehr komplex und umfangreich erscheinen. Weiters ist darauf hinzuweisen, dass sich insbesondere Gesetzestexte sowie gesellschaftspolitische Schwerpunktsetzungen laufend ändern können und daher auf die Aktualität der jeweiligen Texte zu achten ist.

Der PART III konzentriert sich zunächst auf die Kernbereiche Offener Jugendarbeit und leitet dabei zentrale Aspekte zur Konzeptentwicklung einer Einrichtung und ihrer Angebote ab. Die zweite Hälfte des dritten Parts widmet sich der Planung und Umsetzung von Offener Jugendarbeit vor Ort und bietet hierfür zahlreiche Vorlagen, Checklisten sowie Erhebungsinstrumente, die als Hilfsmittel bei der praktischen Gestaltung

von Offener Jugendarbeit verwendet und bei Bedarf adaptiert werden können.

PART IV der vorliegenden Publikation nimmt das Thema Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung näher in den Blick. Den Kern bildet die Vorstellung des Prozessmodells Qualitätsdialog als multidimensionales Evaluationsinstrument und weiterer Werkzeuge zur internen Qualitätssicherung, die bei Bedarf zur Selbstevaluation genutzt werden können.

Das Arbeitsfeld der Offenen Jugendarbeit muss ständig auf sich verändernde Rahmenbedingungen (gesellschaftlich, politisch, organisatorisch) reagieren, um die Aktualität seiner Inhalte und deren Angebote in der Praxis zu gewährleisten, damit sie für Jugendliche attraktiv und relevant bleibt. Dieser Anspruch gilt auch für das vorliegende „Handbuch der Offenen Jugendarbeit Steiermark, Grundlagen in Theorie und Praxis“, weshalb entsprechende Überarbeitungen in den nächsten Jahren immer wieder notwendig sein werden.

PART I

FUNKTIONEN DER OFFENEN JUGENDARBEIT

Offene Jugendarbeit ist neben Familie, Schule, Peer-Group ein wichtiger Sozialisationsort für Jugendliche. Jugendliche brauchen ihren Bedürfnissen entsprechende Experimentierfelder und Gestaltungsräume, in denen sie sich unter fachlicher Begleitung entfalten können. Sie müssen mit ihren Interessen und Bedürfnissen von Erwachsenen ernst genommen werden und an der gesellschaftlichen Entwicklung auf verschiedenen Ebenen und in Bezug auf lokale, regionale und überregionale Fragestellungen beteiligt werden. Dazu brauchen Jugendliche Zugang zu den Informationen, die sie für ihre Entwicklung und für die Mitgestaltung der Zukunft unserer Gesellschaft benötigen, und sie müssen von der Erwachsenenwelt die Möglichkeit erhalten, sich an den anstehenden Entscheidungen zu beteiligen. Mit der Modernisierung der Gesellschaft gehen auch erhebliche Veränderungen der Lebenswelten von Jugendlichen einher. Beschleunigt wird diese Entwicklung unter anderem durch eine Informationsflut und einen Bedeutungswandel der traditionellen Familie, der dazu führt, dass immer mehr Erziehungs- und Bildungsaufgaben durch andere (Schule, Peers, digitale Medien, Konsumwerte etc.) außerhalb des Elternhauses übernommen werden. Diese gesellschaftliche Entwicklung dürfte nachhaltig sein und erst am Anfang stehen. Demgegenüber scheinen eine unsichere Zukunft, vielfältige Krisenszenarien, steigender Leistungsdruck und die breite Verfügbarkeit diffuser digitaler Inhalte in unserer Gesellschaft für viele Jugendliche kaum sinnvoll zu bewältigen zu sein. Angesichts der tiefgreifenden Veränderungen in den Lebenswelten von Jugendlichen werden wir uns von der Vorstellung verabschieden müssen, dass die etablierten Sozialisationsinstanzen in ihren traditionellen Formen noch ausreichend Einfluss besitzen und allgemeingültig sind. Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen setzt die Offene Jugendarbeit mit ihren Angeboten bei den jungen Menschen, ihren Interessen, Bedürfnissen und Lebenswelten an. Sie leistet wichtige Beiträge zu non-formalen und informellen

Bildungsprozessen, unterstützt durch professionelle Beratung und Begleitung und fördert neue Erfahrungen, Erlebnisse, soziale Interaktion sowie Spiel und Spaß.

„Die Jugend ist eine aufregende, herausfordernde und zugleich vulnerable Lebensphase, in der viele Weichen für die Zukunft gestellt werden. Das gilt für den persönlichen Lebensweg jedes einzelnen jungen Menschen, aber auch insgesamt für die Gesellschaft. Wohin sich unsere Gesellschaft bewegt, ist maßgeblich davon abhängig, wie junge Menschen heute aufwachsen, welche Erfahrungen sie machen und wie sie sich entwickeln. Die bestmögliche Gestaltung der Lebensbedingungen junger Menschen ist daher eine gesellschaftspolitische Verpflichtung“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2025, S. 9).

Woraus erklärt sich nun die spezifische Bedeutung der Offenen Jugendarbeit als Sozialisationsinstanz für Jugendliche in der heutigen Gesellschaft? Sie liegt in der Lebensphase "Jugend" begründet, die mit ihren Entwicklungsaufgaben und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine besondere Herausforderung für Jugendliche darstellt. Die Offene Jugendarbeit als eigenständiges Feld der Sozialen Arbeit leitet daraus einen spezifischen Erziehungs- und Bildungsauftrag ab, der mit bestimmten Aufträgen, Zielgruppen, Zielen, Leistungen und Wirkungen sowie Rahmenbedingungen verbunden ist. Eine Haltung nach menschenrechtsbasierten ethischen Grundprinzipien sowie die Orientierung an fachlich-konzeptionellen und methodischen Standards der Sozialen Arbeit fließen als Merkmale einer professionellen Offenen Jugendarbeit in die Angebote ein. Offene Jugendarbeit setzt mit ihren Angeboten bei den jungen Menschen, ihren Interessen, Bedürfnissen und Lebenswelten an. Ein solches Professionsverständnis führt zu individuell und gesellschaftlich relevanten Potenzialen einer zukunftsorientierten Offenen Jugendarbeit als wichtige Sozialisationsinstanz.

1 Die Lebensphase Jugend

Die Lebensphase "Jugend" ist durch eine besonders dichte Staffellung von Entwicklungsaufgaben gekennzeichnet, von deren Bewältigung der gesamte weitere Lebenslauf abhängt. Im Jugendalter stellt sich die grundlegende Aufgabe der Verbindung von persönlicher Individuation und sozialer Integration lebensgeschichtlich zum ersten Mal. Deren Lösung ist die Voraussetzung für die Ausbildung einer Ich-Identität, die ein wesentlicher Schritt für das Finden der eigenen Rolle in der Gesellschaft ist. Gelingt das nicht, kommt es – laut Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung von Erikson (1950) – zur Identitätsdiffusion, einer entwicklungsspezifischen Krise, die den weiteren Entwicklungsverlauf eines Individuums beeinflusst. Deshalb läuft die Auseinandersetzung mit der körperlichen und psychischen Innenwelt und mit der sozialen und gegenständlichen Außenwelt meist in einer besonders intensiven und oft auch turbulenten Form ab, die sich nur wenig mit der in anderen Lebensphasen vergleichen lässt.

Die Lebensphase "Jugend" hat in den letzten drei Generationen ihren Charakter deutlich verändert. Sie ist heute nicht mehr nur eine Übergangsphase zwischen dem abhängigen Kindheits- und dem unabhängigen Erwachsenenstatus, son-

dern ein Lebensabschnitt mit eigenen Rechten und Pflichten. Sie hat auch in den letzten 50 Jahren ihren Zeitumfang noch einmal stark ausgedehnt. In den hoch entwickelten Ländern umfasst die Lebensphase "Jugend" inzwischen eine Spanne von im Durchschnitt etwa 15 Lebensjahren. Die Pubertät setzt immer früher ein und der Übergang ins Erwachsenenleben – mit der Erlangung der ökonomischen Selbstständigkeit und der Gründung einer eigenen Familie – erfolgt immer später. Die Lebensphase "Jugend" bietet dadurch zum einen große Freiräume für die Gestaltung der Lebensführung, verlangt zum anderen aber außerordentlich hohe Kompetenzen, um diese produktiv nutzen zu können. Die Mehrheit der Angehörigen der jungen Generation ist in der Lage, mit diesen gestiegenen Anforderungen an die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben erfolgreich umzugehen, aber eine Minderheit von etwa einem Fünftel eines jeden Jahrgangs zeigt mehr oder weniger deutliche Überforderungssymptome. Zu den Überforderten gehören besonders viele Jugendliche aus Familien mit einem niedrigen sozioökonomischen Status und auffällig viele männliche Jugendliche (Hurrelmann & Quenzel 2013).

1.1 Entwicklungsaufgaben im Jugendalter

Das Konzept der Entwicklungsaufgaben, erstmals entwickelt von Robert J. Havighurst (1948/1972), geht von spezifischen, altersentsprechenden Aufgaben aus, die sich in den jeweiligen Lebensperioden des Individuums stellen. Ihre erfolgreiche Bewältigung führt zu Zufriedenheit, während eine Nichtbewältigung nicht nur individuelle Unzufriedenheit hervorruft, sondern auch auf Ablehnung durch die Gesellschaft stößt und zu Schwierigkeiten bei der Bewältigung späterer Aufgaben führt. Die aufeinander einwirkenden Faktoren, die über die Bewältigung der Aufgaben entscheiden, liegen in den biologischen Anlagen des Individuums, in den Anforderungen seitens der Gesellschaft und in allgemeinen Werten genauer gesagt in Zielen, die sich das entwickelnde Individuum selbst setzt (Havighurst 1953).

Der Soziologe Klaus Hurrelmann (2012) hat Havighursts Konzept weiterentwickelt und für das Jugendalter vier wichtige Entwicklungsaufgaben benannt:

1. Entwicklung einer intellektuellen und sozialen Kompetenz, um selbstverantwortlich schulischen und beruflichen Anforderungen nachzukommen und so die

Voraussetzung für eine selbstständige Existenz als Erwachsene/Erwachsener sichern zu können.

2. Entwicklung der eigenen Geschlechtsrolle und des sozialen Bindungsverhaltens zu Gleichaltrigen des anderen sowie des eigenen Geschlechts, Aufbau einer Partnerschaft als langfristige Voraussetzung für die Erziehung eigener Kinder.
3. Entwicklung eines eigenen Werte- und Normensystems sowie eines ethnischen und politischen Bewusstseins, dem mit dem eigenen Verhalten und Handeln Rechnung getragen wird.
4. Entwicklung eigener Handlungsmuster für den Umgang mit Konsumwaren und Produkten des kulturellen Freizeitmarktes (einschließlich Medien und Genussmittel), um einen eigenen Lebensstil zu entwickeln und autonom sowie bedürfnisorientiert mit entsprechenden Angeboten umgehen zu können (Hurrelmann & Quenzel 2013).

Diese Entwicklungsaufgaben zeigen, wie weitreichend die Anforderungen Jugendliche in dieser Lebensphase sind. Sie müssen bewältigt werden, damit sich der/die Jugendliche als

Erwachsene/Erwachsener im sozialen und gesellschaftlichen Leben gut zurechtfinden kann. Bewältigung kann hierbei als stetiges Streben nach psychosozialer Handlungsfähigkeit gesehen werden, das im Spannungsfeld zwischen Selbstwert,

Anerkennung und Selbstwirksamkeit (Böhnisch 2016) einen wichtigen Aspekt der jugendlichen Sozialisation darstellt.

1.2 Sozialisation im Jugendalter

In der Definition von Hurrelmann kommt die Entwicklungsperspektive unter wechselseitiger Beeinflussung zwischen innerer und äußerer Realität zum Tragen. Sozialisation bedeutet demnach „den Prozess, in dessen Verlauf sich der mit einer biologischen Ausstattung versehene menschliche Organismus zu einer sozial handlungsfähigen Persönlichkeit bildet, die sich über den Lebenslauf hinweg in Auseinandersetzung mit den Lebensbedingungen weiterentwickelt. Sozialisation ist die lebenslange Aneignung von und die Auseinandersetzung mit den natürlichen Anlagen, insbesondere den körperlichen und psychischen Grundlagen, die für den Menschen die innere Realität bilden, und der sozialen und physikalischen Umwelt, die für den Menschen die äußere Realität bilden.“ (Hurrelmann 2012, S. 15).

Die Grundannahmen der Sozialisationstheorie des Jugendalters nach Hurrelmann & Quenzel (2013, S. 90-101) werden in Form von zehn erkenntnisleitenden „Maximen“ der Reihe nach herausgearbeitet. Diese Maximen sind metatheoretische Setzungen, die übereinstimmende Erkenntnisse aus den verschiedenen theoretischen Ansätzen der sozialisationsorientierten Jugendforschung bündeln und auf den Punkt bringen. Die Maximen erschließen Perspektiven für inhaltliche Arbeitsschwerpunkte und methodische Strategien der Jugendforschung, die sich aus theoriebezogenen Annahmen ergeben. Die zehn Maximen lauten (ebd.):

Erste Maxime: Wie in jeder Lebensphase, gestaltet sich im Jugendalter die Persönlichkeitsentwicklung in einem Wechselspiel von Anlage und Umwelt. Hierdurch werden auch die Grundstrukturen für Geschlechtsmerkmale definiert.

Zweite Maxime: Im Jugendalter erreicht der Prozess der Sozialisation, verstanden als die produktive Verarbeitung der inneren und äußeren Realität, eine besonders intensive Phase, der für den ganzen weiteren Lebenslauf ein musterbildender Charakter zukommt. Die produktive Realitätsverarbeitung setzt eine Bewältigung der für das Jugendalter typischen Entwicklungsaufgaben voraus.

Dritte Maxime: Menschen im Jugendalter sind schöpferische Konstrukteur:innen ihrer Persönlichkeit mit einer sich schrittweise erweiternden Kompetenz zur selbstverantwortlichen Lebensführung.

Vierte Maxime: Die Lebensphase Jugend ist durch die lebensgeschichtlich erstmalige Chance gekennzeichnet, eine Ich-Identität zu entwickeln. Diese Ich-Identität entsteht aus dem Austarieren von persönlicher Individuation und sozialer Integration, die in einem spannungsreichen Verhältnis zueinanderstehen.

Fünfte Maxime: Der Sozialisationsprozess im Jugendalter kann krisenhafte Formen annehmen, wenn es Jugendlichen nicht gelingt, die Anforderungen der Individuation und der Integration aufeinander zu beziehen und miteinander zu verbinden. In diesem Fall werden die Entwicklungsaufgaben des Jugendalters nicht gelöst und es entsteht ein sich aufstauender Entwicklungsdruck.

Sechste Maxime: Um die Entwicklungsaufgaben zu bewältigen und das Spannungsverhältnis von Individuations- und Integrationsanforderungen auszutarieren, sind neben individuellen Bewältigungsfähigkeiten („personale Ressourcen“) auch soziale Unterstützungsleistungen von den wichtigsten Bezugsgruppen („soziale Ressourcen“) notwendig.

Siebte Maxime: Neben der Herkunftsfamilie sind Schulen, Ausbildungsstätten, Gleichaltrige und Medien als „Sozialisationsinstanzen“ die wichtigsten Vermittler:innen und Unterstützer:innen im Entwicklungsprozess des Jugendalters. Günstig für die Sozialisation sind sich ergänzende und gegenseitig anregende Impulse dieser Instanzen.

Achte Maxime: Die Lebensphase Jugend muss unter den heutigen historischen, sozialen und ökonomischen Bedingungen in westlichen Gesellschaften als eine eigenständige Phase im Lebenslauf identifiziert werden. Sie hat ihren früheren Charakter als Übergangsphase vom Kind zum Erwachsenen verloren.

Neunte Maxime: Hoch entwickelte Gesellschaften sind nicht nur durch schnellen sozialen Wandel, sondern auch durch ein großes Ausmaß an sozialer und ethnischer Vielfalt und durch immer stärker werdende ökonomische Ungleichheit gekennzeichnet. Diese Merkmale prägen zunehmend auch die Jugendphase und führen zu einer Spaltung jugendlicher Lebenswelten.

Zehnte Maxime: Die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht prägt die Muster der Bewältigung

der Entwicklungsaufgaben. In den letzten drei bis vier Jahrzehnten haben sich die Mädchen und jungen Frauen in vielen Bereichen der Lebensführung bessere Ausgangschancen als die Jungen und die jungen Männer erschlossen (Hurrelmann & Quenzel 2013, S. 90-101).

Die Bedingungen, unter denen sich Jugendliche sozialisieren, sind von entwicklungsspezifischen Unsicherheiten einerseits und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen andererseits gekennzeichnet, die in unserer westlichen, hoch entwickelten Gesellschaft in vielen Bereichen von „Entgrenzungen“ (Böhnisch, Lenz & Schröer 2009) betroffen sind.

1.3 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen von Jugend

Jugendliche sind durch gesellschaftliche Entwicklungen genauso stark herausgefordert wie Erwachsene. Ihre Möglichkeiten, mit diesen umzugehen sind jedoch begrenzter, ihre Lebenssituation anfälliger für Gefährdungen und Brüche. Folgende, vielfach „entgrenzte“ Realitäten sind in Bezug auf die Sozialisation von Jugendlichen besonders zu beachten.

Ende der „Normalbiografie“: Jugendliche müssen in einer komplexen Welt eigene Entscheidungen treffen. Ein Moratorium, das ihnen Zeit und Raum bietet, Entwicklungsaufgaben ohne Druck der äußeren Realität zu bewältigen, existiert immer weniger und bedarf einer guten Begleitung durch die Erwachsenenwelt und ihre Institutionen.

Demografischer Wandel: Der Anteil von Jugendlichen zwischen 10 und 26 Jahren nimmt je nach Region in den kommenden Jahren dramatisch ab und/oder verschiebt sich in die Ballungsräume des jeweiligen Bundeslandes. Jugendliche werden allgemein zu einem seltenen Gut. Gleichzeitig nimmt der Anteil der Älteren und Hochbetagten, insbesondere im ländlichen und kleinstädtischen Bereich, stark zu.

Bedeutung der Familie: Familie, in ihren inzwischen sehr unterschiedlichen Formen, ist nach wie vor Mittelpunkt für Jugendliche als die dominante Sozialisationsinstanz und bestimmt wesentlich deren Möglichkeiten und Chancen. Aber die Veränderung traditioneller Milieus und die Entstehung neuer stellt Jugendliche vor neue Herausforderungen. Nichtsdestotrotz werden aufgrund des scheinbar zunehmenden Leistungsdrucks innerhalb der Gesellschaft immer mehr Erziehungs- und Bildungsaufgaben von der Familie weg zu anderen Sozialisationsinstanzen hin verlagert werden.

Bildung und Schule: In den letzten Jahren haben sich sowohl die Anzahl der Standorte von Ganztagschulen als auch die Zahl der Schüler:innen, die eine Ganztagschule besuchen oder eine ganztägige Betreuung benötigen, erhöht. Somit rückt die Schule noch mehr in den Mittelpunkt als wichtiger Sozialisationsort für Jugendliche. Dabei stehen Herausforderungen wie der Umgang mit sozialen Medien, mit KI und Themen wie Inklusion und Integration im Vordergrund.

Gleichaltrige/Peers: Die Gleichaltrigengruppe der Peers und interessengebundene Cliques stellen im Jugendalter eine be-

deutende Sozialisationsinstanz dar. Dabei ist zu beachten, dass die Sozialisation durch die Gemeinschaft von Jugendlichen in ihren unterschiedlichen Ausprägungen durch internationale Einflüsse im Kontext von kommerziellen Angeboten, Jugendkulturen, Medien und damit einhergehenden Weltbildern, Wertesystemen und Sehnsüchten wesentlich beeinflusst wird.

Medien, Digitalisierung und Kommerzialisierung: Die Mediennutzung ist heute für fast alle Altersgruppen selbstverständlicher Teil des Alltags. Die Digitalisierung betrifft mittlerweile viele Lebensbereiche von Jugendlichen. Virtuelle Räume dienen der Information, der Kommunikation und nicht zuletzt dem Konsum. Jugendliche sind eine nicht zu unterschätzende Zielgruppe des Marktes, der sich in virtuellen Räumen scheinbar grenzenlos entfaltet. Die damit verbundenen Chancen und Risiken sind Thema der Jugendlichen und damit auch der Institutionen, die mit ihnen arbeiten.

Die Lebenssituation von Mädchen und Burschen: Sie ist geprägt von diffusen Erwartungen, einer Unsicherheit der Geschlechterrollen und Benachteiligungen auf unterschiedlichen Ebenen. Es gilt, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Mädchen und Burschen seitens der Sozialisationsinstanzen von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.

Migration: Zuwanderung ist mittlerweile alltägliche Realität und angesichts des demografischen Wandels durchaus eine Notwendigkeit. Integration im Sinne von Teilhabe, Bildungsgerechtigkeit und Partizipation ist das zentrale gesellschaftliche Thema unserer Zeit. Die aktuellen Entwicklungen in der breiten Zuwanderung, insbesondere von geflüchteten jungen (männlichen) Personen, unterstreicht diese große Bedeutung der notwendigen Integrations- und Sozialisationsinstanzen.

Benachteiligung und Armut: Viele Jugendliche leben in wirtschaftlich prekären Verhältnissen – mit zunehmender Tendenz trotz Aufschwungs in den europäischen Ländern. Damit gehören Jugendliche zu den überdurchschnittlich armutsgefährdeten Personengruppen, die noch dazu über wenig Teilhabe an der Gesellschaft verfügen. Der Anteil der Menschen mit sehr geringem Einkommen steigt ebenso wie der Anteil derer mit besonders hohem Einkommen und Vermögen, die

Schere der Ungleichheit geht für viele Jugendliche auch weiter auseinander.

Mangelnde Freiräume: Die zeitliche Ausdehnung der Schule und eine Vielzahl von weiteren, teilweise kommerziellen Angeboten, die inhaltlich und methodisch von Erwachsenen vordefiniert sind, bewirken, dass Jugendliche kaum noch über freie, „unverplante“ Zeiten verfügen (Rauschenbach et al. 2010, S. 293). Die Möglichkeiten für Gemeinschaft, soziales Engagement oder für politische Beteiligung verringern sich unter diesen Bedingungen drastisch. Der Zusammenhang und der spezifische Wert von unverplanten Freiräumen und Aneignungsräumen als Möglichkeiten für Erholung, selbstbestimmte Aktivitäten und daraus folgender Kreativität wird viel zu wenig wahrgenommen und gefördert.

Ländliche Räume: Deutlich sinkende Zahlen von Jugendlichen, erhöhte Anforderungen an Mobilität, zunehmende Bedeutung von virtuellen Räumen sowie insgesamt eine Gefährdung der soziokulturellen Infrastruktur – das sind nur einige der Herausforderungen für Jugendliche selbst wie auch für die Kommunalpolitik im ländlichen Raum.

Urbane Räume: Die urbanen Ballungszentren sind mit einem großen Zuzug konfrontiert und die Nutzungsmöglichkeiten des Einzelnen in diesen Räumen sind beschränkt. Der öffentliche Raum erfüllt für Jugendliche wichtige Funktionen als Lernraum, als Ort der Sozialisation und Identitätsentwicklung, ist aber auch umkämpft. Hier treffen die unterschiedlichen Interessen, Nutzungs- und Gestaltungsansprüche verschiedener Nutzer:innengruppen aufeinander. In der Regel fehlt es Jugendlichen jedoch an Möglichkeiten der Einflussnahme bei der Planung, Gestaltung und Verwendung ihrer Lebensräume in urbanen Bereichen.

2 Aufgaben der Offenen Jugendarbeit

Entwicklungsaufgaben und gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Lebensphase "Jugend" machen das Spannungsfeld deutlich, innerhalb dessen Jugendliche zwischen persönlicher Individuation und gesellschaftlicher Integration ihren Platz in der Gesellschaft finden sollen. Die Aufgabe der Offenen Jugendarbeit ist, die Jugendlichen hierbei zu unterstützen.

Als eigenständiges Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit integriert sie wissenschaftlich-methodische Ansätze der Sozialarbeit und der Sozialpädagogik in ihrem Tun. An ihren Erziehungs- und Bildungsauftrag knüpfen Mandate, Zielgruppen, Ziele und Rahmenbedingungen der Offenen Jugendarbeit an.

2.1 Exkurs: Offene Jugendarbeit im Kontext von Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Sozialer Arbeit

Historisch aus der Traditionslinie der Sozialpädagogik entstanden, versteht sich die Offene Jugendarbeit als Teil von Sozialer Arbeit, in welchem sich die Professionen Sozialarbeit und Sozialpädagogik gleichwertig zusammenschließen, ohne dabei

ihre Unterschiede aufzugeben. Zum besseren Verständnis erfolgt an dieser Stelle ein kurzer Abriss der unterschiedlichen Traditionslinien von Sozialpädagogik und Sozialarbeit in Österreich mit der abschließenden integrierenden Perspektive.

2.1.1 Die Profession Sozialpädagogik

Die Professionalisierung der Sozialpädagogik lässt sich „(...) mit den beiden Kinderschutzkongressen 1907 in Wien und 1913 in Salzburg markieren“ (Sting 2015, o. S.), die in Zusammenhang mit dem Eindruck einer zunehmenden „Verwahrlosung der Jugend“ (Baernreither 1907 zit. n. Sting 2015, o. S.) einhergingen. Erziehungsprobleme wurden als Aufgabe der gesamten Gesellschaft aufgegriffen und formten damit eine „systematische, staatliche Erziehungspolitik“ (Sting 2015, o. S.). Drei zentrale Aufgabenbereiche wurden dabei in den Blick genommen: der Kinderschutz mit dem Fokus auf das Pflegeeltern- und Kinderwesen, die Fürsorgeerziehung, im Speziellen die Heimerziehung sowie das Jugendstrafrecht mit dem Schwerpunkt Erziehung (Baernreither 1907 zit. n. ebd.).

In den 1920er-Jahren wurde die Sozialpädagogik von der psychoanalytischen Bewegung geprägt. Zentral in dieser Entwicklungsphase waren die Reform der Heimerziehung sowie die Schaffung einer „Theorie der Verwahrlosung“, vorangetrieben von Siegfried Bernfeld und August Aichhorn (Scheipl 2011, S. 1343 zit. n. ebd.). Letzterer wirkte bereits vor dem Ersten Weltkrieg beim Aufbau des Hortwesens in Wien mit (Sting 2015, o. S.) und vertrat die Ansicht, dass „verwahrloste“ Adressat:innen in die Zuständigkeit von Erziehung fallen müssen und nicht in die der Medizin (Aichhorn 1951, S. 14 zit. n. ebd.). Damit ging die Haltung einher, dass es sich um „nor-

male“ Jugendliche handelte, deren Probleme aufgrund einer belastenden Lebenssituation entstanden waren. Die Lösung dieser Lage dementsprechend in der Schaffung positiver Erfahrungsmöglichkeiten.

Durch die Beschränkung auf Wien sowie die fehlende einheitliche sozialpädagogische Berufsausbildung konnte sich die Sozialpädagogik in Österreich allerdings noch nicht etablieren (Scheipl/Heimgartner 2004, S. 129 zit. n. ebd.). Gleichzeitig kam es Ende der 1920er-Jahre zu einer Verschiebung weg von einer psychoanalytisch ausgerichteten Sozialpädagogik hin zu einer sozialhygienisch, medizinisch ausgerichteten, die ihren Höhepunkt im Nationalsozialismus fand und damit auch die psychoanalytische Bewegung beendete. In Kombination mit nationalsozialistischen Ideologien wurden z. B. „Am Spiegelgrund“, einem Wiener Erziehungsheim, ca. 700 Kindern getötet (Neugebauer 2000, S. 149 zit. n. Sting 2015, o. S.).

Auch nach dem Zweiten Weltkrieg lässt sich zunächst noch keine kontinuierliche Professionalisierung der Sozialpädagogik erkennen. Erst ab den 1960er-Jahren bildete sich ein Strang der Erzieher:innenausbildung in sogenannten „Fachschulausbildungen“ heraus, der mit der Schulgesetz-Novelle von 1993 die noch heute bestehenden „Bildungsanstalten für Sozialpädagogik“ umfasst. Laut Schulorganisationsgesetz haben diese Bildungsanstalten das Ziel, „Erzieher“ heranzubilden, „die

Erziehungsaufgaben in Horten, Heimen, Tagesheimstätten und im Betreuungsteil ganztägiger Schulformen sowie in der außerschulischen Jugendarbeit“ (Gnant 2003, S. 462 zit. n. ebd.) erfüllen (Sting 2015, o. S.).

Parallel zur Ausbildung dominierten bis in die 1970er-Jahre zunächst Großheime die pädagogische Praxis. Die erste betreute Wohngemeinschaft wurde dann 1972 in Wien eröffnet, worauf weitere Wohngemeinschaftsgründungen in anderen Bundesländern folgten (ebd.). Es kam zu einer zunehmenden Ausdifferenzierung des Angebots hin zu ambulanten Formen sozialpädagogischer Unterstützung (Scheipl 2007, S. 149ff. zit. n. ebd.).

Zu einer expliziten Nennung der Sozialpädagogik im tertiären Ausbildungssektor kam es erstmals 1978 an der Universität in Graz. In Innsbruck, Wien, Salzburg und Klagenfurt wurden in

Folge ebenfalls sozialpädagogische Studienschwerpunkte wie in Graz eingeführt. Mit 2002 wurde dieser in Innsbruck wieder aufgelöst und in Wien beschränkte sich die sozialpädagogische Ausrichtung auf einzelne, optionale Studieninhalte im Rahmen der Erziehungswissenschaft (Scheipl & Heimgartner 2004, S. 135f. zit. n. ebd.). Generell zeichnen sich die Schwerpunkte der Sozialpädagogik an den österreichischen Universitäten in bestehenden erziehungs- und bildungswissenschaftlichen Fachbereichen ab, wodurch es zu einer engen Anbindung an pädagogische Tätigkeiten und Perspektiven kommt. Folglich fehlt bis heute eine eindeutige und kontinuierliche disziplinäre Entwicklung in der Sozialpädagogik (Ebner 2013, S. 18 zit. n. ebd.).

2.1.2 Die Profession Sozialarbeit

Sozialarbeit hat in Österreich ihren Ursprung in der Fürsorgearbeit. So haben sich in den 1880er-Jahren eine gesamtgesellschaftliche Sozialpolitik und gleichzeitig finanzielle Sicherungssysteme gebildet, was zu unterschiedlichen Formen der Fürsorge führte. Eine erste theoretische Fundierung und Professionalisierung der Sozialarbeit ist auf Ilse Arlt zurückzuführen. Ihr Bestreben war es, das Zustandekommen und die Auswirkungen von Armut zu verstehen, zu beforschen und daraus eine wissenschaftlich begründete Hilfe durch geschulte Kräfte abzuleiten. In ihrer bedürfnis- bzw. gedeihenserfordernisbasierten Fürsorgewissenschaft entwickelte Arlt eine systematische, offen zu verstehende Liste von dreizehn universell gültigen Gedeihenserfordernissen bzw. Bedürfnissen (Ernährung, Wohnung, Körperpflege, Kleidung, Erholung, Luft, Licht, Wärme, Wasser, Erziehung, Geistespflege, Rechtsschutz, Familienleben, ärztliche Hilfe und Krankenpflege, Unfallverhütung und Erste Hilfe, Ausbildung zu wirtschaftlicher Tüchtigkeit), deren Nicht-Befriedigung das Zustandekommen von Armut begründet (Maiss 2016, S. 96-98).

Mit der Einführung der „Vereinigten Fachkurse der Volkspflege“ 1912 ist Arlt auch für eine erste Professionalisierung der Sozialarbeit in Österreich verantwortlich (Scheipl 2011, S. 1344 zit. n. Sting 2015, o. S.). Angelehnt an diese Kurse in Wien fand in den 1940er-Jahren eine entsprechende Verbreitung von Schulen für Sozialarbeit in weiteren Bundesländern Österreichs statt (Scheipl & Heimgartner 2004, S. 117 zit. n. ebd.). 1975 erfolgte eine Umstrukturierung in den postsekundären Sektor als „Akademien für Sozialarbeit“ und schlussendlich eine Akademisierung 2001 mit der Verankerung an Fachhochschulen (ebd., S. 118 zit. n. ebd.). Im Zuge des Bologna-Prozesses und der Einführung von Bachelor- und Masterstudien kam es zu einer Umbenennung in „Soziale Arbeit“, was nun formal zwar den integrativen Anspruch auf Sozialarbeit und Sozialpädagogik erhob, allerdings keinen Bezug auf sozialpädagogische Ausbildungstraditionen nahm.

2.1.3 Integrierende Perspektive

Betrachtet man die aktuellen Professionalisierungstendenzen, so ist mitunter der Wille zur Eigenständigkeit und Abgrenzung gegenüber der jeweils anderen Disziplin teilweise bereits weniger festzustellen. Besonders die Protagonist:innen der „Sozialarbeitswissenschaft“ verlangten nach einer „disziplinären Eigenständigkeit“, die sich gegen eine Pädagogisierung richtet

und gleichzeitig den Anspruch auf Zuständigkeit auf das Feld Sozialer Arbeit erhebt (Sting 2015, o. S.).

Die aktuellen Curricula an den Ausbildungsstätten zu Sozialarbeit und Sozialpädagogik enthalten unterschiedliche Schwerpunktsetzungen. Während die Ausbildungen zur Sozialarbeit (seit 2001 „Soziale Arbeit“) an den österreichischen

Fachhochschulen einen hohen Anteil an Recht und einen relativ geringen Anteil an (sozial-)pädagogischen Inhalten aufweisen, beruhen die universitären Studiengänge zur Sozialpädagogik in Graz und Klagenfurt auf einer breiten erziehungs- und bildungswissenschaftlichen Grundbildung. Hingegen wird der Bereich des Rechts nur in einzelnen Studieninhalten gestreift (Sting 2015, o. S.). An den Kollegs oder Bildungsanstalten für Sozialpädagogik finden ebenfalls konzentriert pädagogische Inhalte Eingang.

Allerdings sind auch integrierende Entwicklungen am Ausbildungssektor festzustellen. Sie zeigen sich etwa an den Fachhochschulen St. Pölten und Burgenland, wo die Ausbildungen Sozialarbeit und Sozialpädagogik in einem Bachelorstudiengang explizit zusammengeführt werden. Gleichzeitig haben sich an den Universitäten in Graz ein Schwerpunkt im Bereich der partizipativen Forschung und in Klagenfurt ein Schwerpunkt in qualitativer Forschung mit der Orientierung an Bildungsfragen, Kinderschutz, Gesundheitsthemen sowie Sozial- und Integrationspädagogik herausgebildet (ebd.).

Die Anforderungen der Praxis sprechen für ein integratives Konzept Sozialer Arbeit, das die Sozialarbeit mit der Sozialpädagogik verbindet. Schon Thiersch begründet diese Sicht mit Lebensverhältnissen, die durch Pluralisierung und Individualisierung gekennzeichnet sind. Ein integratives Konzept Sozialer Arbeit beschreibt Thiersch (2004, S. 147-153 zit. n. Sting 2015) „als System ‚professionell-institutionalisierter Hilfe‘, das die Gewährleistung materieller und sozialer Unterstützung mit erzieherischen und bildungswirksamen Interventionen verbindet. Sie entsteht parallel zu sozialpolitischen Regelungen und sozialen Sicherungssystemen als Antwort auf die gesellschaftlichen Brüche und Verwerfungen der modernen Industriegesellschaft, auf das Versiegen naturwüchsiger Formen der Solidarität und gegenseitigen Unterstützung. Mit der Pluralisierung und Individualisierung der Lebensverhältnisse im gegenwärtigen gesellschaftlichen Transformationsprozess breiten sich Situationen der Desorientierung und Instabilität, des Nicht-mehr-Zurechtkommens und der Unterstützungsbedürftigkeit bis in die Mitte der Gesellschaft aus, sodass Soziale Arbeit zu einem selbstverständlichen, integralen Bestandteil moderner Gesellschaften wird.“ (Sting 2015, o. S.).

Aktuelle Organisationsformen Sozialer Arbeit, die etwa nach dem Konzept des „Case Management“ oder der „Sozialraumorientierung“ arbeiten, fügen ebenfalls beide Ansätze zusammen und nicht zuletzt der Blick auf die dritte Entwicklungslinie Sozialer Arbeit – „der Gesundheitsfürsorge“ neben der „Armen- und Jugendfürsorge“ (Homfeldt & Sting 2006, S. 10f.) – zeigt, „dass professionelle pädagogische Begleitung und soziale Unterstützung inzwischen zur Normalität geworden sind, auch unabhängig von einer Gefahren- und Problemsicht“ (Heimgartner 2009, S. 178 zit. n. Sting 2015, o. S.).

In der Sozialen Arbeit mit Jugendlichen wird von deren Lebenswelt ausgegangen, die die Perspektive der Bildung, Erziehung und Entwicklung ebenso beinhaltet wie Fragen der Hilfeleistung und Unterstützung bei diversen Problemlagen. Diese unterschiedlichen Aspekte der Lebensrealitäten sind mit dem Alltag der Jugendlichen verknüpft. Die Offene Jugendarbeit geht vom Wissen der Sozialen Arbeit aus, gleich, welcher Tradition sie entsprungen ist. Sie bezieht sich auf Theorien der psychisch-sozialen Entwicklung, der Sozialisation, der Erziehung und Bildung, des Sozialen Raums u. v. m. Diese Theorien stammen aus unterschiedlichen Bezugswissenschaften und werden in eine Beziehung zur Sozialen Arbeit gesetzt.

In den letzten Jahren fanden mehr aus der Praxis heraus Bemühungen statt, der in der Praxis offenkundigen integrierenden Perspektive entsprechend auch Ausdruck zu verleihen. Diese Bestrebungen, Aktivitäten und Initiativen mündeten letztlich 2022 in ein erstes umfassendes gemeinsames Dokument, dem Identifikationsrahmen für Sozialpädagogik und Sozialarbeit (obds 2022). Als nächster Schritt folgte 2024 die Verabschiedung des Sozialarbeits-Bezeichnungssatzes 2024 (SozBezG 2024) (obds o. J.), welches wiederum die Auseinandersetzung der Community Sozialer Arbeit mit einem geforderten Grundstudium Sozialer Arbeit im Umfang von 60 ECTS forderte. In Zusammenarbeit der Ausbildungsstätten, der berufspolitischen Vertretungen sowie Gremien Sozialer Arbeit wurde ein weiterer Meilenstein 2024-2025 umgesetzt, indem ein sogenannter „Qualifikationsrahmen Sozialer Arbeit in Österreich“ entwickelt und festgehalten wurde (AG Sozialpädagogik, FBKSSO, Netzwerk Sozialpädagogik Österreich, OBDS, OGSA, ÖFAS & ÖFEB Sektion Sozialpädagogik 2025).

2.2 Erziehungs- und Bildungsauftrag

Der gesetzliche Auftrag an Offene Jugendarbeit ist verkürzt ausgedrückt „Erziehung und Bildung“ und die Begleitung der Jugendlichen bei der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben, die im Jugendalter an sie gestellt werden (vgl. Part II, Kap. 1.3.2 oder Kap. 1.4.2). Es wird damit zum Ausdruck gebracht, dass Entwicklungsaufgaben und gesellschaftliche Rahmenbedingungen von „Jugend“ Erfordernisse von Erziehung und Bildung sichtbar machen, die an traditionellen institutionellen Bildungsorten nicht ausreichend erfüllt werden können. In der Offenen Jugendarbeit kommt ein Bildungsverständnis zum Tragen, das sich aus drei Konzepten speist. Es geht von einem neuhumanistischen Bildungsideal der Selbstermächtigung des Subjekts aus, weist in seiner Kritik an gesellschaftlichen Machtverhältnissen ein emanzipatorisches Potenzial auf und setzt an bestehenden Bildungsbenachteiligungen an. Die Rolle der Erziehung ist hierbei, entsprechende Ziele, Werte und Normen zu vertreten und so bewusst Einfluss auf Bildungsprozesse zu nehmen (Raithel, Dollinger & Hörmann 2009, S. 22). Die drei Bildungskonzepte werden folgend skizziert.

Das neuhumanistische Bildungsideal fordert die Notwendigkeit einer allgemeinen Menschenbildung (gegenüber der beruflichen Bildung als Qualifikation für ein bestimmtes Arbeitsgebiet) als „allgemeine Übung der Hauptkräfte des Geistes“ (Humboldt 1993, S. 172 zit. n. Bernhard 2018, S. 139), die Menschen dazu befähigt, „selbständig handelnd und gestaltend in die gesellschaftliche Lebenspraxis einzugreifen“ (Bernhard 2018, S. 139). Bildung im neuhumanistischen Verständnis zielt auf Selbstermächtigung der Heranwachsenden. Unter schwierigen (Bernhard schreibt „identitätsgefährdenden“) Sozialisationsbedingungen bedeute dies eine „emanzipative Selbstfindung“, indem man ein kritisch-distanziertes Verhältnis zur Welt aufbaut, um dann die eigene Position in dieser Welt zu bestimmen, Wirklichkeit zu erobern und bewusstseinsmäßig verfügbar zu machen (ebd., S. 142). Dieser Aspekt der Bildung als emanzipativer Selbstfindung wird in der Kritischen Theorie um den Anspruch der Emanzipation aus gesellschaftlichen Machtverhältnissen erweitert.

Kritisch-emanzipatorische Bildung, so artikulierte etwa Horkheimer als einer der Vertreter der Kritischen Theorie, sie müsse das Ziel der „Herbeiführung des vernünftigen Zustands“ (Horkheimer 1937, S. 270 zit. n. Schröder 2018, S. 456) verfolgen, und dazu bedürfe es einer individuellen und gesellschaftlichen Emanzipation von Herrschaft. Auch Adorno – als ein weiterer Vertreter der Kritischen Theorie – verfolgt eine emanzipatorische Idee von Bildung, wenn er den Zusammenhang zwischen Erziehung und Mündigkeit herausstreicht. Um sich von verinnerlichten Autoritäten (z. B. der Eltern) zu lösen, müsste dieser Gegenstand der Auseinandersetzung sein und dies sei nur durch eine „Erziehung zum

Widerspruch und Widerstand“ möglich (Adorno 1971 zit. n. Schröder 2018, S. 456). Die Jugendbewegung der 1970er-Jahre, an die auch die heutige Offene Jugendarbeit teilweise anknüpft, bezog sich übrigens ebenfalls auf ein solches kritisch-emanzipatorisches Bildungsverständnis, das Herrschafts- und Machtausübungsformen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen thematisierte und in diesem Sinne auch heute noch aktuell ist (im Geschlechterverhältnis, in Bildungsinstitutionen, in Stadtteilen, im ländlichen Raum, in Parteien und Verbänden, an der Teilhabe an technischen und medialen Neuerungen etc.) (Schröder 2018, S. 457). Eine Bildung, die an (ungleiche) Lebenswelten von Jugendlichen anknüpft, müsse sich, so Schröder (ebd.), jedenfalls auf gesellschaftskritische Analysen stützen, um bestehende Ungleichheiten nicht weiter zu verfestigen.

Das Konzept der **Sozialen Bildung** (Sting 2010) arbeitet die milieuspezifische Kontextgebundenheit von Bildungsprozessen und damit einhergehende Reproduktion sozialer Ungleichheit anhand dreier Dimensionen heraus: der soziokulturellen, der sozialstrukturellen und der interaktiven Dimension.

- Die soziokulturelle Dimension verweist auf unterschiedliche Handlungspraxen verschiedener Bevölkerungsgruppen bzw. Milieus, die noch dazu gesellschaftlich verschieden bewertet werden. So wird etwa in anerkannten Institutionen wie der Schule oder Hochschule v. a. auch in Schriftform erworbene formelle Bildung hoch bewertet, während face-to-face-ausgetauschte handwerklich-manuelle Fertigkeiten oder mündliche Tradierungen einen niedrigen Stellenwert besitzen. Da nun jene Bevölkerungsgruppen mit den gesellschaftlich hoch bewerteten Bildungsformen die kulturell Mächtigen in einer Gesellschaft sind, führen die Alltagspraxen der anderen, weniger Mächtigen, diese immer mehr in Exklusion und Isolation.
- Die sozialstrukturelle Dimension bezieht sich auf den Zusammenhang von sozialer Position und soziokultureller Praxis. Ist man in der Gesellschaft ganz unten, hat man mit anderen Bewältigungsanforderungen, etwa der Erfahrung von Armut zu kämpfen als jene, die oben sind und die Definitionsmacht von Bildung haben. Ein Beispiel wären subkulturelle, sozial abweichende Bewältigungsstrategien von Jugendlichen, wodurch, indem sie Strategien der Selbstabschließung sind, die Spaltung der Gesellschaft noch vertieft wird.
- Die interaktive Dimension verweist auf die Interaktionen. Interaktionen finden in sozialen Milieus statt und ihre Formen hängen von dem Erhalt oder Nicht-Erhalt sozialer Anerkennung ab, d. h. in manchen Milieus bekommen gewaltvolle Interaktionen soziale Anerkennung, in anderen nicht. Die jeweiligen Interaktionspraxen können unterschiedlich

mit den gesellschaftlichen Kompetenzanforderungen (einer Wissensgesellschaft) zusammenpassen. Gewisse Interaktionspraxen ziehen Isolation und Ausgrenzung nach sich, was etwa bei Schulverweigerung zum Ausdruck kommt. Die Schulverweigerung, an sich schon gesellschaftlich missachtet, verstärkt noch die Exklusionserfahrungen, indem sie eine gesellschaftlich anerkannte Bildungszukunft verbaut.

Eine Bildungsarbeit, die das Ziel von Bildungsgerechtigkeit verfolgt, müsse nun, so Sting (2010), im Sinne einer „Differenzbearbeitung“ an den drei Dimensionen der sozialen Ungleichheit anschließen. Sie müsse zunächst an der Selbstentfaltung der Bildungssubjekte ansetzen und die Selbstbildungsergebnisse der Adressat:innen ernst nehmen, auch und vor allem dann, wenn diese den gesellschaftlich anerkannten Bildungsergebnissen widersprechen. Dann gehe es darum, subjektive, biografisch bedeutsame Potenziale aufzuspüren und an deren Entfaltung zu arbeiten. Dazu müssten die Betroffenen als selbstbestimmte Akteur:innen in die Bildungsarbeit einbezogen werden. Respektiert man ihre Sicht, wird etwa klar, dass es sich beim Rauschtrinken um eine sinnhafte Alltagspraxis handelt, die mit der Lebenskonstellation Heranwachsender in der gegenwärtigen Gesellschaft zusammenhängt. Und schließlich müsse sich die Bildungsarbeit an der Perspektive sozialer Integration orientieren. Dies zielt auf die Mikroebene sozialer Interaktionen. Für die Soziale Arbeit sei dabei die Herausforderung zu bewältigen, integrative Gruppen- und Interaktionskontexte bei gleichzeitiger Möglichkeit der vielseitigen Selbstentfaltung der Subjekte zu schaffen.

Offene Jugendarbeit ist ein Arbeitsfeld für eine Bildungsarbeit, die, entsprechend eines neuhumanistischen Bildungsideals, die Jugendliche mit ihren spezifischen Entwicklungsaufgaben in den Mittelpunkt stellt, ihr kritisch-emanzipatorisches Potenzial gegenüber gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur Entfaltung bringen und sozialer Ungleichheit entgegenwirken kann. Dieses Verständnis von Bildung geht in seiner Eigen-

ständigkeit (seinem emanzipativen Selbstverständnis) über die im Kontext von Sozialer Arbeit oft bemühte Heraushebung von nonformalem und informellem Lernen in Abgrenzung zu formaler Bildung hinaus, wenngleich diesen Formen des Lernens eine große Bedeutung im Kontext der Offenen Jugendarbeit zukommt. Während formelle Bildung über das Erlernen gesetzlich festgelegter Inhalte in anerkannten Bildungsinstitutionen (Schule, Universität) über formelle Abschlüsse (Abschlusszeugnis, Maturazeugnis) erworben wird, findet non-formelles Lernen über institutionell organisierte, aber offene Bildungsangebote statt (z. B. im Kindergarten oder in der Offenen Jugendarbeit), die ohne Zertifikate und verpflichtend einzuhaltende Curricula auskommen. Informelles Lernen findet weitgehend unorganisiert in Alltagsvollzügen statt. Es ist in der Regel ungeplant und passiert in Form sozialer Praxis, z. B. in der Interaktion mit Peers oder Pädagogen und Pädagoginnen. Ein Beispiel wäre der Erwerb einer Sprache durch informelle Kommunikation mit Freund:innen oder das Erlernen einer handwerklich-künstlerischen Fertigkeit (z. B. Upcycling, Basteln, Reparieren, Bauen usw.) im gemeinsamen Tun mit den Fachkräften.

Kritisch ist die Betonung non-formaler und informeller Lernprozesse dann zu betrachten, wenn diese in ihrer Verzweckung für den Erwerb formaler Bildung gesehen werden und somit den Anschein ihrer Nachrangigkeit nicht verlieren. Ein Beispiel wäre es, wenn Freizeitangebote der Offenen Jugendarbeit nur dazu dienen, Jugendliche einer Ausbildung zuzuführen. Ebenso kritisch zu reflektieren ist das jugendpolitische Anliegen, informell erworbene Kompetenzen nur zum Zwecke der Arbeitsmarkteingliederung zu zertifizieren. Demgegenüber ist am Anspruch der Offenen Jugendarbeit als eigenständiger Bildungsinstanz festzuhalten, die sich gegenüber gesellschaftlichen Erwartungen durchaus widerständig verhalten kann (Bütow 2017, S. 51-52).

2.3 Das doppelte Mandat (Tripelmandat)

Die Offene Jugendarbeit handelt im Rahmen des sogenannten „doppelten Mandats“, das am Spannungsfeld der Jugendphase zwischen persönlicher Entwicklung und gesellschaftlichen Erwartungen ansetzt. Der Begriff des „doppelten Mandats“ wurde von Böhnisch & Lösch (1973, insb. S. 28 zit. n. Wendt 2015, S. 28) erstmals in den Diskurs um den Auftrag der Sozialen Arbeit insgesamt eingebracht. Allerdings unterlag die thematische Auseinandersetzung damit dem für die letzten Jahrzehnte allgemein feststellbaren Wechsel zwischen individualisierenden und politisierenden Paradigmen in der

Sozialen Arbeit. In dieser Auseinandersetzung befindet sich Offene Jugendarbeit im Schnittpunkt zwischen jugendlichen Interessenslagen und den gesellschaftlichen Erwartungen. Das bedeutet, Offene Jugendarbeit ist mit einem doppelten Mandat konfrontiert, das in sich vielfältig ist. Sie hat einerseits die Interessen der Jugendlichen zu vertreten und von diesen auszugehen, aber diese Interessen sind unterschiedlich und vielfältig. Daher wird es für die Offene Jugendarbeit vonseiten der Jugendlichen auch nicht nur einen Auftrag geben! Offene Jugendarbeit kann andererseits an der (beauftragenden, för-

dernden und zahlenden) Gesellschaft und ihren Strukturen (den Behörden und Kommunen) nicht unbekümmert vorbeigehen.

Doch wie formuliert sich deren gesellschaftspolitischer Auftrag? In einer demokratisch organisierten Gesellschaft gibt es nicht nur einen Auftrag, wie es in demokratisch organisierten Gesellschaften auch nicht nur eine sogenannte „richtige“ gesellschaftspolitische Vorstellung gibt. Es gibt daher mindestens unterschiedliche, möglicherweise sogar gegensätzliche Vorstellungen von dem, was gesellschaftspolitisch wünschenswert ist. Somit gibt es unterschiedliche bis widersprüchliche

Aufträge an die Offene Jugendarbeit, mit denen sie zurechtkommen muss (Scheipl 2013, S. 10).

Um einen weiteren Aspekt erweitert wird die Diskussion um die Mandate der Sozialen Arbeit von Silvia Staub-Bernasconi (2007a, S. 198-202), die ein drittes Mandat für die Soziale Arbeit formuliert, und zwar die Selbstvertretung der Profession Soziale Arbeit. Aus dem doppelten Mandat wird somit ein „Tripelmandat“. Für das Arbeitsfeld der Offenen Jugendarbeit bedeutet dies, dass sich ihre Aufgaben zwischen gesellschaftlichen und jugendlichen Interessen sowie der Weiterentwicklung ihrer Profession bewegen.

2.4 Zielgruppen

Zu einer definierten Zielgruppe gehören Personen, die durch bestimmte Angebote durch Einsatz spezifischer Methoden unter dem Blickwinkel der Umsetzung festgelegter Ziele erreicht werden sollen. Für die Offene Jugendarbeit sind dies neben der Hauptzielgruppe der Jugendlichen bzw. jungen Menschen zwei weitere Anspruchsgruppen, die vor allem die gesellschaftlichen Interessen vertreten: die Auftraggeber:innen und die Kooperationspartner:innen der Offenen Jugendarbeit.

Die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit stehen im Spannungsfeld zwischen den Erwartungen und Bedürfnissen der unterschiedlichen Ziel- und Dialoggruppen. Sie handeln in diesem Spannungsfeld gestützt auf ihre fachlichen Kenntnisse und im Wissen über ihr „doppeltes Mandat“!

2.4.1 Jugendliche bzw. junge Menschen

Die Steirische Jugendstrategie bezieht sich auf „alle jungen Menschen in der Steiermark“. Sie legt für die Offene Jugendarbeit die Altersspanne von 10 bis 26 Jahren fest, um der Verlängerung der Jugendphase (z. B. in Bezug auf längere Ausbildungszeiten und spätere Familiengründung, aber auch in Bezug auf die früher einsetzende Pubertät) Rechnung zu tragen. Es wird jedoch von einer Kernzielgruppe für die Offene Jugendarbeit ausgegangen, die gegebenenfalls bedarfsgerecht angepasst und erweitert wird. (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2025, S. 11). Als Hauptzielgruppe der Offenen Jugendarbeit werden daher die 12- bis 21-Jährigen definiert, als erweiterte Zielgruppe die Kinder ab 10 Jahren und die Jugendlichen bis 26 Jahren. Das unterschiedliche Alter ergibt sich auch aus den unterschiedlichen Altersgruppen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den verschiedenen Förderrichtlinien, wie z. B. auf europäischer Ebene (bis 30 Jahre), auf Bundesebene (bis 30 Jahre) und auf Länderebene (bis 26 Jahre). Darüber hinaus gibt es Angebote der Offenen Jugendarbeit (z. B. Kindergemeinderat, Kidsdays oder Kinderferienprogramme), die sich bedarfsorientiert auch an Kinder im Alter von z. B. 6 bis 12 Jahren richten und von den Gemeinden

an die Offene Jugendarbeit übertragen werden (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013, S. 21).

Ausgehend von den Lebenslagen und Bedürfnissen von Jugendlichen und dem Bedarf vor Ort entwickeln sich Angebote der Offenen Jugendarbeit für spezifische Gruppen von Jugendlichen. Die Offene Jugendarbeit versucht von ihrem Selbstverständnis her unterschiedliche Ansprüche zu bedienen. Sie will einerseits generell für alle interessierten Kinder und Jugendlichen offen sein und sich somit nicht auf einzelne Zielgruppen spezialisieren; andererseits ist die Offene Jugendarbeit als Teil der Sozialen Arbeit immer schon auf vordefinierte jugendliche Problem- oder Risikogruppen hin orientiert und versteht auch ihre Arbeit als spezielles Angebot für diese Gruppen. Vor dem Hintergrund der sozialräumlichen Verankerung der Offenen Jugendarbeit ist jede Einrichtung gefordert, pädagogische Angebote mit Blick auf die Jugendlichen im näheren Umfeld zu entwickeln und zugleich spezifische Gruppen gezielt anzusprechen (Willems, Heinen & Meyers 2016).

Deinet & Sturzenhecker (2005) beziehen sich auf relevante Strukturmerkmale, entlang derer sich die Zielgruppen der

Offenen Jugendarbeit identifizieren und beschreiben lassen. Zu diesen Merkmalen gehören das Geschlecht und die sexuelle Orientierung, das Alter, das soziale Milieu, der Migrationshintergrund, aber auch jugendkulturelle Orientierungen und mögliche Gewaltbereitschaft. Daraus ableitend werden im Folgenden einige dieser Zielgruppen genannt:

- Einzelpersonen und Cliquen
- Teens, Jugendliche und junge Erwachsene

- Jugendliche mit Migrations- oder Fluchterfahrungen
- Jugendkulturen und -szenen
- Jugendliche mit wenig Teilhabe, minorisierte Gruppen und soziale Randgruppen
- Jugendliche mit Beeinträchtigungen
- Cis-Mädchen und Cis-Burschen¹
- LGBTQIA+-Jugendliche²

2.4.2 Weitere Anspruchsgruppen (Stakeholder)

Weitere Anspruchsgruppen sind Personen, Institutionen oder Einrichtungen, die Teil des Prozesses in der Umsetzung von Offener Jugendarbeit sind und konkretes Interesse an den Ergebnissen und den Aktivitäten haben. Als Stakeholder wird eine Person oder Gruppe bezeichnet, die ein berechtigtes Interesse am Verlauf oder den Ergebnissen eines Prozesses oder Projektes hat. Auftraggeber:innen und Kooperationspartner:innen sind besonders wichtige Anspruchsgruppen der Offenen Jugendarbeit.

Auftraggeber:innen von Offener Jugendarbeit

Auftraggeber:innen der Offenen Jugendarbeit sind Vertragspartner:innen, (Land, Kommunen usw.) die im Rahmen eines Auftrags eine Beauftragung oder Leistungserbringung zur entgeltlichen Besorgung an die Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit übertragen. Für die Träger:innen von Offener Jugendarbeit sind das in den meisten Fällen das Land und die Kommunen.

Kooperationspartner:innen von Offener Jugendarbeit

Regionale bzw. lokale Vernetzung und Kooperation sind wichtige Bestandteile der Offenen Jugendarbeit im Sinne einer sozialräumlich orientierten Offenen Jugendarbeit. Diese gestaltet im Interesse von Jugendlichen politische Prozesse mit und arbeitet mit Verwaltungsorganen der Kommunen, z. B. der Kinder- und Jugendhilfeplanung, zusammen. Wichtige Kooperationspartner:innen sind hierbei andere Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit, Schulen, Vereine und Verbände, Betriebe, Sponsor:innen, örtliche Initiativgruppen, Medien, jugendpolitische Einrichtungen sowie gesetzliche und institutionelle Einrichtungen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe.

Teilweise werden die Angebote der Einrichtungen in Kooperation mit anderen Organisationen geplant und durchgeführt. Eine besondere Herausforderung für die Offene Jugendarbeit ist die Zusammenarbeit mit Schulen. Offene Jugendarbeit ist interessiert an dauerhaften, partnerschaftlichen und verlässlichen Kooperationen mit Schulen. Offene Jugendarbeit kann ihre Fähigkeiten als eigenständige Bildungsinstanz in gemeinsam verantworteten Projekten und Programmen einbringen und ihre Potenziale in Ergänzung und Erweiterung zum eher formell geprägten schulischen Lernen ausschöpfen. Sie fördert grundsätzlich die Partizipation von Jugendlichen, die Einbindung von Eltern und die Öffnung von Schulen zum sozialen Umfeld (z. B. Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz 2016).

Im Folgenden sind mögliche relevante Vernetzungs- und Kooperationspartner:innen einer sozialräumlich orientierten Offenen Jugendarbeit aufgelistet:

- Verbandliche Jugendarbeit
- Kinder- und Jugendhilfe
- Jugendcoaching
- Schule, auch Ganztagschule
- Schulische Nachmittagsbetreuung, Hort
- Schulsozialarbeit
- Streetwork
- Beratungsstellen
- Bildungseinrichtungen
- Beschäftigungsprojekte
- Fachstellen
- Politik
- Behörden
- Exekutive

¹ Cisgender (Gegenteil von Transgender): Das bei der Geburt zugeordnete Körpergeschlecht fällt mit der Geschlechtsidentität zusammen

² LGBTQIA+: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex, Asexual und weitere Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen

2.5 Ziele, Leistungen und Wirkungen

Die Ziele der Offenen Jugendarbeit werden vorwiegend für die Hauptzielgruppe, die Jugendlichen, formuliert. Unter Zielen versteht man in Zukunft liegende, gegenüber der gegenwärtigen Situation veränderte, erstrebenswerte Zustände (z. B. „Kinder und Jugendliche haben die Möglichkeit, sich an kommunalen Entscheidungsprozessen aktiv zu beteiligen.“). Diese Zustände können als Wirkungen bezeichnet werden.

Die Steuerung in der Offenen Jugendarbeit erfolgt auf der Grundlage von Zielvorgaben, die beschreiben, durch welche Leistungen welche Wirkungen bei den unmittelbaren Adressat:innen („den Jugendlichen“) bzw. bei den mittelbaren Adressat:innen („der Kommune“, „der Region“) mit den Angeboten der Offenen Jugendarbeit erzielt werden sollen.

Diese Zielvorgaben werden ebenso wie die zu erbringenden Leistungen häufig im Rahmen von Fördervereinbarungen zwischen öffentlichen Auftraggeber:innen (Kommunen, Landesregierungen, EU) und Leistungserbringer:innen (z. B. Vereine, GmbHs) festgeschrieben. In solchen Fördervereinbarungen werden zusätzlich zu Zielen und Leistungen auch Art und Umfang der Ressourcen beschrieben, die zur Leistungserbringung bzw. zur Zielerreichung eingesetzt werden sollen. Sie werden als Input bezeichnet. In einem Planungsprozess werden Ziele festgelegt und unter Einsatz vorgegebener organisatorischer, zeitlicher und finanzieller Rahmenbedingungen (Input/Ressourcen) werden Aktivitäten in Gang gesetzt, um bestimmte Leistungen zu erbringen (z. B. „Initiierung und Begleitung von Jugendbeteiligungsprozessen“).

Die messbaren, zählbaren bzw. beschreibbaren Ergebnisse dieser Leistungen bilden den Output als einen Aspekt von Wirkung (z. B. die Summe der begleiteten Beteiligungsprozesse, die Anzahl der involvierten Jugendlichen, Art und Umfang der umgesetzten Maßnahmen, leistungsbezogene Fotos, Filme, Texte etc.).

Ein weiterer, weniger mess- und zählbarer Aspekt von Wirkung ist der Outcome. Dieser Outcome bezeichnet weitreichendere Folgen, die diese Leistungen bei unmittelbaren und mittelbaren Adressaten und Adressatinnen hervorbringen (z. B. „Die Aktivitäten der Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit tragen dazu bei, dass Kinder und Jugendliche sich an kommunalen Entscheidungsprozessen beteiligen können.“) (boJA 2021, S. 114 f.).

Wirkungsdimensionen bezeichnen jene individuellen oder gesellschaftlichen Bereiche, innerhalb derer Offene Jugendarbeit den Anspruch erhebt, durch ihre Angebote Wirkungen erzielen zu können. Innerhalb dieser Dimensionen können jeweils Ziele dahingehend definiert werden, welche Wirkungen bei unmittelbaren oder mittelbaren Adressaten und Adressatinnen durch die Leistungen von Offener Jugendarbeit erreicht werden sollen („Wirkungsziele“). Auf Details dazu wird in Part IV näher eingegangen.

2.6 Rahmenbedingungen von Offener Jugendarbeit

Offene Jugendarbeit braucht gute Rahmenbedingungen, um ihre Ziele erreichen zu können. Neben langfristig wirkenden Gesetzen und Verordnungen gehören dazu mittelfristige strategische Steuerungs- und Fördermaßnahmen auf Europa-, Bundes- und Länderebene. Ebenso zu den Rahmenbedingungen zählen Aspekte der Trägerstruktur, der Finanzierung, des Personals, der räumlichen Ausstattung sowie der Öffentlichkeitsarbeit und Dokumentation.

Gesetze, Verordnungen und Strategien beziehen sich darauf, wie die gesetzlichen Grundlagen und die damit einhergehenden Verordnungen und Strategien zur Leistungserbringung beschaffen sind. So bewegt sich die Offene Jugendarbeit, wie jedes andere Handlungsfeld auch, in einem gesetzlichen Rahmen, der von Bund, Ländern und Europäischer Union (EU) vorgegeben wird. Neben den Bestimmungen, die explizit die Gruppe der Jugendlichen betreffen (z. B. Jugend-

förderungsgesetz, Jugendgesetz) sind weitere Rechtsgebiete relevant, die das Arbeitsfeld der Offenen Jugendarbeit berühren, von der Straßenverkehrsordnung, feuerpolizeilichen Vorschriften, Barrierefreiheit, Arbeitsrecht, Hygienestandards bis hin zur Aufsichtspflicht.

Klare Träger:innenstrukturen begünstigen die Effektivität, Effizienz und Wirtschaftlichkeit auch in der Offenen Jugendarbeit. Sie schaffen einen Überblick über die Organisation und die Zuständigkeiten. Zu unterscheiden ist zwischen der normgebenden Instanz (Legislative), der strategischen Führung (Exekutive), der strategischen Planung (Kommission), der operativen Führung (Leitung) und der operativen Planung (Fachkräfte). Wichtige Grundlagen eines jeden Konzeptes sind Sozialraum, Umfeld- und Bedürfnisanalyse, um einen Bedarf gut feststellen, darstellen und argumentieren zu können.

Die Finanzierung der Grundstrukturen und Regelangebote der Offenen Jugendarbeit sind langfristig abgesichert. Zeitlich begrenzte Projektmittel bieten neben Regelangeboten die Chance, auf neue Herausforderungen angemessen und zukunftsweisend zu reagieren und nahe an den Bedürfnissen von Jugendlichen zu sein (Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Baden-Württemberg e. V. 2017).

In den Einrichtungen arbeiten pädagogisch ausgebildete hauptberufliche Fachkräfte. Wenn sie in der Leitung von Einrichtungen Verantwortung tragen, verfügen sie über Leitungs-, Personalführungs- und Organisationskompetenzen. Pädagogische Fachkräfte sind aufgrund ihres direkten Zugangs zu Jugendlichen im Sozialraum Expert:innen für die Lebenswelt dieser. Notwendig sind außerdem eine professionelle fachliche Beratung und Begleitung der Fachkräfte. Berufliche Fort- und Weiterbildung, Supervision und kollegiale Beratung der Fachkräfte werden als Instrument der Qualitätssicherung genutzt und gehören zum professionellen Begleitungsangebot der Träger.

Die Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit gewährleisten unterschiedliche, gestaltbare Räume mit flexiblen Raumkonzepten und ausreichender Ausstattung. Jugendliche finden darin Freiräume vor, die ihnen „im öffentlichen Raum zunehmend verwehrt werden“ (Gspurning & Heimgartner et al. 2016, S. 20). In Innen- und Außenräumen können sie unterschiedlichsten Betätigungen, je nach Interesse und Bedürfnis, nachgehen, sich zurückziehen, sich entspannen und anregende, vertrauensvolle Gespräche führen.

Offene Jugendarbeit präsentiert ihre Leistungen im Rahmen einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit. Dazu gehört, ihre Bildungsleistungen konzeptionell zu formulieren, die Umsetzung transparent zu dokumentieren und selbstbewusst in geeigneter Form nach außen zu vertreten (Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz 2016, o. S.).

Die genannten Rahmenbedingungen werden in den folgenden Parts des vorliegenden Handbuchs konkret und ausführlich dargestellt. Sie werden von den Träger:innen durch und mit ihren Fachkräften in ein für den jeweiligen Standort eigens zu entwickelndes Konzept der Offenen Jugendarbeit eingearbeitet.

3 Ethische Grundlagen der Offenen Jugendarbeit

Ethische Prinzipien auf der Grundlage der Allgemeinen Menschenrechte sind die Basis für professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit (Staub-Bernasconi 2007). Somit agiert auch die Offene Jugendarbeit als eigenständiges Feld der Sozialen Arbeit aus humanitären und demokratischen Idealen heraus und basiert auf dem Respekt vor der Gleichheit, Besonderheit und Würde aller Menschen. Wichtige rechtliche Grundlagen dieser Orientierung bilden die

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Behindertenrechtskonvention
- Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung der WHO
- Jugendpolitische Vereinbarung der Europäischen Union

Diese Grundlagen enthalten allgemeine Ansichten über die Rechte, die jedem Menschen zustehen, ohne Unterscheidung etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugungen, nationaler oder sozialer Herkunft und unabhängig davon, in welchem rechtlichen Verhältnis die Person zu einem Land steht, in dem sie sich aufhält.

Offene Jugendarbeit beinhaltet ein politisches Mandat und bringt sich in normative Diskurse der Gesellschaft ein. Fachkräfte treten dafür ein, dass jeder Mensch am gesellschaftlichen Leben teilhaben und sich mit seiner individuellen Art in soziale und politische Prozesse einbringen kann. Zu ihrem Auftrag gehört es, Menschen zu unterstützen, mehr Kontrolle über ihre Lebenssituation zu erlangen, ihnen Mut zu machen und sie zu befähigen, sich für ihre Ziele einzusetzen und sich mit anderen zusammenzutun, um Missstände abzubauen. Es geht demnach um den Zugang zu Ressourcen in unserer Gesellschaft, die Mitgestaltung demokratischer Prozesse und die Unterstützung kollektiver Teilhabe und Prozesse der Selbstbestimmung (Rieger 2015, S. 1). Die wichtigsten Grundorientierungen von Offener Jugendarbeit sind:

Menschenrechte

Als Menschenrechte werden subjektive Rechte bezeichnet, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Das Konzept der Menschenrechte geht davon aus, dass alle Menschen allein aufgrund ihres Menschseins mit gleichen Rechten ausgestattet sind und dass diese egalitär begründeten Rechte universell, unveräußerlich und unteilbar sind. Die Idee der Menschenrechte ist eng verbunden mit dem Humanismus und der im

Zeitalter der Aufklärung entwickelten Idee des Naturrechtes. Bei Anwendung des EU-Rechts sind die Regierungen letztlich auch verpflichtet, diese einzuhalten (z. B. Europäische Union 2019, o. S.).

Gender-Mainstreaming

Eine Grundlage im Handlungsfeld Offene Jugendarbeit bildet Gender Mainstreaming. Offene Jugendarbeit berücksichtigt die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Mädchen und Burschen von vornherein und regelmäßig, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Geschlechtersensibles Arbeiten als Methode und darauf basierende fachliche Angebote sollen zur Geschlechterdemokratie in Österreich beitragen. Die Praxis der geschlechtersensiblen Offenen Jugendarbeit beschränkt sich aber nicht darauf eine binäre Geschlechterordnung zu reproduzieren, sondern inkludiert gleichermaßen queere Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen (boJA 2017, S. 44f).

Diversität und Inklusion

Die pluralistische Gesellschaft ist heute Realität in allen Lebensbereichen. Jugendliche werden in ihrem unmittelbaren Lebensalltag mit unterschiedlichen Weltbildern, Einstellungen und Lebensformen konfrontiert. Auch für Jugendliche ist soziokulturelle Vielfalt heute Normalität, Begegnungen finden in unterschiedlichen Kontexten des öffentlichen Lebens und in den Medienwelten statt. Dies führt immer wieder zu Überforderungen, Konflikten und Abgrenzungen bei den Beteiligten. In der Begegnung und der Zusammenarbeit mit Jugendlichen in der Offenen Jugendarbeit liegt eine große Chance, für die Vielfältigkeit unserer Gesellschaft zu sensibilisieren. Inklusion in der Offenen Jugendarbeit bedeutet die Bereitstellung von Begegnungsorten und deren Begleitung, damit alle Jugendlichen trotz bestehender Unterschiede, in Bezug auf soziale, nationale, regionale, religiöse und kulturelle Herkunft, bzw. Jugendliche, die im Besitz unterschiedlicher Fähigkeiten und Beeinträchtigungen sind, gemeinsam die Angebote der Offenen Jugendarbeit in Anspruch nehmen können, sich dort beteiligen sowie miteinander und voneinander lernen.

Humanismus und Demokratie

Humanismus ist eine seit dem 19. Jahrhundert gebräuchliche Bezeichnung für verschiedene geistige Strömungen in

diversen historischen Ausformungen. Gemeinsam ist ihnen eine optimistische Einschätzung der Fähigkeit der Menschheit, zu einer besseren Existenzform zu finden. Es wird ein Gesellschafts- und insbesondere Bildungsideal entworfen, das die bestmögliche Persönlichkeitsentfaltung jedes Menschen beinhaltet.

Demokratie bezeichnet heute Herrschaftsformen, politische Ordnungen oder politische Systeme, in denen Macht und Regierung vom Volk ausgehen. Dieses wird entweder unmittelbar oder durch Auswahl entscheidungstragender Repräsentant:innen an allen Entscheidungen beteiligt, die die Allgemeinheit betreffen. In demokratischen Staaten und politischen Systemen geht die Regierung durch politische Wahlen aus dem Volk hervor. Typische Merkmale einer modernen Demokratie sind freie Wahlen, das Mehrheits- oder Konsensprinzip, der Minderheitenschutz, die Akzeptanz einer politischen Opposition, Gewaltenteilung, Verfassungsmäßigkeit, Schutz der Grundrechte, Schutz der Bürgerrechte und Achtung der Menschenrechte. Da die Herrschaft durch die Allgemeinheit ausgeübt wird, sind Meinungs- und Pressefreiheit zur politischen Willensbildung unerlässlich.

4 Grundprinzipien von Offener Jugendarbeit

Ausgehend von den ethischen Grundlagen handelt die Offene Jugendarbeit nach spezifischen Grundprinzipien, die sich aus der Tradition der Sozialen Arbeit herausgebildet haben. In der Offenen Jugendarbeit bedeutet ein „Grundprinzip“ ähnlich einem Grundsatz eher eine Leitlinie, ein Ziel, das weitgehend verwirklicht werden soll. Diese Prinzipien haben auch im Ver-

lauf langfristiger gesellschaftlicher Veränderungen und Weiterentwicklungen in der Offenen Jugendarbeit ihre Gültigkeit behalten. Ohne sie verliert Offene Jugendarbeit ihren Charakter und ihre fachliche Ausrichtung als professionelles Handlungsfeld der Sozialen Arbeit (boJA 2021, S. 52-58).

OFFEN

Bezieht sich auf die kulturelle, weltanschauliche und politische Ungebundenheit der Offenen Jugendarbeit und ihrer Angebote.

FREIWILLIG

Jugendliche nutzen die Einrichtungen und Angebote der Offenen Jugendarbeit freiwillig und entscheiden selbst darüber, welche Aktivitäten sie wahrnehmen, worauf sie sich einlassen wollen und wie lange das sein wird.

KOSTENLOS

Die Angebote der Offenen Jugendarbeit sind kostenlos, es besteht keine Verpflichtung zur Mitgliedschaft und kein Konsumzwang.

PARTIZIPATIV

Partizipation erlaubt Jugendlichen nicht nur eine aktive Mitgestaltung der Angebote und deren Normen, sondern regt sie dazu an, sich einzubringen (Stärkung der demokratischen Erfahrungen).

NIEDERSCHWELLIG

Offene Jugendarbeit versteht sich in der Konzeption, Wahl und Gestaltung ihrer Angebote als niederschwellig (freier, einfacher Zugang).

VERBINDLICH

Merkmale des professionellen Beziehungsangebots an die Jugendlichen sind Verbindlichkeit und Kontinuität. Die Offene Jugendarbeit bedarf dafür ihrerseits verlässlicher Rahmenbedingungen, um diese Kontinuität gegenüber den Jugendlichen sowie auch gegenüber der Politik und des Gemeinwesens gewährleisten zu können.

INKLUSIV

Es ist der Auftrag von Offener Jugendarbeit, eine vielfältige und tolerante Gesellschaft zu prägen, in der alle Jugendlichen dieselben Chancen und Rechte auf die aktive und selbstbestimmte Gestaltung ihres Lebens haben.

ÜBERPARTEILICH UND ÜBERKONFESSIONELL

Offene Jugendarbeit und ihre Angebote und Aktivitäten sind grundsätzlich überparteilich und überkonfessionell.

GESCHLECHTERGERECHT

Geschlechterreflektierende Arbeit versucht, Benachteiligung abzubauen und Gleichberechtigung zu fördern. Ziel ist es, eine selbstbestimmte Geschlechtsidentität mit vielfältigen Facetten zu fördern.

BEZIEHUNGSKONTINUIERLICH

Durch die Beziehungskontinuität in der Offenen Jugendarbeit erleben die Jugendlichen die Konsequenzen ihres Handelns durch die Fachkräfte nicht als endgültige Reaktion, sondern auch als Bildungs- und Erziehungsangebot, sich fachlich begleitet weiterzuentwickeln.

BILDUNGSGERECHT

Es müssen allen Jugendlichen die gleichen Rechte auf Bildung zugestanden werden. Offene Jugendarbeit ermöglicht unterschiedliche Bildungsangebote.

Quelle: Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2020a, S. 2.

Offen

Offenheit bezieht sich auf die kulturelle, weltanschauliche und politische Ungebundenheit der Offenen Jugendarbeit und ihrer Angebote. Jugendliche müssen keinerlei Voraussetzungen erfüllen, um die Einrichtungen nutzen und deren Angebote wahrnehmen zu können. Offen bedeutet zudem, dass die Angebote für alle offen sind, unabhängig von Geschlecht, sozialem Status, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit. Die Jugendlichen bestimmen die Themen und Inhalte, die dann auch Themen und Inhalte der pädagogischen Praxis vor Ort sind.

Die Auseinandersetzung mit den Lebenslagen, Lebensstilen und Lebensbedingungen, den Anliegen und Bedürfnissen der Jugendlichen ist auch der Arbeitsauftrag der Offenen Arbeit. Die Offenheit bezieht sich auch auf die Offenheit der Prozesse, Abläufe und Ergebnisse. Die Offene Jugendarbeit definiert keine vorgegebenen Abläufe, sondern setzt lediglich Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Bearbeiten der Themen und Anliegen der Jugendlichen.

Diese Prozesshaftigkeit gewährleistet bei Jugendlichen die Implementierung von Lern-, Erziehungs- und Bildungsinhalten, die sich aus Sachzusammenhängen ergeben und verzichtet dabei auf eine ergebnisorientierte Ausrichtung. Lernen, Erziehung und Bildung finden ohne Leistungsdruck, empirisch und interessengeleitet in aktiver Aneignung der Jugendlichen statt.

Niederschwellig

„Offene Jugendarbeit versteht sich in der Konzeption, Wahl und Gestaltung ihrer Angebote als niederschwellig. Der Anspruch der Niederschwelligkeit bedeutet den einfachen und freien Zugang zu den Angeboten.“ (boJA 2021, S. 55). Niederschwelligkeit bezeichnet die Eigenschaft der Angebote von Offener Jugendarbeit, die von den Jugendlichen nur einen geringen Aufwand zu einer Inanspruchnahme erfordert. Niederschwelligkeit kann sich dabei auf verschiedenen Ebenen äußern, z. B. darin, dass von den Jugendlichen nur ein geringes Vorwissen verlangt wird oder diese keine weiten Wege auf sich nehmen müssen. „Da es unterschiedliche Grade der Niederschwelligkeit gibt, bedeutet das beispielsweise, dass möglichst wenig Bedingungen definiert werden, es keiner langwierigen Vorabklärungen bedarf und keine oder nur kurze Wartezeiten für die Inanspruchnahme der Angebote gegeben sind.“ (ebd.).

Überparteilich und überkonfessionell

Offene Jugendarbeit und ihre Angebote und Aktivitäten sind grundsätzlich überparteilich und überkonfessionell. Dadurch kann die Offene Jugendarbeit gewährleisten, dass die Angebote für alle offen sind, unabhängig von Geschlecht, partei-

politischer Zugehörigkeit, sozialem Status, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit. Das begünstigt die Möglichkeit für Jugendliche, ohne Einschränkungen die Angebote der Offenen Jugendarbeit in Anspruch zu nehmen und Bildungsinhalte zu erwerben.

Freiwillig

Freiwilligkeit in der Offenen Jugendarbeit besagt, dass Jugendliche die Einrichtungen und Angebote freiwillig nutzen und selbst darüber entscheiden, welche Aktivitäten sie wahrnehmen, worauf sie sich einlassen wollen und wie lange das sein wird. Wesentliche Aspekte der Freiwilligkeit sind damit das Erkennen eigener Bedürfnisse seitens der Jugendlichen, sowie die Selbstbestimmung und die individuelle Motivation. Eine wichtige Voraussetzung in der Interaktion der Fachkräfte mit den Jugendlichen ist des Weiteren, dass die Jugendlichen selbst entscheiden können, wie viel Information sie über sich preisgeben und zu welchem Zeitpunkt sie das tun wollen.

Kostenlos

Offene Jugendarbeit und deren Angebote, Projekte und Veranstaltungen grenzen sich von schulischen oder verbandlichen Formen der Jugendarbeit dadurch ab, dass ihre Angebote kostenfrei, ohne Mitgliedschaft oder besondere Zugangsvoraussetzungen in der Freizeit von Jugendlichen genutzt werden können. Die Angebote der Offenen Jugendarbeit sind kostenlos, es bestehen keine Verpflichtung zur Mitgliedschaft und kein Konsumzwang.

Geschlechtergerecht

Bei der Geschlechtergerechtigkeit wird vor allem die Tatsache berücksichtigt, dass Mädchen und Jungen in unterschiedlichen Lebenslagen aufwachsen. Geschlechterreflektierende Arbeit versucht, Benachteiligung abzubauen und Gleichberechtigung zu fördern. Ziel ist es, eine selbstbestimmte Geschlechtsidentität mit vielfältigen Facetten zu fördern. Dazu werden geschlechtshomogene als auch heterogene Angebote eingesetzt. Die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit benötigen dafür ein Wissen über unterschiedliche Teilhabemöglichkeiten und deren gesellschaftspolitische Auswirkungen sowie die Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion der eigenen Muster, Rollenzuschreibungen und Geschlechterbilder.

Partizipativ

Partizipation erlaubt Jugendlichen nicht nur eine aktive Mitgestaltung der Angebote und deren Formen, sondern regt sie dazu an, sich einzubringen. Aufgrund der wechselnden Gruppenstrukturen, der Freiwilligkeit des Kommens und Gehens müssen Ziele und Inhalte der Angebote mit den Beteiligten im-

mer wieder neu verhandelt werden. Dabei wird die Meinung jedes/jeder Einzelnen ernst genommen und in den Aushandlungsprozess einbezogen, sodass demokratische Erfahrungen der jungen Menschen gestärkt werden. Die Beteiligung von Jugendlichen auch an der Gestaltung ihrer sozialräumlichen Lebensbedingungen, die Unterstützung bei der Artikulation ihrer Interessen und die Förderung ihrer Selbstorganisationsfähigkeit stellen wichtige Grundpfeiler dieses Grundprinzips dar.

Bildungsgerecht

Bildungsgerechtigkeit heißt, dass allen Jugendlichen die gleichen Rechte auf Bildung zugestanden werden müssen. Offene Jugendarbeit ermöglicht es den Jugendlichen, unterschiedliche Bildungsangebote zu nutzen, indem sie ihnen in unterschiedlichen Settings Selbstwirksamkeitserfahrungen bietet und sie anhand von Partizipationsmöglichkeiten dazu befähigt, zukünftig ihr Leben selbstbestimmt zu führen. Auch Jugendliche, die über weniger Potenziale verfügen oder die sich nicht immer regelkonform verhalten, müssen Gelegenheiten für Bildungsprozesse geboten werden, indem ihnen Möglichkeiten für die Auseinandersetzung mit der Welt im Sinne von Grenzen-Setzen, Perspektiven-Aufzeigen und Konfrontationen geboten werden. Bildungskonzepte in der Offenen Jugendarbeit müssen sich also stark an der Partizipation und Entwicklung eines Demokratieverständnisses der Jugendlichen orientieren. Emanzipatorische Bildung in der Offenen Jugendarbeit im Sinne von Ermöglichung von Partizipation durch Aneignung von Raum und das Aushandeln von Regeln ist kein neues Phänomen. Dass die Offene Jugendarbeit wichtige Bildungsmomente ermöglicht, macht die fortlaufende Professionalisierung erkennbar.

Beziehungskontinuierlich

Beziehungskontinuität in der Offenen Jugendarbeit ermöglicht pädagogische Interventionsmöglichkeiten für die Fachkräfte im Sinne von einem Erziehungs- und Bildungsauftrag. Zwischen Fachkräften der Offenen Jugendarbeit und den Jugendlichen finden im Rahmen der Angebotsnutzung ständig Aushandlungsprozesse statt. Jugendliche reiben sich immer wieder an Grenzen und fordern Sanktionen von den Fachkräften heraus, indem Grenzen übertreten werden. Durch die Beziehungskontinuität erleben die Jugendlichen die Konse-

quenzen ihres Handelns durch die Fachkräfte nicht als endgültige Reaktion, sondern auch als Bildungs- und Erziehungsangebot, sich fachlich begleitet weiterzuentwickeln. Offene Jugendarbeit ist auch für junge Menschen da, wenn sie Grenzen übertreten haben und nun die Konsequenzen tragen müssen. Die Fachkräfte bleiben nach wie vor in Beziehung mit den Jugendlichen, begleiten sie und ermöglichen so eine alternative Meinungsbildung und erweiterte Handlungsoptionen (bOJA 2017, S. 43).

Verbindlich

Die Offene Jugendarbeit versteht sich als ein professionelles Handlungsfeld der Sozialen Arbeit. Merkmal des professionellen Beziehungsangebotes an die Jugendlichen sind Verbindlichkeit und Kontinuität. Die Offene Jugendarbeit bedarf dafür ihrerseits verlässlicher Rahmenbedingungen, um diese Kontinuität gegenüber den Jugendlichen sowie auch gegenüber der Politik und des Gemeinwesens gewährleisten zu können. Voraussetzung dafür ist eine verbindliche und kontinuierliche Absicherung durch Politik und Gemeinwesen.

Inklusiv

Offene Jugendarbeit schafft Zugänge für alle Jugendlichen. Inklusion in der Offenen Jugendarbeit bedeutet, dass alle Menschen trotz bestehender Unterschiede in Bezug auf soziale, nationale, regionale, religiöse und kulturelle Herkunft, die im Besitz unterschiedlicher Fähigkeiten und Beeinträchtigungen sind, gemeinsam leben, lernen und arbeiten und dadurch zu einer Gesellschaft der Vielfalt ihren Beitrag leisten. Es ist der Auftrag von Offener Jugendarbeit, eine vielfältige und tolerante Gesellschaft zu prägen, in der alle Jugendlichen dieselben Chancen und Rechte auf die aktive und selbstbestimmte Gestaltung ihres Lebens haben.

5 Fachliche Orientierungen und Fachkonzepte von Offener Jugendarbeit

Fachliche Orientierungen und Fachkonzepte enthalten grundlegende und umfassende Aussagen über das Selbstverständnis und die zentralen Orientierungen einer Profession. Für die Soziale Arbeit sind das fachlich bzw. normativ begründete Handlungsmaximen, die zum Teil arbeitsfeld- und zielgruppenübergreifend formuliert werden. Sie vermitteln den Fachkräften in einer abstrakten Form jenseits aktueller inhaltlicher Ausrichtungen eine gewisse fachliche Identität, ohne dass schon genauer festgelegt wird, wie in spezifischen Situationen zu handeln sei und welche konkreten Angebote es benötigt. Fachliche Orientierungen und Fachkonzepte weisen Beständigkeit auf und sind unabhängig von Struktur- und Rahmenbedingungen Grundlage der fachlichen Arbeit. Folgende fachliche Orientierungen und Fachkonzepte der Sozialen Arbeit lassen sich auf das Feld der Offenen Jugendarbeit anwenden:

Lebenswelt- und Subjektorientierung

Der philosophisch auf Edmund Husserl und sozialwissenschaftlich auf Alfred Schütz zurückgehende Begriff der „Lebenswelt“ zielt sowohl auf die subjektzentrierte als auch auf die intersubjektive Wirklichkeit der Menschen. „Die Lebenswelt umfasst die Deutungs- und Handlungsmuster der Menschen, mit denen sie in den Dimensionen Raum und Zeit agieren und die auferlegte soziale Wirklichkeit in Interaktion mit den Mitmenschen modifizieren“ (Rahn 2010, S. 147). Die Lebenswelt eines jeden Menschen resultiert aus dem subjektiven Verständnis davon, „wie die Welt funktioniert“. Vor allem die Erfahrungen mit der Familie, mit Peergroups, mit Institutionen wie Schule und Verwaltung, Erfahrungen im öffentlichen Raum, aber auch Medien und jugendkulturelle Leitbilder beeinflussen die Lebenswelten von Jugendlichen. Von Relevanz für die Offene Jugendarbeit sind besonders jene Bedeutungszuschreibungen von Jugendlichen, welche aus alltäglichen Begebenheiten und Erfahrungen gewonnen werden. Die funktionalen Zusammenhänge, die dabei konstruiert werden (Ursache, Wirkung, Sinnhaftigkeit etc.), helfen den Jugendlichen dabei, sich in ihrer Umwelt zurechtzufinden und ein subjektiv stimmiges Weltbild aufzubauen. Lebensweltorientierung heißt, die sozioökonomischen Lebensverhältnisse und die vorherrschenden Werte und Normen in ihrer Bedeutung für die Jugendlichen, die kulturellen und subkulturellen Prägungen, aber auch die beeinflussenden Ideologien, Politiken und die individuellen Wünsche und Lebensentwürfe der betreffenden Personen so weit wie möglich zu berücksichtigen. Eine lebensweltorientierte Soziale Arbeit geht allerdings über die fraglose

Akzeptanz dieser Lebensverhältnisse hinaus und konfrontiert die Jugendlichen gegebenenfalls mit einschränkenden und behindernden „Borniertheiten“, die, im Kampf um bessere Lebensverhältnisse, „von Ansprüchen, Trauer, Resignation und Wut, von Hoffnungen und Träumen“ (Grunwald & Thiersch 2004, S. 18) getrieben sind. Insofern schwankt der lebensweltorientierte Ansatz auch in der Offenen Jugendarbeit stets zwischen einer akzeptierenden Haltung gegenüber den lebensweltlichen Deutungen der Jugendlichen und einem kritischen Hinterfragen dieser Deutungen zur Erweiterung von Handlungsspielräumen.

Sozialraumorientierung

Die Sozialraumorientierung mit ihren Ursprüngen in der angelsächsischen Tradition der Gemeinwesenarbeit hat für die Soziale Arbeit Relevanz, indem sie über die Arbeit an Einzelfällen hinausgeht und die Besonderheiten der unmittelbar räumlich-physischen Umwelt in ihre Arbeit miteinbezieht (Fehren 2009, S. 287), um letztendlich zu einer Verbesserung der Lebensverhältnisse aller im Sozialraum Lebenden beizutragen. Charakteristisch für eine sozialraumorientierte Soziale Arbeit sind die aktivierende anstatt betreuende Arbeit, der Vorrang personaler und sozialräumlicher Ressourcen gegenüber institutionellen Ressourcen, zielgruppen- und bereichsübergreifende Aktivitäten und die Vernetzung verschiedener (sozialer) Einrichtungen (Hinte 2009, S. 20). Für die Offene Jugendarbeit bedeutet dies einerseits, Ressourcen der Gemeinde bzw. des Stadtteils wie Einrichtungen und Orte oder Räume, die für Jugendliche von Bedeutung sind, sowie familiäre Hintergründe in die Arbeit miteinzubeziehen bzw. diese miteinander zu vernetzen. Andererseits sind für die Offene Jugendarbeit die Perspektiven, Wertungen und Sinnzuschreibungen der Jugendlichen in Bezug auf ihren Lebensort jeweils Grundlage und Ausgangspunkt ihrer Arbeit. Mitbestimmung, Bedarfsorientierung und differenzierte Angebote für unterschiedliche Milieus sind nur so umsetzbar. Das Ziel in der Sozialraumorientierung ist es, dass Fachkräfte durch methodische und inhaltliche Interaktionen das räumlich-physische Umfeld gemeinsam mit den Jugendlichen mitgestalten können. Die Fachkräfte arbeiten mit den vorhandenen Ressourcen und versuchen durch eine Schärfung der Wahrnehmung diese Ressourcen auch für die dort lebenden Menschen sichtbar und zugänglich zu machen.

Bedürfnisorientierung

Verschiedene Wissenschaftler:innen haben sich schon mit Bedürfnissen von Menschen auseinandergesetzt. Zu nennen sind etwa die in Part I, Kapitel 2.1 ausgeführten, von der Pionierin der Sozialen Arbeit in Österreich, Ilse Arlt, als „Ge-deihenserfordernisse“ formulierten universellen Bedürfnisse, deren Befriedigung Menschen vor Armut bewahren soll. Berühmt sind auch die hierarchisch angeordneten Bedürfnisse in der Pyramide des Sozialpsychologen Abraham Maslow (2000/1943). Des Weiteren sollen spezifisch auf das Jugendalter zugeschnittene Bedürfnissammlungen genannt werden (z. B. Damm 1974; Garrison & Garrison 1975), die mitunter zu räumlichen Bedürfnissen weiterentwickelt wurden (Daschütz 2006; Heimgartner 2014). Gemeinsam haben diese mehr oder weniger differenzierten Sammlungen, dass sie neben physiologischen Grundbedürfnissen das Bedürfnis nach Sicherheit, Bedürfnisse nach Gemeinschaft bzw. sozialer Einbindung sowie ein Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung enthalten. Letzteres wird etwa bei Maslow oder Garrison & Garrison zu einem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung überhöht. Eine weitere Gemeinsamkeit ist die Annahme, dass eine Befriedigung der Bedürfnisse ein gutes Leben für Menschen ermöglicht. Ausgehend von der Kenntnis dieser universell-menschlichen Bedürfnisse, aber auch dem Respekt vor individuellen Ausprägungen von Bedürfnissen, stellt die Offene Jugendarbeit ein Arbeitsfeld dar, in dem Jugendliche vielfältige Möglichkeiten vorfinden, ihre Bedürfnisse zu befriedigen.

Ressourcenorientierung

Der Orientierung an Ressourcen in der Sozialen Arbeit liegt die Perspektive zugrunde, dass Menschen in ihrer Lebensführung, der Realisierung ihrer Lebensentwürfe und auch der Bewältigung von Herausforderungen und Problemen auf Ressourcen angewiesen sind (Nestmann 2004, S. 71). Diese offensive Haltung steht einer defensiven, an Defiziten von Menschen (z. B. „Aggressivität“) orientierten Sicht entgegen. Ressourcen können nach Herriger (2006) unterteilt werden in Personenressourcen und Umweltressourcen. Zu Personenressourcen zählen physische, psychische, kulturelle und symbolische sowie relationale Ressourcen. Umweltressourcen sind soziale, ökonomische, ökologische und professionelle Ressourcen. In der Offenen Jugendarbeit wird versucht, die je individuell vorhandenen Personen- und Umweltressourcen den Jugendlichen zu finden und diese im Rahmen der Erziehungs- und Bildungsarbeit nutzbar zu machen. In der Offenen Jugendarbeit sollen Informationen und Wissen über Stärken und Interessen des/der Jugendlichen Ausgangspunkt für die Unterstützung und Begleitung sein, die die Fachkräfte den Jugendlichen bereitstellen können. Zur Überwindung von Schwächen wird im Zuge der Ressourcenorientierung an den Stärken der Jugendlichen angesetzt, um das Selbstbewusstsein und das Gefühl von Selbstwirksamkeit zu fördern. Diese auf Ressour-

cen ausgerichteten Erkenntnisprozesse sollen Jugendlichen ermöglichen, ihre Stärken und Fähigkeiten wahrzunehmen und von einer zumeist hoch belastenden Fixierung auf die eigenen Probleme und Unzulänglichkeiten abzulassen.

Empowerment

Das Konzept des Empowerments zielt auf das Aufbrechen ungleicher Machtverhältnisse und bedeutet im Kontext der Offenen Jugendarbeit, dass Jugendliche sich mächtig fühlen, indem ihnen kein vorgefertigtes Programm übergestülpt wird, sondern sie dieses im Sinne der Partizipation mitgestalten. Darüber hinaus werden im Angebot und in der persönlichen Interaktion unter Einbeziehung anderer fachlicher Orientierungen (Ressourcenorientierung, Lebensweltorientierung, Bedürfnisorientierung) Jugendliche angeregt, ihre jeweiligen Lebensverhältnisse zu hinterfragen, darin eingelagerte, für sie ungünstige Machtungleichgewichte aufzubrechen und so „die Kraft gewinnen, derer sie bedürfen, um ein nach eigenen Maßstäben buchstabiertes ‚besseres Leben‘ zu leben“ (Herriger 2006, S. 13f. zit. n. Heimgartner 2009, S. 50).

Zielgruppen- und Diversitätsorientierung

Die Einsicht, dass Jugendliche heterogen und vielfältig sind, kann als Grundlage einer zielgruppenorientierten Jugendarbeit verstanden werden. Es wird damit einer „Pädagogik der Vielfalt“ (Prengel 2006) Rechnung getragen, die Jugendlichen mit all ihren Verschiedenheiten einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung ermöglicht, „um auf der Basis solcher Gleichberechtigung die je besonderen, vielfältigen Lern- und Lebensmöglichkeiten zu entfalten“ (Prengel 2006, S. 185). Das setzt voraus, die Verschiedenheiten (z. B. geschlechtsbezogene, ethnische, kulturelle) zu erkennen. Ziel der Offenen Jugendarbeit ist es, unter Berücksichtigung von Differenzlinien innerhalb der Vielfalt bzw. Diversität Jugendliche anzusprechen, in jugendspezifische Angebote einzubeziehen und ihnen neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen. Diesem hohen Anspruch kann in der Praxis nur dann entsprochen werden, wenn in der Planung und Umsetzung von Angeboten jeweils gezielt die einzelnen Nutzer:innengruppen gekannt und berücksichtigt werden. Als eine zentrale Aufgabe einer zugleich diversitäts- und zielgruppenorientierten Jugendarbeit wird hier die Zielgruppensteuerung genannt, d. h. die aktive und systematische Auseinandersetzung mit der potenziellen Gesamtzielgruppe „Jugendliche“ im jeweiligen Einzugsbereich einerseits sowie andererseits mit der Frage, welche Segmente dieser Zielgruppe man tatsächlich erreicht – und welche (warum) nicht. Während nämlich in der Forderung nach grundsätzlicher Zugänglichkeit für alle Jugendlichen zunächst eine Absage an jegliche Form des Ausschlusses bzw. der Bevorzugung bestimmter Gruppen zum Ausdruck kommt, reflektiert das Konzept der Zielgruppenorientierung darauf, dass

es sich bei allen Jugendlichen zuallererst um Individuen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen handelt und dass daher auch nicht alle Jugendlichen mit denselben Angeboten und Settings adressierbar sind. Vielmehr geht es einer zugleich diversitäts- wie zielgruppenorientierten Jugendarbeit darum, möglichst viele unterschiedliche Jugendliche bzw. Gruppen von Jugendlichen mit möglichst heterogenen Angeboten und Settings anzusprechen, ohne dabei die Forderung nach einer grundsätzlichen Zugänglichkeit für alle interessierten Jugendlichen aus den Augen zu verlieren (z. B. Gregorz & Widmann 2015, S. 33-49).

Managementorientierung

Offene Jugendarbeit muss sich in unterschiedlichen Richtungen immer weiter professionalisieren, nicht nur in der Konzeption und Angebotsplanung (Bedarfsanalyse, Evaluation pädagogischen Handelns), sondern auch in den betriebswirtschaftlichen Bereichen (Kunden-, Ziel- und Managementorientierung). Die daraus abgeleiteten Angebote und Leistungen werden öffentlich dargestellt und im Rahmen von Beauftragungen und Leistungsvereinbarungen mit den kommunalen Auftraggeber:innen sowie auch den zuständigen Fachabteilungen des Landes abgestimmt. Insofern gilt es, fachliche Vernetzungen mit allen Anbietern und Anbieterinnen und Institutionen herzustellen, die in der Lebenswelt der Jugendlichen relevant sind. Managementorientierung meint hier die eigenen Abläufe, Methoden, Arbeitsformen und Angebote auf ihre Effektivität, Effizienz, Qualität, Marketing, Dienstleistung, erzielte Wirkungen, Leistung und Ertrag, Kontrolle und Zielerreichung, Wettbewerb und Kundenzufriedenheit im Blick zu haben. Selbst wenn die Ausrichtung von Offener Jugendarbeit nicht auf finanzielle Gewinne abzielt, besteht trotzdem die Verpflichtung zu verantwortungsvoller Führung der Organisation. Dazu bedarf es einer Grundlage von Management-Methoden und -Instrumenten.

6 Themen und Praxen in der Offenen Jugendarbeit

Die zentralen Themen der Offenen Jugendarbeit leiten sich von den zu bewältigenden Entwicklungsaufgaben im Jugendalter ab. Die Entwicklungsaufgaben beschreiben die altersbezogenen Erwartungen der Gesellschaft zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt, die Bezug auf gesellschaftliche Normen und soziales Rollenverhalten nehmen, über die in einer Kultur eine breite Übereinstimmung besteht. In die Entwicklungsaufgaben gehen die kollektiven Urteile darüber ein, was in einem bestimmten Altersabschnitt des Lebens als angemessene Entwicklung und als anzustrebende Veränderung anzusehen ist und deshalb als Ziel für das individuelle Verhalten gesetzt werden soll.

Entwicklungsaufgaben bezeichnen in diesem Sinn die Umsetzung von körperlichen, psychischen, sozialen und ökologischen Anforderungen der Persönlichkeitsentwicklung in sozial und kulturell akzeptierten Verhaltensprogrammen und werden von den klassischen Sozialisationsinstanzen unterstützt und begleitet. Offene Jugendarbeit begleitet Jugend-

liche bei der Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben, die im Jugendalter an sie gestellt werden und bedient sich dabei unterschiedlicher Methoden der Sozialen Arbeit:

- Bildung und Erziehung erfahren
- Freizeit gestalten
- Geschlechteridentitäten entwickeln
- Beteiligung erproben und Lebenswelten gestalten
- Werthaltungen entwickeln und Demokratie leben
- Diversität erleben und Integration mittragen
- Begegnungsräume schaffen
- Persönlichkeit und Beziehungen entwickeln
- Gestaltungsräume aneignen
- Prävention verankern
- Gemeinsamkeit erleben
- Gesundheitskompetenz entwickeln
- Kultur mitgestalten

7 Ausrichtungen der Offenen Jugendarbeit

Unter Ausrichtung versteht man die Art und Weise, wie Offene Jugendarbeit strukturiert ist und in welcher Form sie in der Praxis stattfindet. Dazu gehört auch, wie das Zusammenspiel von Zielen, Zielgruppen, Arbeitsprinzipien, Angeboten und Methoden in der Realität umgesetzt wird. Neben den klassischen Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit wie Jugendzentren, Jugendtreffs oder Jugendkulturzentren, die sich durch eine bestimmte Zentrums- und Raumfunktion auszeichnen, haben sich weitere Konzepte und Methoden etabliert,

in denen Offene Jugendarbeit vor allem lebensweltorientiert im öffentlichen Raum – im Sozialraum der Jugendlichen – angeboten wird. Abgeleitet aus den Zielen, Zielgruppen, Arbeitsprinzipien, Angeboten und Methoden lassen sich somit zwei generelle Ausrichtungen der Offenen Jugendarbeit in Österreich beschreiben:

- Standortbezogene Jugendarbeit
- Mobile Jugendarbeit

7.1 Standortbezogene Jugendarbeit

Offene Jugendarbeit konzipiert und betreibt Einrichtungen (gebaute Räume) wie z. B. Jugendzentren, Jugendtreffs oder Jugendcafés mit regelmäßigen Öffnungszeiten und nutzt diese als "informelle" Treffpunkte für Jugendliche, in denen sie sich treffen, beteiligen und/oder weitere Angebote in Anspruch nehmen können. Die Bereitstellung von realen Räumen für Jugendliche ist ein Angebot im Rahmen der Offenen Jugendarbeit. Die Einrichtungen bzw. Räumlichkeiten sind als Ressourcen und Treffpunkte zu verstehen und beinhalten ihrerseits eine Vielzahl von weiteren Ressourcen, Möglichkeiten und Angeboten (z. B. Musikanlage, Bar, Tischfußball etc.), die den Jugendlichen zur Verfügung stehen. Im Rahmen dieser Räume haben die Jugendlichen die Möglichkeit, weitere professionell begleitete Angebote in Anspruch zu nehmen. Damit geht die Verantwortung einher, diese Räume nicht nur zugänglich zu halten, sondern in ihrer Offenheit allen Jugendlichen zur Verfügung zu stehen, einerseits in Bezug auf die Zugänglichkeit der Einrichtungen (Öffnungszeiten), aber auch in Bezug auf die unterschiedlichen Besucher:innen-Gruppen, die die Räume und Angebote für sich in Anspruch nehmen möchten. Offene Jugendarbeit bietet Jugendlichen Freizeit-, Lern- und Erfahrungsräume außerhalb von Familie, Schule und der gewohnten Peergroup. Darüber hinaus erhalten Jugendliche professionelle Beziehungsangebote zu Erwachsenen (Fachkräften) (bOJA 2021, S. 18). „Dadurch können sie soziale Anerkennung und Selbstwirksamkeit erfahren“ (Böhnisch 2012, S. 139 zit. n. bOJA 2021, S. 18). Die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit sind Garant:innen für die Offenheit der Infrastruktur und damit auch verantwortlich für die Aushandlung und Einhaltung von Hausregeln (was ist erlaubt, was ist nicht erwünscht, welche Sanktionen gibt es bei Verstößen gegen die Hausregeln). Viele Einrichtungen der Of-

ffenen Jugendarbeit bieten neben ihren standortbezogenen Angeboten auch aufsuchende/herausreichende Formen von Offener Jugendarbeit im öffentlichen Raum an. Diese zielt darauf ab, mit den Jugendlichen in Kontakt zu kommen, sie auf die Angebote der Einrichtung aufmerksam zu machen, sie zu den Öffnungszeiten einzuladen, den Sozialraum besser kennenzulernen und auf die Bedürfnisse und Problemlagen der Zielgruppe in ihrem Lebensumfeld eingehen zu können (bOJA 2021, S. 18).

Ziele:

- Offenen Treffpunkt anbieten
- Rahmenbedingungen für Kommunikation schaffen
- Klima der gegenseitigen Akzeptanz und Wertschätzung schaffen
- Schaffung einer jugendgerechten Atmosphäre
- sinnvolle Freizeitgestaltung ermöglichen
- alternative Konfliktlösungsmodelle vermitteln
- Partizipation fördern
- Aufbau von Vertrauen/Beziehungsarbeit
- Förderung kreativer, musischer und sportlicher Fähigkeiten

„Die besondere Qualität dieser Treffpunkte liegt neben den spezifischen Angeboten und Schwerpunkten in der Schaffung eines verbindlichen gemeinschaftlichen und kreativen Milieus. Dieses zeichnet sich durch Strukturen aus, die sich u. a. mit Verbindlichkeit, gegenseitiger Akzeptanz, Gewaltfreiheit, Partizipationsmöglichkeiten und authentischen Erwachsenen (Fachkräften) als Ansprechpersonen für Kinder und Jugendliche beschreiben lassen.“ (Verein Wiener Jugendzentren 2006, o. S. zit. n. bOJA 2017, S. 47).

7.2 Mobile Jugendarbeit

Mobile Jugendarbeit ist ein lebensweltorientiertes, begleitendes, unterstützendes, ermöglichendes, beratendes und helfendes Angebot der Offenen Jugendarbeit, das sich in der unmittelbaren Arbeit flexibel an den Bedürfnissen und Ressourcen der Jugendlichen in ihrem Sozialraum orientiert. Mobile Jugendarbeit wendet sich vorrangig an junge Menschen in ihren selbst gewählten (Cliquen-/Gruppen-) Gemeinschaftsstrukturen in einem definierten Gebiet im öffentlichen Raum und lernt dabei deren Lebenswelt und Bedürfnisse »vor Ort« kennen (boJA 2021, S. 19.). Das bedeutet, dass Mobile Jugendarbeit in erster Linie junge Menschen erreicht, die ihre Freizeit im öffentlichen Raum verbringen. Dabei schafft Mobile Jugendarbeit aktiv Kontaktangebote, die die Basis für eine weitere Beziehung und Zusammenarbeit mit den Jugendlichen bilden. Eine spezielle Methode der Mobilen Jugendarbeit ist Streetwork. Mit dieser Methode können viele Jugendliche erreicht werden, die durch raumgebundene Angebote der Sozialen Arbeit nicht so leicht erreichbar sind.

Mobile Jugendarbeit nimmt auch eine „kritische“ parteiliche Interessensvertretung für Jugendliche im öffentlichen Raum wahr und wirkt Verdrängungsprozessen entgegen, indem sie Jugendliche bei der Erhaltung, Erschließung und Gestaltung von öffentlichen (z. B. Parks, Spielplätze, Sportanlagen usw.), aber auch gebauten (z. B. Jugendtreffs, Jugendräume usw.) Räumen begleitet, gemeinsame Angebote setzt und unterstützt (ebd., S. 19).

Beide Ausrichtungen der Offenen Jugendarbeit, die standortbezogene und die mobile Jugendarbeit, bieten im Rahmen ihrer Aufträge je nach Bedarf die in Kapitel 8 beschriebenen unterschiedlichen Angebote an. Dabei bedienen sie sich der in Kapitel 9 beschriebenen Methoden.

8 Angebote der Offenen Jugendarbeit

Angebote innerhalb der Offenen Jugendarbeit sind konkrete, verbindliche und verlässliche Sach- und Dienstleistungen für die Zielgruppen, also die Jugendlichen und Stakeholder der Offenen Jugendarbeit. Der Grad der Verbindlichkeit des Angebots kann unterschiedlich ausgeprägt sein (z. B. gegenüber Jugendlichen oder Geldgeber:innen). Das konkrete Angebot hängt stets von vorhandenen Rahmenbedingungen, also rechtlichen, finanziellen, räumlichen und personellen Ressourcen ab.

Für die Jugendlichen muss das Angebot so gestaltet sein, dass sie in der Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben unterstützt werden, dass sie Bildung und Erziehung erfahren und sich in demokratischer Beteiligung erproben können. Grundsätzlich lassen sich die Angebote in standortbezogene und mobile Angebote unterscheiden. Standorte wie Jugendzentren, Jugendtreffs oder Jugendkulturzentren zeichnen sich durch eine gewisse Mittelpunkt- und Gastgeber:innenfunktion aus. Bei Mobiler Jugendarbeit handelt es sich um eine aufsuchende Ausprägungsform Offener Jugendarbeit, die sich an junge Menschen in einem definierten Gebiet (Sozialraum) richtet und auf Jugendliche in öffentlichen und halböffentlichen Räumen zugeht (boJA 2021, S. 19). Folgende Angebote werden im Rahmen standortbezogener und Mobiler Jugendarbeit bereitgestellt. Sie haben besondere Bedeutung als sogenannte Alleinstellungsmerkmale bzw. sind wichtige Merkmale im Arbeitsfeld der Offenen Jugendarbeit:

Z. B. Offener Betrieb

(siehe dazu unter Part III, Kapitel 1, "Kernbereiche")

Sozialräumlich orientierte Angebote, z. B. Kooperationsprojekte mit lokalen Einrichtungen, soziokulturelle Angebote im öffentlichen Raum, infrastrukturelle Angebote (Raumvermietung), Sozialraumanalyse

Themenspezifische Angebote, z. B. medienpädagogisches Angebot, ausbildungs- und arbeitsweltbezogenes Angebot, spielpädagogisches Angebot, sportliche Angebote, sexualpädagogisches Angebot

Beteiligungsangebote, z. B. Begleitung von autonomen Jugendräumen/Jugendinitiativen, Reiseangebote und Jugend-

begegnungen, Proberaum- und Tonstudionutzung, Gestaltungsangebote

Informations- und Beratungsangebote, z. B. niederschwellige Beratung, Mediationsangebote, Begleitungs- und Vermittlungsangebote etc.

In den Kernbereichen der Planung und Umsetzung der Offenen Jugendarbeit wird auf die einzelnen und weiteren Angebote näher eingegangen.

Für Stakeholder, die neben den Auftraggeber:innen auch Kooperationspartner:innen verschiedenster öffentlicher Bereiche (z. B. Ausbildung, Politik, Kultur usw.) beinhalten, können folgende Angebote gesetzt werden:

Ausbildung, Fortbildung, Qualifizierung (Praktikumsplätze, Zivildienstplätze, Fachliche Begleitung von Bachelor-/Masterarbeiten, Fort- und Weiterbildungen)

Beratung und Begleitung (Beratung der Jugendpolitik bei Jugendfragen)

Information (Tag der offenen Tür, Gemeindeinformation, Information für Erwachsene zum Thema „Jugend“)

Koordination (Zusammenführen und Abstimmen von unterschiedlichen Bedürfnissen: wer, was, wann, wo, wie?)

Lobbying (Kinderrechte bekannt machen, Kinder und Jugendliche im öffentlichen Raum positiv thematisieren)

Öffentlichkeitsarbeit (Kampagne zum Thema „Jugendschutz und Vorbildwirkung durch Erwachsene“)

Ressourcen zur Verfügung stellen (Räume vermieten, Technik verleihen, Know-how zur Verfügung stellen).

9 Methoden der Offenen Jugendarbeit

Die Methoden der Offenen Jugendarbeit leiten sich aus jenen der Sozialen Arbeit ab. Diese sind planmäßige, systematische, begründete und in Hinsicht auf ihre Wirkung überprüfbare Verfahren, Handlungen bzw. Vorgehensweisen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Zuvor festgelegte Grundprinzipien als Arbeitshaltungen bilden den Rahmen für die Auswahl spezifischer Methoden zur Erreichung der definierten Ziele. Methoden der Sozialen Arbeit thematisieren jene Aspekte im Kontext sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Konzepte, die auf eine planvolle, nachvollziehbare und damit kontrollierbare Gestaltung von Prozessen abzielen und die dahingehend zu reflektieren und überprüfen sind, inwieweit sie dem Gegenstand, den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, den Interventionszielen, den Erfordernissen des Arbeitsfeldes, der Institution, der Situation sowie den beteiligten Personen gerecht werden (Galuske 2009, S. 31).

Die Methoden, die in der Offenen Jugendarbeit angewandt werden, sind zunächst die „direkt interventionsbezogenen Methoden“ (Galuske 2015), die sich aus dem klassischen Dreigestirn der Sozialen Arbeit herleiten: der Einzelfallarbeit, der Gemeinwesenarbeit und der Sozialen Gruppenarbeit. Sie spielen vorwiegend in der direkten Interaktion mit der Zielgruppe der Jugendlichen eine Rolle.

Einzelfallarbeit mit dem Ziel der Verbesserung individueller Lebensverhältnisse. Im Zentrum der Einzelfallarbeit steht die persönliche Beziehung zwischen Adressat:in und Professionellem/er als Medium der Veränderung.

"Offene Jugendarbeit arbeitet mit einzelnen jungen Menschen unter dem Schwerpunkt der Verbesserung der Lebenslage der/des einzelnen Jugendlichen. Es geht dabei um die Lösung von Problemstellungen und Herausforderungen durch Bewältigungsstrategien, die beim Individuum ansetzen. Ein typisches Angebot im Kontext der Einzelfallarbeit ist die Beratung." (bOJA 2017, S. 49f.).

Gemeinwesenarbeit zur Verbesserung sozialräumlicher Strukturen. Die Offene Jugendarbeit wendet die Methode der Gemeinwesenarbeit an, mit dem Ziel der Verbesserung der Strukturen eines Gemeinwesens unter dem Blickwinkel, was junge Menschen benötigen (bOJA 2021, S. 64f.). Als „Gemeinwesen“ werden in der allgemeinen Begriffsverwendung alle Organisationsformen des menschlichen Zusammenlebens bezeichnet, die über den Familienverband hinausgehen. Die Netzwerkarbeit, in der die Jugendlichen mit verschiedenen Stakeholdern des Gemeinwesens gezielt vernetzt werden, ist ein Beispiel der Gemeinwesenarbeit.

Soziale Gruppenarbeit mit dem Ziel der Entwicklung sozialer Kompetenzen. In der Sozialen Gruppenarbeit wird die Gruppe als Ort und Medium der Intervention genutzt, mit der geschulte Fachkräfte das Ziel der „sozialen Funktionsfähigkeit“ (Konopka 1971, S. 35 zit. n. Galuske 2015, S. 1025) verfolgen.

"Die Soziale Gruppenarbeit als Methode der Offenen Jugendarbeit nutzt gruppendynamische Prozesse, um Themen, Fragestellungen und Probleme aufzuzeigen und zu bearbeiten. „Besondere Bedeutung kommt in der Offenen Jugendarbeit der Arbeit mit Peer Groups, Szenen und Cliques zu.“ (bOJA 2017, S. 50). Erlebnispädagogische Projekte wären ein Beispiel Sozialer Gruppenarbeit.

Hinzu kommen Methoden, die seit den 1990er-Jahren infolge der aktivierenden Modernisierung des Sozialstaates bzw. der Ökonomisierung der Sozialen Arbeit in die Diskussion eingebracht wurden und weit über die direkte Arbeit mit den Jugendlichen hinausgehen. Sie zielen in hohem Maße auf die Erhöhung bzw. Beibehaltung der Professionalität und Qualität der Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit. Galuske (2015) unterteilt diese Methoden in „indirekt interventionsbezogene“ und in „struktur- und organisationsbezogene“ Methoden.

Die **indirekt interventionsbezogenen Methoden** haben die Reflexion der direkten Interventionen (mit den einzelnen und Gruppen von Jugendlichen, mit dem Gemeinwesen) zum Inhalt, wirken aber nicht unmittelbar strukturierend auf den Interventionsprozess ein. Diese Methoden zielen vorwiegend auf die Erhöhung der Professionalität des Personals bzw. des Arbeitsfeldes. Beispiele indirekt interventionsbezogener Methoden sind Selbstevaluation, Supervision/Coaching, Intervention, Teamentwicklung, Rating Assessment, Qualitätsentwicklung, Organisationsentwicklung oder Berufsfeldanalyse.

Die **struktur- und organisationsbezogenen Methoden** wirken sich in einem noch größeren Rahmen indirekt auf die konkreten Interventionen aus, indem sie auf Strukturen und institutionelle Rahmenbedingungen innerhalb und außerhalb der Organisation, bis hin zu den politischen Rahmenbedingungen, zielen. Es gehören zu diesen Methoden das (Sozial-)Management, die Organisationsentwicklung, Führung/Personalentwicklung, die Qualitätsentwicklung, Managing Diversity/Gender Mainstreaming, Controlling, Fundraising/Sponsoring, Marketing, (Sozial-)Planung, Kinder-/Jugendhilfeplanung, Sozialraumanalyse/Sozialstrukturanalyse (Becker 2011).

In der Offenen Jugendarbeit kommt grundsätzlich das gesamte Methodenrepertoire zum Einsatz, wobei Schwerpunkte je nach zielgruppenspezifischen, sozialräumlichen und auch organisationsspezifischen Besonderheiten gesetzt werden. Zu erwähnen ist, dass es zwischen Angebot und Methode manchmal zu begrifflichen Überschneidungen kommt, obwohl sich die beiden Kategorien in ihrer Dynamik unterscheiden. Ein Beispiel: Während ein erlebnispädagogisches Angebot die (eher statisch zu verstehende) Dienstleistung bezeichnet, die die Offene Jugendarbeit den Jugendlichen zur Verfügung stellt, beinhaltet die Methode der Erlebnispädagogik die konkreten (dynamischen) Handlungen, die der/die Professionelle in der Arbeit mit den Jugendlichen setzt.

10 Potenziale von zukunftsorientierter Offener Jugendarbeit

Offene Jugendarbeit stellt einen wichtigen Sozialisations-, Erziehungs- und Bildungsort für Jugendliche dar und verfügt über viele Potenziale, um den Prozess ihres Aufwachsens professionell zu begleiten. Dabei lassen sich nach Rauschenbach et al. (2010) vier Leitbegriffe identifizieren, die sich als Grundelemente der Potenziale einer zukunftsfähigen Offenen Jugendarbeit anbieten: Bildung, Verantwortung, Gemeinschaft, Integration. Diese vier Dimensionen könnten sich als Schlüsselbegriffe einer zukunftsweisenden Offenen Jugendarbeit erweisen.

Bildungspotenziale

„Die bildungsbezogenen Potenziale der Offenen Jugendarbeit lassen sich als personale, praktische und soziale Bildung ebenso umschreiben wie als erfahrungsbasierte, lebensweltlich geprägte Alltagsbildung (Rauschenbach 2009). Dabei steht im Vergleich zur Schule weniger das ‚Beibringen‘ und ‚Belehren‘ der Jugendlichen im Vordergrund als vielmehr das selbstentdeckende Lernen, das partizipative und eigenständige Entwickeln von Meinungen, Haltungen und Werten, das nicht-intendierte Erlernen von Alltagskompetenzen unter Realbedingungen sowie das konkrete, aktivierende Tun, beispielsweise durch konkrete Übernahme von sozialer Verantwortung.“ (ebd., S. 237).

Verantwortungspotenziale

„Ohne die Bereitschaft von Menschen, sich aus freien Stücken und ohne Entgelt zu engagieren, verantwortungsvolle Aufgaben im Gemeinwesen oder in gemeinnützigen Organisationen zu übernehmen, wären die Kommunen, die Vereinslandschaft und auch die Jugendverbände als wichtige Bausteine der Zivilgesellschaft nicht denkbar. Verantwortungsübernahme ist konstitutiv für eine lebendige Demokratie und für die Existenzfähigkeit gemeinnütziger Organisationen. Untrügliches und alternativloses Kennzeichen einer dynamischen Zivilgesellschaft ist die Fähigkeit und Bereitschaft der einzelnen Bürgerinnen und Bürger, für sich, für andere und für das Gemeinwesen aktiv Verantwortung zu übernehmen. Auf diese Ressource kann auch eine moderne Gesellschaft nicht folgenlos verzichten. Vielmehr muss es ein Grundanliegen jedweder politisch-sozialen Gemeinschaft sein, dass Menschen sich mit ihr identifizieren und sich in ihr freiwillig engagieren. Diese gesellschaftliche Seite der Verantwortungsübernahme ist eine wesentliche Zielperspektive eines "freiwilligen En-

gagements" von Heranwachsenden in den jugendgemäßen Settings der Offenen Jugendarbeit. Hierin liegen wichtige Potenziale und Chancen des Erwerbs einer Kompetenzdimension, die unter den Begriffen der politischen Bildung oder der sozialen Kompetenz mitschwingen. Diese Dimension ist aber nur die eine Seite des Verantwortungspotenzials der Offenen Jugendarbeit. Die andere Seite liegt unterdessen in dem pädagogischen Motiv des Erwachsenwerdens von jungen Menschen im Sinne einer Befähigung, das eigene Leben selbst kompetent und verantwortlich in die Hand zu nehmen. Diese Kompetenz zur Lebensführung (vgl. Rauschenbach 2009) umfasst auch die keineswegs triviale Herausforderung, nicht nur Verantwortung für den eigenen Lebensunterhalt zu übernehmen, sondern ggf. auch für eine Familie und für eigene Kinder. Diese Dimension ist im Generationenbezug eine mindestens ebenso anspruchsvolle Herausforderung wie die Führung eines Lebens in ökonomischer Unabhängigkeit und Eigenregie. Das Verantwortungspotenzial in der Offenen Jugendarbeit hat somit zwei Seiten, eine, die sich vorzugsweise auf das Gemeinwesen, den sozialen Kontext und die Gesellschaft bezieht und eine, die sich zuallererst auf die Person selbst und ihre Befähigung zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung bezieht.“ (Rauschenbach et al. 2010, S. 251).

Gemeinschaftspotenziale

„Das Leben in modernen Gesellschaften erfordert neben Kompetenzen der individuellen Lebensführung und -bewältigung auch solche des sozialen Zusammenlebens und der Gemeinschaftsfähigkeit (vgl. Bundesjugendkuratorium 2001). Jugendarbeit war seit ihrer Entstehung aus der bürgerlichen Jugendbewegung stets Ort[sic!] der Gesellung und Gemeinschaft Kinder und Jugendlicher, die sich durch ähnliche Interessen, Einstellungen und Werte untereinander verbunden fühlen. Sie verdanken ihre Anziehungskraft dem Wunsch Heranwachsender nach Beziehungen und Austausch mit anderen, nach Freunden und dem Zusammensein mit Gleichaltrigen. Wie aktuelle Studien wiederholt gezeigt haben, kommt diesen Dimensionen für junge Menschen eine wichtige Bedeutung zu. Die Offene Jugendarbeit kommt diesem Bedürfnis entgegen, dort spielen Gleichaltrigengruppen eine wichtige Rolle. Sie ermöglichen Kontakte und Freundschaften, Rückhalt und soziale Zugehörigkeit (vgl. Sturzenhecker 2002). In der Sozialisationsforschung wird davon ausgegangen, dass für die Entwicklung einer eigenständigen, kompetenten und sozial verantwortlichen Persönlichkeit Erfahrungen

sozialer Zugehörigkeit und Gemeinschaft, von Anerkennung und gesicherten Beziehungen grundlegend sind (vgl. Keupp 1999). Die Entwicklungspsychologie sieht das Bedürfnis nach sozialer Einbindung gleichrangig neben dem nach Autonomie (vgl. Deci/Ryan 1993; BMFSFJ 2005). Soziale Beziehungen der Anerkennung und Gemeinschaft beeinflussen demzufolge Selbstbild und Verhalten Kinder und Jugendlicher. Nur in Beziehungen zu anderen und durch deren Anerkennung können junge Menschen sich auch selbst als Person erkennen und Selbstbewusstsein, Selbstachtung und Selbstwertgefühl entwickeln (vgl. Honneth 1992).“ (ebd., S. 257).

Integrationspotenziale

„Angebote der Offenen Jugendarbeit können sicherlich einen wichtigen Baustein bzw. einen relevanten Standortfaktor einer kleinräumigen Inklusionspolitik darstellen, die insbesondere für junge Menschen mit wenig Teilhabe an der Gesellschaft und mit Blick auf große Segregationsprozesse notwendig erscheint. (...) [In] diesen Funktionen der Offenen Jugendarbeit, die eng mit ihren Besonderheiten verbunden sind – hohe Freiheitsgrade hinsichtlich selbstbestimmten Handelns, große Bedeutung von selbst gewählten und inszenierten Gleichaltrigengruppen, eine spezifische Mixtur aus Konsum-, Rückzugs- und Anregungsangeboten, starke Lebensweltbezüge etc. – (...)“ (ebd., S. 264) liegt ein großes Potenzial, Jugendliche beim Hineinwachsen in die Gesellschaft zu unterstützen. Aktuell wird der Integrationsbegriff zunehmend durch den Begriff „Inklusion“ ersetzt. Für die Offene Jugendarbeit stellt sich zukünftig die erweiterte Aufgabe, auch Menschen mit verschiedenen körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen in ihren Angeboten zu berücksichtigen (Rauschenbach et al. 2010).

Die Offene Jugendarbeit bietet mit ihren spezifischen Angeboten vielfältige Erziehungs- und Bildungschancen, insbesondere für soziale und personale Kompetenzen, die an anderen Sozialisationsorten, auch im formalen Bildungssystem nicht ausreichend vermittelt werden können. Sie orientiert sich an einem subjektorientierten, demokratischen Bildungsbegriff, der zudem durch die Berücksichtigung von Diversität unter Jugendlichen ein hohes Integrationspotenzial aufweist. Darin liegen entscheidende individuelle wie auch gesellschaftliche Chancen und Ressourcen für die Zukunft.

PART II

BEZUGSRAHMEN DER OFFENEN JUGENDARBEIT

Part II des vorliegenden Handbuchs fokussiert jene Voraussetzungen und (rechtlichen) Rahmenbedingungen, unter denen Offene Jugendarbeit agiert und ihre Angebote in der Praxis setzt. Donabedian (o. J.) spricht in diesem Zusammenhang von

„(...) relativ stabilen Charakteristika der eingesetzten personellen und materiellen Ressourcen, die dem Leistungsanbieter zur Verfügung stehen. Materielle oder sachliche Rahmenbedingungen beziehen sich auf die technische Ausrüstung, die bauliche Einrichtung, die Infrastruktur sowie die Räumlichkeiten und Arbeitsmittel. Unter personellen Ressourcen lassen sich die Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen sowie der Aus-, Weiter- und Fortbildungsstand des Personals subsumieren. Zum anderen sind auch die organisatorischen und finanziellen Gegebenheiten, z. B. Arbeitskonzepte und rechtliche/vertragliche Bestimmungen (...) gemeint“, unter denen sich die Leistungserbringung vollzieht.

1 Gesetze und Verordnungen

Wie bereits in Part I unter dem Kapitel „Ethische, rechtliche und pädagogische Grundlagen“ angemerkt, bewegt sich die Offene Jugendarbeit in einem gesetzlichen Rahmen, der von Bund und Ländern maßgeblich vorgegeben wird. Dazu zählen neben Gesetzen und Verordnungen des Bundes und der Länder auch Verordnungen, Richtlinien und Beschlüsse der EU oder des EU-Rechts. Ferner sind zahlreiche Rechtsgebiete zu berücksichtigen.

In diesem Teil des Handbuchs soll ein Überblick über den Rechtsrahmen der Offenen Jugendarbeit gegeben werden. Dabei handelt es sich um einen Auszug besonders relevanter Gesetze und Verordnungen, die aus dem Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) entnommen wurden (www.ris.bka.gv.at). Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung und im Eigeninteresse der Fachkräfte, sich über den aktuell geltenden gesetzlichen Rahmen und bedarfsorientiert Wissen anzueignen.

1.1 Nachhaltige Entwicklung – Agenda 2030 / SDGs

2015 haben die Staats- und Regierungschefs der 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung unter dem Titel Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung beschlossen. Die Umsetzung dieser soll mit der Verfolgung der

17 SDGs auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene bewerkstelligt werden. Alle Bundesministerien verfolgen die Verwirklichung in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich (Mainstreaming-Ansatz) (Bundeskanzleramt o. J.a.).

17 SDGs – Nachhaltigkeitsziele



Quelle: Bundeskanzleramt o. J.a

Erläuterungen zu Abbildung:

1. „Armut in jeder Form und überall beenden
2. Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern
3. Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
4. Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern
5. Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen
6. Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten
7. Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern
8. Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern
9. Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen
10. Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern
11. Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen
12. Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen
13. Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen (in Anerkennung der Tatsache, dass UNFCCC das zentrale internationale, zwischenstaatliche Forum zur Verhandlung der globalen Reaktion auf den Klimawandel ist)
14. Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen
15. Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern. Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen
16. Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen
17. Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben.“ (Bundeskanzleramt 2017, S. 65).

1.2 EU-Recht, Verordnungen, Richtlinien, Beschlüsse

„Das EU-Recht gliedert sich in Primärrecht und Sekundärrecht. Die Verträge, d. h. die primären Rechtsvorschriften sind die Grundlage für das Tätigwerden der EU ganz allgemein. Die sekundären Rechtsvorschriften, also Verordnungen, Richtlinien, Entscheidungen und Beschlüsse, leiten sich von den in den Verträgen festgelegten Grundsätzen und Zielen ab.“ (Europäische Union 2017, o. S.).

So wird beispielsweise im Lissabonner Vertrag unter Artikel 2 formuliert, dass seitens der EU u. a. im Bereich der „allgemei-

nen und beruflichen Bildung, Jugend und Sport“ Maßnahmen zur Unterstützung, Ergänzung sowie Koordinierung zu bestehenden Angeboten gesetzt werden können (Europäisches Parlament o. J., o. S.).

Für die Offene Jugendarbeit werden in Zusammenhang mit der EU-Ebene vor allem die weiter unten behandelte Jugend-Strategie, entsprechende Förderprogramme sowie professionsethische Grundpfeiler im vorliegenden Handbuch thematisiert.

1.3 Bundesgesetze und Verordnungen

In Österreich gilt das sogenannte „bundesstaatliche Prinzip“, das die Aufteilung der Aufgaben zwischen den neun Bundesländern und der gesamtstaatlichen Regierung betrifft. Es ergibt sich aus Art. 2 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG)

sowie weiteren Bestimmungen des B-VG, wodurch „den Ländern eine relativ autonome Landesgesetzgebung und Landesverwaltung eingeräumt wird“ (Parlament Republik Österreich 2018). So gibt es Gesetze, „die der Bund beschließt und die

die Länder auszuführen haben. In diese Ausführungsgesetzgebung zur Grundsatzgesetzgebung des Bundes, die den Ländern obliegt (...)“ (ebd.), fällt beispielsweise der Bereich der Jugendfürsorge.

Bevor allerdings besonders relevante Gesetzestexte vorgestellt werden, wird im nachfolgenden Kapitel zuerst auf die Umsetzung der SDGs (s. dazu Part II, Kap. 1.1) auf Bundesebene näher eingegangen, nicht zuletzt, weil sich auch in den angeführten Gesetzen und Verordnungen Themenbereiche der SDGs wiederfinden.

1.3.1 Umsetzung der SDGs auf Bundesebene

„Mit dem Ministerratsbeschluss vom 12. Jänner 2016 wurden alle Bundesministerien zur kohärenten Umsetzung der ‚Agenda 2030‘ beauftragt. In der zugleich geschaffenen interministeriellen Arbeitsgruppe ‚Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung‘, in der alle Bundesministerien durch offizielle SDGs-Verantwortliche vertreten sind, wurde im März 2017 unter Vorsitz des Bundeskanzleramtes und des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres eine erste Darstellung auf Basis beispielhaft angeführten Implementierungsmaßnahmen der Bundesministerien erarbeitet und veröffentlicht.“ (Bundeskanzleramt o. J.a.; z. B. auch Bundeskanzleramt 2017).

Österreich brachte bei den Verhandlungen zur Agenda 2030 einen 10-Punkte-Plan ein, der u. a. folgende Themen berücksichtigte: „Wirtschaft und Entwicklung, Wasser, Energie, Klimaschutz, Land- und Forstwirtschaft sowie Menschliche Sicherheit, Menschenrechte, Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit, Sozialschutz, Geschlechtergleichstellung, Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie Rechtsstaatlichkeit“ (Bundeskanzleramt 2017, S. 7). Zunächst galt es, eine Bestandsaufnahme der bisherigen Strategien, Programme und Maß-

nahmen durchzuführen, die den 17 SDGs bereits zuordenbar sind und diese in weiterer Folge verstärkt einzuarbeiten und gegebenenfalls Aktionspläne zu erstellen. Mit dem oben angeführten Ministerratsbeschluss wurde des Weiteren eine Arbeitsgruppe installiert, die zur Aufgabe hat, unter den international festgelegten Vorgaben einen regelmäßigen Fortschrittsbericht zu verfassen sowie „die Prioritäten in der Umsetzung für die jeweilige Berichtsperiode zu koordinieren“ (ebd., S. 8).

Eine erste Präsentation des Nationalen Umsetzungsberichts 2020 war am politischen Forum in New York im Rahmen der Berichterstattung der Vereinten Nationen geplant. „Bis 2030 beabsichtigt Österreich, insgesamt zwei Fortschrittsberichte in New York zu präsentieren.“ (Bundeskanzleramt 2017, S. 8).

Für den Bereich „Jugend“ wurde das Bundesministerium für Familie und Jugend (BMFJ) betraut. Besonders betroffen sind in diesem Zusammenhang die Ziele 1, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12 und 16. In Folge wurden mit den jeweiligen Landesreferaten und der Bundesjugendvertretung sowie anderen Akteur:innen „Kooperationsmechanismen zur Umsetzung der SDGs in Form von Handlungsvorschlägen und fokussierten Arbeitsgruppen erarbeitet.“ (ebd., S. 44).

1.3.2 Bundes-Jugendförderungsgesetz (2000) (B-JFG)

Das B-JFG ist eines der wesentlichsten Grundgesetze für die Jugendarbeit, weil es einerseits festlegt, bis zu welchem Alter man in Österreich als Jugendliche:r gilt (die Grenze liegt bei 30 Jahren!) und andererseits, weil es bestimmt, was Grundsätze der Jugendarbeit sind, wie sich Förderungsempfänger:innen (die Träger:innenorganisationen der Jugendarbeit) definieren und – ebenso wichtig – welche Förderungsarten (Basisförderung, Projektförderung) es gibt oder wie sich die Fördervoraussetzungen gestalten.

Ohne diese rechtliche Grundlage wäre die außerschulische Jugendarbeit nicht möglich und durchführbar oder überhaupt finanzierbar.

Das Ziel des Gesetzes wird sehr allgemein definiert, denn es heißt, dass „(...) Maßnahmen der außerschulischen Jugenderziehung und Jugendarbeit, insbesondere zur Förderung der Entwicklung der geistigen, psychischen, körperlichen, sozialen, politischen, religiösen und ethischen Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen [getroffen werden sollen].“ (B-JFG, § 1).

Obwohl es dieses einheitliche Jugendförderungsgesetz auf Bundesebene gibt, fällt die Ausgestaltung der Förderung der Offenen Jugendarbeit primär in den Kompetenzbereich der Länder.

Bundesjugendförderungsgesetz (2000), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.3.3 Bundes-Jugendvertretungsgesetz (2000) (B-JVG)

Das Bundes-Jugendvertretungsgesetz (B-JVG) regelt u. a. die Zusammensetzung der Vollversammlung der Bundesjugendvertretung, für die aus dem Bereich der Offenen Jugendarbeit zwei Vertreter:innen nominiert werden können.

Die Bundesjugendvertretung (BJV), die 2001 den Österreichischen Bundesjugendring ablöste, ist die gesetzlich verankerte Interessenvertretung und politische Lobby von Menschen bis 30 Jahren (siehe B-JVG). Derzeit vertritt die BJV 59 Kinder- und Jugendorganisationen in Österreich. Sie will die politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen Jugendli-

cher bündeln und ihnen bei der Politik und in der Öffentlichkeit Gehör verschaffen. Die BJV ist die Interessenvertretung von rund drei Millionen jungen Menschen in Österreich.

Der Vorstand besteht aus 12 Personen unterschiedlicher Mitgliedsorganisationen (politische und religiöse Vereinigungen) und führt die laufenden Geschäfte der BJV und wird alle zwei Jahre neu gewählt.

Bundes-Jugendvertretungsgesetz (2000), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.3.4 Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz (2013) (B-KJHG)

Nach der österreichischen Verfassungsrechtslage regelt dieses Gesetz bundeseinheitlich die Grundsätze der Kinder- und Jugendhilfe. Detailregelungen werden in den Ausführungsgesetzen und Verordnungen der Bundesländer getroffen, wobei auf die regionalen Unterschiede Bedacht genommen werden soll.

„Kinder- und Jugendhilfe umfasst Leistungen öffentlicher und privater Kinder- und Jugendhilfeträger, die dazu beitragen, die Rechte der Kinder und Jugendlichen auf Förderung ihrer Entwicklung und Erziehung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten zu unterstützen, sie vor allen Formen der Gewalt zu schützen und die Erziehungskraft der Familien zu stärken.

Mit 1. Jänner 2020 trat die Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) Novelle, BGBl. I Nummer 14/2019, in Kraft, mit der die Gesetzgebungskompetenz für die Angelegenheiten der Kinder- und Jugendhilfe zur Gänze den Ländern übertragen wurde. Davor regelte der Bund im Rahmen seiner Grundsatzgesetzgebungskompetenz die Grundsätze der Kinder- und Jugendhilfe im Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz (B-KJHG 2013), das von den Ländern in ihren jeweiligen Ausführungsgesetzen konkretisiert wurde.

In der Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG über die Kinder- und Jugendhilfe, die ebenfalls mit 1. Jänner 2020 in Kraft trat, verpflichteten sich Bund und Länder, das bisherige Schutzniveau in den Angelegenheiten der Kinder- und Jugendhilfe aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln.

Während der Teil 1 des B-KJHG 2013, der die Grundsatzbestimmungen regelt, mit 1. Jänner 2020 außer Kraft getreten ist, bleibt der Teil 2 des B-KJHG 2013, der unmittelbar anzuwendendes Bundesrecht regelt – wie zum Beispiel Mitteilungspflichten, Amtshilfe, Abgabenbefreiungen und die Mitfinanzierung des Bundes bei Forschung und Statistik – unverändert in Kraft.

Die konkreten Leistungen und Beratungen der Kinder- und Jugendhilfe werden von Dienststellen in den politischen Bezirken und Städten mit eigenem Statut (sogenannten Jugendämtern) erbracht. Aber auch anerkannte private Einrichtungen bieten ihre Dienste an.“ (Bundeskanzleramt o. J.).

Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz (2013), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.3.5 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (2005) (BGStG)

Mit 1. Jänner 2006 trat das neue Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGStG), das unter Einbeziehung der Betroffenen erarbeitet wurde, in Kraft. Gemäß Paragraph 4 Absatz 1 darf niemand aufgrund einer Behinderung unmittelbar oder mittel-

bar diskriminiert werden. Das Gesetz sieht unter anderem auch die Sicherstellung einer barrierefreien Nutzung bei Um- und Neubauten im gesamten öffentlichen Bereich einschließlich des öffentlichen Verkehrs und der Verkehrsflächen vor.

Dabei gelten bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche dann als barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind (Paragraf 6 Absatz 5, BGStG).

Die Republik Österreich hat auch die Verpflichtung, geeignete konkrete – zum Abbau baulicher Barrieren in von ihnen genutzten Gebäuden – Maßnahmen zu treffen und eine etappenweise Umsetzung sicherzustellen.

Auch wenn ein Bauwerk, eine Verkehrsanlage, eine Verkehrseinrichtung oder ein Schienenfahrzeug aufgrund einer nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erteilten Bewilligung generalsaniert wird, sind die Bestimmungen des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes hinsichtlich baulicher Barrieren oder Barrieren betreffend Verkehrsanlagen, Verkehrseinrichtungen oder Schienenfahrzeuge ab dem Zeitpunkt des Abschlusses der Generalsanierung anzuwenden (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 2019, o. S.). Weitere Details zur Ausstattung werden in Part II, Kap. 4 behandelt.

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz schafft zudem für Menschen mit Behinderungen ein gesetzlich verankertes

Diskriminierungsverbot in weiten Bereichen des Alltagslebens. Der Diskriminierungsschutz dieser Gesetze gilt für körperlich, geistig und psychisch behinderte sowie sinnesbehinderte Menschen und auch für Menschen, die sich zu ihnen in einem Naheverhältnis befinden (z. B. Angehörige). Um sich auf den Diskriminierungsschutz berufen zu können, muss das Vorliegen einer Behinderung nicht amtlich festgestellt worden sein, es muss allerdings ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Behinderung und Diskriminierung bestehen.

Der Wirkungsbereich des Gesetzes kann in zwei Hauptkategorien eingeteilt werden:

- Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen in Angelegenheiten der Bundesverwaltung (z. B. Steuerrecht, Pass- und Meldewesen, Straf- und Zivilrecht, große Teile des Schulwesens)
- Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu und der Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen (z. B. Einkaufsmöglichkeiten, Geschäfte, Veranstaltungen und allgemeine Freizeitaktivitäten wie Kino, Schwimmbad).

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (2005), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.3.6 Bundes-Vereinsgesetz (2002) (VerG)

Das Bundes-Vereinsgesetz liefert Informationen zu Vereinen samt Begriffsklärung, der Gründung sowie den Ausgestaltungen eines solchen, was letztlich in den sogenannten Vereinsstatuten festzuhalten ist (RIS 2019b).

„Ein Verein im Sinne des Vereinsgesetzes ist ein freiwilliger, auf Dauer angelegter, aufgrund von Statuten organisierter Zusammenschluss mindestens zweier Personen zur Verfolgung eines bestimmten, gemeinsamen, ideellen Zwecks. Personen, die einen Verein gründen wollen, müssen Vereinsstatuten verfassen und mit einem Exemplar der Statuten die Errichtung des Vereins der Vereinsbehörde anzeigen. Bei positivem Abschluss des Prüfungsverfahrens (Entstehung des Vereins) darf der Verein seine Tätigkeit aufnehmen. Die erstmalige Bestellung der

organschaftlichen Vertreter:innen kann vor oder nach der Entstehung des Vereins erfolgen. Werden die organschaftlichen Vertreter:innen erst nach der Entstehung des Vereins bestellt, muss dies innerhalb eines Jahres erfolgen. Diese Frist kann auf Antrag verlängert werden. Die Neu- oder Wiederbestellung der organschaftlichen Vertreter:innen sowie Änderungen der Zustellanschrift oder der Statuten müssen der Behörde angezeigt werden. Ein Verein kann sich freiwillig selbst auflösen oder behördlich aufgelöst werden.“ (Bundeskanzleramt o. J.).

Vereinsgesetz (2002), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.3.7 Bundes-Satzungsverordnung des Kollektivvertrags für den Verein Sozialwirtschaft Österreich (2017)

Die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ), der Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen, ist die freiwillige Interessenvertretung der privaten Sozial- und Gesundheitsbranche. Sie handelt jährlich mit den Fachgewerkschaften den SWÖ-Kollektivvertrag aus. Dieser Kollektivvertrag ist in Österreich der einzige, der für den gesamten Sektor Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Kinderbetreuung, Kinder- und Jugendhilfe und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen Gültigkeit hat. Durch die seit Mai 2006 bestehende Satzung gilt der Kollektivvertrag auch für die Offene Jugend-

arbeit. Somit ist der Kollektivvertrag für das Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit in Österreich seit 2006 verbindlich und verpflichtet die Arbeit- und Fördergeber:innen zu einer entsprechenden Mindestentlohnung.

Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Erklärung des Kollektivvertrages für den Verein Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ) zur Satzung, RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.3.8 Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (1995)

Das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz, als Teil des Arbeitsrechtes, sowie eine Reihe anderer Gesetze verpflichten Arbeitgeber:innen die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und auf dieser Grundlage Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen.

Der Arbeitnehmer:innenschutz gliedert sich in folgende zwei große Bereiche:

1. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: In diesem Bereich werden alle technischen und arbeitshygienischen Schutzvorschriften zusammengefasst. Hierzu gehört das

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) mit den dazu erlassenen Verordnungen.

2. Arbeitszeit- und Verwendungsschutz: Darunter fallen Schutzbestimmungen für bestimmte besonders schutzwürdige Gruppen von Arbeitnehmer:innen, wie etwa Jugendliche oder werdende/stillende Mütter sowie Arbeitszeit- und Arbeitsruhe Regelungen (Arbeitsinspektion 2021, S.7).

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (1995), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.3.9 Datenschutz-Anpassungsgesetz (2018) (DSG) (nach EU-Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO)

Grundsätzlich hat das neue DSGVO (ab 25. Mai 2018) zum Ziel, dass jede:r Nutzer:in das Recht hat, selbst über seine/ihre personenbezogenen Daten zu bestimmen. Welche Daten werden gesammelt und wer nutzt diese – zu welchem Zweck, wie und wo? Personenbezogene Daten können beispielsweise Adressen, Gehälter, Krankenstände von Mitarbeiter:innen oder Telefonnummern, Mailadressen, Servicedaten von Kund:innen usw. sein.

Man unterscheidet zwischen „schlichten personenbezogenen“ und „sensiblen“ Daten.

Unter „schlichten personenbezogenen“ Daten versteht man zum Beispiel auch heikle Daten wie Kreditkartennummern

oder Bankdaten. „Sensible Daten“ sind beispielsweise die ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse und weltanschauliche Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische oder biometrische Daten, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung.

Jede Einrichtung, die in irgendeiner Weise personenbezogene Daten verarbeitet, ist betroffen.

Die POJAT (= Plattform Offene Jugendarbeit Tirol) hat für die Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit dazu einen Leitfaden entwickelt, der einen wichtigen Beitrag für die professionelle Gestaltung der Rahmenbedingungen leistet. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass sich einige Punkte auf das

Tiroler Jugendschutz- und Jugendförderungsgesetz beziehen und somit eine Adaption auf die jeweilige zugrunde liegende Gesetzgebung erfolgen muss (POJAT 2018, S. 5).

So handelt es sich beim Datenschutz-Anpassungsgesetz (2018) um ein Bundesgesetz, mit dem das Bundes-Verfas-

sungsgesetz geändert, das Datenschutzgesetz erlassen und das Datenschutzgesetz 2000 aufgehoben wird.

Datenschutz-Anpassungsgesetz (2018), RIS – Rechtsinformati-
onssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.3.10 Urheberrechtsgesetz (1936) (UrhG)

Das österreichische Urheberrecht schützt das geistige Eigentum der Urheber:innen im weiteren Sinn. Als zentrales Gesetz enthält das Urheberrechtsgesetz die erlassenen gesetzlichen Bestimmungen und macht diesen Schutz gerichtlich durchsetzbar.

In welchen Fällen betrifft das die Offene Jugendarbeit? Beispielsweise durch Filmvorführungen:

„Werden Filmwerke öffentlich aufgeführt, so bedarf es einer entsprechenden Erlaubnis der Rechteinhaber. Öffentlich“ sind nach urheberrechtlichem Verständnis nicht nur Filmvorführungen, die allgemein zugänglich sind, sondern auch solche, die mit einem „geschlossenen Teilnehmerkreis“ außerhalb des privaten Rahmens stattfinden, wie etwa Firmenfeiern oder Veranstaltungen eines Vereins. Die Bezugsquelle des Films ist dabei grundsätzlich irrelevant: sowohl Fernsehprogramme, Streaming-Dienste, aber auch DVDs, Blu-Ray Discs, Video-on-Demand-Dienste oder OTT-Angebote stellen eine „Wiedergabe“ im urheberrechtlichen Sinn dar. Außerhalb des privaten Rahmens ist laut Urheberrecht eine „Öffentliche Aufführung“. Dafür braucht der Veranstalter die Erlaubnis des Rechteinhabers oder eine Lizenz. Nach der österreichischen Rechtslage ist die Öffentlichkeit jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Zutritt zu einer Filmaufführung jedem freisteht oder im Rahmen eines gewerblichen Betriebes eine Aufführung vor fluktuierendem Publikum stattfindet.“ (RAW 2024, o. S.).

Ebenso vom Urheberrecht betroffen ist die Nutzung von Musik (Radio, Streaming etc.) in öffentlichem Rahmen oder bei Veranstaltungen.

Wo geschützte Musik öffentlich aufgeführt wird, braucht der Veranstalter oder die Veranstalterin eine Aufführungslizenz. Öffentliche Aufführungen sind mehr als nur Konzerte und Live-Darbietungen. Auch das Abspielen von CDs, MP3s, MCs, Schallplatten, Tonbändern, DVDs etc. ist damit gemeint. Oder der Einsatz von Radios und Fernsehern außerhalb des privaten Rahmens.

„Eine Veranstaltung ist dann öffentlich, wenn sie allgemein zugänglich ist oder außerhalb der Privatsphäre stattfindet: Auch Veranstaltungen für Vereinsmitglieder oder Firmenfeiern mit geschlossenem Teilnehmerkreis zählen dazu. Öffentlichkeit ist auch überall dort gegeben, wo Musik im Rahmen eines ge-

werblichen Betriebs (Handel, Gastronomie, Friseur etc.) mit wechselndem Publikum gespielt wird.“ (AKM/austro mehana 2025).

Bei der Verwendung von Fotos gilt grundsätzlich, dass der:die Urheber:in immer der:die Fotograf:in ist. Der:die Fotograf:in kann aber natürlich jedem Dritten Werknutzungsrechte einräumen.

Fremde Fotos, Grafiken oder Videos dürfen auch nicht ohne die Zustimmung der:des Urhebers und der Urheberin im Internet veröffentlicht werden. Es ist in der Regel verboten, Bilder aus dem Netz herunterzuladen und ohne Nachfragen auf einem Online-Profil zu posten. Als Alternative eignen sich Inhalte, die unter einer Creative-Commons-Lizenz zur Verfügung gestellt wurden. Dies gilt auch für die Hintergrundmusik in Videos.

Achtung: Vom Urheber- und Leistungsschutzrecht von Fotos ist das „Recht am eigenen Bild“ des:der am Foto Abgebildeten zu unterscheiden. Dabei handelt es sich um ein Persönlichkeitsrecht, das vom Urheberrecht unabhängig ist.

Fotos und/oder deren Begleittext, die die „berechtigten Interessen“ der Personen auf dem Bild verletzen, dürfen nicht veröffentlicht werden. Aufnahmen an öffentlichen Plätzen sind üblicherweise unbedenklich. Wenn aber die Situation für die Abgebildeten nachteilig ist (z. B. Nacktfoto am Strand), ist die Abbildung in jedem Fall schützenswert.

„Im privaten Bereich sind Interessen noch viel früher beeinträchtigt, dies gilt auch für private geschlossene Veranstaltungen (z. B. Partys bei Freunden). Veröffentlichte Fotos dürfen die Abgebildeten nicht „bloßstellen“ oder „herabsetzen“. Es reicht allerdings nicht, wenn sich der:die Abgebildete auf einem Foto einfach nur hässlich findet – eine Bloßstellung muss objektiv nachvollziehbar sein (z. B. heruntergelassene Hose im Vollrausch) und die abgebildete Person muss erkennbar sein (z. B. ein Foto vom Hinterkopf reicht in der Regel nicht aus).“ (Saferinternet.at 2019, o. S.). Bei näheren Fragen bietet die Plattform Saferinternet.at (www.saferinternet.at) zahlreiche Ausführungen von Detailinformationen an.

Urheberrechtsgesetz (1936), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.3.11 Tabak- und Nichtraucherinnen- oder Nichtraucherschutzgesetz (1995) (TNRSG)

Das „Tabak- und Nichtraucherinnen- oder Nichtraucherschutzgesetz“ (TNRSG) regelt die Herstellung und das Inverkehrbringen von Tabakerzeugnissen und „verwandten Erzeugnissen“ (z. B. E-Zigarette) sowie deren Bewerbung und den Nichtraucher:innenschutz. Bis 2016 hieß dieses Gesetz „Tabakgesetz“.

Alle gesetzlichen Rauchverbote gelten sowohl für Tabakerzeugnisse als auch für verwandte Erzeugnisse wie elektronische Zigaretten (E-Zigaretten), pflanzliche Raucherzeugnisse und neuartige Tabakerzeugnisse (z. B. sogenannte „Tabakerhitzer“) und für Wasserpfeifen!

Rauchverbot in öffentlichen Räumen und an öffentlichen Orten (VIVID 2024):

- Seit 1.5.2009 gilt ein gesetzliches Rauchverbot an geschlossenen, öffentlichen Orten. Als öffentlicher Ort gilt jeder Ort, der ständig oder zu bestimmten Zeiten von einem vorher nicht beschränkten Personenkreis betreten werden kann. Es gibt öffentliche Orte, die vom Rauchverbot ausgenommen sind, allen voran Tabaktrafiken und Gastronomie. Die Ausnahmen in der Gastronomie waren zahlreich und nach dem „Spanischen Modell“ geregelt.
- Seit 1.5.2018 gilt das Rauchverbot auch auf Freiflächen von Schulen und solchen Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche beaufsichtigt, aufgenommen oder beherbergt werden sowie in Mehrzweckhallen, in Festzelten und in öffentlichen Verkehrsmitteln. Sofern „Bis-18-Jährige“ anwesend sind, gilt das Rauchverbot auch in Vereinen und in Autos. Es besteht erweiterte Kennzeichnungspflicht für Nichtraucherbereiche.
- Seit 1.11.2019 sind in der Gastronomie keine Ausnahmen vom Rauchverbot mehr zulässig. Damit sind alle Innenräume der österreichischen Gastronomiebetriebe rauchfrei. Das Rauchverbot in der Gastronomie hat in Österreich eine bewegte Geschichte.

Jugendschutz:

Seit 1.1.2019 ist der Jugendschutz vor Tabak von vormals 16 Jahren auf 18 Jahre angehoben und entspricht damit internationalen Standards. Dementsprechend besteht in Österreich ein über das TNRSG geregeltes Abgabeverbot von Tabakwaren und verwandten Erzeugnissen an „Unter-18-Jährige“. In den Jugendgesetzen der Bundesländer ist darüber hinaus geregelt, dass Tabakwaren und „verwandte Erzeugnisse“ erst ab 18 Jahren erworben, besessen und konsumiert werden dürfen (VIVID 2024).

Jugendschutz, der über ein Verkaufsverbot hinausgeht, fällt in die Kompetenz der Bundesländer. Daher hat jedes Land ein eigenes Gesetz. In der Steiermark trat die letzte Novelle im Oktober 2024 in Kraft. Seit dieser Novelle unterstehen auch Nikotinbeutel dem Jugendschutz. Es sind seither – einzigartig in Österreich – generell „Sonstige Nikotinprodukte“ im Jugendgesetz genannt. Wenn die Tabakindustrie also in Zukunft ein neues Nikotinprodukt auf den Markt bringt, darf dieses in der Steiermark nicht an Jugendliche verkauft und von diesen nicht konsumiert werden. (VIVID 2025).

Weiterführende Informationen:

- VIVID, die Fachstelle für Suchtprävention, gibt regelmäßig Informationsmaterialien für die Jugendarbeit heraus, so auch zum „Umgang mit Rauchen“. Regelmäßige Updates und aktuelle Informationen zu diesem Thema speziell für Jugendeinrichtungen finden sich u. a. auf der Website des Steirischen Dachverbandes der Offenen Jugendarbeit (www.dv-jugend.at).
- Tabak- und Nichtraucherinnen- oder Nichtraucherschutzgesetz (1995), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.4 Landesgesetze und Verordnungen

Im Folgenden werden die für die Offene Jugendarbeit besonders relevanten Landesgesetze und Verordnung vor- und dargestellt.

Neben dem Steiermärkischen Jugendgesetz sowie dem Steiermärkischen Kinder- und Jugendhilfegesetz stellt beispielsweise auch das Veranstaltungsgesetz, die Veranstaltungssicherheitsverordnung einen wichtigen rechtlichen Rahmen dar, z. B. die Regelung, ab wann eine Veranstaltung als

melde-, anzeige- und bewilligungspflichtig gilt; oder auch das Steiermärkische Baugesetz, das wesentliche Grundzüge wie z. B. die Benützungsbewilligung eines Bauvorhabens regelt sowie auch eine Betriebsanlagengenehmigung, wenn beispielsweise ein Jugendtreff zu einem Jugendcafé umgewandelt werden soll.

Zu Beginn wird wie im letzten Kapitel auf Bundesebene kurz zur Umsetzung der SDGs auf Landesebene Bezug genommen.

1.4.1 Umsetzung der SDGs in der Steiermark

Ausgehend von den in Part II, Kap. 1.1 erwähnten

„Vorgaben ist auch das Bundesland Steiermark aufgefordert, in seinen Geschäften die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele zu integrieren, in den jeweiligen Fachbereichen einen Beitrag zu den einzelnen Zielen zu leisten und diese in den strategischen Planungen entsprechend zu berücksichtigen oder an deren Zielerreichung mitzuwirken.“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2018, S. 3).

In diesem Zusammenhang wurde der Auftrag an die Nachhaltigkeitskoordination des Landes erteilt, ein Konzept zur Strukturierung der erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen zu er-

stellen (ebd., S. 6). Die entsprechenden Maßnahmen und Aktivitäten fließen in den Bericht des Bundes mit ein (ebd., S. 3).

„Damit wurde die Grundlage zur Implementierung der Ziele der Agenda 2030 in der steirischen Landesverwaltung geschaffen, um ein Berichtswesen zur Agenda 2030 vorzubereiten, welches auf den in den einzelnen Ressorts bereits vorhandenen sektoralen Strategiepapieren sowie den bestehenden Kennzahlen basiert und geeignet ist – mit vertretbarem Aufwand – eine Vernetzung zwischen den Zielen der Agenda 2030, den Geschäften (Aufgaben/Leistungen) und den Wirkungszielen der wirkungsorientierten Haushaltsführung im Land Steiermark herzustellen.“ (ebd., S. 6).

1.4.2 Steiermärkisches Jugendgesetz (2013) (StJG)

„Die gesetzliche Grundlage für die Außerschulische Jugendarbeit und den Jugendschutz in der Steiermark bildet das Steiermärkische Jugendgesetz (Langtitel: Gesetz von 14. Mai 2013 über den Schutz und die Förderung von Kindern und Jugendlichen - StJG 2013)“. (Amt der Steiermärkischen Landesregierung o. J.).

„Das Steiermärkische Jugendgesetz hat zum Ziel (§ 1 StJG), Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen und persönlichen Entwicklung gemäß ihrer Fähigkeiten und Ressourcen bestmöglich zu begleiten und unterstützen. Dafür sollen alle steirischen Kinder und Jugendlichen qualitätsvolle fördernde Angebote, Chancengleichheit und positive jugendgerechte Lebensbedingungen vorfinden. Es ist demnach Aufgabe des Landes und der Kommunen, für junge Menschen Gestaltungsräume zur Verfügung zu stellen, in welchen sie sich beteiligen, entfalten und entwickeln können.“ (ebd. o. J.).

Das Steiermärkische Jugendgesetz gliedert sich in die Kernbereiche Jugendförderung und Jugendschutz:

„Im Bereich Jugendförderung werden die strategischen Handlungsfelder, die Maßnahmen und Strukturen der Außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit in der Steiermark festgelegt. Ebenso wie die Jugendförderung durch Land und Gemeinden sind die Förderungsgrundsätze und Rahmenbedingungen zur Förderung darin festgehalten.“ (ebd.).

Die Offene Jugendarbeit ist unter §10 festgehalten (StJG 2013):

- (1) Die Offene Kinder- und Jugendarbeit soll dazu beitragen, dass jungen Menschen in nicht kommerziell ausgerichteten (Frei)Räumen hinreichend Angebot für

1. freie Entfaltung oder

2. eine den verschiedenen Fähigkeiten entsprechende pädagogisch-begleitende Freizeitgestaltung zur Verfügung gestellt werden kann.

(2) Jugendzentren, Jugendtreffpunkten und ähnlichen Einrichtungen können Förderungen gewährt werden, wenn folgende Kriterien erfüllt werden:

1. Einhaltung von Qualitätsstandards,
2. Bereitstellung von qualifiziertem Personal und
3. Unterstützung der Landesregierung bei der Umsetzung der Steirischen Jugendstrategie im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit.

„Der Abschnitt Jugendschutz beinhaltet eine Reihe von Regelungen und Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, Kin-

der und Jugendliche vor Gefahren und negativen Einflüssen zu schützen. Neben diesen Regelungen sind aber vor allem eine bewusste und verantwortungsvolle Erziehungsarbeit, die Vorbildwirkung der Erziehungsverantwortlichen und das Begleiten der eigenen Kinder während des Heranwachsens von grundlegender Bedeutung“. (ebd. 2024, o. S.).

Die Schwerpunkte sind hier u. a. die Regelung der Ausgehzeiten, die Alterserlaubnis von Alkohol- und Tabakkonsum sowie Verbote des Aufenthaltes an bestimmten Orten, die Benützung von Spielapparaten, der Autostopp, jugendgefährdende Medien oder der Altersnachweis (StJG 2013).

Steiermärkisches Jugendgesetz (2013), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.4.3 Steiermärkisches Kinder- und Jugendhilfegesetz (2013) (StKJHG)

„Im Mittelpunkt der Kinder- und Jugendhilfe steht die Förderung der Entwicklung und der Erziehung von Kindern und Jugendlichen. So sollen sie sich in angemessener Form entwickeln und als eigenverantwortliche, gemeinschaftsfähige Persönlichkeiten am gesellschaftlichen Leben teilhaben und darin Aufgaben und Verantwortung übernehmen. Das bedingt auch die Mitverantwortung von Kinderbetreuung und Schule, die Armutsbekämpfung, die Wohn- und die Gesundheitsversorgung. Die Kinder- und Jugendhilfe soll aber auch

die konkrete Erziehungskraft der einzelnen Familien stärken und die Eltern (oder sonst mit Pflege und Erziehung betraute Personen) bei ihrer Aufgabe unterstützen. Kinder und Jugendliche sollen ermutigt und unterstützt werden, die eigenen Anlagen und Fähigkeiten zu stärken, zu erweitern und einzusetzen.“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2016, S. 3).

Steiermärkisches Kinder- und Jugendhilfegesetz (2013), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.4.4 Steiermärkisches Baugesetz (1995) (Stmk. BauG)

Das Steiermärkische Baugesetz ist dann anzuwenden, wenn es in der Offenen Jugendarbeit um Baubewilligungen in Bezug auf Zu-, Um- und Neubauten geht.

Wer ein genehmigungspflichtiges oder anzeigepflichtiges Vorhaben (Baumaßnahme) durchführen will, benötigt hierfür eine baubehördliche Bewilligung. Der Antrag sollte frühzeitig vor dem geplanten Baubeginn erstellt werden – ohne Bewilligung kann mit der Ausführung nicht begonnen werden.

Eine Baubewilligung ist für das Bauen (fast) immer notwendig, aber oft nicht ausreichend. Unter Umständen werden zusätzliche, z. B. wasserrechtliche, naturschutzrechtliche oder denkmalschutzrechtliche Bewilligungen benötigt.

Wer ein genehmigungspflichtiges oder anzeigepflichtiges Vorhaben (Baumaßnahme) durchgeführt hat, benötigt für

die erstmalige Benützung eine „Benützungsbewilligung“. Der Antrag sollte unmittelbar nach Fertigstellung des Bauvorhabens gestellt werden, da ohne Bewilligung die Benützung nicht gestattet ist.

Räumlichkeiten dürfen nur für den bewilligten Zweck genutzt werden (z. B. darf eine Wohnung ohne Bewilligung nicht in eine Ordination umgewandelt werden).

Wer eine Änderung des Verwendungszwecks vornehmen will, muss vorher um eine baubehördliche Bewilligung ansuchen.

Wer für eine Veranstaltung eine bauliche Anlage errichten möchte, muss dafür eine Baubewilligung bei der Bau- und Anlagenbehörde (Graz) oder bei der zuständigen Gemeinde beantragen.

Insgesamt sollte bereits in der Planungsphase überlegt werden, ob und in welchem Umfang in den geplanten Räumlichkeiten öffentlich zugängliche Veranstaltungen stattfinden sollen, da in diesem Fall bei der Errichtung neben allgemeinen baulichen Vorschriften auch Regelungen aus dem Steiermärkischen Veranstaltungsgesetz (vgl. Part II, Kap. 1.4.5) zum Tragen kommen können.

Des Weiteren soll an dieser Stelle auch auf die Betriebsanlagengenehmigung hingewiesen werden, die bei genehmi-

gungspflichtigen gastgewerblichen Betriebsanlagen zu beantragen ist. Darauf wird allerdings unter Part II, Kap. 4 noch näher eingegangen. Auf der Website der „Wirtschaftskammer Österreich“ (www.wko.at) finden sich umfassende Informationen zur Betriebsanlagengenehmigung mit allgemeinen Infos und detaillierten oder ausführlicheren Merkblättern.

Steiermärkisches Baugesetz (1995), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.4.5 Steiermärkisches Veranstaltungsgesetz (2012) (StVAG)

Im Steiermärkischen Veranstaltungsgesetz wird beispielsweise definiert, was man unter einer „Veranstaltung“ versteht, wann es sich um eine „öffentliche“ Veranstaltung handelt und wann Veranstaltungen „melde-, anzeige- und bewilligungspflichtig“ sind.

Öffentlich beworbene und öffentlich zugängliche Veranstaltungen unterliegen dem Steiermärkischen Veranstaltungsge-

setz 2012 und sind je nach Umfang melde-, anzeige- oder bewilligungspflichtig. Bei Veranstaltungen sind die Vorgaben der Steiermärkischen Veranstaltungssicherheitsverordnung (2014) (VSVO) einzuhalten.

Steiermärkisches Veranstaltungsgesetz (2012), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.4.6 Steiermärkische Veranstaltungssicherheitsverordnung (2014) (VSVO)

Die Steiermärkische Veranstaltungssicherheitsverordnung behandelt noch detaillierter, welche Rahmenbedingungen gegeben und welche Vorkehrungen getroffen werden müssen, damit eine Veranstaltung als möglichst sicher zu bewerten ist. Dementsprechend handelt es sich dabei vor allem um bauliche

Standards, die ebenfalls im Kapitel zur Ausstattung (vgl. Part II, Kap. 4) maßgeblich berücksichtigt wurden.

Steiermärkische Veranstaltungsverordnung (2014), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.4.7 Verordnung der Wirkungsorientierung (2020)

Im Zuge der Verwaltungsmodernisierung erfolgte in der öffentlichen Verwaltung ein Wandel – weg vom Bürokratiemodell hin zum New Public Management, so rief auch das Land Steiermark vor einigen Jahren dazu auf, zu einer wirkungsorientierten Verwaltungsorganisation zu gelangen, die auch bei den oben erwähnten Ausführungen zur Umsetzung der SDGs bedeutend erscheint. Ziele wie Output- und Ressourcenorientierung stehen dabei im Zentrum.

Die Verordnung des Landes Steiermark regelt die Wirkungsorientierung bei der jährlichen Haushaltsplanung, das Wirkungscontrolling, die wirkungsorientierte Folgenabschätzung bei

Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben sowie Berichtslegungs- und Informationspflichten.

Verordnung zur Wirkungsorientierung (2020), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.5 Körperschaften, Steuer- und gewerberechtliche Grundlagen

Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits auf wichtige Gesetze und Verordnungen wie das Vereinsgesetz 2002, das Steiermärkische Baugesetz mit dem Hinweis auf eine Betriebsanlagengenehmigung sowie das Steiermärkische Veranstaltungs-gesetz 2012 hingewiesen. Diese Gesetze und Verordnungen bilden vielfach die Grundlage für weitere Überlegungen z. B. zur Eröffnung einer Einrichtung und zur Durchführung von Aktivitäten in der Offenen Jugendarbeit.

Im folgenden Kapitel soll insbesondere auf mögliche Körperschaftsformen sowie rechtliche Grundlagen für Trägerschaften der Offenen Jugendarbeit, Aspekte bei der Durchführung von Aktivitäten und Veranstaltungen, die Verabreichung von

Speisen und Getränken und die Durchführung von Projekten in der Offenen Jugendarbeit hingewiesen werden.

Dabei wird weitgehend auf Informationen aus dem Unternehmensserviceportal (www.usp.gv.at) des Bundeskanzleramts Österreich, auf Informationen der Wirtschaftskammer Österreich, den Leitfaden „Kulturvereine gründen und betreiben“ der IG Kultur, Wien 2017, und auf den „Leitfaden für die Verabreichung von Getränken und Speisen an Einrichtungen gemeinnütziger Rechtsträger im Jugendbereich“, Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 - Fachabteilung Gesellschaft, Referat Jugend, 2017, zurückgegriffen.

1.5.1 Mögliche Trägerschaft für Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit

Viele steirische Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit haben Träger:innenorganisationen, die z. B. als GmbHs oder Vereine konstituiert sind. Um Rechtsgeschäfte tätigen zu können und Förderungen der öffentlichen Hand zu erhalten, ist es notwendig, als Körperschaft des privaten oder öffentlichen Rechts aufzutreten.

Als Körperschaften gelten in Österreich:

- juristische Personen des Privatrechts (z. B. AG, GmbH, Genossenschaften, Vereine, Stiftungen)
- juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Gebietskörperschaften wie Bund, Länder und Gemeinden, Kammern, Sozialversicherungsträger:innen, gesetzlich anerkannte Religionsgemeinschaften etc.).

Körperschaften des öffentlichen Rechts (KöR) sind nur beschränkt körperschaftsteuerpflichtig. Betriebe gewerblicher Art (BgA) sind die wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe der juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Ihre Betriebe gewerblicher Art (BgA) sind dagegen – unabhängig davon, ob sie auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind oder nicht – als eigene Körperschaftsteuersubjekte unbeschränkt körperschaftsteuerpflichtig.

Über **juristische Personen des Privatrechts** (z. B. Vereine, GmbHs) können auch Rechtsgeschäfte abgeschlossen, im Namen des Vereins oder GmbHs mit Behörden kommu-

niziert und Förderungen in Anspruch genommen werden. In vielen Fällen genießt z. B. der Verein oder GmbHs auch eine Reihe von steuerlichen Vorteilen. So kann der Verein oder eine GmbH auch gut als Träger von Angeboten der Offenen Jugendarbeit auftreten und z. B. Verträge mit der Kommune abschließen. Er kann Angebote konzipieren, Veranstaltungen ausrichten, wirtschaftlich tätig werden, Förderungen beziehen, Honorare auszahlen, Dienstnehmer:innen beschäftigen und vieles mehr (IG Kultur Wien 2017, S. 5).

Der Verein

Das Vereinsgesetz 2002 legt die grundlegenden Strukturen eines Vereins fest. Per Definition ist ein Verein ein freiwilliger, auf Dauer angelegter, durch Statuten (= Verträge) organisierter Zusammenschluss von mindestens zwei Personen (oder Gesellschaften) zur Verfolgung eines bestimmten gemeinsamen ideellen Zwecks. Der Verein ist eine juristische Person und besitzt Rechtspersönlichkeit (VerG 2002 § 1 Abs. 1). Zu beachten ist jedoch immer, dass Vereine in Zusammenhang mit den unterrichteten Rechtsmaterien stehen, diese sind u. a. das Vereinsrecht, das Steuerrecht und das Gewerberecht (ebd.).

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ist eine juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit, deren Stammkapital aus den Stammeinlagen der einzelnen Gesell-

schafter:innen besteht. Die GmbH entsteht mit der Eintragung in das Firmenbuch. Für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft haftet grundsätzlich nur diese selbst. Das Stammkapital einer GmbH muss mindestens 10.000 Euro betragen. Davon ist grundsätzlich die Hälfte bei der Gründung bar einzuzahlen.

1.5.1.1 Die „gemeinnützige“ GmbH

Die GmbH ist eine Kapitalgesellschaft, deren Stammkapital in Geschäftsanteile mit Stammeinlagen zerlegt ist. Die Stammeinlagen sind die Beiträge der Gesellschafter zur Bildung des Stammkapitals. Die Gesellschaft ist juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit. Sie kann Rechte erwerben, Verbindlichkeiten eingehen, klagen und geklagt werden. Anders als Personengesellschaften (z. B. OG, KG) kann eine GmbH auch nur durch eine Person (Alleingesellschafter:in) errichtet werden. Das Stammkapital, das durch die Gesellschafter:innen aufzubringen ist, muss mindestens 10.000 Euro betragen.

Eine gemeinnützige GmbH ist eine Sonderform der GmbH, also eine Kapitalgesellschaft, die sich gezielt an Unternehmen mit einem gemeinnützigen Zweck richtet. Die gemeinnützige GmbH bietet viele steuerliche Vorteile und ist rechtlich in weiten Teilen identisch mit der GmbH. Der Unterschied zu einer GmbH liegt in den Steuerbegünstigungen, da die gGmbH „ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke“ verfolgt (WKO 2025).

Gründung

- Abschluss eines Gesellschaftsvertrags oder Erklärung über die Errichtung der Gesellschaft bei einer Ein-Personen-GmbH, jeweils in Notariatsaktform.

Mindestinhalt: Firma und Sitz der Gesellschaft, Gegenstand des Unternehmens, Höhe des Stammkapitals, Betrag der von jeder:m Gesellschafter:in auf das Stammkapital zu leistende Einlage (Stammeinlage).

Optional: Inhalt: Regelungen zur Geschäftsführung und Vertretung, Generalversammlung, Beschlussfassung der Gesellschafter:innen, Gewinnverwendung, Aufgriffsrechte bezüglich Geschäftsanteile, Minderheitenrechte etc.

- Beschluss über die Bestellung der ersten Geschäftsführer:innen, sofern nicht bereits im Gesellschaftsvertrag vorgenommen.
- Anmeldung zum Firmenbuch durch sämtliche Geschäftsführer:innen (notarielle oder gerichtliche Beglaubigung der Unterschriften). Die GmbH entsteht durch Eintragung in das Firmenbuch (konstitutive Eintragung). Dem Firmenbuchgesuch sind beizulegen: Gesellschaftsvertrag/Erklärung über die Errichtung einer GmbH in notarieller Ausfertigung, Gesellschafter:innenliste, Geschäftsführer:innenverzeichnis,

Bestellungsbeschluss der Geschäftsführer:innen (soweit nicht bereits im Gesellschaftsvertrag erfolgt), Musterzeichnungen der Geschäftsführer:innen, Bankbestätigung über die Einzahlung der bar zu leistenden Einlagen, eventuell Gutachten der Wirtschaftskammer über den Firmenwortlaut. Für die Eintragung fallen Gerichtsgebühren an; diese Gebühren entfallen, wenn das Neugründungsförderungsgesetz anwendbar ist.

Haftung

Grundsätzlich haftet nur die Gesellschaft mit ihrem gesamten Gesellschaftsvermögen, d. h., es besteht keine direkte oder persönliche Haftung der Gesellschafter:innen. Die Gesellschafter:innen haften nur für die Aufbringung des im Gesellschaftsvertrag vereinbarten Stammkapitals.

Firma

Die GmbH kann zwischen einer Namens-, Sachfirma oder einer Fantasiebezeichnung als Firma wählen. Sonstige Zusätze (Geschäftsbezeichnungen, Tätigkeitsangaben, Markenzeichen) können ebenfalls eingetragen werden, sofern sie nicht täuschend sind. Die Namen anderer Personen als der Gesellschafter:innen dürfen in die Firma nicht aufgenommen werden. Die Firma der Gesellschaft muss jedenfalls den Rechtsformzusatz „Gesellschaft mit beschränkter Haftung“ oder entsprechend abgekürzt („GmbH“, „Ges.m.b.H.“ oder „Gesellschaft m.b.H.“) aufweisen.

Geschäftsführung / Vertretung

Die GmbH wird durch Geschäftsführer:innen gerichtlich und außergerichtlich vertreten. Die GmbH muss mindestens einen Geschäftsführer:in haben. Die Geschäftsführer:innen sind im Firmenbuch einzutragen. Die Geschäftsführer:innenbestellung erfolgt durch Beschluss der Gesellschafter:innen. Wenn im Gesellschaftsvertrag nicht etwas anderes bestimmt ist, wird die Gesellschaft durch alle Geschäftsführer:innen gemeinsam vertreten (Gesamtvertretung). Der Gesellschaftsvertrag kann auch Einzelvertretung vorsehen.

Die Geschäftsführer:innen haben bei der Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmenschen anzuwenden und haften der Gesellschaft, wenn sie ihre Obliegenheiten verletzen.

Gewerbeberechtigung

Für Tätigkeiten, die der Gewerbeordnung unterliegen, ist eine auf die Gesellschaft lautende Gewerbeberechtigung erforderlich. Eine Gewerbeberechtigung einer:s Gesellschafter:in:Gesellschafter ist nicht ausreichend. Weiters ist die Bestellung einer:s gewerbeberechtigten Geschäftsführer:in:Geschäftsführers erforderlich, der alle gewerbeberechtigten Voraussetzungen erfüllen muss. Zur:m gewerbeberechtigten Geschäftsführer:in

kann nur die:der handelsrechtliche Geschäftsführer:in oder ein:e mindestens zur Hälfte der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Betrieb beschäftigte:r voll sozialversicherungspflichtige:r Arbeitnehmer:in bestellt werden. Weiters muss sich die:der gewerberechtliche Geschäftsführer:in im Betrieb entsprechend betätigen.

Bilanzierungspflicht

Die GmbH unterliegt den unternehmensrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften und muss daher einen Jahresabschluss aufstellen, der auch beim Firmenbuchgericht einzureichen ist.

Die Geschäftsführer:innen sind verpflichtet, den Jahresabschluss samt allen dazu gehörenden Urkunden in den ersten fünf Monaten des Geschäftsjahrs aufzustellen und vorzulegen. Die Prüfung und die Feststellung des Jahresabschlusses haben durch die Generalversammlung in den ersten acht Monaten des Geschäftsjahrs zu erfolgen. Der Jahresabschluss ist binnen der ersten neun Monaten des Geschäftsjahrs beim Firmenbuch einzureichen. Ein Verstoß gegen diese Fristen könnte u. a. Haftungen auslösen.

Gewinnverteilung und Entnahmerecht

An die Gesellschafter:innen dürfen nur Bilanzgewinne ausgeschüttet werden. Die Verteilung des Bilanzgewinns erfolgt mangels anderer Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag im Verhältnis der eingezahlten Stammeinlagen. Verluste sind grundsätzlich von der Gesellschaft zu tragen, d. h., es besteht keine Nachschusspflicht, sofern diese nicht gesellschaftsvertraglich vereinbart ist.

Steuern

Die Gesellschaft ist eigenes Steuersubjekt. Die Gewinne werden mit 23 % Körperschaftsteuer besteuert. Die Mindestkörperschaftsteuer beträgt 500 EUR pro Jahr und ist jedenfalls zu bezahlen – sohin auch dann, wenn die Gesellschaft keinen Gewinn macht. Von den Gewinnausschüttungen an die Gesellschafter:innen sind 27,5 % Kapitalertragsteuer einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen (Endbesteuerung).

Sozialversicherung

Für Entgelte von Geschäftsführern sind in der Regel Sozialversicherungsbeiträge zu leisten, wobei hinsichtlich der Versicherungsart zwischen Fremd- und Gesellschafter:innengeschäftsführer:innen, und bei Letzteren auch nach Beteiligungshöhe differenziert wird.

Für Gewinnausschüttungen an Gesellschafter:innen, die nicht zugleich auch Geschäftsführer:innen sind, besteht keine Sozialversicherungspflicht. Gewinnausschüttungen an GSVG-

versicherte geschäftsführende Gesellschafter:innen sind sozialversicherungspflichtig.

Ein:e Geschäftsführer:in ohne Beteiligung (Fremdgeschäftsführer) ist im Regelfall als Dienstnehmer:in nach ASVG pflichtversichert.

Ist die:der geschäftsführende Gesellschafter:in am Stammkapital der GmbH bis einschließlich 25 % beteiligt, unterliegt er in aller Regel der ASVG-Pflichtversicherung als echte:r Dienstnehmer:in.

Beträgt die Beteiligung mehr als 25 % und weniger als 50 % (steuerlich liegen Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit vor), entsteht eine ASVG-Pflichtversicherung als echte:r Dienstnehmer:in nur dann, wenn die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung vorliegen (eine Sperrminorität schließt aber aufgrund des beherrschenden Einflusses der:des Geschäftsführer:in/Geschäftsführers, weil er eine Beschlussfassung der übrigen Gesellschafter:innen in der Generalversammlung verhindern kann, eine ASVG-Pflichtversicherung bereits aus). Ansonsten besteht eine GSVG-Pflichtversicherung oder bei einer nicht-wirtschaftskammerzugehörigen GmbH bei Überschreitung der Versicherungsgrenze eine GSVG-Pflichtversicherung als Neue:r Selbstständige:r.

Im Falle einer Beteiligung der:des geschäftsführenden Gesellschafter:in/Gesellschafters im Ausmaß von 50 % oder mehr ist eine Pflichtversicherung nach dem ASVG ausgeschlossen.

Beendigung der Gesellschaft

Die GmbH wird aufgelöst: durch Ablauf der im Gesellschaftsvertrag bestimmten Zeit; durch Beschluss der Gesellschafter:innen (notarielle Beurkundung); Verschmelzung mit einer AG oder einer anderen GmbH; durch Eröffnung des Konkursverfahrens oder Nichteröffnung oder Aufhebung des Insolvenzverfahrens mangels kostendeckenden Vermögens; durch Verfügung der Verwaltungsbehörde; durch Beschluss des Handelsgerichts. Im Gesellschaftsvertrag können weitere Auflösungsgründe festgesetzt werden. Die Auflösung der Gesellschaft ist beim Firmenbuch anzumelden. Die Gesellschaft tritt danach in das Liquidationsstadium (WKO 2025b).

1.5.1.2 Der „gemeinnützige“ Verein

Laut Vereinsgesetz (VerG 2002 § 1 Abs. 2) darf ein Verein nicht auf Gewinn ausgerichtet sein. Die Finanzierung erfolgt in der Regel durch Mitgliedsbeiträge und Spenden. Ist der Verein jedoch nicht auf Gewinn ausgerichtet, sondern dient er der Erfüllung des Vereinszwecks, so darf er auch Geld lukrieren (z. B. Eintrittsgelder bei Veranstaltungen oder Entgelte für Publikationen).

Die Tatsache, dass ein Verein nicht auf Gewinn ausgerichtet ist, bedeutet nicht gleichzeitig, dass er gemeinnützig ist. „Als

gemeinnützig gilt ein Verein, der ausschließlich und unmittelbar Zwecke zur Förderung der Allgemeinheit auf geistigem, kulturellem, sittlichem oder materiellem Gebiet verfolgt.“ (IG Kultur Wien 2017, S. 6). Steuerliche Begünstigungen gibt es nicht nur für Vereine, die gemeinnützige Zwecke verfolgen, sondern auch für Vereine, die mildtätigen oder kirchlichen Zwecke nachgehen.

Was müssen gemeinnützige Vereine aus steuerlicher Sicht bei ihrer Satzung beachten?

- Um von Finanzamt als gemeinnützig anerkannt zu werden, muss jeder in den Statuten angeführte Vereinszweck den Voraussetzungen der Gemeinnützigkeit entsprechen.
- Alle Vereinszwecke, alle Tätigkeiten des Vereins (alle „ideellen Mittel“), alle Möglichkeiten der Mittelbeschaffung (alle „materiellen Mittel“) müssen vollständig aufgezählt werden.

Es muss ausdrücklich in den Statuten festgehalten sein:

- „Der Verein ist selbstlos tätig.“
- Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der §§ 34 ff BAO.
- Bei Auflösung des Vereins oder bei Wegfall des bisherigen begünstigten Vereinszwecks ist das verbleibende Vereinsvermögen für gemeinnützige Zwecke im Sinne der §§ 34ff BAO zu verwenden (IG Kultur Wien 2017, S. 42).

Aktivitäten über Vereine und deren rechtliche Konsequenzen

Gemeinnützige Vereine sind steuerbegünstigt. Dies gilt uneingeschränkt, jedoch nur für die unmittelbare und direkte Erfüllung des Vereinszwecks im unmittelbaren Bereich des Vereins. Bei wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben kann keine Steuerpflicht, teilweise Steuerpflicht, volle Steuerpflicht oder sogar die Gefährdung der Steuerbegünstigung des Gesamtvereins eintreten. Die Finanzverwaltung unterscheidet:

unmittelbarer Vereinsbereich		keine Umsatzsteuerpflicht	keine Körperschaftsteuerpflicht
wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb	unentbehrlicher Hilfsbetrieb	keine Umsatzsteuerpflicht	keine Körperschaftsteuerpflicht
	entbehrlicher Hilfsbetrieb	keine Umsatzsteuerpflicht	Körperschaftsteuerpflicht
	begünstigungsschädlicher Betrieb	Umsatzsteuerpflicht	Körperschaftsteuerpflicht
Gewinnbetrieb	Gewerbebetrieb, land- oder forstwirtschaftlicher Betrieb, mit Gewinnabsicht betriebene selbstständige Arbeit	Umsatzsteuerpflicht	Körperschaftsteuerpflicht
Vermögensverwaltung		keine Umsatzsteuerpflicht; bei Vermietung/Verpachtung kann Umsatzsteuer anfallen	keine Körperschaftsteuerpflicht ausg. Kapitalertragsteuer

Quelle: IG Kultur Wien 2017, S. 43.

Die Tabelle gibt einen grundsätzlichen Überblick. Weitere Befreiungen von der Umsatzsteuer, die Anwendung eines Freibetrages bei der Körperschaftsteuer und die Befreiung von der Kapitalertragsteuer sind möglich (IG Kultur Wien 2017, S. 43).

Einnahmen des unmittelbaren Vereinsbereichs

Einnahmen, die ohne konkrete Gegenleistung zur Finanzierung der Vereinstätigkeit erzielt werden, gehören zum unmittelbaren Vereinsbereich und sind nicht steuerpflichtig. Dazu zählen unter anderem Beitrittsgebühren, „echte“ Mitgliedsbeiträge, „echte“ Spenden, Sammlungen, Bausteinaktionen, Legate (Vermächtnisse), Schenkungen, allgemeine Subventionen und Zuwendungen der öffentlichen Hand, Unterstützung durch Privatpersonen und Unternehmen.

Einnahmen des wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs

Sind Einnahmen an konkrete Gegenleistungen gebunden, spricht man von „wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben“, die steuerlichen Folgen haben können. Dazu gehören unter anderem Eintrittsgelder bei Veranstaltungen, Subventionen für Veranstaltungen, Sponsoring von Veranstaltungen, sonstige Einnahmen aus Veranstaltungen, Verkauf von vereinseigenen Publikationen, Einnahmen aus dem Verkauf von Speisen, Getränken oder sonstigen Waren, Werbeeinnahmen, „unechte“ Mitgliedsbeiträge, „unechte“ Spenden. Als „unechte“ Mitgliedsbeiträge oder „unechte“ Spenden werden jene Beiträge bezeichnet, die zur Erlangung einer von der Organisation erwarteten oder erbrachten Gegenleistung gefordert und entrichtet werden! Das sind zum Beispiel:

- „Mitgliedsbeiträge“ für Eintrittskarten von Kulturvereinen;
- „Mitgliedsbeiträge“ für die Einschaltung eines Inserates in der Vereinszeitung;
- „Mitgliedsbeiträge“ von Mitgliedern für die vom Verein veranstalteten Kurse und Seminare.

Diese Einnahmen sind den „wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben“ des gemeinnützigen Vereins zuzurechnen. Ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb ist eine selbstständige, nachhaltige, nicht auf Gewinn gerichtete, der Erzielung von Einnahmen oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteilen dienende, über die bloße Vermögensverwaltung hinausgehende Tätigkeit des Vereins (Rz 136 VereinsR).

Selbstständig ist eine Tätigkeit dann, wenn sie organisatorisch und wirtschaftlich von anderen Vereinstätigkeiten abgrenzbar ist (z. B., wenn ein Verein eine Veranstaltung durchführt und dafür Eintrittsgelder einhebt).

Als **nachhaltig** gelten Tätigkeiten, bei denen gleichartige Handlungen mehrmals hintereinandergesetzt werden (z. B., wenn ein Verein mehr als einmal eine Veranstaltung durchführt und dafür Eintrittsgelder erhebt). Auch eine einmalige Tätigkeit gilt als nachhaltig, wenn sie länger als 24 Stunden dauert oder mit der Absicht der Wiederholung ausgeübt wird.

Keine Gewinnerzielungsabsicht liegt vor, wenn der Verein nicht beabsichtigt, mit der betreffenden Tätigkeit mehr Geld einzunehmen als auszugeben (z. B., wenn ein Verein eine Veranstaltung durchführt, Eintrittsgelder erhebt, mit den Einnahmen aus den Eintrittsgeldern die Veranstaltung finanzieren will und beabsichtigt, dass sich Einnahmen und Ausgaben die Waage halten). Wenn unbeabsichtigt doch mehr eingenommen als ausgegeben wird (z. B., weil mehr Besucher:innen zur Veranstaltung gekommen sind als erwartet), handelt es sich um einen nicht beabsichtigten „Zufallsgewinn“, der kein Problem darstellt. In der Regel wird es auch als zulässig angesehen, eine Finanzreserve (Rücklagen) in Höhe eines durchschnittlichen Jahresbedarfs einzurichten. Auch das Ansammeln von Mitteln für geplante Großprojekte ist möglich und als „unschädlich“ zu betrachten, sofern ein vereinsrechtlicher Beschluss darüber vorliegt, für welche konkreten Zwecke die Mittel angesammelt werden und in welchem Zeitraum sie verwendet dann werden sollen.

Eine Gewinnerzielungsabsicht liegt hingegen vor, wenn z. B. bei einer Veranstaltung mehr eingenommen als ausgegeben werden soll und der Überschuss zur Finanzierung anderer Vereinsaktivitäten verwendet wird. Für das Finanzamt handelt es sich dann nicht mehr um einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb, sondern um einen Zweckbetrieb. Die Steuervergünstigungen gehen verloren.

Ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb liegt eben nur dann vor, wenn die Erzielung von Einnahmen oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteilen bei Aktivitäten beabsichtigt ist (z. B., wenn der Verein bei einer Veranstaltung Eintrittsgelder oder Eintrittsspenden verlangt) (IG Kultur Wien 2017, S. 44).

Es werden vier Arten von wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben unterschieden:

- 1. Unentbehrlicher Hilfsbetrieb:** Ein unentbehrlicher Hilfsbetrieb ist in seiner Gesamtrichtung auf die Erfüllung der definierten begünstigten Zwecke ausgerichtet, ohne ihn sind die begünstigten Zwecke nicht erreichbar und er tritt zu abgabepflichtigen Betrieben nicht in größerem Umfang in Wettbewerb, als es bei Erfüllung der Zwecke unvermeidbar ist (§ 45 Abs 2 BAO).
- 2. Entbehrlicher Hilfsbetrieb:** Ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb ist ein entbehrlicher Hilfsbetrieb, wenn er

sich als Mittel zur Erreichung der gemeinnützigen oder mildtätigen Zwecke darstellt, ohne unmittelbar dem definierten begünstigten Zweck zu dienen (§ 45 Abs. 1 BAO).

- 3. Begünstigungsschädlicher Geschäftsbetrieb:** ist ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb, auf den die Voraussetzungen eines unentbehrlichen oder entbehrlichen Hilfsbetriebes nicht zutreffen (§ 45 Abs. 3 BAO). Wirtschaftliche Betätigungen mit Gewinnerzielungsabsicht werden

steuerlich als (begünstigungsschädliche) Zweckbetriebe bezeichnet.

- 4. Mischbetriebe:** Sind Betriebsbereiche eines Vereins organisatorisch so gestaltet, dass sie rechnerisch nicht oder nur schwer voneinander getrennt werden können, und ist zumindest einer dieser Betriebe ein unentbehrlicher Hilfsbetrieb, spricht man von einem „Mischbetrieb“ (ebd.).

1.5.2 Genauere Betrachtung von wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben

Der **unentbehrliche Hilfsbetrieb** ist ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb, der

- zur Erreichung des Vereinszwecks unmittelbar erforderlich ist
- ohne dessen Führung der Vereinszweck nicht erreicht werden kann und
- zu abgabepflichtigen Betrieben gleicher oder ähnlicher Art nicht in größerem Umfang in Wettbewerb tritt, gilt als unentbehrlicher Hilfsbetrieb (Rz 151 VereinsR).

Bedeutung für steuerbegünstigte gemeinnützige Vereine:

- keine Körperschaftsteuerpflicht
- keine Umsatzsteuerpflicht

Beispiele für unentbehrliche Hilfsbetriebe:

- Konzertveranstaltungen eines Musikvereines
- kulturelle Veranstaltungen eines Kulturvereins
- Vortragsveranstaltungen eines wissenschaftlichen Vereins

Die Eintrittsgelder für diese Veranstaltungen gelten dann als Einnahmen des unentbehrlichen Hilfsbetriebes und unterliegen weder der Körperschaftsteuer noch der Umsatzsteuer.

Ein **entbehrlicher Hilfsbetrieb** ist ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb, der

- ein Mittel zur Erreichung der gemeinnützigen Vereinszwecke darstellt
- aber nicht unmittelbar den Vereinszwecken dient, gilt als entbehrlicher Hilfsbetrieb (Rz 173 VereinsR).

Als entbehrliche Hilfsbetriebe gelten unter anderem jene Betriebe, die eines oder mehrere der Kriterien eines unentbehrlichen Hilfsbetriebes nicht erfüllen.

Bedeutung für steuerbegünstigte gemeinnützige Vereine:

- Körperschaftsteuerpflicht
- keine Umsatzsteuerpflicht

Beispiele für unentbehrliche Hilfsbetriebe:

- Flohmärkte
- kleine Vereinsfeste

Ein **begünstigungsschädlicher Geschäftsbetrieb** ist ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb, der weder die Voraussetzungen eines unentbehrlichen noch eines entbehrlichen Hilfsbetriebes erfüllt, gilt als begünstigungsschädlicher Betrieb (Rz 180 VereinsR).

Bedeutung für steuerbegünstigte gemeinnützige Vereine:

- Körperschaftsteuerpflicht
- Umsatzsteuerpflicht
- Weiters kann die Steuerbegünstigung des übrigen Vereins verloren gehen, wenn keine Ausnahmegenehmigung erteilt wird.

Automatische Befreiung (gemäß § 45a BAO):

Eine automatische Befreiung liegt vor (muss also nicht beantragt werden), wenn die Summe aller Umsätze aller begünstigungsschädlichen Tätigkeiten des Vereins (aller be-

günstigungsschädlichen Betriebe und aller Zweckbetriebe) 55.000 Euro im Jahr nicht übersteigt. In diesem Fall unterliegt zwar der begünstigungsschädliche Betrieb der Körperschaftsteuer und der Umsatzsteuer, die Steuerbegünstigung der übrigen Tätigkeiten des Vereins geht jedoch nicht verloren.

Befreiung auf Antrag (gemäß § 44 (2) BAO):

Bei Überschreiten der 55.000 Euro-Grenze kann beim zuständigen Finanzamt eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden. Diese Ausnahmegenehmigung kann erteilt werden, wenn sonst der begünstigte Vereinszweck gefährdet oder gar vereitelt würde. Eine solche Ausnahmegenehmigung hat in der Regel zur Folge, dass der begünstigungsschädliche Betrieb zwar körperschaftsteuer- und umsatzsteuerpflichtig wird, die Steuerbegünstigung der übrigen Vereinstätigkeiten aber nicht verloren geht.

Beispiele für begünstigungsschädliche Umsätze:

- Wohltätigkeitsveranstaltungen (Rz 389 VereinsR)
- Lotterien (Rz 389 VereinsR)
- Buffet, das nicht im Zusammenhang mit einer Vereinsveranstaltung steht (Rz 274 VereinsR)
- Verpflegung und Bewirtung (Rz 274 VereinsR)
- gesellige und gesellschaftliche Veranstaltungen, die über den Vereinsrahmen hinausgehen (Rz 307 VereinsR)
- Gewerbebetriebe (Rz 277 VereinsR)
- Vereinslokal mit Verabreichung von Speisen und Getränken (Rz 309 VereinsR)
- Vereinsveranstaltung (Rz 310 VereinsR)

Mischbetriebe liegen vor, wenn die Betriebe eines Vereins organisatorisch so aufgebaut sind, dass sie rechnerisch nicht oder nur schwer voneinander getrennt werden können und ist zumindest einer dieser Betriebe ein unentbehrlicher Hilfsbetrieb, so spricht man von einem „Mischbetrieb“.

Ein solcher Mischbetrieb wird steuerlich als ein Betrieb behandelt:

- als unentbehrlicher Hilfsbetrieb, wenn mehr als 75 % des Umsatzes oder der Auslastung auf den unentbehrlichen Teilbetrieb entfallen
- als entbehrlicher Hilfsbetrieb, wenn zwischen 50 % und 75 % des Umsatzes oder der Auslastung auf den unentbehrlichen Teilbereich entfallen

- als begünstigungsschädlicher Hilfsbetrieb, wenn weniger als 50 % des Umsatzes oder der Auslastung durch den unentbehrlichen Teilbereich erfolgt.

Vereinsfeste gelten als Sonderfall und bieten eine Möglichkeit zur Finanzierung der Vereinsarbeit über die Veranstaltung von Vereinsfesten, deren Einnahmen zur Erfüllung der gemeinnützigen Vereinszwecke verwendet werden. Grundsätzlich würde es sich dabei um einen begünstigungsschädlichen Betrieb handeln. Die Vereinsrichtlinien sehen jedoch eine Erleichterung in Form des „kleinen Vereinsfestes“ vor.

Ein „kleines Vereinsfest“ gilt als entbehrlicher Hilfsbetrieb. Das bedeutet

- Körperschaftsteuerpflicht
- keine Umsatzsteuerpflicht („Liebhaberei“)
- Die Steuerbegünstigung der übrigen Vereinstätigkeit ist nicht gefährdet.

Um als kleines Vereinsfest zu gelten, müssen alle in den Vereinsrichtlinien genannten Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Organisation (von der Vorplanung bis zur Mitarbeit bei der Durchführung) wird zu mindestens 75 % von Vereinsmitgliedern oder deren Angehörigen unentgeltlich durchgeführt. Bis zu 25 % können auch Nichtmitglieder am Vereinsfest mitarbeiten, sofern diese Mitarbeit wie bei den Vereinsmitgliedern und deren Angehörigen unentgeltlich erfolgt.
- Die Bewirtung darf nicht über ein begrenztes Angebot hinausgehen und muss ausschließlich durch Vereinsmitglieder oder deren Angehörige erfolgen. Die Bewirtung darf auch nicht durch ein Unternehmen eines Vereinsmitgliedes oder seiner Angehörigen erfolgen. Wird diese Tätigkeit teilweise oder zur Gänze an eine oder einen Unternehmer:in (z. B. Gastwirt:in) ausgelagert, gilt diese Tätigkeit nicht als Bestandteil des Vereinsfestes und muss gesondert betrachtet werden.
- Die Darbietung von Unterhaltungseinlagen (Musik-, Show- und Tanzeinlagen) darf nur durch Vereinsmitglieder oder Künstler:innen erfolgen, die für die Unterhaltungseinlagen bezahlt werden und in der Regel nicht mehr als 1.000 Euro pro Stunde verrechnen (maßgeblich ist nicht das konkrete Honorar für den Auftritt beim Vereinsfest, sondern das, was der:die jeweilige Künstler:in-(gruppe) üblicherweise als Honorar verrechnet).

Alle derartigen Veranstaltungen dürfen zusammen einen Zeitraum von 72 Stunden pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

Sie gelten – alle zusammen – als entbehrlicher Hilfsbetrieb „kleines Vereinsfest“. Wird auch nur eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt oder wird der Zeitraum von insgesamt 72 Stunden überschritten, handelt es sich nicht mehr um ein „kleines Vereinsfest“ und damit um einen entbehrlichen Hilfsbetrieb, sondern um ein „großes Vereinsfest“ und damit um einen begünstigungsschädlichen Betrieb. Bei einem „großen Vereinsfest“ besteht:

- Körperschaftsteuerpflicht
- Umsatzsteuerpflicht (Betragen die Einnahmen aus allen umsatzsteuerpflichtigen Umsätzen zusammen nicht mehr als 7.500 Euro, liegt ebenfalls ein Liebhabereibetrieb vor. In diesem Fall ist für die Umsätze des großen Vereinsfestes keine Umsatzsteuer zu entrichten).
- Gefährdung der Steuerbegünstigung der übrigen Vereinstätigkeiten

Werden im Rahmen eines Vereinsfestes von Vereinsmitgliedern oder deren Angehörigen Getränke gegen Entgelt verabreicht, sind diese dem Vereinsfest zuzurechnen (je nachdem, ob es sich um den entbehrlichen Hilfsbetrieb „kleines Vereinsfest“ oder den begünstigungsschädlichen Betrieb „großes Vereinsfest“ handelt). Auch entgeltliche Belustigungen im Rahmen eines Vereinsfestes wie Preisschießen, Preisschnapsen oder Glücksspiele bilden mit dem Vereinsfest eine Einheit und werden dem jeweiligen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb (je nachdem dem entbehrlichen Hilfsbetrieb „kleines Vereinsfest“ oder dem begünstigungsschädlichen Betrieb „großes Vereinsfest“) zugerechnet (IG Kultur Wien 2017, S. 49-53).

Gewinnbetriebe sind steuerpflichtig. Unterhält ein Verein Betriebe mit Gewinnerzielungsabsicht, handelt es sich nicht

mehr um „wirtschaftliche Geschäftsbetriebe“, sondern um „Gewinnbetriebe“. Diese sind voll steuerpflichtig. Es gelten dieselben Ausnahmen wie bei begünstigungsschädlichen Betrieben (IG Kultur Wien 2017, S. 51).

Einnahmen aus der **Vermögensverwaltung** sind für einen gemeinnützigen Verein grundsätzlich ohne Verlust der abgabenrechtlichen Begünstigungen zulässig, wenn sowohl das Vermögen als auch die daraus erzielten Einnahmen dem gemeinnützigen Zweck dienen. Das Vermögen und die Erträge müssen nicht unmittelbar den begünstigten Zwecken zugeführt werden. Es ist zulässig, Rücklagen in Höhe eines durchschnittlichen Jahresbedarfs zu bilden oder für konkrete Projekte anzusparen (IG Kultur Wien 2017, S. 42).

Die Vermögensverwaltung umfasst:

- Verzinliche Veranlagung von Kapitalvermögen (z. B. Bankkonto, Sparbuch, ...)
- Vermietung und Verpachtung von unbeweglichem Vermögen (z. B. von Veranstaltungsstätten, Räumen, Häusern ...).
- Beteiligungen an Kapitalgesellschaften (z. B., wenn der Verein an einem als GesmbH geführten „Beislbetrieb“ in einer Veranstaltungsstätte beteiligt ist).

Die Vermögensverwaltung eines gemeinnützigen Vereins ist grundsätzlich steuerfrei. Bei der verzinlichen Veranlagung von Kapitalvermögen wird grundsätzlich die Kapitalertragsteuer (KESt) von der Bank einbehalten und abgeführt. Für gemeinnützige Vereine sind Befreiungen möglich. Bei Vermietung und Verpachtung kann Umsatzsteuer anfallen, wenn die Vermietung und Verpachtung für bestimmte Zwecke (z. B. Wohnzwecke) erfolgt (§ 6 Abs. 1 Z 16 UStG).

1.5.3 Verabreichung von Speisen und Getränken im Rahmen der Offenen Jugendarbeit

Wenn z. B. ein gemeinnütziger Verein über eine Einrichtung mehr als einmal pro Woche gastgewerbliche Tätigkeiten ausübt, gehen einige Jurist:innen davon aus, dass eine Gewinnerzielungsabsicht vorliegt und gewerblich gehandelt wird (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2017, S. 13-14).

Gewerbeanmeldung

Demnach gibt es für Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit zwei Möglichkeiten, eine gastgewerbliche Tätigkeit auszuüben, nämlich über die Anmeldung eines freien Gewerbes (eingeschränkte gastgewerbliche Leistungen) oder über eine

Gastgewerbeberechtigung mittels Befähigungsnachweises (ebd.). Für die Gewerbeausübung muss eine gewerberechtliche Geschäftsführer:in angestellt werden, dies gilt für eine GmbH gleichermaßen wie für einen Verein (ebd., S. 14-15).

Gastgewerbliche Tätigkeiten dürfen auch von Vereinen nur in dafür geeigneten Räumlichkeiten ausgeübt werden, in der Regel ist eine Betriebsanlagengenehmigung erforderlich. Dies gilt im Übrigen auch für Kommunen! Wenn eine Gemeinde einem Verein gemeindeeigene Räumlichkeiten vermietet oder

überlässt, muss für diese Räumlichkeiten eine entsprechende Betriebsanlagengenehmigung vorliegen. Liegt diese nicht vor, machen sich sowohl der Betreiber als auch die Gemeinde strafbar.

Geselligkeit als gemeinnütziger Vereinszweck

Eine weitergehende rechtliche Beurteilung bezieht sich auf den Kernbereich des gemeinnützigen Vereinszwecks (Förderung von Kunst und Wissenschaft, der öffentlichen Gesundheitspflege, der Kinder-, Jugend- und Familienfürsorge, der Alten-, Kranken- und Gebrechlichkeitspflege, des Sports, des Volkswohnungswesens etc., des Schulwesens, der Erziehung, der Volksbildung, der Berufsbildung, des Denkmalschutzes, des Natur-, Tier- und Höhlenschutzes, der Heimatkunde, der Heimatpflege und der Bekämpfung von Elementarschäden), die sich an den Vorgaben und Inhalten des Bundes-Jugendförderungsgesetzes und des Steiermärkischen Jugendgesetzes orientieren. Die Förderung von Maßnahmen der außerschulischen Jugendberufshilfe und Jugendarbeit, insbesondere zur Förderung der Entwicklung der geistigen, seelischen, körperlichen, sozialen, politischen, religiösen und ethischen Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen, setzt einen dafür notwendigen geselligen Rahmen voraus, um professionell sozialpädagogisch wirken zu können. Dazu gehört selbstverständlich auch das Angebot von Speisen und Getränken in Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit.

Die Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit mit ihren unterschiedlichen inhaltlichen Ausprägungen und räumlichen Ausstattungen bieten im Rahmen des „offenen Betriebes“ Getränke, Snacks und kleine Speisen entweder kostenlos oder zum Selbstkostenpreis an, um den Kindern und Jugendlichen diesen für die außerschulische Bildung und Erziehung notwendigen geselligen Rahmen bieten zu können.

Es ist daher davon auszugehen, dass Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit mit ihrem „offenen Betrieb“ als unentbehrliche Hilfsbetriebe (Liebhaberei) zu qualifizieren sind, die in ihrer Gesamtheit auf die Erfüllung der definierten begünstigten Zwecke ausgerichtet sind, ohne die die begünstigten Zwecke nicht erreicht werden können und die zu abgabepflichtigen Betrieben nicht in größerem Umfang in Wettbewerb treten, als dies bei Erfüllung der Zwecke unvermeidbar ist.

Aus gewerberechtlicher Sicht wird es daher darauf ankommen, ob die Einrichtung nach ihrem äußeren Erscheinungsbild einer Kantine oder einem Buffet entspricht. Es kommt also darauf an, wie sich der Betrieb in Bezug auf die üblicherweise von Gewerbebetrieben ausgeübten Tätigkeiten dem Publikum präsentiert. Das Erscheinungsbild wird durch die Organisation, die Betriebsmittel und die personelle Ausstattung bestimmt. Unproblematisch für das Erscheinungsbild sind Kücheneinrichtungen (mit Kühlschrank, Mikrowelle, Kaffeemaschine etc.) innerhalb der Jugendeinrichtung.

Sobald jedoch eine Schankanlage oder sonstige Einrichtungen, wie sie in Gastronomiebetrieben üblich sind (Bar- und Schankbereich, Tische, Sessel etc.), in den Räumlichkeiten aufgestellt werden, liegt aus gewerberechtlicher Sicht eine Gewerbmäßigkeit vor und es ist daher eine Gewerbeanmeldung erforderlich. Zu beachten ist, dass nicht mehr als 8 Verpflegungsplätze zur Verfügung stehen dürfen. Es dürfen nur einfache Speisen und vorgeschriebene Getränke (insbesondere kein Alkohol!) angeboten werden.

Bei Überschreitung wäre bereits ein freies Gewerbe (eingeschränkte gastronomische Leistungen) reglementiertes Gewerbe mit Gewerbeberechtigung anzumelden (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2017, S. 13-14).

1.5.4 Gemeinnütziger Verein und Abgaben

Gemeinnützige Vereine genießen steuerliche Begünstigungen. Um diese in Anspruch nehmen zu können, ist kein Antrag und kein Bescheid notwendig. Der Verein prüft selbst, ob eine Abgabepflicht (Steuerpflicht) besteht. Liegt eine Steuerpflicht vor, ist diese dem Finanzamt zu melden. Ansonsten ist der Verein nur dann zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet, wenn er vom Finanzamt dazu aufgefordert wird. Weiters besteht die Möglichkeit, beim zuständigen Finanzamt einen Antrag auf Feststellung der Gemeinnützigkeit zu stellen, um eine gewisse Sicherheit zu erlangen. Aber Achtung - die Gemeinnützigkeit ist nur dann gegeben, wenn die tatsächliche Tätigkeit des Vereins auch dem entspricht, was im Antrag bekannt gegeben wurde.

Die **Umsatzsteuer (USt)** ist eine Steuer, die die Erbringung von Lieferungen und sonstigen Leistungen (=Umsatz) gegen Entgelt (=Leistungsaustausch) durch Unternehmer:innen besteuert. Ein gemeinnütziger Verein ist grundsätzlich in jenen Bereichen umsatzsteuerpflichtig, in denen er als „Unternehmer“ anzusehen ist, das sind alle wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe und Zweckbetriebe des Vereins. Im unmittelbaren Vereinsbereich (Mitgliedsbeiträge, Spenden, usw.) ist ein gemeinnütziger Verein nicht umsatzsteuerpflichtig, da er in diesem Bereich nicht unternehmerisch tätig ist.

Umsatzsteuerbefreiung wegen Liebhaberei

Eine Tätigkeit, die auf Dauer keinen Gewinn oder Einnahmenüberschuss erwarten lässt, gilt nach dem Umsatzsteuergesetz als „Liebhaberei“ und ist nicht umsatzsteuerpflichtig. Dies betrifft bei gemeinnützigen Vereinen:

- unentbehrliche Hilfsbetriebe
- entbehrliche Hilfsbetriebe

Diese sind per Definition nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet und werden daher automatisch als Liebhaberei eingestuft. Die Einstufung als Liebhaberei kann aber auch erweitert werden auf

- begünstigungsschädliche Betriebe
- Zweckbetriebe

wenn die Umsätze aller begünstigungsschädlichen Betriebe und Liebhabereibetriebe zusammen nicht mehr als 7.500 Euro im Jahr betragen.

Umsatzsteuerbefreiung nach der Kleinunternehmer:innenregelung

Als Kleinunternehmer:innen gelten Unternehmer:innen, die einen Wohnsitz oder Sitz im Inland hat und deren Umsätze im Jahr 55.000 Euro (netto) nicht übersteigen. Ein gemeinnütziger Verein fällt unter die Kleinunternehmer:innenregelung, wenn die Summe seiner Einnahmen aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben, die nicht als Liebhaberei einzustufen sind, und seiner Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung 55.000 Euro (netto) im Jahr nicht übersteigt. Dies sind in der Regel Einkünfte aus:

- begünstigungsschädlichen Betrieben
- begünstigten Betrieben
- Vermietung und Verpachtung (Vermögensverwaltung).

Eine einmalige Überschreitung um nicht mehr als 10 % innerhalb von fünf Kalenderjahren ist zulässig. ACHTUNG: Im Falle der Umsatzsteuerbefreiung darf auf den ausgestellten Rechnungen keine Umsatzsteuer ausgewiesen werden! Stattdessen sollte auf der Rechnung vermerkt werden, dass und warum sie keine Umsatzsteuer enthält, z. B. „umsatzsteuerfrei aufgrund der Kleinunternehmer:innenregelung“. Wird (irrtümlich) Umsatzsteuer ausgewiesen, muss diese auch an das Finanzamt abgeführt werden.

Unechte Umsatzsteuerbefreiung

Von der Umsatzsteuerpflicht befreit ist ein gemeinnütziger Verein

- im unmittelbaren Vereinsbereich

- in den als Liebhaberei eingestuften wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben und Zweckbetrieben,
- für den gesamten Verein, wenn die Kleinunternehmerregelung zur Anwendung kommt, immer „unecht“ umsatzsteuerbefreit.

Das bedeutet:

- Der Verein stellt für Leistungen und Lieferungen aus unecht umsatzsteuerbefreiten Bereichen keine Umsatzsteuer in Rechnung
- und führt aus diesen Bereichen auch keine Umsatzsteuer an das Finanzamt ab,
- ist aber nicht „vorsteuerabzugsberechtigt“, d. h. der Verein kann die in Rechnungen von umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen enthaltene Umsatzsteuer nicht vom Finanzamt zurückfordern.

Umsatzsteuerpflichtige Unternehmen können die Umsatzsteuer, die in von ihnen bezahlten Rechnungen anderer umsatzsteuerpflichtiger Unternehmen enthalten ist, mit der von ihnen selbst vereinnahmten Umsatzsteuer verrechnen. Dies kann unter dem Strich günstiger sein als eine unechte Umsatzsteuerbefreiung. Gemeinnützige Vereine können daher auf Wunsch auch freiwillig auf die Einstufung als Liebhaberei oder auf die Kleinunternehmerregelung verzichten und zur Umsatzsteuerpflicht durch Abgabe von Umsatzsteuervoranmeldungen und Umsatzsteuererklärungen „optieren“, wenn die Jahresumsätze regelmäßig mehr als 2.900 Euro betragen.

Steuersatz

Für begünstigte gemeinnützige Vereine beträgt der Umsatzsteuersatz, sofern keine Steuerbefreiung vorliegt

- für Umsätze aus unentbehrlichen und entbehrlichen Hilfsbetrieben 10 % und
- für Umsätze aus begünstigungsschädlichen Betrieben und Zweckbetrieben der Regelsteuersatz gemäß § 10 UStG, in der Regel 20 %.

Festsetzung und Abführung der Umsatzsteuer

Führt der Verein umsatzsteuerpflichtige Umsätze aus, muss er die Umsatzsteuer selbst berechnen, beim Finanzamt anmelden und abführen. Grundsätzlich hat der Verein die Umsatzsteuer für einen „Voranmeldungszeitraum“ von einem Monat zu berechnen und bis zum 15. des zweitfolgenden Monats (also für Jänner bis 15. März) mittels „Umsatzsteuervoranmeldung“ beim Finanzamt anzumelden und abzuführen. Für Vereine, deren Umsätze im vorangegangenen Kalenderjahr 100.000 Euro nicht überstiegen haben, ist der Voranmeldungszeitraum nicht ein Monat, sondern ein Quartal (Jänner bis März,

April bis Juni, Juli bis September, Oktober bis Dezember). Die Umsatzsteuervoranmeldung und die Überweisung sind dann bis zum 15. des auf das Ende des Voranmeldungszeitraumes zweitfolgenden Monats zu erledigen (also z. B. für das erste Quartal bis zum 15. Mai).

Für Vereine, deren Umsätze im vorangegangenen Kalenderjahr 30.000 Euro nicht überstiegen haben, entfällt die Verpflichtung zur Abgabe einer Umsatzsteuervoranmeldung, wenn sie die Umsatzsteuer rechtzeitig bis zum Fälligkeitstag entrichten. Die Umsatzsteuervoranmeldungen sind grundsätzlich über FinanzOnline abzugeben, es sei denn, dies ist technisch unzumutbar, weil der Verein über keinen Internetanschluss verfügt. Bis zum 30. April des Folgejahres ist eine Jahressteuererklärung beim Finanzamt einzureichen. Wird diese elektronisch über FinanzOnline eingebracht, verlängert sich die Frist bis zum 30. Juni des Folgejahres.

Bei Vertretung durch eine oder einen Steuerberater:in (Wirtschaftstreuhand:in) oder bei Ansuchen um Fristverlängerung sind längere Fristen möglich. Bei verspäteter Abgabe der Steuererklärung kann ein Verspätungszuschlag von bis zu 10 % des vorgeschriebenen Abgabebetrages verhängt werden.

Körperschaftsteuer (KÖSt)

Die Körperschaftsteuer ist eine Steuer des Einkommens von Körperschaften. Ein Verein ist eine Körperschaft des privaten Rechts und unterliegt daher grundsätzlich der Körperschaftsteuer. Steuerbegünstigte gemeinnützige Vereine sind von der Körperschaftsteuer befreit, soweit sie die begünstigten Zwecke im unmittelbaren Vereinsbereich unmittelbar verwirklichen. Überschüsse z. B. aus echten Mitgliedsbeiträgen und echten Spenden unterliegen daher bei ihnen nicht der Körperschaftsteuer. Auch unentbehrliche Hilfsbetriebe unterliegen nicht der Körperschaftsteuer.

Steuersatz und Freibetrag

Der Körperschaftsteuersatz beträgt derzeit 23 % und wird vom Einkommen berechnet. Vor Anwendung des Körperschaftsteuersatzes können steuerbegünstigte Vereine einen Freibetrag von 10.000 Euro abziehen. Übersteigt der Gewinn eines Jahres den Jahresfreibetrag von 10.000 Euro, können unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich alte Freibeträge abgezogen werden, die in den letzten 10 Jahren nicht oder nur zu weniger als 10 % ausgenutzt wurden (394ff VereinsR). Zunächst wird der zu berücksichtigende Gesamtbetrag der Einkünfte (Einnahmen abzüglich Ausgaben) aus allen entbehrlichen Hilfs- und begünstigungsschädlichen Betrieben und Zweckbetrieben ermittelt. Davon werden Sonderausgaben wie Verlustvorträge und der Freibetrag abgezogen. Die

Differenz ist das zu versteuernde Einkommen, auf das 23 % Körperschaftsteuer zu entrichten sind.

Einkünfte aus nicht begünstigten Hilfsbetrieben

- + Einkünfte aus begünstigungsschädlichen Betrieben
- + Einkünfte aus Zweckbetrieben
- Freibetrag

zu versteuerndes Einkommen

Veranlagung und Zahlung der Körperschaftsteuer

Die Körperschaftsteuer wird grundsätzlich im Wege der Veranlagung (Körperschaftsteuererklärung) erhoben. Die Veranlagung erfolgt grundsätzlich für das Kalenderjahr. Wird die Körperschaft während des Jahres gegründet, dauert der Veranlagungszeitraum vom Zeitpunkt der Gründung bis zum Jahresende. Endet der Verein während des Jahres, so dauert der letzte Veranlagungszeitraum vom Jahresanfang bis zur Beendigung des Vereins. Werden die Voraussetzungen für die Steuerbegünstigung während eines laufenden Veranlagungszeitraums geschaffen (z. B. durch Behebung von Mängeln in den Statuten), gelten die Begünstigungen erst ab dem folgenden Veranlagungszeitraum (es sei denn, bei nicht schwerwiegenden Mängeln in den Statuten kann mit dem Finanzamt etwas anderes vereinbart werden). Vereine haben unabhängig von der Höhe der erzielten Einkünfte eine Steuererklärung abzugeben, sobald Einkünfte aus steuerpflichtigen Bereichen (entbehrliche Hilfsbetriebe, begünstigungsschädliche Betriebe, Zweckbetriebe) erzielt werden. Liegen ausschließlich Einkünfte aus der unmittelbaren Erfüllung des Vereinszwecks oder aus unentbehrlichen Hilfsbetrieben vor, ist eine Steuererklärung nur auf Verlangen des Finanzamtes abzugeben. Die Steuererklärung ist bis zum 30. April des Folgejahres schriftlich unter Verwendung des dafür vorgesehenen Formulars oder bis zum 30. Juni über www.finanzonline.at abzugeben.

Diese Frist kann auf Antrag des Vereins verlängert werden. Wird der Verein durch eine oder einen Steuerberater:in (Wirtschaftstreuhand:in) vertreten, verlängert sich die Frist. Die zu entrichtende Abgabe wird mit Bescheid festgesetzt. Auf Grund der zuletzt festgesetzten Steuer wird mit Bescheid auch für das folgende Jahr festgesetzt, dass die Steuer vierteljährlich im Vorhinein (jeweils am 15. Februar, 15. Mai, 15. August und 15. November in der im Bescheid vorgeschriebenen Höhe) zu entrichten ist.

Kapitalertragsteuer (KESt)

Zinserträge aus Geldeinlagen bei Banken (Konto, Sparbuch, ...) unterliegen grundsätzlich der Kapitalertragsteuer. Die Kapitalertragsteuer wird grundsätzlich von der Bank einbehalten und von dieser an das Finanzamt abgeführt. Der Steuersatz für die Kapitalertragsteuer beträgt 25 %.

Befreiung (KESt)

„Ein gemeinnütziger Verein kann für Konten und Sparbücher, über die ausschließliche Geldangelegenheiten von wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben oder Zweckbetrieben des Vereins abgewickelt werden, bei der Bank eine „Befreiungserklärung“ abgeben. Die Bank wird dann keine Kapitalertragsteuer mehr einbehalten. Der Verein ist in diesem Fall verpflichtet, die Kapitalerträge in der Körperschaftsteuererklärung anzugeben. Bei unentbehrlichen Hilfsbetrieben, die nicht der Körperschaftsteuer unterliegen, ergibt sich eine Befreiung von der Kapitalertragsteuer. Bei sonstigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben und Zweckbetrieben sind die Kapitalerträge in der Körperschaftsteuererklärung als Einnahmen zu erfassen.“

Hat der betreffende Betrieb keinen Gewinn erwirtschaftet, kann dies auch hier zu einer Nichtbesteuerung der Kapitalerträge führen. Für Konten, auf denen Zinsen aus Einnahmen aus dem unmittelbaren Vereinsbereich (Mitgliedsbeiträge, Spenden ...) oder aus Kapitalanlagen des Vereins angefallen sind, kann keine Befreiungserklärung abgegeben werden (reine Vermögensverwaltung). Wurde die Abgabe einer Freistellungserklärung versäumt, kann wie folgt vorgegangen werden: Für unentbehrliche Hilfsbetriebe kann rückwirkend für fünf Jahre ein Antrag auf Erstattung der Kapitalertragsteuer gestellt werden. Für alle anderen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe und Zweckbetriebe kann die von der Bank eingehobene Kapitalertragsteuer als Vorauszahlung auf die Körperschaftsteuer in der Körperschaftsteuererklärung berücksichtigt werden“ (IG Kultur Wien 2017, S. 53-62).

Lohnnebenkosten

Beschäftigt ein Verein Dienstnehmer:innen (echte Dienstnehmer:innen oder freie Dienstnehmer:innen), fallen neben dem zu zahlenden Lohn oder Gehalt auch Lohnnebenkosten an.

Kommunalsteuer (KommSt)

Bei gemeinnützigen Vereinen unterliegen nur jene Dienstnehmer:innen der Kommunalsteuer, die im unternehmerischen Bereich des Vereins, also in einem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb oder in einem Zweckbetrieb des Vereins tätig sind. Vereine, deren Tätigkeit mildtätigen und/oder gemeinnützigen Zwecken auf dem Gebiet der Gesundheitspflege, der Kinder-, Jugend-, Familien-, Kranken-, Behinderten-, Blinden- und Altenhilfe dient, sind befreit (siehe: §§ 34 bis 37

und §§ 39 bis 47 BAO). Für Dienstnehmer:innen im unmittelbaren Vereinsbereich ist keine Kommunalsteuer zu zahlen. Bei Dienstnehmer:innen, die sowohl im nicht unternehmerischen als auch im unternehmerischen Teil des Vereins tätig sind, sind nur jene Teile des Gehaltes oder Lohnes kommunalsteuerpflichtig, die im unternehmerischen Teil anfallen. Die Aufteilung erfolgt in der Regel nach der zeitlichen Inanspruchnahme. Ist dies nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich, kann eine andere Aufteilung vereinbart werden, z. B. im Verhältnis der Einnahmen aus dem nicht unternehmerischen und dem unternehmerischen Bereich (IG Kultur Wien 2017, S. 59).

Steuersatz, Freigrenze und Freibetrag

Für die Besteuerung aller im unternehmerischen Bereich anfallenden Löhne, Gehälter und sonstigen Bezüge gilt: Bis zu einer Bruttosumme von 1.095 Euro monatlich besteht keine Kommunalsteuerpflicht. Bei einer Bruttosumme von mehr als 1.095 Euro monatlich bis maximal 1.460 Euro monatlich wird nur der 1.095 Euro übersteigende Betrag mit einem Steuersatz von 3 % besteuert. Bei einem Bruttobetrag von mehr als 1.460 Euro monatlich ist der Steuersatz von 3 % auf die gesamte Bemessungsgrundlage anzuwenden.

Veranlagung und Einhebung der Kommunalsteuer

Die Einhebung der Kommunalsteuer obliegt den Gemeinden. Der Verein hat die Steuer für einen Kalendermonat bis zum 15. des Folgemonats an die Gemeinde zu entrichten. Lohnzahlungen, die regelmäßig wiederkehrend bis zum 15. eines Kalendermonats für den vorangegangenen Kalendermonat gewährt werden, sind dem vorangegangenen Kalendermonat zuzurechnen. Nach Ablauf des Kalenderjahres hat der Verein eine Jahressteuererklärung abzugeben. Diese Kommunalsteuererklärung ist bis zum 31. März des Folgejahres über FinanzOnline abzugeben (ebd., S. 60).

Sonstige Lohnnebenkosten

- Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (4,5 % der Bruttolohnsumme)
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag in der Steiermark 0,34 %, bei gemeinnützigen Vereinen eher selten, da nur für Mitglieder der Wirtschaftskammer (Gewerbescheininhaber:innen)
- Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse: 1,53 % des Bruttolohnes oder -gehaltes
- Dienstgeberbeitrag zur Sozialversicherung: Arbeiter:innen 21,7 %, Angestellte 21,83 % vom Bruttolohn oder -gehalt; geringfügig Beschäftigte: 1,4 % vom Bruttolohn oder -gehalt; bei mehr als 1,5 geringfügig Beschäftigten zusätzlich 16,4 % Dienstgeberabgabe.
- Arbeiterkammerumlage: 0,5 % vom Bruttolohn oder -gehalt (ebd., S. 60).

1.5.5 Steuern, Abgaben, Melde- und Genehmigungspflichten

Für verschiedene Vereinstätigkeiten können weitere Steuern, sonstige Abgaben, Meldepflichten und Bewilligungspflichten entstehen.

Veranstaltungen: Die meisten für Veranstaltungen relevanten Gesetze sind Landesgesetze. Für die Vollziehung sind meist die Gemeinden zuständig, die eigene Verordnungen erlassen können. Die Situation kann daher von Bundesland zu Bundesland und sogar von Gemeinde zu Gemeinde unterschiedlich sein.

Grundsätzlich gibt es

- Veranstaltungen, die weder anzeige- noch bewilligungspflichtig sind
- anzeigepflichtige Veranstaltungen
- konzessions- oder bewilligungspflichtige Veranstaltungen

Bei der Anmeldung und bei der Beantragung von Konzessionen und Bewilligungen können Gebühren anfallen. Unabhängig davon können weitere Steuer- und Abgabepflichten bestehen:

- Für bestimmte Tätigkeiten auf öffentlichem Grund ist eine Benützungsbewilligung einzuholen und allenfalls eine Benützungsgebühr zu entrichten.
- Für bestimmte kulturelle Veranstaltungen, wie z. B. Tanzveranstaltungen, ist in einigen Bundesländern eine Vergnügungssteuer oder Lustbarkeitsabgabe zu entrichten. Oft gibt es unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen.

Werbung: Für entgeltliche Werbeleistungen des Vereins

- in Druckwerken
- in Rundfunk und Fernsehen
- für die Duldung der Benutzung von Flächen und Räumen zur Verbreitung von Werbebotschaften ist eine Werbeabgabe zu entrichten.

Keine Werbeabgabepflicht besteht

- für Werbung im Internet (Werbeposter auf Websites etc.)
- für Namensnennungen bei Veranstaltungen
- bei Eigenwerbung
- bei unentgeltlicher Werbung
- und für alle Werbeleistungen gemeinnütziger Vereine, wenn die Einnahmen aus Werbeleistungen die jährliche

Bagatellgrenze von 10.000 Euro (netto) nicht übersteigen.

Abgabesatz

Die Werbeabgabe beträgt 5 % des Nettoentgelts für die Werbeleistung. Als Entgelt gelten auch Sachleistungen wie z. B. Tauschanzeigen oder sonstige Tauschwerbung. Auch in diesem Fall ist die Werbeabgabe zu entrichten, und zwar von beiden Tauschpartnern so, als ob sie mit Geld bezahlt würden. Für die Berechnung der Werbeabgabe ist in diesem Fall von einem fiktiven Nettoentgelt in Höhe von 20 % des amtlichen Anzeigen- oder Werbetarifes auszugehen (Erlass des BMF, GZ 14 0607/1-IV/14/00 vom 15.6.2000, Punkt 5.2).

Ermittlung und Entrichtung

Die Abgabe ist vom Verein selbst zu berechnen. Wurde die Bagatellgrenze überschritten, muss ein gemeinnütziger Verein bis zum 30. April des Folgejahres eine Werbeabgabenerklärung abgeben und die Abgabe bezahlen (bei Vertretung durch einen oder eine Steuerberater:in gilt eine längere Frist).

Glücksspiele: Veranstaltet ein Verein eine Lotterie, Tombola, Ausspielung oder ein sonstiges Glücksspiel, so unterliegt dies dem Glücksspielgesetz. Glücksspiele sind grundsätzlich bewilligungs- und abgabepflichtig.

Glücksspiele, Juxausspielungen und Tombolas sind bewilligungs- und abgabefrei, sofern das kumulierte Spielkapital (z. B. der Wert aller ausgegebenen Lose) dieser Ausspielungen derselben Veranstalter:in 4.000 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt. Ausspielungen, bei denen die Spielenden keinen Einsatz zu leisten haben und bei denen die Teilnahme ohne Erwerb von Gegenständen möglich ist, sind nicht bewilligungspflichtig. Wenn bei Ausspielungen die in Aussicht gestellten Gewinne einen Wert von 10.000 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen, entfällt ebenfalls die Abgabepflicht.

Höhe der Abgabe

Besteht eine Abgabepflicht, so beträgt die Glücksspielabgabe

- für eine Ausspielung, die von einem gemeinnützigen Verein veranstaltet wird und deren Reinertrag ausschließlich für gemeinnützige Zwecke verwendet wird, 5 % des Spielkapitals
- bei Ausspielungen, bei denen kein Einsatz zu leisten ist, 5 % der in Aussicht gestellten Gewinne

Einholung der Bewilligung und Entrichtung der Abgabe

Soweit eine Bewilligung erforderlich ist, ist diese bei der zuständigen Behörde des jeweiligen Bundeslandes einzuholen. Die Erlaubnis ist gebührenpflichtig. Die Glücksspielabgabe ist in der vorgeschriebenen Höhe beim Finanzamt anzumelden und abzuführen. (IG Kultur Wien 2017, S. 60-62).

Weiterführende Informationen:

- RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes, www.ris.bka.gv.at
- IG Kultur, www.igkultur.at

1.6. Rechtliche Rahmenbedingungen und Sicherheitsbestimmungen

In diesem Abschnitt werden zentrale Themen und Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Sicherheitsbestimmungen, darunter Strafmündigkeit, die Rechte und Pflichten von Fachkräften und von Kindern und Jugendlichen, behandelt. Dies betrifft das Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit in verschiedenen Bereichen des Strafrechts, des Jugendschutzes und der Aufsichtspflicht in der Arbeit mit Kin-

dern und Jugendlichen sowie die sicherheitsrelevanten Rahmenbedingungen.

Die meisten Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen in diesem Abschnitt stammen von der Serviceplattform www.oesterreich.gv.at.

1.6.1 Strafmündigkeit von Jugendlichen (Deliktsfähigkeit)

Unter Deliktsfähigkeit versteht man die konkrete Fähigkeit, das Unrecht einer Handlung einzusehen und nach dieser Einsicht zu handeln. Jugendliche unter 14 Jahren sind nicht deliktsfähig, d. h. nicht strafmündig. Sie können also nicht verfolgt und verurteilt werden. Das bedeutet aber nicht, dass keine erzieherischen Maßnahmen ergriffen werden können, wie z. B. die Unterbringung in einer betreuten Wohngemeinschaft.

Jugendliche unter 14 Jahren können in der Regel auch nicht zu Schadenersatz herangezogen werden. Der Ersatz eines verursachten Schadens obliegt den Eltern, wenn sie ihrer Aufsichtspflicht nicht nachgekommen sind.

Ab 14 Jahren sind Jugendliche strafrechtlich verantwortlich und schadenersatzpflichtig. Vor einer Verurteilung muss das Gericht prüfen, ob der Jugendliche zurzeit der Tat reif genug war, das Unrecht der Tat einzusehen und nach dieser Einsicht zu handeln. Wird festgestellt, dass der Jugendliche nicht einsichtsfähig war, so ist er nicht deliktsfähig und damit nicht strafbar. Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren sind ebenfalls nicht strafmündig, wenn sie eine Straftat begehen, sie kein schweres Verschulden trifft und die Anwendung des Jugendstrafrechts nicht aus besonderen Gründen geboten ist, um die Jugendlichen von strafbaren Handlungen abzuhalten.

Die Strafraumen nach dem Jugendgerichtsgesetz sind in vielen Fällen niedriger als bei Erwachsenen. Jugendliche im Sinne des Jugendgerichtsgesetzes (JGG) sind Personen zwischen 14 und 18 Jahren. Im Wesentlichen ist bei Jugendlichen das Höchstmaß der angedrohten zeitigen Freiheitsstrafe halbiert und ein Mindestmaß entfällt. Auch das Höchstmaß von Geldstrafen wird halbiert.

Ab 1. Jänner 2020 gelten für junge Erwachsene, also Personen zwischen 18 und 21 Jahren, die allgemeinen Strafdrohungen, wenn die Tat mit einer Freiheitsstrafe im Höchstmaß von mindestens fünf Jahren bedroht ist und der Täter eine der folgenden Taten begangen hat:

- eine strafbare Handlung gegen Leib und Leben
- eine strafbare Handlung gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung
- einer strafbaren Handlung nach dem 25. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (Völkermord, Verbrechen gegen die Menschlichkeit, Kriegsverbrechen)
- eine strafbare Handlung als Mitglied einer kriminellen Organisation
- Rädelsführerschaft und Beteiligung an einer terroristischen Vereinigung

In diesen Fällen darf die Freiheitsstrafe für Heranwachsende 20 Jahre nicht übersteigen. In allen anderen Fällen richtet sich das Mindestmaß der angedrohten zeitigen Freiheitsstrafe grundsätzlich nach jenem für Jugendliche und darf zu keiner höheren Freiheitsstrafe als 15 Jahren führen (www.oesterreich.gv.at).

Vorsicht:

Ist eine Gefährdung der persönlichen Entwicklung einer:ines Minderjährigen, die:der einer strafbaren Handlung beschuldigt wird, zu erwarten, so hat das Pflugschaftsgericht zu prüfen, ob Anordnungen über die Obsorge erforderlich sind.

Stellt das Gericht fest, dass das Wohl einer:ines Minderjährigen durch seine familiäre Situation gefährdet ist, so hat es – wenn andere geeignete Verwandte nicht in Betracht kommen – den Jugendwohlfahrtsträger mit der (allenfalls auch teilweisen) Obsorge zu betrauen. Dieser hat das Wohl des Kindes je nach Lage des Falles durch folgende Maßnahmen sicherzustellen:

- Unterstützung der Erziehung (z. B. Beratung, therapeutische Hilfe), wobei das Kind im Haushalt seiner Familie verbleibt
- Volle Erziehung durch Unterbringung in einer Pflegefamilie, in einer Wohngemeinschaft oder in einem Jugendheim (www.oesterreich.gv.at).

Besonderheiten im Jugendstrafverfahren

Für Jugendstrafsachen ist die Staatsanwaltschaft oder das Gericht örtlich zuständig, in deren Sprengel der Beschuldigte zur Zeit der Einleitung des Strafverfahrens seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat oder hatte.

Für Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren, die einer strafbaren Handlung beschuldigt werden, ist die Beigegebung einer:ines Verteidigers:in folgenden Fällen zwingend vorgeschrieben:

- im Verfahren vor den Landesgerichten für das gesamte Verfahren
- im Verfahren vor den Bezirksgerichten, wenn dies im Interesse der Rechtspflege, insbesondere zur Wahrung der Rechte des Jugendlichen, erforderlich oder zweckmäßig ist, jedenfalls aber dann, wenn dem Jugendlichen im Strafverfahren keine gesetzliche Vertretung beigegeben werden kann oder wenn trotz ordnungsgemäßer Ladung kein gesetzlicher Vertreter erschienen ist.

Hat ein beschuldigter Jugendlicher zwischen 14 und 18 Jahren das Recht, bei der Untersuchung oder Beweisaufnahme angehört zu werden oder anwesend zu sein, so steht dieses Recht auch der gesetzliche Vertreter:in zu. Dies gilt auch für

die Akteneinsicht, es sei denn, der:die gesetzliche Vertreter:in steht im Verdacht, an der Straftat beteiligt gewesen zu sein.

Bei jugendlichen Beschuldigten zwischen 14 und 18 Jahren ist die Öffentlichkeit der Hauptverhandlung im Strafverfahren von Amts wegen oder auf Antrag auszuschließen, wenn dies im Interesse des Jugendlichen geboten ist. Im Falle des Ausschlusses können der:die gesetzliche Vertreter:in, die Erziehungsberechtigten, die Bewährungshelfer:innen und die Vertreter:innen des Jugendwohlfahrtsträgers, der Jugendgerichtshilfe und der Bewährungshilfe der Hauptverhandlung beiwohnen.

Bei Strafverfahren gegen Jugendliche müssen die Schöff:innen oder Geschworenen einen beruflichen Bezug zu Jugendlichen haben (z. B. als Lehrer:in, Erzieher:in) oder in der Jugendwohlfahrt tätig gewesen sein. Jedem Geschworenengericht müssen daher vier Personen als Geschworene angehören, die als Lehrer:in, Erzieher:in oder in der öffentlichen oder privaten Jugendwohlfahrt oder Jugendbetreuung tätig sind oder waren. Jedem Geschworenengericht muss eine solche Person angehören. Außerdem müssen beim Geschworenengericht mindestens zwei Geschworene, beim Schöffengericht mindestens ein Schöffe dem Geschlecht der Angeklagten angehören (www.oesterreich.gv.at).

Hinweis:

Bei Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren ist der:die gesetzliche Vertreter:in berechtigt, auch gegen den Willen des Jugendlichen Einspruch gegen die Anklageschrift zu erheben und alle Rechtsmittel zu ergreifen, die das Gesetz dem Jugendlichen einräumt. Ist dem Gericht bekannt, dass die Pflege und Erziehung einer anderen Person als der:die gesetzlichen Vertreter:in zukommt, so steht dieses Recht auch dieser Person zu (www.oesterreich.gv.at).

Die sozialen Dienste der Länder, insbesondere das Amt für Jugend und Familie bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat), bieten straffällig gewordenen Jugendlichen und ihren Familien ein breites Spektrum an Beratung, Unterstützung und therapeutischer Hilfe an.

Der Verein NEUSTART bietet straffällig gewordenen Jugendlichen Beratung, Betreuung, Krisenintervention, Konfliktregelung, Schadenswiedergutmachung, Prävention und Straffälligenhilfe durch Bewährungshilfe, Haftentlassenenhilfe, Wohn- und Krisenhilfe und Unterstützung beim Tausch (www.oesterreich.gv.at).

Weiterführende Informationen:

- Strafprozessordnung (1975), RIS - Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

- Jugendgerichtsgesetz (JGG) Gesetzessammlung zum Jugendgerichtsgesetz 1988, www.ris.bka.gv.at
- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch § 21, RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

1.6.2 Jugendschutz

Unter dem Begriff Jugendschutz werden gesetzliche Regelungen zum Schutz von Jugendlichen und Kindern vor gesundheitlichen, sittlichen und sonstigen Gefahren zusammengefasst. Die wichtigsten Regelungsbereiche betreffen Ausgehzeiten, Aufenthaltsverbote, Alkohol- und Tabakkonsum sowie den Medienschutz.

Aufgabe des Jugendschutzes ist es, junge Menschen vor Gefahren für ihre körperliche, geistige und seelische Entwicklung zu schützen und ihre Bereitschaft und Fähigkeit zu fördern, für sich selbst Verantwortung zu übernehmen. Die Jugendschutzgesetze geben daher Eltern, Erziehungsberechtigten und Jugendlichen einen rechtlichen Rahmen, innerhalb dessen konkrete Vereinbarungen (z. B. Ausgehzeiten, Reisen ohne Eltern) möglich sind. Gleichzeitig nehmen sie pädagogische Fachkräfte oder Gewerbetreibende in die Pflicht.

Jugendschutz ist Aufgabe der Länder. Grundsätzlich gilt: Jugendliche müssen sich immer an die jeweiligen Regelungen des Bundeslandes halten, in dem sie sich gerade aufhalten. Bei Verstößen gegen die Jugendschutzgesetze sind für Erwachsene Geld- und allenfalls Ersatzfreiheitsstrafen, für Jugendliche verpflichtende Beratungsgespräche und unter Umständen auch Geldstrafen vorgesehen (www.oesterreich.gv.at).

Ab 2019 gelten in Österreich erstmals weitgehend einheitliche Bestimmungen zum Erwerb und Konsum von Alkohol und Tabak sowie zu den Ausgehzeiten in den jeweiligen Jugendschutzgesetzen der Bundesländer.

Der Konsum von Tabak und verwandten Produkten in der Öffentlichkeit ist für Personen unter 18 Jahren verboten. Der

Konsum von Alkohol ist für Jugendliche unter 16 Jahren generell verboten. Ab dem 16. Geburtstag dürfen Jugendliche ungebrannten Alkohol (wie Bier oder Wein) kaufen und trinken. Gebrannter Alkohol wie Spirituosen und Getränke, die gebrannten Alkohol enthalten (z. B. Cocktails oder Alcopops), sind erst ab 18 Jahren erlaubt. Jugendliche bis zum 14. Geburtstag dürfen sich ohne Begleitung bis 23 Uhr allein im öffentlichen Raum aufhalten. In Salzburg gilt diese Regelung für 12- bis 14-Jährige. Kinder unter 12 Jahren dürfen bis 21 Uhr unterwegs sein. In Oberösterreich dürfen sich Jugendliche bis zum 14. Geburtstag bis 22 Uhr alleine im öffentlichen Raum aufhalten. Zwischen dem 14. und 16. Geburtstag dürfen Jugendliche bis 1 Uhr nachts alleine unterwegs sein. Eine Ausnahme bildet Oberösterreich, wo Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren bis 24 Uhr alleine unterwegs sein dürfen. Ab dem 16. Geburtstag gibt es bundesweit keine zeitlichen Einschränkungen.

Die angegebenen Ausgehzeiten geben den gesetzlichen Rahmen vor. Sie bedeuten nicht, dass Jugendliche einen Rechtsanspruch darauf haben. Die Erziehungsberechtigten können jederzeit kürzere Ausgehzeiten festlegen. Ist eine Aufsichtsperson über 18 Jahre anwesend, die auf die Einhaltung des Jugendschutzes achtet, gelten diese Zeiten nicht. Die Erziehungsberechtigten müssen dieser Person die Aufsichtspflicht für diese Zeit übertragen haben (www.oesterreich.gv.at).

Das Steiermärkische Jugendgesetz gibt einen genauen Überblick über den Rahmen bezüglich Ausgehzeiten, Rauchen und Alkohol oder Regelungen zum Übernachten und Autofahren. Es enthält auch Medien, Orte, Gegenstände und Dienstleistungen, die für Jugendliche verboten sind (StJG 2013).

1.6.3 Aufsichtspflicht

Die Aufsichtspflicht bezeichnet die Pflicht, Kinder und Jugendliche so zu betreuen, zu begleiten und anzuleiten, dass sie weder sich selbst gefährden noch anderen Schaden zufügen. Sie ist Teil des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (§ 160 ABGB). Obsorgeberechtigt sind Personen bis zur Voll-

endung des 18. Grundsätzlich sind die Obsorgeberechtigten (Eltern, Erziehungsberechtigte, Großeltern etc.) zur Beaufsichtigung von Kindern und Jugendlichen verpflichtet.

Alle Kinder und Jugendlichen, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem familiären Umfeld, haben ein Recht auf verantwortungsvolle Beaufsichtigung. Das Thema Aufsichtspflicht beschäftigt Eltern, Erziehungsberechtigte und alle, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, also auch die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit. Aufsichtspflicht ist eine dynamische Verpflichtung und kein starres System. Je nach persönlichem Entwicklungsstand, Eigenart und Alter des Kindes oder Jugendlichen sowie der aktuellen (Gefahren-)Situation hat die Aufsichtsperson entsprechend zu informieren, zu kontrollieren und gegebenenfalls auch einzugreifen (Infoblatt der Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark). Im einzelnen bedeutet dies

- „Kinder und Jugendliche können je nach Alter und Reife bestimmte Risiken einer Situation nicht erkennen oder nicht entsprechend berücksichtigen.
- Kinder und Jugendliche haben Anordnungen von Eltern/Erwachsenen grundsätzlich Folge zu leisten. Dabei sind der Wille des Kindes oder des Jugendlichen sowie sein Entwicklungsstand und seine Persönlichkeit zu berücksichtigen. Die Anwendung von Gewalt ist untersagt.
- Die Aufsichtspflicht steht immer in einem Spannungsfeld zwischen Schutz und Selbständigkeit. Es ist Aufgabe der Erwachsenen, die Eigenverantwortung der Kinder und Jugendlichen zu fördern, dabei aber den Sicherheitsaspekt zu berücksichtigen und bei Gefährdungen (pädagogische) Anleitung zu geben. Durch die Erziehungsaufgaben soll verhindert werden, dass Minderjährige oder andere Personen zu Schaden kommen.
- Die Aufsichtspflicht besteht grundsätzlich bis zur Volljährigkeit des Kindes, ihr konkreter Umfang nimmt jedoch mit zunehmendem Alter und zunehmender Selbständigkeit des Kindes ab.
- Das Gesetz enthält keine genauen Vorgaben, wie die Aufsichtspflicht auszuüben ist, es handelt sich immer um ein situationsbezogenes Verhalten.“ (SOS-Kinderdorf 2024, S. 7).

Das Maß der eigenen Sorgfaltspflicht ist den zu betreuenden oder begleitenden Personen anzupassen und hängt von der Qualifikation der Verantwortlichen ab. Fachkräfte der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sind nicht nur sich selbst gegenüber rechtlich verantwortlich, sondern auch gegenüber

- den zu betreuenden oder begleitenden Personen (Kinder, Jugendliche)
- den Erziehungsberechtigten,
- Kolleg:innen

- dem Arbeitgeber:innen und Auftraggeber:innen
- Dritten (z. B. Geschädigten).

Aus dem Verhalten und Handeln von Fachkräften können sich folgende rechtliche Konsequenzen ergeben:

- Strafrechtliche Konsequenzen (z. B. bei Begehung einer Straftat durch Tun oder Unterlassen, Verletzung der Aufsichtspflicht)
- zivilrechtliche Konsequenzen (z. B. bei Verletzung der Aufsichtspflicht, Vertragsverletzung)
- Verwaltungsrechtliche Konsequenzen (z. B. bei Missachtung des Jugendschutzes)

Übertragung der Aufsichtspflicht

Die Aufsichtspflicht kann von den Personensorgeberechtigten vertraglich an Fachkräfte übertragen werden. Dies kann ausdrücklich (mündlich oder schriftlich), aber auch „konkudent“ durch grundsätzlich zustimmendes Verhalten erfolgen. Fachkräfte übernehmen daher die Aufsichtspflicht bei Angeboten der Offenen Jugendarbeit (z. B. Workshops, Ausflüge, Veranstaltungen etc.) auch dann, wenn diese nicht ausdrücklich von den Obsorgeberechtigten auf sie übertragen wurde. Wenn Kinder und Jugendliche an diesen Angeboten teilnehmen, müssen die Fachkräfte davon ausgehen, dass sie die Aufsichtspflicht übernommen haben, sofern mit den Obsorgeberechtigten nichts anderes vereinbart wurde. Sie können auch davon ausgehen, dass die Personensorgeberechtigten mit der Teilnahme an den Angeboten einverstanden sind und die Aufsichtspflicht auf Sie übertragen haben. Wenn Zweifel bestehen, muss das Einverständnis der Obsorgeberechtigten von den Fachkräften selbst eingeholt werden (Kinder- und Jugendanwaltschaft Tirol 2019).

Ausmaß der Aufsichtspflicht

Art und Ausmaß der Aufsichtspflicht hängen von verschiedenen Faktoren wie Alter, Eigenart und Entwicklung der Minderjährigen ab. Auch die Vorhersehbarkeit eines Schadens (z. B. durch sehr problematisches Verhalten) ist von Bedeutung. Das Maß der Aufsichtspflicht muss daher immer im Einzelfall beurteilt werden. Entscheidend ist auch die konkrete Situation (z. B. Rahmenbedingungen, Straßenverkehr, Umgebung usw.). Es ist also darauf abzustellen, was unter den gegebenen äußeren Umständen zur Gefahrenabwehr erforderlich ist. Der Umfang der Aufsichtspflicht hängt auch von der Persönlichkeit, der körperlichen Verfassung und der Art der Unternehmung (Radtour, Wanderung, handwerkliche Tätigkeit usw.) ab (ebd.).

Inhalt der Aufsichtspflicht

Da die Lebenswirklichkeit viel zu vielfältig ist, um alle Situationen berücksichtigen zu können, sieht das Gesetz keine genaue Regelung über den Inhalt der Aufsichtspflicht vor. Die von den Gerichten bereits entschiedenen Streitfälle geben Aufschluss darüber, welche Anforderungen an Aufsichtspflichtige bisher im Einzelnen gestellt wurden. Daraus lässt sich ableiten, welche Pflichten Aufsichtspersonen (Fachkräfte) in Abhängigkeit von Alter, Entwicklung und Eigenschaften der zu betreuenden oder begleitenden Person treffen können und inwieweit sie drohende Schäden abschätzen und abwenden müssen (Kinder- und Jugendanwaltschaft Tirol 2019).

Danach müssen Aufsichtspersonen

- sich über mögliche Gefahren zu informieren (Erkundigungspflicht)
- Gefahren zu beseitigen oder, wenn dies nicht möglich ist, vor ihnen zu warnen oder Hinweise zum richtigen Umgang mit ihnen zu geben (Anleitungs- und Warnpflicht)
- zu kontrollieren, ob die zu beaufsichtigenden Personen die vorgegebenen Regeln einhalten (Kontrollpflicht) und
- einzugreifen, wenn Anweisungen oder Warnungen nicht befolgt werden oder ein Schaden nicht anders abgewendet werden kann (Interventionspflicht).

Grundsätzlich gilt, dass bei Kindern im Kindergartenalter eine „Aufsicht auf Schritt und Tritt“ noch erforderlich sein kann, während dies bei älteren Kindern (ab Schuleintritt) oder Jugendlichen oft nicht mehr möglich und pädagogisch auch nicht sinnvoll ist. Bei der Beaufsichtigung von Jugendlichen wird daher besonders auf die „Anleitungs- und Warnpflicht“ sowie auf die „Kontrollpflicht“ hingewiesen (ebd.).

Erkundigungspflicht

Für Aufsichtspersonen ist es zunächst wichtig, sich über die Eigenschaften und Fähigkeiten der zu betreuenden Kinder oder Jugendlichen sowie über die örtlichen Gegebenheiten zu informieren. Im Vorfeld sollten sich die Aufsichtspflichtigen erkundigen, ob das Kind oder der Jugendliche an besonderen Krankheiten, Allergien oder Behinderungen leidet, ob es Medikamente einnehmen muss und welche sportlichen Fähigkeiten (z. B. Schwimmen, Schifahren etc.) es oder sie hat. Verschweigen die Aufsichtsberechtigten wichtige Informationen, kann dem Aufsichtspflichtigen die Unkenntnis nach allgemeiner Erfahrung später nicht zum Vorwurf gemacht werden (ebd.).

Aufsichtspflichtige sollten auch die örtlichen Gegebenheiten gut kennen (z. B. Sicherheit des Gebäudes oder des Freigelän-

des, Notausgänge, Feuerlöscher, Erste-Hilfe-Kasten, wichtige Telefonnummern usw.).

Anleitungs- und Warnpflicht

Sind die Aufsichtspflichtigen ihrer Erkundigungspflicht nachgekommen, kann bereits beurteilt werden, welche Gefahren im Vorfeld beseitigt werden können oder müssen. Lässt sich eine bestimmte Gefahr nicht vermeiden, sind den Kindern oder Jugendlichen Hinweise zum richtigen Umgang mit der Gefahrensituation zu geben. Dabei sind das Alter und der Entwicklungsstand der Minderjährigen zu berücksichtigen. Wichtig ist, dass die Erläuterungen oder Warnungen in einer für die Kinder und Jugendlichen verständlichen Form erfolgen (ebd.).

Prüfpflicht

Erklärungen, Anleitungen, Hinweise und Verbote reichen manchmal nicht aus, um Minderjährige davon abzuhalten, Schaden zu erleiden oder zu verursachen. Deshalb ist es wichtig, sich zu vergewissern, dass Erklärungen verstanden, Hinweise beachtet und Verbote eingehalten werden. Die Art und Intensität der Kontrolle hängt wiederum von der konkreten Gefahr sowie vom Alter und den Eigenschaften der Minderjährigen ab. Ist eine Situation gefährlich, neigt ein Kind oder ein Jugendlicher häufig dazu, Verbote zu übertreten, muss entsprechend häufiger kontrolliert werden (ebd.).

Pflicht zum Eingreifen

Bei Missachtung von Erklärungen, Warnungen, Geboten und Verboten muss der Aufsichtspflichtige „eingreifen“, um drohenden oder künftigen Schaden abzuwenden. Dabei ist grundsätzlich das mildeste Mittel anzuwenden, das noch wirksam ist, aber nicht über das Ziel hinausschießt. Die von den Aufsichtspersonen verhängten Konsequenzen müssen in einem angemessenen Verhältnis zum Fehlverhalten stehen und für alle Kinder und Jugendlichen nachvollziehbar sein. Die Anwendung angemessener körperlicher Gewalt ist jedoch im Notfall zur Gefahrenabwehr zulässig (Kinder- und Jugendanwaltschaft Tirol 2019).

1.6.4 RECHTcool – ein juristisches Nachschlagewerk für die außerschulische Jugendarbeit

Die Infomappe „RECHTcool für außerschulische Jugendverantwortliche“ gibt einen Überblick über Gesetze, Bestimmungen und Verordnungen, mit denen Jugendliche und Fachkräfte in der Steiermark konfrontiert sind. Sie enthält Informationen zu Jugendschutz, Wahlrecht, Aufsichtspflicht u. v. m. mit anschaulichen Beschreibungen und Fallbeispielen.

So widmet sich der erste Teil der Mappe zunächst den Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen und der Verantwortung der Aufsichtsperson. Aspekte, die hier näher beleuchtet werden, sind die Aufsichts- und Sorgfaltspflicht, die zu betreuen den Personen und auch Ausnahmesituationen (wenn an alles gedacht wurde und trotzdem ein Unfall passiert). Ein weiteres Kapitel befasst sich mit dem sogenannten "unrechtmäßiges Handeln von Kindern und Jugendlichen - ihre eigene und die Verantwortung der Aufsichtsperson" und geht dabei u. a. auf straf- und schadensersatzrechtliche Fragen ein. Den Abschluss des ersten Teils bildet die Auseinandersetzung mit dem Jugendschutzbeauftragten als Vertrauensperson (z. B. Rolle, Rechte und Pflichten im Strafverfahren).

Im zweiten Teil des Dossiers stehen Praxisbeispiele im Mittelpunkt. Behandelt werden die Bereiche „Freizeit und Sport“, „Ausflüge“, „Kinder- und Jugendlager“ sowie „Veranstaltungen“.

Der dritte und umfangreichste Teil des Dossiers stellt die wesentlichen rechtlichen Grundlagen dar. Gerade in diesem Teil der Mappe wurden besonders relevante Aspekte aus dem Jugendgesetz aufgenommen. (Gröller-Lerchbacher 2016/2019).

Weiterführende Informationen:

- „Sicherheit durch Aufsichtspflicht“, SOS-Kinderdorf, www.sos-kinderdorf.at
- „Ich kann schon gut auf mich selbst aufpassen“ Wozu dann die Aufsichtspflicht?, Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark, www.kija.steiermark.at

1.6.5 Ersthelfer:innen in Arbeitsstätten und auf Baustellen

Allgemeines

Arbeitgeber:innen müssen in jeder Arbeitsstätte und auf jeder Baustelle geeignete Vorkehrungen treffen, damit Arbeitnehmer:innen Erste Hilfe geleistet werden kann. Der:die Arbeitgeber:in muss

- für eine adäquate Erste-Hilfe-Ausstattung sorgen und
- Personen, die für Erste-Hilfe-Leistungen zuständig sind, bestellen.

Arbeitsstätten

„Arbeitsstätten sind unter anderem alle Gebäude und sonstige bauliche Anlagen sowie Teile von baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind. Ebenso zählen das Betriebsgelände, Wohnwagen oder Container als Arbeitsstätten, sofern Arbeitnehmer:innen an diesen Orten Arbeitsleistungen erbringen“. (WKO 2025c).

Generell muss in Arbeitsstätten und auf Baustellen eine ausreichende Anzahl an ausgebildeten Ersthelfer:innen zur Verfügung stehen. Im folgenden Merkblatt sind entsprechende Kriterien und Informationen festgehalten (Arbeitsinspektion 2024).

Die Arbeitsinspektion informiert auf ihrer Homepage wie folgt (Arbeitsinspektion 2024):

„Wie viele Ersthelfer:innen müssen bestellt werden?“

Die Mindestzahl an ausgebildeten Ersthelfer:innen beträgt in Abhängigkeit der regelmäßig, gleichzeitig in der Arbeitsstätte Beschäftigten:

- bis 19 Arbeitnehmer:innen 1 Person,
- 20 bis 29 Arbeitnehmer:innen 2 Personen,
- je weitere 10 Arbeitnehmer:innen 1 zusätzliche Person.

In Büros oder in Arbeitsstätten, in denen die Unfallgefahren mit Büros vergleichbar sind (geringe Unfallgefahren):

- bis 29 Arbeitnehmer:innen 1 Person,
- 30 bis 49 Arbeitnehmer:innen 2 Personen,
- je weitere 20 Arbeitnehmer:innen 1 zusätzliche Person.

Durch organisatorische Maßnahmen ist sicherzustellen, dass während der betriebsüblichen Arbeitszeit eine im Hinblick

auf die Anzahl der anwesenden Arbeitnehmer:innen ausreichende Anzahl an Ersthelfer:innen anwesend ist.

Ausbildung

Arbeitsstätten und Baustellen mit mindestens fünf Arbeitnehmer:innen

- mindestens 16 Stunden
- nach den Richtlinien des Österreichischen Roten Kreuzes oder gleichwertig (z. B. Grundwehrdienst)
- Auffrischkurs alle vier Jahre (8 Stunden) oder alle zwei Jahre (4 Stunden). Der Abstand von höchstens 4 Jahren beginnt mit dem zuletzt absolvierten EH-Kurs.
- Die Erste-Hilfe-Auffrischung kann auch durch Arbeitsmediziner:innen ohne Einrechnung in die Präventionszeit durchgeführt werden.

Arbeitsstätten und Baustellen von 1 bis 4 Arbeitnehmer:innen

- Neu bestellte Ersthelfer:innen müssen zumindest eine 8-stündige Erste-Hilfe-Ausbildung absolviert haben.

- Auffrischkurs alle vier Jahre (8 Stunden) oder alle zwei Jahre (4 Stunden). Der Abstand von höchstens 4 Jahren beginnt mit dem zuletzt absolvierten EH-Kurs.
- Bis 1.1.2015 war es zulässig, dass Arbeitnehmer:innen, die nur über eine 6-stündige Ausbildung in lebensrettenden Sofortmaßnahmen verfügen (Anmerkung: im Rahmen der Führerscheinausbildung), zu Ersthelferinnen und Ersthelfer bestellt wurden. Diese müssen längstens vier Jahre nach der Ausbildung eine mindestens 8-stündige Erste-Hilfe-Auffrischung absolvieren. Beispiel: 6-Stunden-Erste-Hilfe-Kurs Juni 2014 – Auffrischung bis spätestens Juni 2018.
- Die Erste-Hilfe-Auffrischung kann durch Arbeitsmediziner:innen ohne Einrechnung in die Präventionszeit durchgeführt werden.

Ersthelfer:innen können auch die Arbeitgeber:innen selbst sein!“ (Arbeitsinspektion 2024).

1.6.6 Brandschutz

Die Arbeitsinspektion informiert auf ihrer Homepage wie folgt (Arbeitsinspektion 2021a):

„Gemäß § 25 Abs. 4 ASchG haben Arbeitgeber:innen Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer:innen zuständig sind. Eine ausreichende Anzahl von Arbeitnehmer:innen und muss mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein.

Diese gesetzliche Verpflichtung ist erfüllt, wenn für die Arbeitsstätte

- ein Brandschutzbeauftragter oder Brandschutzwart bestellt ist oder
- eine Betriebsfeuerwehr eingerichtet ist oder
- eine freiwillige Betriebsfeuerwehr nach den Richtlinien der Landesfeuerwehrverbände eingerichtet ist.

Ist das nicht der Fall, müssen für die Arbeitsstätte Personen für Brandbekämpfung und Evakuierung benannt werden. Diese müssen mit der Handhabung der Mittel der ersten Löschhilfe vertraut und in der Lage sein, folgende Veranlassungen treffen zu können:

- Im Brandfall erforderlichenfalls die Feuerwehr zu alarmieren

- im Fall von Alarm nach Anweisung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu kontrollieren, ob alle Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmer die Arbeitsstätte verlassen haben
- die Mittel der ersten Löschhilfe im Brandfall anzuwenden, soweit dies zur Sicherung der Flucht von Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmer unbedingt notwendig ist

Die Bestellung von Personen, die für Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer:innen zuständig sind, befreit die Arbeitgeber:innen nicht von ihrer Verantwortung nach § 25 Abs. 1 bis 3 ASchG.

Brandschutzbeauftragte

Wenn besondere Verhältnisse in der Arbeitsstätte es erfordern, hat die Behörde die Bestellung eines/einer Brandschutzbeauftragten und erforderlichenfalls einer Ersatzperson vorzuschreiben.

Zu diesen besonderen Verhältnissen (§ 12 Abs. 1 ASchG) gehören:

- der Art der Arbeitsvorgänge oder Arbeitsverfahren
- der Art oder Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe
- den vorhandenen Einrichtungen oder Arbeitsmitteln

- der Lage, den Abmessungen, der baulichen Gestaltung oder der Nutzungsart der Arbeitsstätte oder der höchstmöglichen Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Personen

Brandschutzbeauftragte brauchen jedenfalls nicht bestellt werden, wenn

- der Arbeitgeber:in aufgrund landesgesetzlicher Vorschriften einen Brandschutzbeauftragten bestellt
- oder eine Betriebsfeuerwehr eingerichtet hat oder
- in der Arbeitsstätte eine freiwillige Betriebsfeuerwehr nach den Richtlinien der Landesfeuerwehrverbände eingerichtet ist.

Ausbildung

Brandschutzbeauftragte müssen eine mindestens 16-stündige Ausbildung auf dem Gebiet des Brandschutzes nach den Richtlinien der Feuerwehrverbände oder Brandverhütungsstellen nachweisen können, oder eine andere, zumindest gleichwertige Ausbildung.

Zu den Aufgaben der Brandschutzbeauftragten gehören:

- Maßnahmen nach § 45 Abs. 2 bis 6 AStV
- Information der Arbeitnehmer:innen über das Verhalten im Brandfall
- Durchführung der Eigenkontrolle im Sinne der einschlägigen Regeln der Technik
- Bekämpfung von Entstehungsbränden mit Mitteln der ersten und erweiterten Löschhilfe
- Evakuierung der Arbeitsstätte und
- Vorbereitung eines allfälligen Feuerwehreinsatzes

Brandschutzwarte

- Wenn es die Personenzahl oder die Ausdehnung der Arbeitsstätte erfordern, hat die Behörde zusätzlich die Bestellung der erforderlichen Anzahl von Brandschutzwarten und erforderlichenfalls von Ersatzpersonen vorzuschreiben.
- Brandschutzwarte haben die Aufgabe, den Brandschutzbeauftragten bei seinen Aufgaben zu unterstützen und innerhalb bestimmter örtlicher oder sachlicher Bereiche der Arbeitsstätte die Brandsicherheit zu überwachen.
- Als Brandschutzwarte dürfen nur Personen bestellt werden, die eine einschlägige Ausbildung einer Schulungseinrichtung nachweisen oder nachweislich vom Brandschutzbeauftragten mindestens sechs Stunden betriebsbezogen ausgebildet und unterwiesen wurden.“ (Arbeitsinspektion 2024).

Löschhilfen

„Anzahl und Auswahl der Löschhilfen sind entsprechend

- den vorhandenen Brandklassen,
- dem Brandverhalten der Materialien,
- den vorhandenen Brandlasten,
- der Nutzungsart, der Ausdehnung der Arbeitsstätte zu wählen.

Die Aufbewahrung hat:

- leicht erreichbar und gut sichtbar gekennzeichnet,
- jederzeit gebrauchsfähig,
- gegen Einfrieren geschützt zu erfolgen.

Die Prüfung der Löschgeräte hat alle 2 Jahre, die Prüfung einer Brandmeldeanlage einmal jährlich zu erfolgen“. (Arbeitsinspektion 2023).

1.6.7 Erste Hilfe Material

Die Arbeitsinspektion informiert auf ihrer Homepage wie folgt (Arbeitsinspektion 2025):

„Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, dass Arbeitnehmer:innen bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann. Zu diesen Maßnahmen zählen Ersthelfer:innen und Erste-Hilfe-Material.

Erste Hilfe Material:

- In ausreichender Zahl
- in staubdichten Behältern
- hygienisch einwandfrei
- jederzeit gebrauchsfähig
- leicht zugänglich und gekennzeichnet

- Anleitung zur Ersten Hilfe Leistung
- Namen der Erst-Helferinnen und Ersthelfer
- Notrufnummer der Rettung, Angaben über Unfallmeldestelle, Krankentransport, Ärzte, Krankenhäuser u. ä.
- Tragen zum Transport von Verletzten, falls erforderlich
- Notruftelefon in oder in der Nähe der Arbeitsstätte.
-> § 26 ASchG; -> § 39 AStV

Außerhalb des Standortes des Betriebes tätigen Arbeitnehmer:innen sind die notwendigen Mittel mitzugeben, sofern diese auf der auswärtigen Arbeitsstelle nicht unmittelbar zur Verfügung stehen. -> § 81 AAV

Hinweis: Inhalt und Menge des Erste-Hilfe-Materials ergibt sich aus der Art der möglichen Verletzungen und der Anzahl der Arbeitnehmer:innen. In der Praxis findet man im Regelfall das Auslangen mit Erste-Hilfe-Kästen nach der ÖNORM Z 1020 "Verbandkästen für Arbeitsstätten und Baustellen; Anforderungen, Inhalt Prüfung", die den Inhalt von Verbandskästen nach der Größe der Arbeitsstätte oder Baustelle (Typ 1 bis fünf Arbeitnehmer:innen, Typ 2 bis 20 Arbeitnehmer:innen) bestimmt." (Arbeitsinspektion 2025).

„In Räumen, in denen folgende gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe (bestimmte Gefahrenklassen) verwendet werden, ist zur raschen Beseitigung von Verunreinigungen der Haut oder Schleimhaut eine entsprechende Waschgelegenheit mit Kalt- und nach Möglichkeit Warmwasser bereitzustellen:

1. akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1) Kategorie 1 bis 3,
2. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorien 1A, 1B und 1C,
3. schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 1,
4. spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger oder wiederholter Exposition (Gefahrenklasse 3.8 oder 3.9) jeweils Kategorie 1,
5. Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10).
6. Werden Arbeitsstoffe der Gefahrenklasse Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorien 1A, 1B und 1C oder schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 1 verwendet, sind außerdem einsatzbereite, geeignete Augenduschen oder – wenn dies nicht möglich ist – Augenspülflaschen in der Nähe des Arbeitsplatzes bereitzustellen. Wenn es auf Grund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren erforderlich ist, sind außerdem einsatzbereite Notduschen bereitzustellen.
-> § 27e GKV." (ebd.).

„Diese ÖNORM legt Anforderungen und Prüfungen für Verbandkästen in Arbeitsstätten und Baustellen in Bezug auf Ausführung, Werkstoff sowie deren Inhalt fest. Die Verbandkästen sollten eine fachgerechte Erste Hilfe am Unfallort ermöglichen. Die in den Verbandkästen enthaltenen Medizinprodukte müssen als solche dem Medizinproduktegesetz entsprechen. In dieser ÖNORM wurden folgende Änderungen eingearbeitet: Der Einmal-Beatmungsbehelf dient nur als Überwindung der Ekelbarriere. Auf der Verpackung muss zusätzlich stehen, dass die Anwendung keinen 100%igen Schutz vor Ansteckungsgefahr darstellt. Wenn vorauszusehen ist, dass der Beatmungsbehelf in ständiger Verwendung ist, ist ein höherwertiger Schutz empfohlen (mindestens tubulose Atemspendemaske). Es ist auch dafür zu sorgen, dass der Verwender entsprechend geschult ist.“ (Austrian Standards International o. J.).

2 Steuerung

Eine Steuerung bedeutet im Grunde immer eine zielgerichtete Beeinflussung des Verhaltens bestimmter Adressat:innen.

Als Steuerungsstandards werden im Wesentlichen die strategischen und operativen Aspekte einer Maßnahme oder eines Maßnahmenplans – welche strategischen Vorgaben es vonseiten des Auftraggebers und der Auftraggeberin gibt – bezeichnet.

Die Intention einer Steuerung ist oftmals die Vorgabe bestimmter Rahmenbedingungen, bestimmte Leitbilder und Orientierungsmuster, nach denen man sich richten kann.

Die (Unternehmens-)Leitbilder einer Organisation gehören zur Unternehmensphilosophie und fungieren als wesentliche Basis einer Steuerung oder von Steuerungsstandards. Ein Leitbild ist dabei „eine schriftliche Erklärung einer Organisation über ihr Selbstverständnis und ihre Grundprinzipien. Es formuliert einen Zielzustand (realistisches Idealbild).“ (Bleicher 1994, S. 274).

Nach innen (zu den eigenen Mitarbeiter:innen und/oder Mitgliedern) dienen Leitbilder als Orientierung und sollen abstecken, was die Vision eines Unternehmens ist, was die Mission ist und vor allem nach welchen Werten und Prinzipien gehandelt wird.

Ein weiterer wichtiger Grundpfeiler einer Unternehmensphilosophie ist die strategische Ausrichtung eines Unternehmens.

Dabei steht die Strategie in der klassischen Wirtschaftsansicht für die längerfristig geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung eines Unternehmens. Demgegenüber stehen die taktischen Überlegungen einer Organisation, die sich eher auf kurzfristige Verhaltensweisen beziehen (z. B. die Marketing- und Finanzierungsmaßnahmen).

Als Grundlage für die finanzielle oder begleitende Förderung der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark dienen die Vorlagen des Landes Steiermark – A6 Bildung und Gesellschaft; Fachabteilung Gesellschaft – Referat Jugend.

Das Leitbild des Landes Steiermark, Fachabteilung Gesellschaft, umfasst die vorgegebene Vision und Mission der Abteilung, sowie das eigentliche Leitbild (Gegenwart und Zukunft gestalten, Bewusstsein schaffen, Rahmenbedingungen gestalten usw.), das teilweise mit den strategischen Zielen (übergeordnete Ziele und eigentliche strategische Ziele) der Abteilung einhergeht.

Da sich das Leitbild aber nicht nur auf den Jugendbereich bezieht, sondern auch auf andere Bereiche - wie Familien, Generationen, Frauen und Lebenslanges Lernen/Erwachsenenbildung - wurden ergänzend zum übergeordneten Leitbild auch speziell für den Bereich der Kinder- und Jugendarbeit die Steirische Jugendstrategie und im Rahmen dieser Jugendstrategie der Aktionsplan 2024 - 2026 des Landes Steiermark erarbeitet (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2025a).

2.1 Jugendstrategie der Europäischen Union

„Mit der EU-Jugendstrategie 2019-2027 einigen sich die EU-Mitgliedsstaaten auf ein gemeinsames Verständnis zu Jugendpolitik – auf eine Vision, auf Ziele und auf Grundprinzipien für die nächsten Jahre. Die EU-Jugendstrategie baut dabei auf die jugendpolitische Arbeit der vergangenen Jahre auf und entwickelt sie weiter.“ (Bundeskanzleramt o. J.).

Die EU-Jugendstrategie verfolgt dabei einen zweifachen Ansatz (ebd.):

„Zum einen soll Jugendpolitik sektorenübergreifend gedacht werden; Jugend-Mainstreaming soll in allen politischen Bereichen vorangetrieben werden – das heißt bei jeder politischen Entscheidung sollen die Auswirkungen auf junge Menschen und zukünftige Generationen einbezogen werden. Zum anderen gibt es Kernbereiche der Jugendpolitik, wo kon-

krete Maßnahmen nötig sind. In der EU-Jugendstrategie werden sie unter den Schlagworten Beteiligung – Begegnung – Befähigung (Engage – Connect – Empower) hervorgehoben.

- Beteiligung (Engage): Förderung der Beteiligung der Jugend am demokratischen Leben
- Begegnung (Connect): Ermöglichung von Mobilität, von Jugendbegegnungen in der gesamten EU und darüber hinaus, um freiwilliges Engagement, Lernmobilität, Solidarität und interkulturelles Verständnis zu fördern
- Befähigung (Empower): Förderung der Befähigung der Jugend durch Qualität, Innovation und Anerkennung von Jugendarbeit.“

„Die 11 europäischen Jugendziele (European Youth Goals EYG), die im Rahmen des 6. Zyklus des Strukturierten Dialogs gemeinsam von jungen Menschen und politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger entwickelt wurden, werden in der EU-Jugendstrategie 2019-2027 als gemeinsame Vision anerkannt. Die Jugendstrategie ist somit als Ganzes ein Werkzeug, um auf die Erreichung dieser Jugendziele hinzuarbeiten“. (ebd.).

„Jedes der EYG formuliert Handlungsbedarf und definiert Ziele für ein jugendgerechtes Europa der Zukunft aus Sicht von jungen Menschen“. (ebd. o. J.g).

Die 11 EYG lauten:

- #1 Die EU mit der Jugend zusammenbringen
- #2 Gleichberechtigung aller Geschlechter
- #3 Inklusive Gesellschaften
- #4 Information und konstruktiver Dialog
- #5 Psychische Gesundheit und Wohlbefinden
- #6 Jugend im ländlichen Raum voranbringen
- #7 Gute Arbeit für alle
- #8 Gutes Lernen
- #9 Räume und Beteiligung für alle
- #10 Ein nachhaltiges, grünes Europa
- #11 Jugendorganisationen und europäische Jugendprogramme

Jugendprogramme und Netzwerke in der EU

„Im Rahmen von EU-Förderungsprogrammen steht jungen Menschen die Möglichkeit offen, an vorbereiteten Austauschformaten teilzunehmen oder auch eigene Ideen als Projekte zu formulieren und umzusetzen. Hier sind Erasmus+, Erasmus+ Jugend und der Europäische Solidaritätskorps – ESK zu nennen“. (Bundeskanzleramt o. J.f).

Für die Umsetzung in Österreich beauftragen das Bundeskanzleramt – Sektion V und die Europäische Kommission eine gemeinsame Nationalagentur - in Österreich OeAD, Agentur für Bildung und Internationalisierung, die als Nationalagentur für "Erasmus+: Jugend in Aktion" sowie für das "Europäische Solidaritätskorps" tätig ist (Nationalagentur). 9 Regionalstellen in den Bundesländern ermöglichen den Antragsteller:innen guten und niederschweligen Zugang zu Information und Beratung (ebd. o. J.f).

2.2 Österreichische Jugendstrategie

Ziel der Österreichischen-Jugendstrategie ist es, „Maßnahmen für junge Menschen zu bündeln, zu systematisieren und ihre Wirksamkeit zu optimieren. Die Jugendstrategie soll zudem neue Handlungs- und Kooperationsfelder aufspüren, weiteren Handlungsbedarf benennen und diesen mit konkreten Maßnahmen – entlang der Handlungsfelder – unterlegen“ (Bundeskanzleramt o. J.b). Als Rahmen dienen vier Handlungsfelder (Bundeskanzleramt o. J.c):

- Bildung und Beschäftigung (Fokus auf die Talente junger Menschen, um deren Chancen zu nutzen und aktuellen wie zukünftigen Herausforderungen in der Arbeitswelt begegnen zu können).
- Beteiligung und Engagement (Verstärkung der gesellschaftlichen Beteiligung Jugendlicher und Entwicklung von zeitgemäßen Anerkennungs- und Anreizsystemen für freiwilliges Engagement).
- Lebensqualität und Miteinander (Hauptaugenmerk auf jene Lebensbereiche von Jugendlichen, die sie in ihrem Heranwachsen und im Übergang zum Erwachsen-Sein betreffen).

- Medien und Information (das neue Handlungsfeld zielt auf jene Maßnahmen, die zu einer Stärkung der Medienkompetenz beitragen – Stärkung der Informationskompetenz sowie Bereitstellen jugendgerechter und jugendrelevanter Information).

Jugendziele und Maßnahmen werden im Sinne der aktiven Partizipation Realitätschecks unterzogen und mit jungen Menschen und/oder Einrichtungen, die Jugendexpertise aufweisen, entwickelt und/oder reflektiert. Die österreichischen Jugendziele werden zusätzlich mit den European Youth Goals verknüpft und tragen zu deren Umsetzung bei (Bundeskanzleramt o. J.b).

2.3 Außerschulische Kinder- und Jugendarbeit in Österreich

„Kinder- und Jugendarbeit“ bezeichnet ein sehr weites und vielfältiges Spektrum an Angeboten und Maßnahmen im Bereich sozialer Handlungsfelder. Sie beinhaltet jugenderzieherische und -bildende Maßnahmen, die die familiäre Erziehung oder die im sonstigen privaten Lebensbereich von Jugendlichen stattfindende Sozialisation ergänzen, jedoch außerhalb des formellen schulischen Bildungssystems oder der durch die öffentliche Kinder- und Jugendhilfe bereitgestellten Dienste erbracht werden. Aus dieser erforderlichen Abgrenzung heraus leitet sich der oft verwendete Begriff der ‚außerschulischen Jugendarbeit‘ ab.

Ein zentrales Wesensmerkmal ist zudem, dass die Kinder- und Jugendarbeit ein freiwilliges Angebot in der Freizeit ist, und dass Kinder und Jugendliche daher nicht zur Teilnahme verpflichtet werden können.

Die außerschulische Jugendarbeit hat in Österreich eine starke Betonung auf Aktivitäten in der Freizeit und ist dabei auf informelles und non-formales Lernen der Jugendlichen ausgerichtet. Sie setzt qualifizierte und geplante freizeit- und sozialpädagogische Angebote und Aktivitäten. Primär will Jugendarbeit die Potenziale und Stärken der jungen Menschen fördern.

Die Strukturen der Jugendarbeit sind vielfältig. Sie reichen von der institutionellen Jugendarbeit über die offene und verbandliche Jugendarbeit bis hin zu Jugendinformation, internationaler Jugendarbeit und Initiativen. Internationale Jugendarbeit zeigt sich unter anderem im grenzüberschreitenden Jugendaustausch oder darin, dass Kindern und Jugendlichen sowie in der Kinder- und Jugendarbeit tätigen Personen im Rahmen internationaler und europäischer Programme wie 'Erasmus+: Jugend in Aktion', Begegnungen und Weiterbildungen ermöglicht werden.

Innerhalb der Jugendarbeitsstrukturen gibt es kaum ein Handlungsfeld und Thema, das nicht erfasst wird. Die Angebote sind ebenso vielfältig wie die Jugendlichen selbst.“ (Bundeskanzleramt o. J.h).

Einige zentrale Themenbereiche der außerschulischen Jugendarbeit seien folgend angeführt (Bundesnetzwerk Österreichischer Jugendinfos 2025):

- Partizipation (inklusive Empowerment und politische Bildung)
- Bildungsarbeit (mit Fokus auf non-formales und informelles Lernen)
- Inklusion/Integration

- Freiwilliges Engagement
- Qualität in der Jugendarbeit
- Kinderrechte
- Gesundheit
- Digitale Jugendarbeit
- Beschäftigung
- Internationale Jugendarbeit
- Nachhaltigkeit
- Prävention

Politische und rechtliche Rahmenbedingungen

Außerschulische Kinder- und Jugendarbeit ist an bestimmte gesetzliche und institutionelle Rahmenbedingungen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene gebunden.

Jugendpolitik auf Bundesebene:

„Infolge der föderalistischen Struktur Österreichs sind die Zuständigkeiten für die Jugendpolitik und für die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit zwischen den neun Bundesländern und dem Bund aufgeteilt. Jugendpolitik ist eine ressortübergreifende Querschnittsmaterie. Deshalb sind jugendrelevante Agenden in allen Ministerien zu finden“. (Bundesministerium für Familien und Jugend 2015, S. 8f.).

Gemäß Bundes-Jugendförderungsgesetz (Bundesgesetz über die Förderung der außerschulischen Jugendberziehung und Jugendarbeit, B-JFG) wird die Arbeit bundesweit agierender Jugendorganisationen und -verbände vom Bund finanziell gefördert (ebd., S. 8).

Jugendpolitik auf Ebene der Bundesländer:

Für die regionale Ausgestaltung und Umsetzung von jugendpolitischen Fragestellungen und die Umsetzung der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit ist der:die jeweilige Landesrat:Landesrätin (auch politische Landesjugendreferent:in genannt) zuständig. Je nach Bundesland gibt es unterschiedliche Kompetenzverteilungen und Aufgabenbereiche; innerhalb der Landesverwaltung können diese Aufgaben auch unterschiedlichen Organisationseinheiten zugeteilt sein. (ebd., S. 8).

Jugendpolitik auf kommunaler Ebene:

Die Gemeinden sind der unmittelbare Lebensraum von Kindern und Jugendlichen und damit von besonderer Relevanz. Sie ermöglichen es ihnen durch die Schaffung von Freizeitein-

richtungen und anderer Infrastruktur, vielfältige Erfahrungen im unmittelbaren Lebensumfeld zu gewinnen.

Die Gemeinden sind neben dem Land die wichtigsten Geldgeber für die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit, können Trägereinrichtungen selbst finanzieren oder selbstständige Vereine damit beauftragen. (ebd., S. 9).

Europäische Jugendpolitik:

Österreich ist sowohl auf der Ebene des Europarates als auch auf EU-Ebene in die Aktivitäten der europäischen Jugendpolitik eingebunden.

Träger:innen der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit

Eine Differenzierung der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit kann auch nach ihren jeweiligen Träger:innen vorgenommen werden. Die Träger:innen spiegeln die ganze Breite öffentlicher und zivilgesellschaftlicher Akteur:innen wider. Sie reichen von privaten Vereinen und NGOs über kommunale bis zu national und international aktiven Einrichtungen.

In Österreich sind gemeinnützige Vereine, selbstverwaltete Jugendvereine oder soziale Organisationen als Träger:innen der Kinder- und Jugendarbeit tätig. Auch die Kommunen und konfessionelle oder parteipolitische Einrichtungen können diese Träger:innenfunktion übernehmen. Eine Vielzahl österreichischer Vereine aus Sport und Kultur, aus dem sozialen Bereich oder bei den Blaulichtorganisationen verfügen über eigene Kinder- und Jugendgruppen oder entsprechende Abteilungen und sind somit ebenfalls in der Kinder- und Jugendarbeit tätig. (ebd.).

Formen der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit in Österreich

Im Wesentlichen lassen sich in Österreich drei Bereiche der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit darstellen: die verbandliche Kinder- und Jugendarbeit, die Jugendinformation sowie die Offene Kinder- und Jugendarbeit. (ebd., S. 11ff.):

Verbandliche Kinder- und Jugendarbeit

Die meisten verbandlichen Kinder- und Jugendorganisationen stellen nicht nur altersgerecht konzipierte Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bereit, sondern treten auch als gesellschaftspolitische Akteur:innen auf und setzen sich, etwa mit eigenen Kampagnen und Veranstaltungen, öffentlich für die vielfältigen Anliegen von Kindern und Jugendlichen ein. Kinder- und Jugendorganisationen sind ein wichtiger Lernort für gesellschaftliche Partizipation, insbesondere für jene jungen Menschen, die sich in der jeweiligen Organisation engagieren. Das freiwillige Engagement größtenteils jun-

ger Menschen ist eine wichtige Grundlage und somit zentral für die Kinder- und Jugendorganisationen in Österreich.

Jugendinformation

Das Angebot einer allgemeinen Jugendinformation in Österreich bietet den jungen Menschen bei allen Fragen einen ersten Anknüpfungspunkt in Form eines „one-stop-shops“: Alle Fragen werden entweder direkt beantwortet oder an Expert:innen weitervermittelt. Die Österreichischen Jugendinfos bieten in allen Bundesländern ein flächendeckendes Service für junge Menschen. Die Kernzielgruppe stellen die 12- bis 26-Jährigen dar. Darüber hinaus zählen auch Erziehungsberechtigte, Familienangehörige, Pädagog:innen, Jugendarbeiter:innen und alle anderen, die an Jugendthemen interessiert sind, zu den Zielgruppen.

Offene Kinder- und Jugendarbeit

Offene Kinder- und Jugendarbeit als professionelles Handlungsfeld der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit bewegt sich mit ihren Angeboten zwischen sozialer Arbeit, Bildungsarbeit, Kulturarbeit und Gesundheitsförderung und ist ein bedeutsamer Sozialisationsort für junge Menschen in Österreich. Sie ist ein unverzichtbarer Teil zeitgemäßer kommunaler und regionaler Jugendpolitik. Offene Kinder- und Jugendarbeit findet in Jugendzentren, Jugendtreffs, Jugendcafés und anderen Einrichtungen, aber auch im öffentlichen Raum – wie zum Beispiel in Parkanlagen, an Bahnhöfen oder auf öffentlichen Plätzen – statt.

Die drei oben genannten Formen der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit in Österreich bilden sich in den drei nationalen Organisationen ab: der gesetzlichen Interessenvertretung für Kinder und Jugendliche - der Bundesjugendvertretung (BJV), dem Bundesnetzwerk Österreichische Jugendinfos sowie bOJA – dem Bundesweiten Netzwerk Offene Jugendarbeit. Über europäische Dachverbände arbeiten sie mit anderen Einrichtungen und Netzwerken der Kinder- und Jugendarbeit zusammen. (ebd., S. 17.).

Schnittstellenfunktion der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit

Die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit agiert in breiten, übergreifenden Handlungsfeldern. So komplex und ineinandergreifend sich die Lebenswelten von jungen Menschen gestalten, so flexibel und unverzichtbar ist die Zusammenarbeit zwischen außerschulischer Kinder- und Jugendarbeit und Systempartner:innen. Die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit nimmt dabei eine Schnittstellenfunktion in unterschiedlichsten Bereichen und mit Partner:innen wie

Erziehungsberechtigte, Schulsystem, Kinder- und Jugendhilfe, Gesundheitseinrichtungen, Kulturorganisationen und Bildungseinrichtungen, Justiz und Exekutive, Stadtteilarbeit, Arbeitsmarktservice, privatwirtschaftliche Unternehmen, Interessensvertretungen sowie Verwaltung und Politik ein.

Trotz unterschiedlicher Kooperationen der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit stehen die Interessen der jungen Menschen im Vordergrund, nicht jene von Systempartner:innen. Indem Kinder und Jugendliche als eigenständige Zielgruppe ernstgenommen werden, präsentiert sich die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit als Lobby für junge Menschen. (ebd., S. 15).

Internationale Jugendarbeit

Eine wichtige Querschnittsaufgabe stellt die internationale Kinder- und Jugendarbeit dar, die von den zuständigen Einrichtungen und Organisationen in unterschiedlicher Art und Weise wahrgenommen wird. Sie zeigt sich unter anderem im grenzüberschreitenden Jugendaustausch oder darin, dass Kindern und Jugendlichen sowie in der Kinder- und Jugendarbeit tätigen Personen im Rahmen internationaler und europäischer Programme wie „Erasmus+: Jugend in Aktion“, Begegnungen und Weiterbildungen ermöglicht werden. Internationale Vertretungsaufgaben, wie beispielsweise die Teilnahme von Jugenddelegierten an EU- oder UNO-Konferenzen, werden von der Bundesjugendvertretung wahrgenommen oder koordiniert. (ebd., S. 18).

2.4 Die Steirische Gleichstellungsstrategie

„Die Steirische Gleichstellungsstrategie, die am 11. März 2021 von der Steiermärkischen Landesregierung beschlossen wurde, umfasst die gleichstellungspolitischen Ziele für die Steiermark und den Arbeitsrahmen für die nächsten Jahre auf der Wirkungsebene des Landes. Die Umsetzung der Strategie findet ressortübergreifend sowie auf Ebenen des Landes, Regionen und Kommunen statt. Die Steiermärkische Landesregierung erachtet Gleichstellung als gemeinschaftliche Aufgabe und als einen zentralen Stellenwert für die Sicherung und Erreichung sozialer Gerechtigkeit.“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2024).

„Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie basiert zudem auf dem bereichsübergreifenden Prinzip der Intersektionalität, bei dem Geschlecht und andere persönliche Merkmale wie sozioökonomische Lage, ethnische Herkunft, eine Behinderung oder das Alter gemeinsam betrachtet werden und untersucht wird, wie diese Überschneidungen zu einer verstärkten Benachteiligung führen – was bei der Angebotserstellung in der Jugendarbeit ebenfalls zu beachten ist. Bei der Planung von Maßnahmen soll aber auch der Ansatzpunkt der Interventionen im System kritisch hinterfragt und die Wirkung auf das Gesamtsystem bedacht werden. Dabei wird besonderer Wert auf präventiv wirkende Maßnahmen gelegt, die bei Grundursachen ansetzen und langfristig wirken. Die Geschlechterperspektive soll darüber hinaus systematisch in allen politischen Bereichen und in sämtliche Phasen der Politikgestaltung einbezogen werden. Das Prinzip des Gender-Mainstreaming ist hierbei zentral.“ (vgl. Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2021a, S. 16ff. zit. n. Dremel 2023, S. 53). Um die Gleichstellung in der Steiermark aktiv voranzutreiben, wurden neun strategisch prioritäre Schwerpunktbereiche

definiert, die als Leitlinie für die Maßnahmenumsetzung der Gleichstellungsstrategie dienen. (ebd., S. 54):

- „Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern
- Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung
- Bildung und Aus- und Weiterbildung
- Beruf und finanzielle Absicherung
- Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
- Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen
- Freiheit von Gewalt
- Gesundheit für alle Geschlechter
- Gleichstellung in den Regionen“

„In all diesen Themenfeldern müssen grundlegende Maßnahmen in verschiedensten Bereichen gesetzt werden, um zu einer faktischen Gleichstellung in der Steiermark zu gelangen. Die entsprechenden Maßnahmen sind wiederum im Aktionsplan zur Steirischen Gleichstellungsstrategie festgehalten.“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2021b zit. n. Dremel 2023). Allerdings sind nicht alle genannten Themenfelder gleichermaßen relevant für die Außerschulische Jugendarbeit. Die Möglichkeiten der Jugendarbeit, ihren Beitrag zur Steirischen Gleichstellungsstrategie zu leisten sowie Angebote und Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung zu setzen, sind vielfältig (Dremel 2023, S. 54). Die steirische Jugendarbeit „kann mit sicheren, professionell begleiteten und qualitätsvollen vollen Angeboten ein Baustein auf dem Weg zu einer gleichgestellten Steiermark – zu einer gleichgestellten Gesellschaft – sein.“ (Dremel 2023, S. 58f.).

Gleichstellungsstrategie: www.verwaltung.steiermark.at

2.5 Leitbild der A6 Bildung und Gesellschaft – Fachabteilung Gesellschaft

Wie eingangs im Kapitel 2 erwähnt, umfasst das Leitbild des Landes Steiermark, Fachabteilung Gesellschaft, die vorgegebene Vision und Mission der Abteilung, sowie das eigentliche Leitbild (Gegenwart und Zukunft gestalten, Bewusstsein schaffen, Rahmenbedingungen gestalten usw.), das teilweise mit den strategischen Zielen (übergeordnete Ziele und eigentliche strategische Ziele) der Abteilung einhergeht (Amt der Steiermärkischen Landesregierung o. J.).

MISSION

Alle Menschen in der Steiermark werden entsprechend ihren Fähigkeiten, Bedürfnissen und Rechten wahrgenommen und respektiert und haben einen gleichwertigen Platz in der Gesellschaft. Gesellschaftliche Teilhabe ist – unabhängig von etwa Alter, Geschlecht, Bildung, sozialer oder regionaler Herkunft, Elternschaft, geschlechtlicher Identität, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung ... – verwirklicht.

VISION

Wir schaffen Rahmenbedingungen und eröffnen Möglichkeiten und Perspektiven für eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Lebensgestaltung aller in der Steiermark.

LEITBILD

Gegenwart und Zukunft gestalten

Unsere Gesellschaft ist durch Vielfalt geprägt und unterliegt einem ständigen Wandel. Unser Ziel ist, dass die Vielfalt der Menschen in allen Lebensbereichen wahrgenommen und berücksichtigt wird und dies in den Leistungen des Landes zum Ausdruck kommt. Mit unserer Arbeit tragen wir zur Gestaltung von Rahmenbedingungen bei, die eigenverantwortliche und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ermöglichen. Als Fachabteilung für gesellschaftspolitische Fragen sind wir sowohl innerhalb als auch außerhalb des Landes Steiermark zentrale Ansprechpartnerin und Kompetenzstelle.

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

Wir setzen uns dafür ein, dass Rollenzuschreibungen und Vorurteile, die Menschen in unserer Gesellschaft festschreiben, benachteiligen oder ausschließen, aufgebrochen werden. Wir bearbeiten konsequent Gesellschaftsthemen wie Familie, Gleichstellung, Generationen, Jugend, Jugendschutz, Kinder-

und Jugendrechte, Frauen und Lebenslanges Lernen. Damit tragen wir aktiv zu Bewusstseinsbildung, landesweiter Sensibilisierung und Professionalisierung bei.

RAHMENBEDINGUNGEN GESTALTEN

Unser Ziel ist, dass sich alle Menschen in der Steiermark als Teil einer vielfältigen Gesellschaft erleben und sich aktiv in diese einbringen können. Wir unterstützen und schützen Menschen, dass sie sich ihren Fähigkeiten entsprechend entwickeln, Lebensbedingungen selbstbestimmt gestalten und ihre Eigenverantwortlichkeit wahrnehmen.

Wir fördern und begleiten Organisationen, Regionen und Gemeinden, damit diese nachhaltig und strukturell ihren Beitrag zum Zusammenleben aller in der Steiermark leisten können. Dafür entwickeln wir Strategien und Projekte und bieten Information, Service, Beratung, Vernetzung, Aus- und Weiterbildung, Förderung und Qualitätssicherung an.

GEMEINSAM ARBEITEN UND ENTWICKELN

Als lernende Organisation arbeiten wir im Team gemeinschaftlich, wertschätzend sowie engagiert an der Entwicklung unserer Strategien, Maßnahmen und Angebote.

In und mit unserer Vielfalt begegnen wir der und dem Einzelnen achtsam, verantwortungsbewusst und respektvoll.

Wir arbeiten für und mit Kindern, Jugendlichen, Frauen und Männern sowie Familien in ihrer Vielfalt und in allen Lebensphasen.

Wir kooperieren mit allen Abteilungen und Fachabteilungen des Landes, mit Städten, Gemeinden und Regionen, Fachstellen und Institutionen, anderen Bundesländern sowie dem Bund und der EU. Die dadurch entstehenden Synergien nutzen wir für laufende Qualitätsentwicklung.

Wir sind mit unseren Themen und Leistungen in der steirischen Bevölkerung und der gesamten Landesverwaltung wirksam.“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung o. J.).

STRATEGISCHE ZIELE (MEHRJÄHRIG)

Übergeordnete Ziele

- „In der Steiermark existiert eine eigenverantwortliche und aktive Zivilgesellschaft mit breitem privaten Engagement.

- In allen Lebensphasen ist gleicher Zugang zu Bildung, Arbeit, Finanzen und Freizeit sowie Entscheidungs- und Gestaltungsmacht für alle Menschen in der Steiermark verwirklicht.
- Selbstverständlicher Umgang mit Vielfalt sowie Eigenverantwortung und Chancengleichheit sind Grundprinzipien des Zusammenlebens.
- Einengenden Rollenzuschreibungen, Stereotypen und Vorurteilen wird aktiv entgegengewirkt.
- In allen Bereichen und Angeboten der Fachabteilung spiegelt sich ein gender- und diversitätssensibler Zugang wider.

Strategische Ziele

- Junge Menschen finden bestmögliche Rahmenbedingungen vor, um ihre eigene Persönlichkeit gemäß ihren Interessen und Neigungen zu entwickeln und selbstbestimmt das eigene Leben zu gestalten.
- Die Gesellschaft ist sich ihrer Verantwortung und Vorbildwirkung gegenüber jungen Menschen bewusst, Kinder und

Jugendliche haben Kompetenzen im Umgang mit Risiken und Gefahren.

- Kinder- und Jugendrechte sind in der Steiermark vorbildlich umgesetzt.
- Menschen aller Generationen sind gesellschaftlich integriert und ihre Fähigkeiten werden genutzt.
- Alle Familienformen sind durch familiengerechte und -freundliche Rahmenbedingungen lebbar.
- Frauen in allen Lebensphasen gestalten ihr Leben selbstbestimmt und haben gleichberechtigt Zugang zu allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.
- In der Steiermark gibt es ein umfassendes, inklusives Weiterbildungsangebot und alle Menschen in der Steiermark haben unabhängig von Einkommens- und Vermögensverhältnissen mit all ihren Potenzialen die Möglichkeit, am Lebenslangen Lernen teilzunehmen.“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung o. J.).

Leitbild der A6 Bildung und Gesellschaft: www.verwaltung.steiermark.at

2.6 Steirische Jugendstrategie

Die Steirische Jugendstrategie ist eine Querschnittsstrategie. Sie richtet sich an alle Organisationen, Institutionen, Regionen, Gemeinden und Vereine, die mit und für junge Menschen arbeiten. Des Weiteren spricht sie auch alle Entscheidungsträger:innen in Verwaltung und Politik an. Damit bildet sie auch die Grundlage, auf der die gesamte Außerschulische Kinder- und Jugendarbeit in der Steiermark beruht (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2025).

„Alle Jugendlichen finden in der Steiermark Lebensbedingungen vor, in denen sie sich wohlfühlen und die sie aktiv mitgestalten können. Sie bekommen Räume, Plätze und Möglichkeiten, um zu selbstständigen und selbstbewussten jungen Menschen heranzuwachsen. Sie können in einer offenen Gesellschaft ihre Persönlichkeit entsprechend ihren Interessen und Neigungen entfalten und werden als eigenständige Individuen in ihrer Vielfalt wahrgenommen. In ihrer Entwicklung werden sie gestärkt und entlang erkannter Bedarfe und Bedürfnisse flächendeckend mit qualitätsvollen Angeboten auf individueller und struktureller Ebene gefördert“. (ebd.).

Die 10 neuen Themenfelder der Steirischen Jugendstrategie

„Die neuen Themenfelder der Jugendstrategie wurden auf Basis der wissenschaftlichen Vorarbeiten ausgewählt und im

Zuge des Strategieentwicklungsprozesses konkretisiert. Jedes Themenfeld steht dabei für einen Bereich, der im Leben von jungen Menschen wichtig ist“. (Nagl 2024, S.5).

Die neuen Themenfelder lauten (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2025, S.7):

- „Vielfältig bilden – Bildung & Information
- Beteiligt sein – Partizipation & politische Bildung
- Gesund aufwachsen – Gesundheitsförderung & Prävention
- Geschützt sein – Gewaltschutz & Jugendschutz
- Einzigartig sein – Persönlichkeit & Identität
- Gemeinsam leben – Zusammenleben & Gemeinschaft
- Kulturell ausdrücken – Jugendkultur & Freizeit
- Hybrid aufwachsen – Digitalisierung & Medienkompetenz
- Regional wohlfühlen – Regionen & Kommunen
- Nachhaltig gestalten – Nachhaltigkeit & Klimaschutz“

„Zu beachten ist, dass sich die Themenfelder durchaus auch überlappen und gegenseitig beeinflussen. Beispielsweise ist der jugendkulturelle Ausdruck auch Teil der Persönlichkeitsfindung, eine Auseinandersetzung mit sich selbst und der Gesellschaft, er findet oftmals auch digital statt und benötigt (öffentlichen) Raum. Besonders auffällig sind die Überlappungen auch beim Thema Beteiligung, welche eng in Verbindung mit dem gesellschaftlichen Zusammenleben steht, das Wohlfühlen in der Heimatregion fördert und durch den Aspekt der

Selbstwirksamkeit auch maßgeblich für die psychische Gesundheit ist.“ (Nagl 2024, S. 5).

Jedem dieser 10 Themen ist in der Jugendendstrategie ein Kapitel gewidmet. Die Kapitel haben alle den gleichen Aufbau und enthalten die Bestandteile: Zukunftsbild, Schlüsselbegriffe, Ausgangssituation und strategische Ziele. „Das Zukunftsbild ist jeweils eine konkret aufs Themenfeld bezogene Vision und beschreibt, wie der ideale Zustand bei dem Thema sein sollte. Die Schlüsselbegriffe und die Beschreibung der Ausgangssituation zeigen, worum es in dem Themenfeld geht und weshalb es für die Jugendlichen wichtig ist. Die strategischen Ziele inklusive Kurzbeschreibungen runden dann jedes Kapitel ab.“ (ebd., S. 5).

Die 13 Handlungsprinzipien der Steirischen Jugendstrategie

„Abgesehen von den bestehenden Überlappungen bei den Themenfeldern gibt es aber auch noch bestimmte Grundhaltungen/Überzeugungen, die in allen Themenfeldern relevant sind und alle durchziehen. Diese sind in Form von 13 sogenannten Handlungsprinzipien in der Jugendstrategie verankert“. (Nagl 2024, S. 5).

Die 13 Handlungsprinzipien lauten (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2025, S. 16f.):

- Intersektoral
- Partizipativ
- Gesundheitsförderlich
- Verhältnisorientiert
- Geschlechterreflektiert
- Diversitätsbewusst
- Inklusiv
- Regional
- Global orientiert
- Digital
- Lebensweltorientiert
- Professionell
- Evidenzbasiert

„*Intersektoral* bezieht sich darauf, dass die Anliegen und Bedarfe von Jugendlichen in allen Politik- und Verwaltungsbereichen Berücksichtigung finden sollen. Dieses Hand-

lungsprinzip stellt somit die Prämisse der gesamten neuen Jugendstrategie dar – und hebt nochmals die Ausrichtung und Sichtweise hervor, dass Jugend eine Querschnittsmaterie ist. *Partizipativ* weist auf die Wichtigkeit der Beteiligung von Jugendlichen hin, sei es bei jugendpolitischen Entscheidungen wie auch in der täglichen Arbeit. *Gesundheitsförderlich* weist darauf hin, dass Gesundheit in vielerlei Hinsicht von den Lebensumständen beeinflusst wird, Jugend eine sensible Lebensphase ist und daher in der Gesundheitsförderung einen besonderen Stellenwert haben sollte. *Verhältnisorientiert* meint, dass immer auch die sozioökonomischen, kulturellen und umweltbezogenen Umstände, in denen Jugendliche aufwachsen, mitberücksichtigt werden müssen. Geschlechterreflektiert streicht hervor, dass Geschlechtersensibilität und der Abbau von stereotypen Zuschreibungen in allen Bereichen zu fördern ist. *Diversitätsbewusst* betont die Überzeugung, dass die Vielfältigkeit von Jugendlichen wahrgenommen und als wertvoll anerkannt wird. *Inklusiv* meint, dass Jugendliche unabhängig ihrer Fähigkeiten und Benachteiligungen Teilhabe in der Gesellschaft haben sollen. *Regional* heißt, dass Jugendlichen unabhängig ihres Wohnorts die gleichen Möglichkeiten offenstehen sollen. Jugendliche sollen in ihrem regionalen Zugehörigkeitsgefühl gefördert werden und gleichzeitig positive Zugänge zu ihrer europäischen und internationalen Identität entwickeln. Das ist mit dem Handlungsprinzip *Global orientiert* gemeint. Dass die Digitalisierung in allen Themenfeldern mitgedacht werden muss, spiegelt sich im Handlungsprinzip *Digital* wider. *Lebensweltorientiert* meint, dass die Lebenswelten junger Menschen der Ausgangspunkt für die Planung und Durchführung von Angeboten sein müssen. *Professionell* bezieht sich darauf, dass Jugendarbeiter:innen und weitere Personengruppen, die in jugendrelevanten Handlungsfeldern agieren, für ihre Aufgaben passende Qualifikationen, Kompetenzen und Arbeitsbedingungen vorfinden. *Evidenzbasiert* meint schließlich, dass das Handeln in den einzelnen Themenfeldern auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse, fachlicher Erfahrungen und fundierter Daten beruht.“ (Nagl 2024, S. 5f.).

Steirischen Jugendstrategie: www.jugendreferat.steiermark.at

2.7 Aktionsplan 2024–2026. Maßnahmen im Rahmen der Steirischen Jugendstrategie

Zur Umsetzung der Steirischen Jugendstrategie sind konkrete Maßnahmen in den einzelnen Themenfeldern erforderlich. Mit dem Aktionsplan 2024 – 2026, der eine Auswahl von 144 dieser Maßnahmen umfasst, werden diese zusammen mit Unterstützung durch zahlreiche Stellen innerhalb und außerhalb der Landesverwaltung implementiert (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2025a).

„Die Anliegen, Bedarfe und Bedürfnisse von jungen Menschen müssen dabei in allen Gesellschafts-, Politik- und Verwaltungsbereichen Berücksichtigung finden. Daher sind die hier zusammengestellten Maßnahmen breit gefächert, werden von unterschiedlichen Organisationen oder Stellen koordiniert und zielen auf unterschiedliche Lebensbereiche von Jugendlichen ab. Als „Maßnahme“ wird dabei jede „zweckbestimmte Handlung“ gesehen, die auf die Erreichung der Ziele der Steirischen Jugendarbeit hinarbeitet. Dies umfasst sowohl Projekte und Kampagnen wie auch die Etablierung und den Ausbau struktureller Rahmenbedingungen sowie die Berücksichtigung von Jugendthemen in strategischen Papieren“. (ebd.).

Wie die Steirische Jugendstrategie richtet sich der Aktionsplan mit seinen Maßnahmen an alle Jugendlichen in der Steier-

mark. „Als ‚Jugendliche‘ gelten dabei alle jungen Menschen zwischen 10 und 26 Jahren. Sie stehen im Fokus und ihnen sollen die aufgelisteten Maßnahmen zugutekommen. Adressiert sind dabei alle Organisationen, Einrichtungen, Vereine und Betriebe, die mit Jugendlichen arbeiten. Aber auch Eltern und Erziehungsberechtigte sowie verantwortliche und entscheidungsbefugte Personen in der Politik und auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen sind angesprochen. Sie sind entweder selbst Zielgruppen von Maßnahmen oder setzen Maßnahmen um oder sind bei der Entwicklung und Implementierung der Maßnahmen maßgeblich beteiligt.“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2025a, S. 8f.).

Der Aktionsplan hat einen Umsetzungszeitraum von drei Jahren – 2024 - 2026. „Danach soll geprüft werden, ob die Maßnahmen die gewünschte Wirkung haben und wo möglicherweise nachjustiert werden muss bzw. ob Maßnahmen, welche sich als nicht zielführend erweisen, verworfen und durch neue passgenauere Maßnahmen abgelöst werden müssen. (ebd., S. 9).

Aktionsplan: www.jugendreferat.steiermark.at

2.8 Ziele, Leistungen und Wirkungen der Offenen Jugendarbeit in Österreich

„Ausgehend von den bisherigen Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung in der Offenen Jugendarbeit in Österreich forciert das Bundesweite Netzwerk Offene Jugendarbeit eine Weiterentwicklung der Qualitätsarbeit, fokussiert auf drei strategischen Ebenen:

- Stärkung der Vernetzungsstrukturen für Offene Jugendarbeit in den Bundesländern
- Systematisierte Datenerfassung in der Offenen Jugendarbeit in Österreich
- Entwicklung und Beschreibung eines sozialwissenschaftlichen Methodensets zur multiperspektivischen Evaluation von Angeboten der Offenen Jugendarbeit.“ (bOJA 2016, S. 4).

Das bundesweite Netzwerk Offene Jugendarbeit – bOJA entwickelte im Kontext der dritten Ebene im Rahmen eines „Erasmus+“-Projekts gemeinsam mit den Projektpartnern:innen Netzwerk der Jugendtreffs und -zentren Südtirols (n.e.t.z), Professional Open Youth Work Europe (POYWE) und dem Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship an der WU Wien ein Modell, mit dem einerseits die Ziele, Leistungen und Wirkungen der Offenen Jugendarbeit beschrieben und andererseits Aktivitäten der Offenen Jugendarbeit hinsichtlich ihrer Leistungen und Wirkungen überprüft werden können. (bOJA 2016). Da der Leitfaden sowie die entsprechenden Inhalte und Definitionen die Basis jeglicher Auseinandersetzung mit der Qualität Offener Jugendarbeit darstellt, wird dies im letzten Part des Dokuments näher behandelt.

3 Förderrichtlinien und -vorlagen

In diesem Teil des Handbuchs werden zentrale Fördermöglichkeiten für die Offene Jugendarbeit in der Steiermark kurz vorgestellt. Zum einen handelt sich dabei um die Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugendberziehung und Jugendarbeit des Bundes, der die Verantwortung den Bundes-

ländern überträgt, dem entsprechenden Merkblatt der Offenen Jugendarbeit 2025 des Landes Steiermark, einer Konzeptvorlage zur konkreten Einreichung und zum anderen um Informationen zu Förderprogrammen der EU.

3.1 EU-Förderprogramme

Erasmus+: Das EU-Programm für Jugendarbeiter:innen

„Mit Erasmus+ Jugend unterstützt die Europäische Union junge Menschen sowie Einrichtungen und Personen, die in der Jugendarbeit aktiv sind. Gefördert werden der grenzüberschreitende Austausch und Begegnungen zwischen Jugendlichen. Die Mobilität sowie der Wissenstransfer zwischen Fachkräften der Jugendarbeit in Europa werden unterstützt. Im Rahmen von strategischen Partnerschaften sind langfristige Kooperationen zwischen Organisationen, die im Jugendbereich tätig sind, möglich. Diese tragen zur Qualitätssteigerung und Professionalisierung des Jugendsektors bei. Förderanträge können von Organisationen und Vereinen (nicht von Einzelpersonen) beim OeAD als nationale Agentur für Erasmus+ eingereicht werden.“ (OeAD 2025).

Europäisches Solidaritätskorps: EU-Förderprogramm für Freiwilligentätigkeit und Solidaritätsprojekte

„Im Rahmen des Europäischen Solidaritätskorps (ESK) fördert die Europäische Union das freiwillige Engagement jun-

ger Menschen. Unterstützt werden Freiwilligeneinsätze in gemeinnützigen Organisationen und Unternehmen, die im sozialen Bereich tätig sind. Auch lokale Initiativen von Jugendlichen, sogenannte Solidaritätsprojekte, werden vom ESK finanziert. Organisationen, die Freiwilligeneinsätze anbieten möchten, können sich beim OeAD, nationale Agentur für das Europäische Solidaritätskorps, akkreditieren. Interessierte Jugendliche finden in der ESK-Projektdatenbank viele mögliche Einsatzorte für ihr freiwilliges Engagement in ganz Europa. Nähere Information sowie Kontaktdaten zu regionalen Beratungsstellen in allen Bundesländern finden sich auf der OeAD-Website solidaritaetskorp.at.“ (ebd.).

In der Steiermark ist LOGO jugendmanagement – LOGO! EU+ – die Informations- und Servicestelle rund um die EU-Förderprogramme wie „Erasmus+ Jugend“ und „Europäisches Solidaritätskorps ESK“ zuständig (www.logo.at).

3.2 Förderungen auf Bundesebene

Zwar besteht im Bereich der Jugendförderung ein ebenso benanntes Bundesgesetz (s. o.; Bund-Jugend-förderungsgesetz 2000), „doch die Ausgestaltung der Förderung Offener Jugendarbeit fällt primär in den Kompetenzbereich der Länder und Gemeinden.“ (boJA 2021, S.82). Grundlage für Förderungen ist das Jugendförderungsgesetz (Bundes-Jugend-förderungsgesetz 2000).

Ziel dieses Gesetzes ist die finanzielle Förderung von Maßnahmen der außerschulischen Jugendberziehung und Jugendarbeit. Im Fokus steht insbesondere die Förderung der Entwicklung von geistigen, psychischen, körperlichen, sozialen,

politischen, religiösen und ethnischen Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen.

Jugendarbeit gemäß B-JFG beinhaltet alle geeigneten jugenderzieherischen und -bildenden Maßnahmen, die außerhalb des formellen schulischen Bildungssystems erbracht werden.

Besonderes Augenmerk ist darauf zu legen, dass jährlich inhaltliche Schwerpunktthemen festgelegt werden, die es gilt, bei Beantragung zu berücksichtigen. Projekte zu den Schwerpunktthemen werden prioritär gefördert.

Die Angebote müssen so angelegt sein, dass sie partizipativ und geschlechtergerecht ausgerichtet sind und benachteiligte Bevölkerungsgruppen einbeziehen. Zielgruppen können dabei sowohl die Heranwachsenden wie auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (sofern überwiegend unter 30 Jahre alt) sein.

Der Bezug zu den Förderschwerpunkten ist im Konzept nachvollziehbar darzustellen. Es sind dabei auf den jeweiligen Förderschwerpunkt bezogene konkrete didaktische, methodische und inhaltliche Aspekte zu benennen, die über eine entsprechende allgemeine und grundsätzliche Wirkung der Kinder- und Jugendarbeit hinausgehen.

3.2.1 Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugend-erziehung und Jugendarbeit

Für Fördernehmende sind ebenso die auf dem Bundes-Jugendförderungsgesetz basierenden Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugend-erziehung und Jugendarbeit verbindlich.

Auszug der Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugend-erziehung und Jugendarbeit – gemäß § 8 Bundes-Jugendförderungsgesetzes 2000 (B-JFG):

§ 1. (1) Zielsetzung dieser Richtlinien ist die Förderung von Maßnahmen der außerschulischen Jugend-erziehung und Jugendarbeit, insbesondere zur Förderung der Entwicklung der geistigen, psychischen, körperlichen, sozialen, politischen, religiösen und ethischen Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen.

(2) Die Eigenart der „Förderung der außerschulischen Jugend-erziehung und Jugendarbeit“ erfordert ein maßgeschnei-

detes Konzept und daher auch eigene Richtlinien gemäß § 8 des Bundes-Jugendförderungsgesetzes 2000 (B-JFG). Die Bestimmungen der Verordnung des Bundesministers für Finanzen über Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ARR 2004) sind daher nur insoweit anzuwenden, soweit das Bundes-Jugendförderungsgesetz 2000 keine oder keine abweichenden näheren Bestimmungen enthält und die Bestimmungen der ARR 2004 mit der Eigenart der Jugendförderung vereinbar sind.“

Weiterführende Informationen:

- Richtlinien zur Förderung der außerschulischen Jugend-erziehung und Jugendarbeit, www.bundestkanzleramt.gv.at
- Bundesjugendförderungsgesetz, RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

3.2.2 Sonderfinanzierungen

Neben den oben angeführten Finanzierungsmöglichkeiten soll an dieser Stelle auf sogenannte „Sonderfinanzierungen“ hingewiesen werden, die variieren können. Deshalb gilt es bei Ressourcenidentifikation auch immer die aktuelle Finanzierungslandschaft zu recherchieren, um weitere mögliche Projektfinanzierungen auszuschöpfen. Sonderfinanzierungen in der Offenen Jugendarbeit beziehen sich auf zusätzliche finanzielle Mittel, die über die regulären Förderungen hinaus für spezifische Projekte oder Maßnahmen in der Offenen

Jugendarbeit beantragt werden können. Diese Sonderfinanzierungen können von verschiedenen Stellen wie Kommunen, Landesregierungen, Ministerien des Bundes oder der EU sowie von Stiftungen, bereitgestellt werden und dienen oft dazu, innovative Projekte oder besondere Bedarfe zu decken, die nicht durch die Standardförderungen abgedeckt sind. Dies aktuellen möglichen Sonderfinanzierungen werden auf den jeweiligen Plattformen veröffentlichte.

3.3 Förderungen durch das Land Steiermark

Die Förderungsmöglichkeiten für außerschulische Jugendarbeit sind in den Bundesländern sehr unterschiedlich gestaltet. Das Land Steiermark verfügt über ein Jugendgesetz, das den Jugendschutz und die Jugendförderung gemeinsam regelt (s. o.; StJG 2013). Die gesetzliche Grundlage für die Außerschulische Jugendarbeit und den Jugendschutz in der Steiermark bildet das Steiermärkische Jugendgesetz (StJG 2013).

Das Steiermärkische Jugendgesetz hat zum Ziel (§ 1 StJG), Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen und persönlichen Entwicklung gemäß ihren Fähigkeiten und Ressourcen bestmöglich zu begleiten und unterstützen. Dafür sollen alle steirischen Kinder und Jugendlichen qualitätsvolle fördernde Angebote, Chancengleichheit und positive jugendgerechte Lebensbedingungen vorfinden. Es ist demnach Aufgabe des Landes und der Kommunen, für junge Menschen Gestaltungsräume zur Verfügung zu stellen, in welchen sie sich beteiligen, entfalten und entwickeln können.

Des Weiteren rahmt die Steirische Jugendstrategie inhaltliche Handlungsprinzipien und Themenfelder, die für Förderungen von außerschulischer Jugendarbeit relevant sind. Vorangestellt in der Steirischen Jugendstrategie findet sich die Vision. Sie ist der Entwurf einer „idealen Zukunft“ für die steirischen Jugendlichen und damit die langfristige Zielsetzung der Jugendstrategie und fokussiert generelle Aspekte, die mit der Strategie erreicht werden sollen. Daran anschließend finden sich 13 Handlungsprinzipien. Das sind grundlegende und als Querschnitt übergeordnete Leitsätze, die für die gesamte Strategie gelten und das Handeln und Denken in allen Bereichen leiten oder in allen Handlungskontexten zum Tragen kommen.

Nach diesen beiden rahmengebenden Bestandteilen folgen die 10 Themenfelder, die in der Jugendstrategie fokussiert werden. Sie wurden auf Basis der wissenschaftlichen Vorarbeiten gewählt und im Laufe des Strategieentwicklungsprozesses ausgearbeitet. Jedes Themenfeld ist einem Bereich gewidmet, der im Leben von jungen Menschen eine wichtige Rolle spielt. Anzumerken ist, dass es bei den Themenfeldern

natürlich auch Überlappungen und Wechselwirkungen gibt und sie daher nicht streng voneinander getrennt betrachtet werden können.

Die Steirische Jugendstrategie ist eine Querschnittsstrategie und richtet sich an alle Organisationen, Institutionen, Regionen, Gemeinden und Vereine, die mit und für junge Menschen arbeiten, und an alle Entscheidungsträger: innen in Verwaltung und Politik. Sie bildet damit auch die Grundlage, auf der die gesamte Außerschulische Kinder- und Jugendarbeit in der Steiermark beruht.

Die konkreten Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele werden separat veröffentlicht, und zwar in dazugehörigen Aktionsplänen zur Steirischen Jugendstrategie, die drei Jahre Gültigkeit haben und regelmäßig auf ihre Wirkung hin überprüft werden und sich dann in Förderschwerpunkten der außerschulischen Jugendarbeit abbilden.

Förderungen der Offenen Jugendarbeit

Das aktuelle Förderungsmodell sieht eine Kofinanzierung von ca. einem Drittel der Personalkosten einer Einrichtung der Offenen Jugendarbeit (Jugendzentrum, Jugendraum) vor, wenn diese die Qualitätskriterien, wie sie im Merkblatt für Förderungen der Offenen Jugendarbeit festgelegt sind, einhalten. Wie der Begriff „Kofinanzierung“ verrät, ist es eine Förderungsvoraussetzung, dass Gemeinden oder andere (öffentliche) Geldgeber den Hauptanteil der Finanzierung übernehmen. Im Merkblatt für Förderungen der Offenen Jugendarbeit wird detailliert auf die Voraussetzungen, Rahmungen und Qualitätskriterien eingegangen, unter welchen Bedingungen Förderungen zu beziehen sind, dabei spielen Qualifizierung der Fachkräfte, Anstellungsausmaß, Öffnungs- und Angebotszeiten sowie die Dokumentation der erbrachten Leistungen eine große Rolle. Das aktuelle Merkblatt für Förderungen der Offenen Jugendarbeit wird auf der Homepage des Referats Jugend bereitgestellt (www.verwaltung.steiermark.at).

4 Ausstattungsstandards in der Offenen Jugendarbeit Steiermark

Auch in der Offenen Jugendarbeit braucht es für eine zeitgemäße sozialpädagogische Begleitung von Jugendlichen eine angemessene räumliche Ausstattung. Die in der Konzeption festgelegten Arbeitsschwerpunkte und Angebote müssen sich auch real in geeigneten Raumfunktionen der Einrichtung widerspiegeln. Als Beispiele sind dabei klassische Raumfunktionen zu nennen, wie z. B. ein Cafébereich, Gruppenräume, die Werkstatt, ein Büro mit der Möglichkeit, Beratungen durchzuführen und gestaltete Funktionen im Außenbereich.

Der entscheidende Faktor ist dabei natürlich die Möglichkeit, dass die Nutzer:innen, also die Jugendlichen sich die Räume im Sinne des Bildungsauftrags der Offenen Jugendarbeit aneignen können, das heißt Jugendliche können die Räume umgestalten, ihre Funktionen auch umdeuten und ihren Vorlieben und Interessen Ausdruck verleihen. Voraussetzung dafür sind ansprechende Räume, die Umgestaltungen und Aneignungsprozesse zulassen sowie die Begleitung der Jugendlichen durch die Fachkräfte mit den entsprechenden Methoden und Techniken.

Kühn (2013, S. 609) beschreibt diese Thematik in seinem Beitrag „Räumliche Settings gestalten“ für die Offene Jugendarbeit sehr anschaulich:

„In einer sozialräumlich orientierten Jugendarbeit verwischt sich die Grenze zwischen der Nutzung und der Gestaltung des Raums. Schon die Auswahl der Räume, in denen Kinder und Jugendliche ihre Freizeit verbringen, ist Gestaltung im weitesten Sinn, eine Collage von Situationen, die einen zentralen Teil ihrer Lebenswelt bildet. Stärker als Erwachsene, deren Welt sich an Rollen und Institutionen orientiert, erleben junge Menschen ihre Welt als ein Netzwerk räumlicher Settings, die von architektonischen Formen, von Licht und Farbe, aber auch von Geräuschen und Gerüchen geprägt sind. Junge Menschen suchen kontrastreiche und intensive Räume, die funktionell nicht zu genau spezifiziert sind: einen robusten Rahmen, der vieles ermöglicht. Eine zeitgemäße Planung von Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit wird mit einem Begriffspaar operieren, das auf der einen Seite das „räumliche Setting“, auf der anderen Seite die „sozialräumliche Infrastruktur“ umfasst. Während der erste Begriff den unmittelbar erlebbaren Raum bezeichnet, bezieht sich der zweite auf das Netzwerk an verfügbaren Orten und deren jeweiliges Aneignungspotenzial. Eine professionelle sozialräumliche Jugendarbeit braucht Kompetenz in beiden Bereichen: die Fähigkeit, intensive Räume für konkrete Anlässe zu gestalten, ebenso wie die Fähigkeit, in Netzwerken zu denken und langfristig

Veränderungen zu antizipieren. Bei einem solchen Ansatz kann es nie um die Planung eines Endzustands gehen, sondern um einen kontinuierlichen Prozess, der mehr oder weniger stabile Zwischenzustände produziert. Dieser Gedanke erlaubt es Auftraggebern und Planern, sich die Komplexität der Aufgabe und die Kontingenz der Lösung einzugestehen und sich auf eine offene Planung einzulassen, die möglichst viel aus der lokalen Situation und ihrem Potenzial schöpft und etablierte Standards nur als einen von vielen Inputs für die Gestaltung betrachtet. Es geht dabei nicht nur um formale Fragen: Ästhetik, Technik und gesellschaftliche Bedürfnisse stehen in einem komplexen und nie eindeutig aufzulösenden Wirkungszusammenhang. Bewusst oder unbewusst bringt Planung, indem sie die Gestalt der Umwelt festlegt, ein bestimmtes Weltbild räumlich und baulich zur Darstellung. Oft genug ist dieses Bild bei Einrichtungen der offenen Jugendarbeit geprägt von einem mittelschichtorientierten Geschmack und von einer Funktionslogik, die sich allein an den Kriterien von Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit orientiert. Das ist oft gut gemeint und getragen von der Utopie einer für alle verständlichen, rational organisierten gemeinsamen Welt, wird der spezifischen Situation der jugendlichen Klientel aber nicht gerecht.“ (Kühn 2013, S. 609f.).

Vor diesem Hintergrund legt der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit zunächst eine Arbeitsunterlage vor, in der wesentliche rechtliche und inhaltliche Aspekte in Bezug auf Planung, Errichtung und Ausstattung von baulichen Anlagen im Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit zusammengefasst und aufbereitet sind. Darüber hinaus besteht eine breitere inhaltliche Auseinandersetzung mit der pädagogischen Funktion des Raums (Stichwort: „Der Raum als Pädagog:in“) oder einer „Pädagogischen Architektur“ für das Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit mittels einer Fachpublikation, in der diese Themen von Expert:innen aus unterschiedlichen Blickwinkeln behandelt und diskutiert werden. Diese Publikation ist kostenlos unter dem Titel „Raum und Offene Jugendarbeit“ online zu beziehen.

4.1 Voraussetzungen

Um einen möglichst reibungslosen Ablauf von Neu- oder Umbauprojekten sowie die Umsetzung von notwendigen Raumfunktionen, Adaptierung von Räumlichkeiten, oder die Atmosphäre Ausgestaltung im Rahmen der Offenen Jugendarbeit

zu gewährleisten, sollten zunächst einige wesentliche inhaltliche und organisatorische Voraussetzungen geschaffen sowie die Fragen nach Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten geklärt werden:

4.1.1 Konzeption

Seit einigen Jahren ist die Durchführung eines standardisierten Angebotsplanungsprozesses ein kostenloses Service des Steirischen Dachverbands der Offenen Jugendarbeit und beteiligung.st – Fachstelle für Kinder-, Jugend- und BürgerInnenbeteiligung, gefördert durch die A6 Bildung und Gesellschaft; FA Gesellschaft – Referat Jugend, um Angebote der Offenen Jugendarbeit gut zu konzipieren. Im nächsten Kapitel wird darauf im Detail eingegangen.

Raum- und Funktionsprogramm: Beispiel

Entsprechend dem Arbeitskonzept wird ein Raum- und Funktionsprogramm erarbeitet, wie z. B. für

Jugendliche:

- Offener Bereich (Clubbereich): Jugendcafé, Medienraum, Werkraum, offene Clubräume, Mädchenraum
- Gruppen- und Cliquesbereich: unabhängig zugängliche Räume, Musikproberäume
- Räume für konzentriertes Spiel
- Veranstaltungsbereich: Veranstaltungsraum, Gymnastikraum, Diskothek
- Außenbereiche: Sportplätze, überdachte Werkplätze, Garten, Freiflächen für Veranstaltungen
- Zusätzliche Räume nach Konzept, z. B. Sport- und Bewegungsraum

Genderbezogener Nutzungsbereich (z. B. Mädchenzimmer)

Schwerpunkträume (z. B. Ton- oder Videostudio)

Bandproberäume

Mitarbeiter:innen:

- Verwaltung: Büro, Aufenthaltsräume für Mitarbeiter:innen
- Aufenthaltsraum mit Teeküche/Kochmöglichkeit und Nebenräume
- Nebenräume und Erschließung: Gänge, Nassräume, Lager, Haustechnik
- Lagerflächen für Musikanlagen, Sportgeräte etc.
- Haustechnik- und Putzmittelbereich
- WC-Anlagen für Besucher:innen und Mitarbeiter:innen getrennt

Außenanlagen/Zugänge:

- Ausreichende Parkmöglichkeiten für KFZ, Mopeds und Fahrräder
- Einrichtungen und Angebote für Betätigungen im Freien (Sport, Spielen, Veranstaltungen)

4.1.2 Organisatorische Voraussetzungen

Um passende Räumlichkeiten für die Offene Jugendarbeit bereitzustellen, gibt es grundlegend die Möglichkeit eines Neubaus oder Umbaus von Immobilien. Diese können gekauft, gemietet oder gepachtet werden. In Österreich können Immobilien durch Kauf, Miete oder Pacht erworben werden. Beim

Kauf wird man Eigentümer, während Miete und Pacht eine zeitlich begrenzte Nutzungsüberlassung beinhalten. Die Pacht geht dabei oft mit der Möglichkeit zur wirtschaftlichen Nutzung einher, während die Miete in der Regel für Wohnzwecke oder die Nutzung von Gewerbeflächen gedacht ist. Der Miet-

kauf ist eine Sonderform, die eine Mietphase mit anschließender Kaufoption beinhaltet.

Neu- und Umbauten (Adaptierung) von Immobilien

Wer plant?

- Eigenplanung durch Auftraggeber:innen/Betreiber:innen/Nutzer:innen
- Architekt:innen: Bei größeren oder komplexeren Bauaufgaben ist die Zusammenarbeit mit einem:r professionellen Planer:in unbedingt anzuraten
- Baumeister:innen: Schwerpunkt bei kleineren Bauaufgaben mit Eingriffen in die Bausubstanz
- Partizipative Planung: Planer:innen in Zusammenarbeit mit Auftraggeber:innen/ Betreiber:innen/ Nutzer:innen und Zielgruppen

Wer baut?

- Vergabe der Bauleistungen an eine:n Bauträger:in (z. B. Wohnbaugenossenschaft, private Bauträger:in). Anm.: Bei der Vergabe von Aufträgen an Planer:innen und Bauunternehmen ist auf die Einhaltung der Vergaberichtlinien zu achten.
- Vergabe der Bauleistungen an eine/n Generalunternehmer:in
- Vergabe der Bauleistungen an einzelne Firmen (nach Gewerken: Baumeister:in, Tischler:in usw.)
- Eigenleistungen durch die Betreiber:innen oder Nutzer:innen unter professioneller Anleitung!

Kaufen, mieten oder pachten von Immobilien

Grundsätzlich werden zwei Arten von Immobilien unterschieden: Gewerbeimmobilien sind Immobilien wie Büros, Restaurants, Läden oder auch Produktionsstätten, die ganz oder überwiegend speziell für gewerbliche und kommerzielle Zwecke entwickelt, gekauft, genutzt und verkauft werden. Diese Kategorie umfasst ein breites Spektrum von Immobilienunterarten, darunter Bürogebäude, Einzelhandelsflächen, Industrie- und Lagergebäude, Hotels, Gastronomieimmobilien sowie spezialisierte Einrichtungen wie Gesundheitszentren, Freizeit- und Bildungseinrichtungen. Sie stehen damit im Gegensatz zu Wohnimmobilien, deren Zweck eindeutig das Wohnen ist. Es gibt drei Möglichkeiten, eine Gewerbeimmobilie zu erwerben: Kauf, Miteigentum oder Pacht.

Kauf

Es ist wichtig, die Widmung der Liegenschaft zu überprüfen, da diese die Nutzungsmöglichkeiten bestimmt. Andernfalls kann es zu gravierenden Einschränkungen im Betrieb kommen. Ein Beispiel wäre die unzulässige Errichtung eines Produktionsbetriebes in einem Geschäftslokal. Die Nutzung wird in der Baugenehmigung festgelegt. Sie kann nur unter bestimmten Voraussetzungen geändert werden. Entspricht die Betriebstätigkeit der Widmung, sind Eigenschaften wie Statik, Flächen und deren Aufteilung, Raumhöhe und Belichtung (z. B.: Arbeitnehmerschutzbestimmungen) zu prüfen. Empfehlenswert ist die Überprüfung der benötigten Räumlichkeiten sowie der sanitären Einrichtungen, Parkmöglichkeiten und Lagerflächen. Auch die Versorgung mit Strom, Wasser oder die Zufahrtsmöglichkeiten müssen gegeben sein. Dabei sind die gesetzlichen Vorgaben zu berücksichtigen, um spätere kostenintensive Umbauarbeiten und Genehmigungsverfahren zu vermeiden.

Miete

Werden Räume zu Wohnzwecken vermietet, so dürfen sie grundsätzlich nur zu diesen, also nicht gewerblich oder beruflich genutzt werden. Das Mietrechtsgesetz regelt die private und die gewerbliche Nutzung nahezu gleich. Es gibt aber eine Unterscheidung. Zusätzlich ist bei der Vertragsgestaltung bei privater Nutzung das Konsumentenschutzgesetz zu beachten. Bei gewerblicher Vermietung kann das Konsumentenschutzgesetz für den Mieter nachteilige Vertragsbestimmungen außer Kraft setzen. Unter Mietgegenstand ist jedenfalls jeder Raum zu verstehen, der für geschäftliche Zwecke verwendet werden kann. Darunter fallen nicht nur Geschäftsräumlichkeiten aller Art wie Läden, Werkstätten, Verkaufsräume, Arbeitsräume, Amts- oder Kanzleiräume, sondern auch Räumlichkeiten, die zur Ausübung einer Vereinstätigkeit oder zu sonstigen kulturellen oder kirchlichen Zwecken vermietet werden. Wichtig ist, dass im Mietvertrag die Art der Nutzung festgehalten wird und auf die dafür notwendigen baulichen Ausstattungsstandards und deren Vorschriften geachtet wird. Wer dann letztlich den Mietvertrag unterzeichnet, ist zwischen Träger:in und Auftraggeber:in zu entscheiden und abzustimmen.

Die wichtigsten Inhalte eines Mietvertrages:

Ein Mietvertrag fasst für beide Seiten - Vermieter und Mieter – die Bedingungen des Mietverhältnisses zusammen. Ein schriftlicher Mietvertrag ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, aber aus vertragsrechtlichen Gründen sinnvoll. Wesentliche Bestandteile des Mietvertrages ist die Beschreibung des Mietobjekts, der Mietzins und die Dauer des Mietverhältnisses.

Der Mietzins ist das Entgelt für die Überlassung des Mietgegenstandes. In Österreich gilt Vertragsfreiheit. Das bedeutet,

dass jede Person mit jedermann Verträge abschließen kann. Dabei können der Vertragsgegenstand und der Vertragspartner frei bestimmt werden. Beide Parteien können also ihren Vertrag frei gestalten, ohne dass es gesetzliche Vorgaben gibt, was genau darin enthalten sein muss.

Folgende Punkte sollten jedoch enthalten sein:

- Vertragsparteien: Es muss klar sein, wer beteiligt ist und welche konkrete Rolle (Vermieter oder Mieter) übernommen wird.
- Mietgegenstand: Es muss definiert werden, was der Mietgegenstand ist. Fügen Sie einen Lageplan sowie Angaben zu eventuell mitvermieteten Garagen, Kellerräumen etc. bei.

- Mietbedingungen: Die Mietkonditionen müssen ersichtlich sein, d. h. wie hoch die Miete ist und wann sie fällig wird. Auch der Nutzungsumfang (z. B., ob Keller oder Garage mitgenutzt werden) und der Nutzungszweck müssen angegeben werden. Oft wird eine Kautionsvereinbarung vereinbart.

Pacht

Hier werden nicht nur die Räumlichkeiten verpachtet, sondern auch alles, was zum Betrieb notwendig ist. Ein Pachtvertrag unterliegt nicht dem Mietrechtsgesetz und kann weitgehend frei gestaltet werden. Ein Pachtvertrag weist fast immer auf eine gewerbliche Nutzung hin, während ein Mietvertrag sowohl für eine private als auch für eine gewerbliche Nutzung verwendet werden kann.

4.1.3 Finanzierung

Nachdem inhaltliche und organisatorische Fragen geklärt sind, geht es darum, eine realistische, möglichst an Referenzprojekten orientierte Kosten- und Finanzierungsplanung vorzunehmen.

Kostenplanung

- Festlegung des Kostenrahmens für Investitionskosten
- Festlegung des Kostenrahmens für laufende Kosten
- Festlegung des Kostenrahmens für sonstige Kosten (Planungskosten, Bewilligungskosten etc.)

Finanzierungsplanung

- Prüfung von Förderungsmöglichkeiten (Förderrichtlinien, inhaltliche Rahmenvorgaben)
- Erstellung von Finanzierungsmodellen, möglichst anhand von Referenzprojekten
- Erstellung eines Finanzplans

4.2 Planung und Bauausführung

4.2.1 Bewilligungen

Bei der konkreten Planung und Bauausführung gilt es, eine Reihe von gesetzlichen Vorgaben zu beachten, die sich ganz allgemein auf die Errichtung und Benützung von Räumen und Gebäuden beziehen, wie z. B.:

Baubewilligung: Zubau, Umbau, Neubau

Wer ein nach dem Steiermärkischen Baugesetz genehmigungspflichtiges oder anzeigepflichtiges Vorhaben (Baumaßnahme) durchführen will, benötigt hierfür eine baubehördliche Bewilligung.

Der Bewilligungsantrag sollte frühzeitig vor dem geplanten Baubeginn gestellt werden, da ohne Bewilligung mit der Ausführung nicht begonnen werden darf.

Eine Baubewilligung ist für das Bauen – abgesehen von einigen Ausnahmen – immer notwendig, aber nicht immer ausreichend, unter Umständen werden zusätzliche, z. B. wasserrechtliche, naturschutzrechtliche oder denkmalschutzrechtliche Bewilligungen benötigt. Eine genaue Abklärung aller notwendigen Bewilligungen mit der zuständigen Baubehörde im Vorfeld ist dringend anzuraten.

Benutzungsbewilligung

Wer ein nach dem Steiermärkischen Baugesetz genehmigungspflichtiges oder anzeigepflichtiges Vorhaben (Baumaßnahme) durchgeführt hat, benötigt für die erstmalige Benützung eine baubehördliche Bewilligung.

Der Bewilligungsantrag sollte unmittelbar nach Fertigstellung des Bauvorhabens gestellt werden, da ohne Bewilligung die Benützung nicht gestattet ist.

Baubewilligung – Nutzungsänderung

Räumlichkeiten dürfen nur für den bewilligten Zweck genutzt werden (z. B. darf eine Wohnung ohne Bewilligung nicht in eine Ordination umgewandelt werden).

Wer eine Änderung des Verwendungszwecks vornehmen will, muss vorher um eine baubehördliche Bewilligung ansuchen.

Baubewilligung – Veranstaltungen

Wer für eine Veranstaltung eine bauliche Anlage errichten möchte, muss dafür eine Baubewilligung bei der Bau- und

Anlagenbehörde (Graz) bzw. bei der zuständigen Gemeinde beantragen.

Insgesamt sollte bereits in der Planungsphase überlegt werden, ob und in welchem Umfang in den geplanten Räumlichkeiten öffentlich zugängliche Veranstaltungen stattfinden sollen, da in diesem Fall bereits bei der Errichtung neben allgemeinen baulichen Vorschriften auch Regelungen aus dem Steiermärkischen Veranstaltungsgesetz zum Tragen kommen können.

Betriebsanlagenbewilligung

Wird im Rahmen der Offenen Jugendarbeit z. B. ein Jugendcafé als Gewerbebetrieb geführt, sind auch hierfür entsprechende Bewilligungen einzuholen, wie z. B.

Wer eine genehmigungspflichtige gastgewerbliche Betriebsanlage errichten und betreiben will, muss (...) eine Betriebsanlagengenehmigung bei der Bau- und Anlagenbehörde (Graz) bzw. bei der jeweiligen Gemeinde beantragen.

Gewerbliche Betriebsanlagen sind örtlich gebundene Einrichtungen zur Ausübung eines Gewerbes (Beispiele: Werkstätten, Kaufhäuser, Gasthäuser, Garagen, Abstellplätze).

4.2.2 Baurechtliche und technische Vorschriften

Das Steiermärkische Baurecht umfasst im Kern das Steiermärkische Baugesetz und die Steiermärkische Bautechnikverordnung.

Mit der Steiermärkischen Bautechnikverordnung 2011 wurden die OIB-Richtlinien sowie weitere OIB-Dokumente für verbind-

lich erklärt (Leitfaden Energietechnisches Verhalten von Gebäuden, Begriffsbestimmungen, zitierte Normen und sonstige Regelwerke). Das Österreichische Institut für Bautechnik (OIB) ist die Koordinierungsplattform der österreichischen Bundesländer auf dem Gebiet des Bauwesens (www.oib.or.at).

4.2.3 Arbeitnehmer:innenschutz

Die wichtigsten Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung finden sich in einer Broschüre des Arbeitsinspektorats zusammengefasst.

Weiters empfiehlt es sich, bereits bei der Planung von Räumen, die als Arbeitsplätze für Mitarbeiter:innen verwendet werden sollen, die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes zu beachten.

4.2.4 Behindertengleichstellung

Grundsätzlich müssen gemäß dem Bundesbehindertengleichstellungsgesetz öffentliche Gebäude – und damit auch Ge-

bäude und Räume der Offenen Jugendarbeit – barrierefrei zugänglich und nutzbar sein:

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind. (BGStG 2006).

Die vom Referat für Barrierefreies Bauen der Stadt Graz herausgegebene Broschüre Barrierefreies Bauen für ALLE Menschen – Planungsgrundlagen bietet eine Vielzahl von Informationen zum Thema „Barrierefreie Gestaltung von Gebäuden und Anlagen“ (www.technik.steiermark.at).

Behindertengleichstellungsgesetz (2006), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

4.2.5 Beratungsmöglichkeiten

Barrierefreiheit

Beim Bundessozialamt können Beratungsangebote zu Themen wie „Barrierefreies Bauen“, „Barrierefreie Kommunikation und Information“ und „Barrierefreies Internet“ in Anspruch genommen werden.

Informationen und Kontakt unter „Barrierefreies Bauen“, www.technik.steiermark.at.

Energieeffizienz

Seitens des Landes Steiermark – Amt der Steiermärkischen Landesregierung gibt es Beratungsangebote zum Thema „Energieeffizienz“ sowohl beim Neubau als auch bei Sanierungsmaßnahmen bestehender Gebäude.

Informationen und Kontakt unter „Energieberatung Steiermark“, www.technik.steiermark.at.

Brandschutz

Das Land Steiermark – Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Landesstelle für Brandverhütung bietet u. a. brand-

schutztechnische Beurteilungen für Neu- und Umbauten sowie Bestandsobjekte an, auf Wunsch werden auch Brandschutzgutachten erstellt. Diese Angebote können sowohl von Gemeinden als auch von privaten Organisationen in Anspruch genommen werden.

Informationen und Kontakt unter „Landesstelle für Brandverhütung“, www.bv-stmk.at.

Veranstaltungsbewilligung

Das Land Steiermark – Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Dienststellen A3, Verfassung und Inneres, Referat Personenstand, Veranstaltung bietet Informationen zum Veranstaltungsgesetz sowie einen Veranstaltungsleitfaden an.

Informationen und Kontakt unter „Veranstaltungen, Land Steiermark“, www.verwaltung.steiermark.at.

4.3 Beispiel: Verein Wiener Jugendzentren

Der Verein Wiener Jugendzentren besteht seit 1978 und betreibt derzeit knapp 40 Angebotsstandorte der Offenen Jugendarbeit in Wien. Vor dem Hintergrund langjähriger und umfassender praktischen Erfahrungen wurden vom Verein Parameter zur Planung, Gestaltung und Ausstattung von Räumlichkeiten für die Offene Jugendarbeit entwickelt und für die vorliegende Checkliste zur Verfügung gestellt.

4.3.1 Räumliche und funktionelle Planungsparameter

Standortkriterien

- Jugendeinrichtungen sollten möglichst zentral gelegen sein, mit guter Anbindung an den öffentlichen Raum sowie in der Nähe von öffentlichen Infrastruktureinrichtungen (Anbindung öffentlicher Verkehr, Nähe zu öffentlichen Park- und Sportanlagen, Kultureinrichtungen etc.).
- Jugendeinrichtungen sollten als kompakte und übersichtliche Einheiten geplant werden und möglichst im Erdgeschoss gelegen sein.

Funktionelle Strukturierung (Zonierung)

- Öffentliche Bereiche:
 - Außenanlagen
 - Eingangsbereich/Foyer
 - Veranstaltungsbereiche mit externer Nutzung
- Halböffentliche Bereiche:
 - Café/Bar
 - Veranstaltungsbereich für interne Nutzungen
 - Sport- und Bewegungsräume
 - Gruppenräume und Schwerpunkträume (z.B. Ton- bzw. Videostudio, Bandproberäume etc.)
 - Entsprechende Nebenzonen und eigene Sanitärbereiche
- Nichtöffentliche Bereiche:
 - Verwaltung/Büro
 - Sozialraum
 - Nebenräume
 - Technikräume
 - Lagerräume
- Gebäudekerne und nicht natürlich belichtete Bereiche:
 - Lagerräume
 - Haustechnik
 - Sanitärbereiche
 - Veranstaltungsräume

Außenanlagen

- Es sollten ausreichende Parkflächen für KFZ, Mopeds und Fahrräder (z.B. für Veranstaltungen) eingeplant werden.
- Die Gestaltung der Außenbereiche sollte sich an den Zielgruppen, dem Betreuungskonzept und der Betreuungskapazität orientieren.
- Wenn möglich, sollte die Größe der Außenflächen so geplant werden, dass sich unterschiedliche Gruppen dort gleichzeitig aufhalten können.
- Anrainer:innen- und Gender-Interessen sollten berücksichtigt werden.

- Eine gute Sichtverbindung zwischen den Außenbereichen und den Bereichen der Offenen Jugendarbeit ist anzustreben.
- Ein überdachter Außenbereich ist nach Möglichkeit mit einzuplanen (Tischtennis etc.)
- Auf ausreichende künstliche Belichtung der Außenbereiche sollte geachtet werden.

Eingangsbereich

- Der Hauptzugang sollte bevorzugt von der Straße her erfolgen.
- In den Eingangsbereichen sind Schmutzschleusen vorzusehen.
- Ein möglichst guter Sichtkontakt zwischen Innen und Außen ermöglicht erste Kontaktaufnahme.
- Der Eingangsbereich sollte vom Café/von der Bar oder vom Fachkräftebüro einzusehen sein.
- Der Eingangsbereich sollte möglichst übersichtlich und nicht erschwellig ausformuliert sein (hell, gut belichtet, einladend, flächenmäßig entsprechend groß dimensioniert).
- Eine räumliche Trennung von angrenzenden Haus- oder Geschäftseingängen ist wünschenswert (Anrainer:inneninteressen).
- Nebeneingänge zu Lagerflächen und Räumen mit Mehrfachnutzung oder externer Nutzung (Veranstaltungsflächen, Bandproberäume) sollten vorgesehen werden.

Interne Erschließung – Gangbereiche

- Prinzipiell sind zu lange und unübersichtliche Erschließungsgänge zu vermeiden.
- Die Erschließungszonen sollten prinzipiell Aufenthaltscharakter aufweisen und wenn möglich natürlich belüftet und belichtet sein.
- Die Gangbreiten sollten so dimensioniert sein, dass eine eventuelle Zusatznutzung ermöglicht wird (Garderobe, Ausstellungen, Tischfußball etc.).
- Breitere Gänge erhöhen auch das Sicherheitsgefühl (Möglichkeit des Ausweichens).

Raumgrößen, -zuschnitte und -höhen

- Prinzipiell sind eher neutrale Raumstrukturen zu bevorzugen, da diese höhere Aneignungspotenziale besitzen und für etwaige Nachnutzungen besser geeignet sind.
- Die Raumgrößen und -höhen sollten sich an den Nutzungen oder an späteren Nachnutzungen orientieren, eine großzügigere Dimensionierung erleichtert spätere Nutzungsänderungen.

- Die Raumzuschnitte sowie die Anordnung von Türen und Fenstern sollen auf die Möglichkeit einer Standardmöblierung und guten Nutzbarkeit von Teilflächen Rücksicht nehmen.
- Bei einzelnen größeren Räumen ist eine Teilbarkeit vorzusehen, um auf künftige Entwicklungen leichter reagieren zu können.
- Vereinzelte Nischen/Rückzugsmöglichkeiten sollten vorgesehen werden (Gespräche, Internetnutzung etc.).
- Vermietbarkeit von Teilflächen/Flächenkombinatorik: Für den Fall einer Mehrfachnutzung oder gleichzeitiger Nutzung durch externe Mieter:innen verschiedener Teilflächen (Musikvereine, Bands etc.) sind entsprechend getrennte Zugänge mit zugeordneten Sanitärressourcen einzuplanen.

4.3.2 Qualitätsanforderungen an die Ausstattung und Ausführung

Außengestaltung

- Vorplätze sollten als Treffpunkt und Präsentationsbereich gestaltet sein (Außenwerbeschilder, Wegweiser, Schaukästen, Informationswände).
- Es sollten Sitzbereich mit Aufenthaltsqualität im Freien, wenn möglich auch überdachte Bereiche eingeplant werden, eventuell mit Grillplatz.
- Nach Bedarf und Platzangebot sollten Sport-/Bewegungsmöglichkeiten vorhanden sein (z. B. Mitbenützung öffentlicher Anlagen).

Fassaden

- Robuste Fassadenmaterialien (einfache Ausbesserung von Beschädigungen)
- Robustes Sonnenschutzsystem für besonnte Fassadenteile
- Fenster und Fassaden, ohne großen technischen Aufwand zu reinigen
- Beachtung der Energieeffizienz
- Schallschutzmaßnahmen/entsprechend Umweltauflagen
- Möglichkeiten der Mitgestaltung (Flächen für Graffiti etc.)
- Namensfindung, Fassaden- und Werbegestaltung mit Zielgruppen

Innenraumgestaltung / Ausstattung / Materialien

- Innenwände glatt und leicht zu reinigen (abwaschbar)
- Mitgestaltungsmöglichkeit der Innenwände durch die Nutzer:innen (Farbgestaltung)
- Bodenbeläge rutschsicher, leicht zu reinigen, hohe Abriebfestigkeit und Punktbelastbarkeit, Beachtung der Brandschutznormen (Kunststoffbeläge PVC-frei).
- Schallschutzmaßnahmen an Decken und Wänden (Raumakustik)
- Sanitärbereiche mit keramischen Boden- und Wandbelägen, möglichst einfache und robuste Ausstattung, abgehängte Decken (Haustechnik)
- Lager und Technikräume: Estrich mit Oberflächenschutz, Gussasphalt o. ä.

- Rohdecken mit Anstrich in Nebenräumen/Lagern/Technikräumen
- Eventuell sperrbare Fenster im Besucher:innenbereich

Belichtung und Beleuchtung

- Auf ausreichende natürliche Belichtung aller Aufenthaltsbereiche sowie Büroflächen ist zu achten.
- Als Grundbeleuchtung in Aufenthaltsräumen sind Rasterleuchten in abgehängten Decken vorzusehen (Raumhöhen beachten).
- Differenzierte Zusatzbeleuchtung je nach Raumnutzung sollte möglich sein (Gestaltung von unterschiedlichen Beleuchtungssituationen durch die Nutzer:innen).
- Unterschiedlich Beleuchtungsschaltkreise je nach Raumgröße und Nutzungsbereichen sind vorzusehen.
- Fluchtweg und Sicherheitsbeleuchtung sind nach Verordnungen oder Gesetzen zu gestalten.

Akustik

- Raumakustik in Aufenthaltsräumen: Rücksichtnahme auf Geräuschpegel bei Maximalauslastung
- Nachbesserung falls erforderlich durch zusätzliche raumakustische Maßnahmen an Wänden und Decken
- Beachtung der Schalldämmwerte von Türen und Fenstern
- Spezielle Anforderungen an die Akustik im Falle eines Veranstaltungssaales

Haustechnik – HKLS (Heizung, Kühlung, Lüftung, Sanität)

- Mechanische Belüftung und Entlüftung in jenen Räumen, die nicht direkt über Fenster zu lüften sind oder in denen aus Lärmschutzgründen keine Fenster geöffnet werden können
- Eventuell Wärmerückgewinnung für mechanische Lüftungsanlagen (ggf. auch zwischen einzelnen Nutzungsbereichen)
- Gegebenenfalls Klimatisierung von Räumen mit hoher Sonneneinstrahlung

- Einfache Steuerung der mechanischen Lüftungsanlage
- Thermostatventile bei Heizkörpern oder Raumthermostaten

Haustechnik – Elektro

- Eigene Schaltmöglichkeit für Außenbeleuchtung beim Eingangsbereich
- Eventuell Hauptschalter für Elektroanlage beim Ein/Ausgang
- Zentrale Lichtschalter für Zielgruppenbereiche
- Regelbarer Sicht- oder Sonnenschutz bei Fenstern und Glasfassaden

Sonstige technische Ausstattung

- Medienschränke: mobil, versperrbar, stabil gegen Umwerfen, (Entscheidung Beamer oder großes TV-Gerät)
- EDV-Ausstattung: Zielgruppen-PCs mit eingeschränkten Zugriffsrechten im Netzwerk, Internetzugang (Virenschutz und Zugriffsfilter), PCs eventuell in versperrbaren Kästen
- Technische Ausstattung für jugendkulturelle Aktivitäten: Disco- oder Livemusik, Tanztraining, Musikaufnahmen, Videoschnitt, Bandproben etc.

Möbliering

- Einbeziehung der Zielgruppen in Planung und Umsetzung der Möbliering und Einrichtung Möglichste hohe Flexibilität der Möbliering
- Freiräume für Gestaltung durch Zielgruppen (Graffiti, Fotos, Präsentationen etc.)
- Platz für brauchbare „Möbelspenden“
- Robustheit der Möbliering oder Ausstattung
- Keine „flatternden“ Dekorationen (z. B. Vorhänge) im Bereich von Bewegungsmeldern von Alarmanlagen
- Platz und Licht für Zimmerpflanzen
- Offene Regale zur Entnahme von Spielen, Animationsgegenständen, Büchern, Zeitschriften etc.
- Sperrbare Schranksysteme für Bar/Bufferbereich, technische Geräte, empfindliche Gegenstände und Verbrauchsmaterialien
- Schließfächer für Garderobe und Wertgegenstände der Zielgruppen
- Ausreichend Lagermöglichkeiten (absperrbar)
- Spinde für Mitarbeiter:innen
- Mischung von bequemen Sitzbereichen (Sitzecken, Sofas ...) und z. B. stapelbaren Stühlen
- Mischung von leichten, aber robusten Mehrzwecktischen, stapelbare Klapptische, Cafétische nach Bedarf
- Spielausstattung – Spielmöbliering: Drehfußballtisch, Billardtisch, Dartscheiben, Tischtennistisch, div. Spielkonsolen

- Indoor Sportaktivitäten: bei Mehrzweckräumen ballwurf-sichere Gestaltung und Verletzungsgefahren beachten (Turnsaal- und Sportgerätenormen), Lagermöglichkeit für Sportgeräte, Boxsack, Boulderwand, eventuell diverse Fitnessgeräte
- Ausstattung für manuelle Aktivitäten: Mithilfe bei Renovierungsarbeiten, Einrichtung etc. (professionelle Begleitung, entsprechendes Werkzeug und entsprechende Schutzausrüstung)

Sicherheitseinrichtungen

Schließanlagen:

- Zentralsperrsystem mit Hauptschlüsseln, Gruppen- und Einzelschlüsseln zur besseren Handhabung von Mehrfachnutzung, Raumüberlassungen und Verantwortungsbereichen
- Gliederung in Schließkreise: Versperrbare Türen zu Lagern, Mitarbeiter:innenbereichen, Technikräumen etc.

Brandschutz:

- Handfeuerlöscher nach TRVB (Technische Richtlinien Vorbeugender Brandschutz)
- Brandrauchentlüftungen für Fluchtwege/-stiegen
- brandfallgesteuerte Schließeinrichtungen bei Brandabschnittstüren
- Rauchmelder eventuell Brandmeldeanlage in Abstimmung mit Behörden oder Feuerwehr
- feuersicherer Datenträgersafe
- Feuerwehrezufahrt berücksichtigen

Erste Hilfe:

- Erste-Hilfe-Kästen nach Personenanzahl (Ö-Norm)

Einbruchssicherung:

- Einbruchshemmende Türen, Fensterbeschläge
- Tresor für Geldwerte
- Eventuell Scherengitter, Fenstergitter
- Eventuell massive Außenjalousien in geschlossenen Kästen

PART III

PLANUNG UND UMSETZUNG VON OFFENER JUGENDARBEIT

Der dritte Part des vorliegenden Handbuchs beschäftigt sich ergänzend zu bereits behandelten Aspekten auf Einrichtungs- und Mitarbeiter:innenebene mit den Abläufen und Prozessen der täglichen Praxis - kurz gesagt mit Kernprozessen sowie der Konzeptentwicklung.

1 Kernbereiche

Die Besonderheiten der Pädagogik der Offenen Jugendarbeit werden als Feld der Initiierung von Bildungsprozessen beschrieben und dargestellt. Wie in Part I, Kap. 2.2 ausgeführt, verfolgt die Bildungsarbeit in der Offenen Jugendarbeit dreierlei Ziele: die Bildung des Subjekts zur emanzipativen Selbstfindung, eine kritisch-emanzipatorische Bildung mit dem Ziel der Emanzipation aus ungleichen Machtverhältnissen und eine soziale Bildung, die die soziale Einbettung von Bildungsprozessen berücksichtigt. In der Offenen Jugendarbeit initiierte Bildungsprozesse können als Aneignungsprozesse verstanden werden, wobei Aneignung als „sinnlich menschliche Tätigkeit“ (Holzkamp & Schurig 1973, S. 17), als subjektive Praxis vollzogen wird, in der sich Menschen aktiv mit ihrer Umwelt auseinandersetzen. In dieser Auseinandersetzung eignen sie sich vorhandene, historisch gewachsene Bedeutungen dieser Umwelt an und deuten diese gleichzeitig zu einem

subjektiven Sinn um (Leontjew 1973, S. 220-223). Schon bei Leontjew (ebd., S. 282), dem Begründer der psychologischen Theorie der Aneignung, steht Aneignung explizit im Widerspruch zu Anpassung, denn der Mensch entwickle seine individuellen Fähigkeiten an seiner Umwelt und den darin eingelagerten Gegenständen, er passe sich nicht nur den bereits vorhandenen Bedeutungen an. Bildungsarbeit bildet sich im Sinne von Aneignung in den Kernbereichen bzw. Kernprozessionsstandards ab und geschieht in der Offenen Jugendarbeit im Offenen Betrieb, in einer sozialräumlichen Jugendarbeit, mit themenspezifischen Angeboten, Beteiligungsangeboten, als geschlechterreflektierende Offener Jugendarbeit, mit Gesundheitskompetenz, Klimaschutz und Nachhaltigkeit, mit Angeboten zur Informationskompetenz, Beratungsangeboten sowie Digitaler Jugendarbeit.

1.1 Der Offene Betrieb

Der Offene Betrieb zeichnet sich durch eine spezifische räumliche Situation, ein diskursförderndes Miteinander und eine den Arbeits- bzw. Grundprinzipien entsprechende Haltung der Professionellen aus.

1.1.1 Räumliche Situation: die Arena

Unter Bezugnahme auf das Konzept der Aneignung sind Räume und Ausstattung der Offenen Jugendarbeit so gestaltet, dass Jugendliche sich in einem „schöpferischen Prozess der eigentätigen Auseinandersetzung mit der gegenständlichen und symbolischen Kultur, der Gestaltung und Veränderung von räumlichen Situationen“ bilden können (Deinet & Reutlinger 2014, S. 22). Die Jugendlichen finden in den Räumen der Offenen Jugendarbeit eine vielfältige Ausstattung vor, sodass sie sich allein, mit Peers und mit (pädagogischen) Fachkräften erproben und Neues entdecken, sich aber auch entspannen können. Ein Cafébereich, Gruppenräume, Räume für kreative Tätigkeiten, Rückzugsräume, anregungsreiche Außenräume sowie Räume für vertraute Gespräche gehören zum Standard der Offenen Jugendarbeit (vgl. ebd. Part II, Kap. 4).

Cloos et al. (2009, S. 159ff.) bezeichnen dieses spezifische Setting des Offenen Betriebs, wie es sich vor allem im offenen Bereich des Jugendzentrums darstellt, als "Arena, einen

Ort, an dem Selbstinszenierung, Abgrenzung und Zugehörigkeit das Verhalten zwischen den Cliquen und den Fachkräften bestimmen". Die „Arena“ verstehen die Autor:innen als „pädagogische Grundsituation, die für die jugendlichen und erwachsenen Akteure konstitutiv ist.“ (ebd., S. 86).

Vor diesem Hintergrund werden sowohl das jugendliche Verhalten als auch die Interventionen der Fachkräfte analysierbar:

„(...) das Sich-in-Szene-Setzen und Zuschauen, der Wechsel aus zentrierter und dezentrierter Interaktion, aus Spielerischem und Ernsthaftem. Schließlich verbindet die Kategorie Arena auch die komplexen Geflechte unterschiedlicher Arbeitsbeziehungen mit einem praktischen Konsens [Übersetzung Autor] (...)“ (ebd., S. 86f.).

Der Konsens stellt nach Deinet (2009) die unausgesprochene Basis für das Handeln in den Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit dar.

1.1.2 Ein fried- und respektvolles Miteinander

Konsens bedeutet nicht, Diskurse oder Konflikte nicht führen oder lösen zu können und schon gar nicht, nicht anderer Meinung sein zu können. Mit den Herausforderungen einer wandelnden Gesellschaft rücken Termini wie soziales Gruppenlernen und die Stärkung der Identitätsfindung zur Bewältigung von und/oder Begegnung mit Konflikten, Diskriminierungen, Mikroaggressionen oder Gewaltüberschreitungen in den Vordergrund. Eine sogenannte "Verrohung der Gesellschaft" (Deutschlandfunk Kultur 2021) stellt demokratische Wertvorstellungen vor große Aufgaben.

Die Offene Jugendarbeit ist mit ihrer grundlegend kritisch-emanzipatorischen Pädagogik gefordert, Orte bzw. sogenannte Braver Spaces bereitzustellen, in denen junge Menschen geschützt Werte, Normen und Haltungen diskutieren sowie Kriterien für das Zusammenleben und -wirken aushandeln und reflektieren können. Sie brauchen Orte, an denen sie mutiger sein dürfen, geschützt offene Diskurse führen können, an denen sie Mikroaggressionen thematisieren, experimentieren, sich ausprobieren können und Fehler machen dürfen. Auf allen Ebenen ist es wichtig und möglich, die Kinder und Jugendlichen und ihre Bedürfnisse ernst zu nehmen, einen partnerschaftlichen und demokratischen Umfang zu fördern und die Bereitschaft zu haben, sie auch tatsächlich mitreden, mitentscheiden und mitplanen zu lassen. Dies sagt sich recht leicht, impliziert aber, dass die Fachkräfte bei dieser Ermöglichung für sich klar haben müssen, wo kann ein Mitreden, Mitentscheiden, Mitplanen erfolgen und wo auch nicht.

Dem kann und soll in der Praxis je nach Situation vor Ort individuell begegnet werden, auch wie viele Rechte sowie das Ausmaß der Partizipationsgrade sind im Detail von den jeweiligen Fachkräften zu entscheiden. Von klassischen Hausordnungen, die topdown eingeführt werden, bis hin zur autonomen Aneignung sind vielfältige Handhabungen möglich.

Fünf Haltungsprägungen sind nach Steirischem Dachverband der Offenen Jugendarbeit mindestens erforderlich, um eine entsprechende Atmosphäre für ein friedvolles Miteinander zu schaffen: respektvoll – acht-sam – gewaltfrei – offen – nachvollziehbar.

Die folgenden vorformulierten Regeln sollen eine Orientierung für einen entsprechenden Prozess in den Einrichtungen geben oder im Rahmen eines partizipativen Zugangs zur Diskussion gestellt werden:

- Alle Menschen, die sich in der Einrichtung XY aufhalten, erklären sich bereit, die vorliegende Hausordnung zu befolgen.
- Geltende Gesetze (z. B. Jugendgesetz mit Jugendschutz), ethische Grundlagen (z. B. Menschenrechte) sowie die

Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit sind verbindlich einzuhalten.

- Die Fachkräfte sind im Sinne ihrer Funktion weisungsbefugt! Sie haben darauf zu achten, dass die Hausordnung eingehalten, besprochen und aktualisiert wird.
- Bei Nichteinhaltung der Hausordnung sind die entsprechend festgehaltenen Konsequenzen umzusetzen.
- Die Einrichtung steht allen jungen Menschen zwischen 12 und 26 Jahren zur Verfügung, jede Person ist willkommen!
- Junge Menschen haben das Recht, die Einrichtung XY zu den festgelegten Öffnungszeiten zu besuchen. Dieses Recht gilt sowohl für den Offenen Betrieb der Einrichtung, den Freibereich sowie für weitere Angebote, Projekte und Veranstaltungen!
- Es wird begrüßt, dass sich die Nutzer:innen der Einrichtung und des Angebots an diesem sowie auch an den Aktivitäten beteiligen, diese mitgestalten und selbst Funktionen (z. B. Bardienst, Musikbereich usw.) übernehmen.
- Politische Bildung und entsprechende Diskurse sind erwünscht, parteipolitische Werbung und sonstige parteipolitische Tätigkeiten sind grundsätzlich in der Einrichtung untersagt!
- Alle Menschen, die sich in der Einrichtung XY aufhalten, helfen mit, die Einrichtung sauber und ordentlich zu halten, indem z. B. Müll selbst in die dafür vorgesehenen Behälter unaufgefordert entsorgt wird.
- Alle in der Einrichtung Anwesenden sind angehalten, das Gebäude, die Außenbereiche und das Inventar der Einrichtung pfleglich zu behandeln. Wer Eigentum der Einrichtung mutwillig beschädigt, hat den Schaden natürlich auch zu ersetzen!
- Die unmittelbare Nachbarschaft der Einrichtung darf nicht durch unnötigen oder vermeidbaren Lärm belästigt werden, wir nehmen Rücksicht aufeinander!
- Die Fachkräfte in der Einrichtung XY übernehmen keinerlei Haftung für mitgebrachtes Eigentum.
- Alles Menschen, die sich in der Einrichtung XY aufhalten, sind, unabhängig von ihrem Alter, Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen, untereinander gleichberechtigt. Jede Form von Rassismus, Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und politischer Extremismus wird abgelehnt. Weiter ist es untersagt, die Freiheit und Würde des Menschen verächtlich zu machen sowie Symbole und Kennzeichen zu verwenden oder zu verbreiten, die im Geiste zu verfassungsfeindlichen Organisationen stehen oder diese vertreten!
- Jegliche Form von Gewalt ist verboten!
- Gefährliche Gegenstände jeglicher Art dürfen unter keinen Umständen mitgebracht, vorgezeigt oder hergestellt wer-

den. Sie werden unverzüglich von den Fachkräften eingezogen und gegebenenfalls der Polizei übergeben.

- Das Mitbringen, Gebrauchen oder Verkaufen von Drogen und alkoholhaltigen Getränken ist untersagt. Dies schließt den Konsum von Alkohol und/oder anderen Drogen/Substanzen vor Betreten der Einrichtung mit ein. Jugendliche dürfen die Einrichtung XY ausschließlich rauschmittelfrei besuchen!
- Problematische Entwicklungen und Vorkommnisse sind von den jungen Menschen umgehend den Fachkräften zu melden, um möglichen Problemen vorweg begegnen zu können.
- In schwerwiegenden Fällen ist eine Benachrichtigung von Fachstellen und/oder Behörden möglich; Strafanzeigen sind nicht ausgeschlossen.
- Wenn es Anregungen und/oder Beschwerden gibt, ist eine Äußerung dazu erwünscht und über die Feedbackmöglichkeiten der Einrichtung XY möglich.

Mögliche Konsequenzen könnten sein:

- Ermahnung und Belehrung durch die Fachkräfte oder die Menschen, die sich in der Einrichtung XY aufhalten.
- Hausverweis für den restlichen Tag.
- Hausverbot für eine oder mehrere Tage/Wochen. Dies enthält unter anderem den Hinweis auf ein Gesprächsangebot für die Beteiligten (z. B. Jugendliche, Eltern, Fachkräfte, Träger:innen).
- Schadenswiedergutmachung.
- Strafanzeige durch die Fachkräfte.

Voraussetzungen für die Umsetzung einer gemeinsamen Hausordnung:

- Die Hausordnung hängt für alle sichtbar in der Einrichtung XY und wird vom Team aktiv bekannt gemacht. "... habe ich nicht gewusst" gibt es nicht.
- Auch die Konsequenzen müssen allen Menschen, die sich in der Einrichtung XY aufhalten, bekannt sein. Konkrete Vorfälle müssen für die Durchführbarkeit zumindest alle Fachkräfte kennen.
- Jede Konsequenz betrifft das Handeln, nicht die Person!
- Grenzgänge gehören zum Verhaltensrepertoire von Jugendlichen, es gibt keinen Grund, Regelverstöße persönlich zu nehmen!

Zum Erarbeiten einer gemeinsamen Hausordnung bieten sich vielerlei Methoden an und kann auch auf zahlreiche Praxiserfahrungen Bezug genommen werden. Darunter beispielsweise das Handbuch Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2019, S. 96f.), welches auf das Aushandeln und den Umgang mit Regeln Bezug nimmt; oder auch Moritz Schwerthelm, der mithilfe des Instruments der "Verfassung" noch mehr versucht, bereits methodisch in der Erstellung einen respektvollen, transparenten und demokratiebildenden Umgang miteinander zu leben (Schwerthelm 2020; Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2022).

1.1.3 Haltung der Professionellen: sparsam sein, mitmachen und sichtbar sein

Für die Bildungsarbeit in der Arena ist der „pädagogische Bezug“ relevant. Er verweist auf die Wichtigkeit von Personen, in diesem Fall der Professionellen der Offenen Jugendarbeit, um Bildungsprozesse bei den Jugendlichen in Gang zu setzen (Balzter, Ristau & Schröder 2014, 187f. zit. n. Schröder 2018, S. 461). Auch Ergebnisse aus der Bindungsforschung bestätigen das: Wir entwickeln uns mit anderen und wir lernen am anderen über Identifizierung und Absetzung. Professionelles Handeln vollzieht sich dabei vielfach über die Persönlichkeit der Fachkraft. Als – probenhalber – Identifikationsfigur oder Gegenfigur des:der Jugendlichen hält der:die Professionelle Konfrontationen aus, bezieht authentisch Position, geht in die Auseinandersetzung und steht damit auch Modell. Es gilt aber nicht nur, Position zu beziehen, sondern Spielräume für die Meinungsbildung des Gegenübers zu eröffnen. So kann der Aneignungsprozess über die Persönlichkeit des:der Professionellen wieder an die Jugendlichen zurückgegeben werden.

Erst mit dieser Rückaneignung kann das Bildungsziel erreicht werden, „den Erwerb von Informationen und Kompetenzen mit der Bereitschaft und Fähigkeit zu verknüpfen, sich eine Meinung zu bilden und Werturteile zu fällen.“ (Schröder 2018, S. 455).

Um die Besonderheit der Pädagogik in der Offenen Jugendarbeit zu verdeutlichen, lässt sie sich, mit Blick auf die Haltungen der Fachkräfte, in drei Regeln zusammenfassen:

Die Sparsamkeitsregel: „In der Sparsamkeitsregel geht es darum, die faktische Asymmetrie der Beziehung zwischen Jugendlichen und Fachkräften im Alltagsgeschehen der Einrichtungen nicht ständig zu präsentieren, ohne diese jedoch zu verleugnen.“ (Deinet 2009). Fachkräfte, die dieser Regel folgen, kommentieren nur dann, wenn es nötig erscheint, halten

sich zurück und verhalten sich unauffällig – ohne die pädagogische Rolle als solche zu verleugnen.

Die Mitmachregel: Mit der Mitmachregel wird ein Paradoxon in der Haltung der Professionellen sichtbar: Diese sind einerseits gefordert, auf der Ebene der Jugendlichen in der Einrichtung mitzuwirken, andererseits halten sie den Betrieb aufrecht und können deshalb nicht tatsächlich auf gleicher Ebene agieren (Deinet 2009). Halten sich Fachkräfte an die Mitmachregel, machen sie bei den Aktivitäten der Jugendlichen mit und sind wie unter ihresgleichen. Dennoch stellen sie glaubhaft dar, dass sie als pädagogische Fachkräfte an den Aktivitäten teilnehmen.

Die Sichtbarkeitsregel: Mit der Sichtbarkeitsregel machen sich die Professionellen als eigene Person mit bestimmten Werthaltungen und Normvorstellungen erkennbar, indem sie Stellung beziehen und Bewertungen abgeben, wenn die

Situation es erfordert. Mit dieser Regel werden nach Deinet (2009) die Platzierungspraktiken der Fachkräfte genauer untersucht. Die Fachkraft macht also ihre Einstellungen sichtbar, lässt aber gleichzeitig zu, dass die Jugendlichen ihre ebenfalls äußern können, ohne faktisch die wechselseitige Anerkennung infrage zu stellen. Es geht hierbei um die Herausforderung, Zugänge zu eröffnen und Jugendliche so authentisch und aufmerksam zu begleiten, dass sie die Fachkräfte mit ihrer erwachsenen Meinung wahrnehmen können, ohne durch diese Positionierung in den Hintergrund oder in die Sprachlosigkeit gedrängt zu werden.

In der Arena der Offenen Jugendarbeit werden somit die beschriebenen performativen Verhaltensweisen zwischen Jugendlichen und Fachkräften besonders ermöglicht. Es wird ein sozialer Ort konstituiert, der sich „ganz im Gegensatz zu anderen pädagogischen Orten wie etwa der Schule durch seine Offenheit und die damit verbundenen Inszenierungs- und Platzierungsmöglichkeiten kennzeichnet.“ (Deinet 2009).

1.2 Sozialräumliche Jugendarbeit

Der folgende Beitrag von Krisch (2009, S. 71-158) gibt zunächst eine theoretische Einführung in die Methodik sozialräumlicher Jugendarbeit. Die Methodenvorstellung bzw. -checkliste erfolgt in Anlehnung an den zur Verfügung gestellten Text im nächsten Kapitel des Handbuchs.

Sozialräumliche Methodik der Jugendarbeit¹

Die Entwicklung des folgenden Methodenrepertoires ist in seiner methodologischen Begrifflichkeit dem Bereich der Praxisforschung zuzuordnen. Es charakterisiert sich durch zwei zentrale Bezüge. Einerseits wird versucht, analytisch die Aneignungsformen Jugendlicher in ihren Wechselwirkungen mit den gesellschaftlichen Raumdefinitionen zu erschließen und damit methodisch-empirisch die sozialräumliche Qualität jugendlicher Lebenswelten zu erfassen. Die Anwendung der Methoden findet andererseits aber direkt im ‚Feld‘ der Jugendarbeit – wo in der Interaktion mit Jugendlichen eine bestimmte Praxis der Jugendarbeit aufgebaut wird – statt und löst in ihrer Anwendung verschiedene Prozesse der Auseinandersetzung mit Jugendlichen, Institutionen etc. aus. Die Methoden sind also gleichzeitig Forschungsinstrumente wie Instrumente der praktischen Arbeit: Sie erzeugen einerseits

Erkenntnisse über Jugendliche und räumlich vermittelte gesellschaftliche Strukturen – auch über die Rolle und Funktion der Jugendarbeit – und sind andererseits Praxis der sozialräumlichen Jugendarbeit. Sie charakterisieren die spezifische methodische Qualität einer sozialräumlichen Jugendarbeit und können daher als sozialräumliche Methoden bezeichnet werden.

Die Aneignungsperspektive von Jugendlichen und deren Vergesellschaftung im Raum stellt den theoretischen Bezugsrahmen und ein reflexives Instrument dar, welches die Praxis der sozialräumlichen Jugendarbeit strukturiert: Die Perspektive des sozialräumlichen ‚Verstehens‘ führt zu einem räumlichen Blick auf den Stadtteil oder die Region und damit zur Entwicklung spezifischer Methoden einer sozialräumlichen Jugendarbeit. Dieses Verfahren, als Praxisforschung bezeichnet, ist gleichzeitig Analyse wie auch pädagogische Aktivierung. In dieser Wechselwirkung entfalten sich der spezifische Erkenntnisgewinn und die Dynamik sozialräumlicher Jugendarbeit.

1. Erster Zugang: Den Prozess der Aneignung und Vergesellschaftung verstehen

In der analytischen Dimension geht es nicht darum, losgelöste Verhaltensweisen von Jugendlichen zu beschreiben und diese

¹ Dieser Beitrag bildet Ausschnitte aus dem bei Juventa 2009 erschienen Buch Sozialräumliche Methodik der Jugendarbeit. Aktivierende Zugänge und praxisleitende Verfahren von Richard Krisch (S. 71-158) ab und wurde vom Verlag Beltz Juventa freundlicherweise für diesen Beitrag zur Verfügung gestellt.

auf die Dichte jugendgerechter Infrastruktur zu beziehen. Vielmehr sollen die Methoden das komplexe sozialräumliche Spannungsfeld abbilden, welches das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen strukturiert:

„Kinder und Jugendliche entwickeln sich vor allem auch über Prozesse sozialräumlicher Aneignung, in denen sie die räumliche Umwelt für sich zu entdecken und gestalten suchen, um sich zu erleben und zu erfahren. Gleichzeitig tritt ihnen diese räumliche Umwelt schon besetzt, gesellschaftlich vordefiniert und funktionalisiert gegenüber.“ (Böhnisch 2003, S. 171)

Das Ziel der hier beschriebenen Verfahren ist es demnach, Verständnis dafür zu entwickeln, wie die Lebenswelten Jugendlicher in engem Bezug zu ihrem konkreten Stadtteil oder ihrer Region, zu ihren Treffpunkten, Orten und Institutionen stehen und welche Sinnzusammenhänge, Freiräume oder auch Barrieren Jugendliche in ihren Gesellungsräumen erkennen. Der Fokus des Erkenntnisinteresses richtet sich auf die Deutungen, Interpretationen, Handlungen und Tätigkeiten von Heranwachsenden im Prozess ihrer Aneignung von Räumen.

Dies beinhaltet immer auch, den Blick nicht nur auf Kinder und Jugendliche, sondern auch auf deren Chancen, sich Räume anzueignen, zu werfen. Die Deutungen von Jugendlichen müssen daher immer auch vor dem Hintergrund der Funktionsbeschreibungen und Einflüsse der politisch-institutionellen Öffentlichkeiten interpretiert werden. Eine zentrale Rolle in der Definition der Chancen, Möglichkeiten oder Barrieren eines Sozialraumes spielen – wie sich zeigen lässt – die ansässigen Institutionen. Sie können Aneignungsmöglichkeiten fördern oder einfordern, entsprechende Angebote setzen oder verhindern, prägen aber auch die öffentliche Meinung sowohl über Kinder und Jugendliche und deren Problemstellungen, wie auch über die Bedeutung und Funktion der Jugendarbeit.

2. Zweiter Zugang: Die Anwendung der Methoden als Praxis der Jugendarbeit

Die Durchführung der Methoden findet im Rahmen und mit den Möglichkeiten der Jugendarbeit statt. Der/die Jugendarbeiter_in ist damit – im Unterschied zu einer/m Forscher_in – in ein spezifisches Interaktionsgeschehen eingebunden, welches im Rahmen (im ‚Raum‘) der Jugendarbeit stattfindet. Der analytische Blick – mit der Perspektive des sozialräumlichen Verstehens – fließt in die Interaktion der Jugendarbeit in Form verschiedener Methoden ein und bezeichnet so ein bestimmtes Interaktionsmuster mit den Jugendlichen. Dieses ist sowohl durch den Versuch des Verstehens jugendlicher Aneignungsformen gekennzeichnet, als auch durch das Wissen über gesellschaftliche Raumbestimmtheiten (Simmel), die das Verhalten Jugendlicher beeinflussen.

Die Anwendung der Methoden ist daher bereits eine Form der Praxis einer sozialräumlichen Jugendarbeit. Sie setzt den

Kontakt zu Jugendlichen voraus bzw. bedingt ihn. Jugendliche werden im Rahmen der Verfahren beteiligt und aktiviert (vgl. Deinet 2005, S. 72), und es wird Verständnis für deren Lebenswelten in ihrem sozialräumlichen Kontext – in strukturierter Form – hergestellt. Dieses Wissen erwirkt dann in weiterer Folge die besondere Pädagogik der sozialräumlichen Jugendarbeit, die eben bestimmte Bezüge aufnimmt und sich in spezifischen Angeboten ausdrückt – beispielsweise in der Wahrnehmung eines jugendpolitischen Mandats, dem Aufbau von Vernetzungszusammenhängen, dem Ausbau „heerausreichender“ Arbeitsansätze (vgl. Krisch 1999) dem Arrangement bestimmter sozialräumlicher Qualitäten im Jugendzentrum etc.

Die Durchführung von Methoden der Sozialraumanalyse ist aber auch aus der Sicht der Jugendlichen ein Ausdruck von Jugendarbeit: Jugendarbeiter_innen setzen sich in ein diskursives Verhältnis zu ihnen. Dieses ist dadurch geprägt, subjektive Deutungen, Wahrnehmungen und Interpretationen zu verstehen und den Blickwinkel der Jugendlichen auf ihre Sozialräume begreifen zu wollen. Diese Intention bildet sich auch als zentrales didaktisches Element in einigen Methoden ab. Gerade Verfahren wie die Stadtteilbegehung, das Mobile Nadelprojekt, die Subjektiven Landkarten, die Autofotografie, charakterisieren sich durch andauernde „Nachfrageschleifen“, die zu intensiven Auseinandersetzungen zwischen Jugendlichen und Jugendarbeiter_innen führen. Zudem finden diese Durchführung von Sozialraumerkundungen oft auch direkt in Form von kleinen Projekten in den Räumen der Jugendarbeit statt und sind für Jugendliche daher Teil der Angebote der Jugendarbeit.

Der Kontakt zu Jugendlichen wird hergestellt, lebens- und alltagsweltliche Themen in jugendadäquater Weise aufgegriffen, diese in einen sozialräumlichen Bezug zu gesellschaftlichen Bedingungen gesetzt und pädagogische Arrangements entwickelt, die im Austausch zwischen Jugendlichen, Jugendarbeiter_innen und Institutionen die Aneignungsprozesse Jugendlicher unterstützen und erweitern. Die Durchführung der sozialräumlichen Methoden führt aber auch zu intensiven Gesprächen mit Heranwachsenden über den Stadtteil, holt ihn gleichsam in die Jugendarbeit und wird zum Thema der Jugendarbeit, genauso wie sie selbst zum Medium von Aneignungsprozessen wird.

Abschließend sei aber angemerkt, dass es von großer Bedeutung erscheint, in der Interaktion selbst, die Ebene der Forschung nicht mit jugendarbeiterischer Praxis zu verquicken. Bei einer Stadtteilbegehung mit Jugendlichen geht es beispielsweise darum, einen ethnographischen Blick zu bewahren, sollen zwar Deutungen, Aussagen und Einschätzungen der Jugendlichen nachgefragt werden, es sollen aber nicht zukünftige Interventionsformen der Jugendarbeit im Vordergrund stehen. Dies kann erst nach Abschluss der Begehung und der darauf folgenden Auswertung ein Thema werden. Die bei der

Darstellung der Methoden betonte Notwendigkeit der Verschriftlichung und Dokumentation der Ergebnisse kann diese Haltung verdeutlichen.

Der größere Teil der ausgewählten Methoden – die Stadtteilbegehung mit Jugendlichen, die Nadelmethode, die Subjektiven Landkarten, die Autofotografie, stellt den subjektiven Blick und die lebensweltlichen Interpretationen bedeutender Orte und sozialräumlicher Zusammenhänge aus der Sicht von Kindern und Jugendlichen in den Vordergrund. Die Strukturierte Stadtteilbegehung versucht deren spezifische Interpretationen durch den Blickwinkel der Jugendarbeiter_innen zu relativieren. Das Cliquesraster beschreibt in einer sehr differenzierten Form die Jugendkulturen des Stadtteils oder der Region. Die Methoden der Institutionenbefragung erkunden die Sichtweisen der bestimmenden Öffentlichkeiten über die Situation der Heranwachsenden.

Obwohl die Verfahren ganz verschieden sind, weisen sie ähnliche Intentionen auf und können daher immer wieder aufeinander bezogen bzw. auch Elemente einer Methode in die Anwendung eines anderen Verfahrens integriert werden. Die Verfahren lassen sich aber auch aufeinander beziehen und führen in ihrer Verknüpfung zu komplexen Bildern sozialräumlicher Zusammenhänge.

Bei den hier vorgestellten Methoden handelt es sich um Verfahren, die in der Jugendarbeit von Fachkräften angewandt werden können und sich in der Praxis bewährt haben. Diese Methoden sind an qualitative Forschungsmethoden – beispielsweise der Befragung oder der teilnehmenden Beobachtung – angelehnte Verfahren, die sich aus der Dynamik der Jugendarbeit entwickelt haben. Die Methoden, als spezifische Form der Praxisforschung der sozialräumlichen Jugendarbeit, lassen sich der qualitativen Sozialforschung zuordnen und finden in der „ethnographischen Arbeitsweise“ ihr Vorbild.

Dementsprechend sind diese Verfahren den alltagsweltlichen Ausdrucksformen der Jugendlichen angepasst, beinhalten in der Kontaktaufnahme bzw. Durchführung animative Elemente, beteiligen Jugendliche und lassen sich ohne großen Aufwand im Stadtteil oder auch in der Einrichtung durchführen. Um aber zu verwertbaren Ergebnissen zu kommen, wird diesen Methoden auch eine entsprechende Form der Ergebnissicherung und Auswertung zugrunde gelegt. Vorgesprochen werden hier aber auch pragmatische Zugänge, die sich vor allem auf die Dokumentation und Interpretation von gesammeltem Datenmaterial beziehen. Eine eineinhalb-stün-

dige Stadtteilbegehung mit Jugendlichen wörtlich zu transkribieren, ist in der Jugendarbeit weder machbar noch ziel führend. Mit allen Cliques eines Parks Interviews zu machen, auch nicht. Daher sind auch praktischen und einfach durchführbaren Formen der Auswertung mit Hilfe digitaler Medien in den jeweiligen Beschreibungen der Methoden breiter Platz eingeräumt.

Literatur

Böhnisch, Lothar: Pädagogische Soziologie. Eine Einführung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim und München 2003

Deinet, Ulrich (Hrsg.): Sozialräumliche Jugendarbeit. Grundlagen, Methoden und Praxiskonzepte. 2., völlig überarbeitete Auflage. Wiesbaden 2005

Krisch, Richard: „Herausreichende Konzeption eines Jugendzentrums“, „Fremdbilderkundung“, „Strukturierte Stadtteilbegehung“, „Plattform Lebenswerte Mitterhofergasse“. In: Deinet, Ulrich: Sozialräumliche Jugendarbeit. Eine praxisbezogene Anleitung zur Konzeptentwicklung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Opladen 1999

Krisch, Richard: Sozialräumliche Methodik der Jugendarbeit. Aktivierende Zugänge und praxisleitende Verfahren. Weinheim und München 2009 (S. 71-158)

1.3 Themenspezifische Angebote

Mit themenspezifischen Angeboten löst man den Anspruch einer lebensweltorientierten Offenen Jugendarbeit ein, indem man Themen, die von aktueller Relevanz für Jugendliche sind, aufgreift und sie in Form von Workshops oder Projekten aufbereitet. Unter „Workshops“ sind strukturierte Aktionen oder Veranstaltungen zu verstehen, die über einige Stunden oder einen Tag laufen. Projekte sind längerfristige, über Monate, ein ganzes Jahr oder gar mehrere Jahre durchgeführte Aktivitäten, denen eine längere Phase genauer Planung vorausgeht (Gspurning & Heimgartner et al. 2016, S. 32). Methodisch wird meistens die Soziale Gruppenarbeit angewandt. Gemeinsam ist Workshops und Projekten, dass sie eher im Rahmen der präventiven als der interventiven Sozialen Arbeit stattfinden. Prävention als eine der Strukturmaximen einer lebensweltorientierten Sozialen Arbeit lässt sich nach Grundwald & Thiersch (2004, S. 26) differenzieren in allgemeine und spezielle Prävention: Die allgemeine Prävention „zielt auf die Stabilisierung und Inszenierung belastbarer und unterstützender Infrastrukturen und auf die Bildung und Stabilisierung allgemeiner Kompetenzen zur Lebensbewältigung.“ (ebd.). Die spezielle Prävention „sucht nicht erst zu helfen, wenn Schwierigkeiten sich dramatisieren und verhärten, sondern rechtzeitig und vorausschauend bereits dann zu agieren,

wenn sie zu erwarten sind (...).“ (Grundwald & Thiersch 2004, S. 26). Die 2015 durchgeführte und 2016 veröffentlichte empirische Untersuchung zur Offenen Jugendarbeit in Österreich zeigt, dass die Themen „Sexualität“ bzw. „Verhütung“ sowie „Drogen- und Suchtproblematik“ sehr häufig in Workshops aufgegriffen werden. Weiters finden Gewalt und Mobbing, Rassismus und der öffentliche Raum Eingang in Workshops und Projekten. In vielen Einrichtungen finden regelmäßig kulinarische Aktivitäten statt, indem Mahlzeiten gemeinsam geplant, zubereitet und eingenommen werden und dabei vielfältige Bildungsinhalte zu ökonomischem Einkauf, zu gesunder Ernährung oder zu kulturübergreifender Kulinarik vermittelt werden. Sportliche (z. B. Fußball, Selbstverteidigung, E-Sport, Tischtennis) und künstlerisch/kreativ/handwerkliche Workshops und Projekte (z. B. Malen, Fotografie, Graffiti, Schreiben, Tanzen, Bildhauen, Upcycling) und Angebote zum Umgang mit digitalen Medien einschließlich Social Media knüpfen ebenfalls an jugendliche Lebenswelten an und werden in den österreichischen Jugendzentren äußerst vielfältig angeboten (Gspurning & Heimgartner et al. 2016, S. 32-35). Bei allen themenspezifischen Angeboten ist es wichtig, die Jugendlichen partizipativ in die Planung und Durchführung einzubeziehen.

1.4 Beteiligungsangebote

In Beteiligungsangeboten setzt die Offene Jugendarbeit eines ihrer zentralen Arbeitsprinzipien, die Partizipation von Jugendlichen, um (Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2022). Auch wird damit das Ziel einer aus demokratischen Grundsätzen hergeleiteten kritisch-emanzipatorischen Bildung verfolgt. In Beteiligungsformaten lernen Jugendliche nicht nur, sich aktiv am Angebot der Offenen Jugendarbeit zu beteiligen, sondern auch, sich mit ihren eigenen Lebensverhältnissen auseinanderzusetzen, ungerechte Machtverhältnisse zu reflektieren und gegebenenfalls Veränderungen in Richtung eines gelingenderen Lebens in Angriff zu nehmen. In Bezug auf die Realisierung der Beteiligung ist auf theoretische Modelle zu verweisen. In Anlehnung an Arnstein (1969) entwerfen Wright, Block & von Unger (2007) ein Stufenmodell, das die Mitbestimmung als unterste, die teilweise Entscheidungskompetenz als zweite, die Entscheidungsmacht als dritte und die selbstständige Organisation als höchste Stufe von echter Partizipation vorsieht. Information, Anhörung und Einbeziehung werden als Vorstufen von Partizipation gehandelt. Wong, Zimmermann & Parker (2010) entwickeln für die Jugendarbeit ein Modell mit den

zwei Extrempunkten der „Erwachsenenkontrolle“ und der „Jugendkontrolle“. Im Falle der Erwachsenenkontrolle ist die Beteiligung der Jugendlichen nur symbolisch, im Falle der Jugendkontrolle sprechen die Autor:innen von Unabhängigkeit der Jugendlichen. Ideal wäre nach Meinung der Autor:innen eine pluralistische Abstimmung mit geteilter Macht und aktiver Beteiligung als anzustrebendem Ziel. Beteiligung von Jugendlichen findet in der Offenen Jugendarbeit im Rahmen der Angebots- und Einrichtungsgestaltung, in Diskussionsformaten und idealerweise in jeder einzelnen Interaktion mit Jugendarbeiter:innen statt.

Die Ergebnisse der österreichweit durchgeführten Studie zur Offenen Jugendarbeit (Gspurning & Heimgartner et al. 2016, S. 41) zeigen, dass Jugendliche vor allem in Bezug auf das Angebot und die Raumgestaltung der Jugendzentren mitbestimmen. Unterschiede werden gerade im Formalisierungsgrad der Beteiligung deutlich. Anzustreben sind formalisierte Gremien, die sich aus Jugendlichen zusammensetzen, über ein selbst zu verwaltendes Budget verfügen und damit wesentliche Teile des Einrichtungsprogramms gestalten. Auch die

autonome Gestaltung des Barbetriebs in Jugendzentren und die Organisation und Durchführung von Events sind Beispiele für Partizipation von Jugendlichen auf einer hohen Stufe.

Beteiligungsformate, die nicht das Angebot bzw. die Gestaltung der Einrichtung, sondern die Lebenswelten der Jugendlichen thematisieren, lassen sich über Diskussionsforen mit Jugendlichen als Diskutant:innen realisieren. Sie können zu verschiedenen Themen abgehalten werden und sollten fixer Bestandteil der Offenen Jugendarbeit sein. Beispiele wären regelmäßig stattfindende Diskussionen zu aktuellen politischen Themen (z. B. Klimaschutz, vererbte Bildungsungleichheit), in denen Jugendliche ihre Meinung einbringen und so zur Reflexion ihrer eigenen Lebenswelt angeregt werden. Eine Studie von Balzter, Ristau & Schröder (2014 zit. n. Schröder 2018,

S. 463) zeigt, dass jugendpolitische Bildungsangebote in der Offenen Jugendarbeit dazu führen können, dass Jugendliche sich mit ihren eigenen Benachteiligungen auseinandersetzen, sich in Folge politisch engagieren und letztendlich einen Bildungsaufstieg schaffen, der konträr zu ihrem Elternhaus steht (vgl. auch Kapitel 1.1.2).

Das Professionsverständnis bzw. die Haltung der Fachkräfte lässt schließlich die Beteiligung der Jugendlichen in jeder einzelnen Interaktion zu, indem Spielräume für deren Meinungsbildung eröffnet werden (s. o.), sei es in themenspezifischen Angeboten der Sozialen Gruppenarbeit, in Einzelgesprächen im Rahmen des Offenen Betriebs oder in der Beratung.

1.5 Geschlechterreflektierende Offene Jugendarbeit¹

Innerhalb unserer Gesellschaft stellt Geschlecht eine zentrale Ordnungskategorie dar und ist gleichzeitig sozialer Ausgangspunkt, der individuell ausgestaltet ist. In der Offenen Jugendarbeit spielt nach Busche & Cremers (2021, S. 694) „Geschlecht auf vielerlei Ebenen eine Rolle, z. B. in der professionellen Begleitung von Kindern und Jugendlichen in ihrem Sozialisationsprozess, der Ausbildung der Fachkräfte, den Interaktionen im Jugendzentrum, der Gestaltung von Toiletten- oder Gruppenräumen, bei Debatten um sexuelle Vielfalt oder beim Miteinander und der Arbeitsteilung im pädagogischen Team“. In der Umsetzung geschlechterreflektierter Arbeit gilt es, das Vorhandensein der Geschlechterordnung wahrzunehmen, zu verstehen und zu gestalten (Busche & Cremers 2021, S. 693). Die vorherrschenden Stereotype von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans*, inter* Personen u. v. m. sind geprägt von traditionellen Vorstellungen des Weiblichen und Männlichen. Geschlechterstereotype schaffen für jede Person allerdings Barrieren, die abzubauen sind. Jede inhaltliche Auseinandersetzung mit Genderfragen und die kritische Reflexion von Geschlechterverhältnissen wirken sich positiv auf den Abbau dieser Barrieren aus (Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut & QUEERFORMAT 2019, S. 5). Auch Hartmann (2023, S. 105) weist darauf hin, dass aus einer geschlechtergerechten Perspektive heraus versucht werde, „Ungleichheitsphänomene[n] wie (Un-)Sichtbarkeit, Hierarchisierung, Gewalt und Othering“ professionell zu begegnen. Professionalität verlangt in diesem Zusammenhang die „Reflexion des eigenen theoretischen Bezugsrahmens wie auch des eigenen Handlungswissens“ (Busche & Streib-Brzič 2019, S. 83). Die Thematik wird von verschiedenen Seiten kontrovers diskutiert, und unter Fachkräften herrscht an vielen Stellen „noch Unsicher-

heit, wie dieses Thema zielgruppengerecht umzusetzen ist, welche Zielstellungen hilfreich sind und welche Kompetenzen es von den durchführenden Fachkräften erfordert“ (ebd., S. 84). Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit werden von den adressierten Jugendlichen meist als Männer oder Frauen wahrgenommen – mit entsprechender Rollenausgestaltung. Deren professionelles Rollenverständnis wird registriert und häufig von den Jugendlichen angesprochen und nachgefragt. Um den schwierigen Fragen zum eigenen Verhalten professionell begegnen zu können, ist zunächst dieser eingeforderte Reflexionsprozess wichtig. Doch nicht nur in der Begegnung mit Jugendlichen, sondern auch für die Zusammenarbeit im Team nimmt die eigene Haltung zu Geschlechterfragen eine zentrale Rolle ein (Verein Bahnfrei & Verein Juvivo 2017, S. 13). Wild (2016, S. 141) beschreibt die Offene „Jugendarbeit als Ort der anerkennenden Adressierung (...), in dem Unterschiede auch innerhalb einer Gruppe in einer respektvollen Art und Weise als Ausgangspunkt von Angeboten und Interventionen genommen werden“. Ein wesentlicher Aspekt eines kritisch-sensiblen Umgangs mit Unterschieden ist nicht zuletzt das Schaffen von Solidarität und Anerkennungsvoraussetzungen (ebd.). „Ein machtkritisches Diversity-Verständnis“, so Wild (ebd.) weiter, „verlangt ein bewusstes Agieren mit Zuordnungsnotwendigkeiten, ohne aber spezifische Differenzpädagogiken zu ersetzen.“ Damit spricht die Autorin die im Praxisfeld häufig thematisierte Unsicherheit hinsichtlich der Angebotsplanung und Ausrichtung Offener Jugendarbeit an. Mit dem Anspruch, geschlechtergerecht zu wirken, Ungleichheitsphänomene zu reduzieren und dem Grundprinzip der Offenheit der Offenen Jugendarbeit zu entsprechen, bewegt sich der Diskurs im Handlungsfeld zwischen der Zielsetzung

¹ Dieser Beitrag bildet Ausschnitte aus dem Diskurspapier Geschlechterreflektierte Offene Jugendarbeit (Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2023, S. 7f. und S. 37) ab.

„Offene Jugendarbeit ist offen für ALLE“ und jener, marginalisierten und diskriminierten Gruppen geschützte (Erfahrungs-) Räume zu ermöglichen.

Es wird weiterhin „spezifische, geschlechtshomogene Räume [benötigen], die je nach Adressat_innengruppe inhaltlich und organisatorisch unterschiedlich gestaltet sein können“ (ebd., S. 141).

Offene Jugendarbeit hat die Aufgabe, junge Menschen in ihrer Selbstwerdung und Identität zu stärken, sie zu ermutigen und zu befähigen, tolerant und akzeptierend miteinander umzugehen. Dazu ist es nötig, Jugendliche mit der Vielfalt von Geschlecht und der Vielfalt von Lebensformen jenseits heteronormativer Entwürfe vertraut zu machen. Neben einer allgemeinen Sensibilisierung ist eine entsprechende Bewusstseinsarbeit bei den Fachkräften unerlässlich. Dadurch soll die Bedeutung geschlechterreflektierter Offener Jugendarbeit und insbesondere auch deren Nutzen deutlich gemacht werden. In der genderreflektierten Offenen Jugendarbeit genügt es nicht, im alltäglichen Betrieb „eh offen für alle“ zu sein, sondern es braucht Herangehensweisen und Methoden, um queere The-

men und Anliegen in der Offenen Jugendarbeit aufzugreifen und damit auch die Mehrdimensionalität und Komplexität von Geschlecht und Sexualität so weit als möglich zu berücksichtigen (Verein Bahnfrei & Verein Juvivo 2017, S. 26). Es sind Räume zu schaffen, in denen für Widersprüche, Ambivalenzen und alternative Geschlechterentwürfe Platz ist. Das bedeutet, unter den Jugendlichen eine Akzeptanz gegenüber Lebens- und Identitätsentwürfen zu fördern, die von heteronormativen Vorstellungen abweichen. Außerdem bedarf es der Unterstützung von Jugendlichen, ihre eigene Identität möglichst frei von gesellschaftlichen Zwängen, Diffamierungen und Rollenvorgaben zu entfalten (ebd.). Der Widerspruch in der realen Praxis besteht darin, dass geschützte, geschlechtshomogene Räume vonnöten sind, die allerdings Zweigeschlechtlichkeit reproduzieren. Diese Unvereinbarkeit kann unter den weiterhin vorherrschenden gesellschaftlichen Normen noch nicht gelöst werden. Dementsprechend kann es in der täglichen Arbeit auch nicht darum gehen, die eine richtige Lösung zu finden, sondern vielmehr verschiedene Zielsetzungen kritisch abzuwägen und kontextabhängig ein passendes Setting zu ermöglichen (ebd.).

1.6 Gesundheitskompetenz, Klimaschutz und Nachhaltigkeit

Gesundheitskompetente Offene Jugendarbeit fördert die Gesundheitskompetenz junger Menschen in Jugendzentren und Einrichtungen der Mobilen Jugendarbeit. Sie bietet gesunde und nachhaltige Rahmenbedingungen sowohl für Jugendliche als auch für Fachkräfte und macht es einfach, Entscheidungen für Gesundheit zu treffen. Gesundheitskompetente junge Menschen sind in der Lage, Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen, sie zu beurteilen und anzuwenden. Im Vergleich zu anderen Ländern der EU sind jedoch Jugendliche in Österreich unterdurchschnittlich gesundheitskompetent. Vor allem junge Menschen aus bildungsfernen und sozioökonomisch benachteiligten Familien weisen eine geringe Gesundheitskompetenz auf. Die Gesundheitskompetenz von Menschen zu verbessern, ist ein entscheidender Faktor zur Verringerung von sozialen und gesundheitlichen Ungleichheiten. Offene Jugendarbeit bietet mit ihrer Haltung, ihren Ansätzen und Methoden die idealen Voraussetzungen dafür. Zudem wird Gesundheitskompetenz in Verbindung mit Klimakompetenz und Nachhaltigkeit verstanden. Eine Gesundheitskompetente Einrichtung der Offenen Jugendarbeit befasst sich neben klassischen Gesundheitsthemen auch mit Klimaschutz und Globalem Lernen. Jugendlichen wird vermittelt, dass Gesundheit nicht ohne Klimaschutz und Nachhaltigkeit funktioniert und umgekehrt (boJA 2022, S. 3).

Bereits 2016 machte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) darauf aufmerksam, wie wichtig es ist, in der Gesundheits-

förderung den globalen Kontext anzuerkennen. Gesundheit stellt eine entscheidende Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung weltweit dar. Die Gesundheit von Menschen darf nicht länger getrennt von der Gesundheit unseres Planeten betrachtet werden.

Der Klimawandel stellt die größte Gesundheitsbedrohung für die Menschheit dar. Auch in Österreich wirkt sich die globale Klimakrise vielfältig auf unsere physische und psychische Gesundheit aus. Gerade armuts- und ausgrenzungsgefährdete Menschen sind davon besonders betroffen. Für eine nachhaltige Zukunft wird es in zunehmendem Maße wichtig, zum Schutz der Gesundheit die Gefahren des Klimawandels einzudämmen und diesem entgegenzuwirken. Die Auseinandersetzung mit der Klimakrise bietet für die Arbeit mit jungen Menschen zahlreiche Anknüpfungspunkte, um Nachhaltigkeit und klimaschützende Maßnahmen ins Gespräch zu bringen und mit konkreten Projekten und Aktivitäten zu verbinden (boJA 2022, S. 4).

Weiterführende Informationen:

- Gesundheitskompetenz in der Offenen Jugendarbeit. Die 9 Kriterien der Gesundheitskompetenten Offenen Jugendarbeit (2022), www.boJA.at

1.7 Angebote zur Informationskompetenz

Die heutige Informationsgesellschaft bietet eine zunehmend unüberschaubare Fülle an Informationsangeboten. Dabei gewinnt die Kompetenz, die relevanten Informationen für die eigenen Fragestellungen zu finden und effektiv zu nutzen, immer mehr an Bedeutung. In der Praxis wird diesem stets steigenden Anspruch auf verschiedene Art und Weise Rechnung getragen. Hier tritt beispielsweise in der Steiermark LOGO!JUGEND.INFO (LOGO! Jugendmanagement o. J.) in Form von LOGO-INFO.Points den Jugendlichen an den von ihnen frequentierten Orten in Erscheinung. LOGO!Jugend.INFO in Kooperation mit dem Steirischen Dachverband der Offenen Jugendarbeit und dem Land Steiermark, A6 Bildung und Gesellschaft, FA Gesellschaft – Referat Jugend ist daran interessiert, Jugendinformation in den Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit weiter zu etablieren, laufend zu aktualisieren und die Informationskompetenz der Fachkräfte zu erweitern. Dieser Impuls soll zu einem steiermarkweiten Informationsangebot und einem lebendigen Austausch über den Informationsbedarf der steirischen Jugendlichen in der Offenen Jugendarbeit beitragen (Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2022a).

Neben den Aktivitäten der Jugendinfostellen ist es zudem unabdingbar, dass die Fachkräfte gerade in diesem stark wandelnden Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit, möglichst am aktuellen Stand sind, was die Themen, Lebenswelten und -entwürfe der jungen Menschen anbelangt. Im Sinne der Wirkungsdimension der Alltagsbewältigung und dem Arbeitsprinzip der Ressourcenorientierung, ist es erforderlich, dass die Fachkräfte den Blick mit den jungen Menschen auf Lebenssituationen richten und darauf, wie sie ihren Alltag selbst bewältigen und gestalten können. Hierzu bedarf es der Kenntnis arbeitsfeldspezifischer Wissensbestände, aber auch methodischer Zugangsweisen zur subjektiven Wirklichkeit der Jugendlichen (Walzl-Seidl, Diebäcker, Hofer et al 2023, S. 13). Zudem ist ein umfassendes Netzwerkwissen wichtig, um im Alltag eine möglichst passgenaue Hilfestellung leisten, bei Bedarf auch vermitteln zu können oder auch um Übergänge entsprechend gestalten zu können.

1.8 Beratung in der Offenen Jugendarbeit

"Beratung in der Offenen Jugendarbeit findet statt." (Walzl-Seidl, Diebäcker, Hofer et al 2023, S. 4). Die Beratungen ergeben sich spontan, anlassbezogen aus Gesprächen heraus, auch „zwischen Tür und Angel“. Je nach Brisanz des Anlasses, z. B. einer konflikthafter Situation, führen Fachkräfte dann ein Einzelgespräch unter vier Augen in einem eigenen Raum oder Gespräche mit Beratungselementen werden in der Gruppe im Rahmen des Offenen Betriebs geführt, die Settings erweisen sich dabei als sehr vielfältig. „Wir beobachten, wir hören zu, wir nehmen den roten Faden in Gesprächen auf. Wir hören hin, suchen vielleicht sogar die Einzelgesprächssituation, um auf gewisse Dinge aufmerksam zu machen, die wir beobachtet haben, die wir gesehen haben, die wir gehört haben.“ (Gspurning & Heimgartner et al. 2016, S. 38).

Neben der Beratung innerhalb des Angebots der Offenen Jugendarbeit ist auch die Vermittlung von Jugendlichen zu geeigneten Stellen bei diversen Fragen und Problemstel-

lungen ein zentraler Baustein von Beratungspraxen in der Offenen Jugendarbeit (Walzl-Seidl, Diebäcker & Hofer et al 2023, S. 11). Die Kenntnis von und die Kommunikation mit jugendrelevanten sozialen Einrichtungen sowie Personen und Einrichtungen im Gemeinwesen gehören somit zu den Kernkompetenzen der Fachkräfte in der Offenen Jugendarbeit. Im Sinne von Schnittstellenarbeit werden Jugendliche bedarfsorientiert etwa zur Suchtberatung, zum Jugendcoaching oder zum Eisschützenverein der Gemeinde vermittelt und bei Bedarf im Idealfall begleitet.

Auf diversen Social-Media-Plattformen – Instagram, WhatsApp, Tiktok, Facebook etc. – ist die Offene Jugendarbeit zwar präsent, doch grenzt sie sich vom Anspruch, dort Online-Beratungen durchzuführen, deutlich ab. Im Vordergrund steht vielmehr der niederschwellige, schnelle, direkte und partizipative Dialog mit den User:innen (Pranic 2019, S. 130).

1.9 Digitale Jugendarbeit

Digitale Jugendarbeit ist heute aus der Offenen Jugendarbeit nicht mehr wegzudenken. Aufgrund der Coronavirus-Pandemie und daraus resultierenden Einschränkungen physischer Angebote und Möglichkeiten der Offenen Jugendarbeit (2020-2022), für Jugendliche präsent zu sein, ergab sich beschleunigt die Notwendigkeit, auf digitale Angebote und Formate umzustellen. Um die Aneignung des digitalen Raumes zu fördern, einen selbstbestimmten, sicheren Umgang mit digitalen Medien zu entwickeln und die Chancen der Digitalisierung für möglichst viele nutzbar zu machen, ist es erforderlich und sinnvoll, sich mit einem reflektierten pädagogischen Blick dem Bereich der Digitalen Jugendarbeit anzunähern (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2021, S. 5).

Die Offene Jugendarbeit verfolgt einen offenen, positiven Zugang zum Bereich Social Media und zu Digitaler Jugendarbeit und damit auch zu den Chancen, Herausforderungen und Entwicklungen der Digitalisierung. Zentral ist allerdings zu betonen, dass persönlicher physischer Kontakt mit Jugendlichen und die sozialräumliche Ausrichtung der Offenen Jugendarbeit als Begegnungsort durch Digitalisierung nicht ersetzt werden kann, sehr wohl aber erweitert und ergänzt (ebd., S. 7). So hält auch bOJA (2021a, S.6) fest, dass Jugend-

liche nicht mehr in analoge und digitale Welten unterteilen, sondern in Hybridwelten leben. Das bedeutet allerdings nicht, dass Jugendliche erhöhte Kompetenzen aufweisen würden, vielmehr handelt es sich meist um sogenanntes "Inselwissen", das sich einer kritischen Reflexion entzieht (ebd., S. 8). Dies schreit förmlich nach dem Erziehungs- und Bildungsauftrag, der dem Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit mit ihrem spezifischen Bildungsansatz (Freiwilligkeit, non-formale Settings usw.) innewohnt. "Digitale Jugendarbeit kann", so die Europäischen Leitlinien für digitale Jugendarbeit, "mit Hilfe von Technologien Angebote der Jugendarbeit zugänglicher und passgenauer machen. Sie kann Möglichkeiten und Räume schaffen, in denen junge Menschen eine kritische, innovative und wertebasierte Perspektive auf die digitale Transformation entwickeln und zu Mitgestaltenden einer positiven digitalen Zukunft werden können." (digital youth work 2019).

Weiterführende Informationen:

- „RECHT DIGITAL. Sicher durch die Aufsichtspflicht im Internet. Ein Leitfaden.", SOS-Kinderdorf (2018), www.sos-kinderdorf.at

2 Konzept(ion)e(n) in der Offenen Jugendarbeit

Konzept(ion)e(n) bilden eine zentrale Basis für die Qualitätssicherung und -entwicklung und dienen somit einer Überprüfung und Weiterentwicklung bestehender Angebote. Es geht darum, Handlungen zu optimieren, Potenziale zu identifizieren und Unpassendes stillzulegen. Gerade in der Erstellung von Konzepten wird der fortführenden Qualitätssicherung und -entwicklung wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Zwar stellt das Bestehen einer Konzeptionierung bereits einen wichtigen Teil der Qualitätssicherung dar, wenn es aber um eine prozessbegleitende Qualitätsentwicklung geht, bedarf es hierfür auch einer Berücksichtigung in der jeweiligen Konzeptionierung.

Neben verschiedenen Instrumenten der Psychohygiene und Teamarbeit gilt es, für die Offene Jugendarbeit die verschiedenen Zielgruppen und Anspruchsgruppen in die Überprüfung der Qualität miteinzubeziehen und mit diesen die Angebote der Offenen Jugendarbeit weiterzuentwickeln. In welcher Form dies erfolgen soll, muss in einem Konzept festgehalten werden.

Mit Blick auf die Mindestanforderungen eines Konzepts im Rahmen der Offenen Jugendarbeit werden folgend für die Alltagspraxis relevante Aspekte zusammengefasst. Entsprechende Checklisten und Vorlagen sollen dabei als Hilfe zur Konzepterstellung sowie Leitbildentwicklung dienen.

2.1 Begriffsklärung „Konzeption“ vs. „Konzepte“

In der Praxis werden die beiden Begriffe „Konzeption“ und „Konzept“ meist synonym und austauschbar benutzt. In Abstimmung mit der Vorlage „Konzeptrahmen“ erscheint es umso bedeutender zu sein, darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Werk von einer Unterscheidung ausgegangen wird. So handelt es sich bei „Konzeptionen“ nach Graf & Spengler (2008, S. 16f.) um „verbindliche Grundsatzdokumente“ wie

Leitbilder, Unternehmens- oder Verbandskonzeptionen sowie Führungskonzeptionen (= Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit) oder auch „verbindliche, programmatische Selbstdarstellungen einzelner sozialer Einrichtungen“ wie Einrichtungskonzeptionen oder „Leistungs- oder Produktbeschreibungen“. Als „Konzepte“ könnten Entwürfe für neue Maßnahmen oder Projekte verstanden werden.

2.2 Zweck von Konzept(ion)en

In der Vergangenheit dienten Konzeptionen oftmals als Werbe- und Rechtfertigungsschriften, in den letzten Jahren haben diese im Zuge der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen allerdings als fundierte Selbstbeschreibungen, die auf klaren Zielformulierungen und daraus abgeleiteten Handlungsstrategien beruhen, an Relevanz stark zugenom-

men. Nach Graf & Spengler (2008, S. 31) sind „Leitbilder, Konzeptionen und Leistungsbeschreibungen (...) notwendige Bausteine eines effektiven Qualitätssicherungs- und -entwicklungssystems und die dort formulierten Ziele zwingende Voraussetzung für eine ziel- und ergebnisorientierte Steuerung.“

2.3 Erstellen von Einrichtungs- und Träger:innenkonzept(ion)en

Zum Erstellen von Praxis- und Träger:innenkonzept(ion)en finden sich in der Literatur verschiedene Zugänge. Maßgebliche Einflussfaktoren sind dabei, welcher Organisationsebene die Konzeptionierung dienen soll und folglich, ob bereits Bezugs-

rahmen wie beispielsweise ein Träger:innenleitbild für eine Neukonzeption bestehen oder ob dem Konzeptentwicklungsprozess eine Leitbildentwicklung vorauszugehen hat.

2.3.1 Leitbildentwicklung als Fundament

Leitbilder bilden, wie bereits mehrfach angeführt, die Basis einer Konzeptentwicklung und sind als „Grundgesetz“ oder die „Zehn Gebote“ einer Organisation zu verstehen. Sie beinhalten langfristige, globale Ziele, langfristig gültige Prinzipien, Normen und Spielregeln, die die Lebens- und Entwicklungsfähigkeit von Organisationen sicherstellen sollen (Graf & Spengler 2008, S. 47).

Zwar kann ein Leitbild keinen Anspruch auf Rechtsgültigkeit geltend machen, es bietet allerdings für die Organisation und ihre Mitglieder einen verbindlichen Orientierungsrahmen. Die Wirkung eines Leitbildes kann auf verschiedenen Ebenen zum Ausdruck kommen:

„dem Verhalten der MitarbeiterInnen nach innen und außen,

der Gestaltung ihrer Kommunikation nach innen (z. B. bei Besprechungen) und außen (z. B. Öffentlichkeitsarbeit),

dem visuellen Erscheinungsbild (sog. „Design“) der Organisation.“ (Graf & Spengler 2008, S. 47).

Um eine entsprechende Wirkung zu erzielen, müssen nach Graf & Spengler (2008, S. 49) folgende Anforderungen erfüllt sein:

1. Formulieren einer Vision (= angestrebte Entwicklungsrichtung);
2. Positives Formulieren der Ziele und Konzentration auf Stärken;
3. Aussagen in Gegenwartsform (z. B. „wir wollen ...“ vs. „wir sind ...“);
4. Sich auf wesentliche Aussagen festlegen (im Sinne von „kurz und knackig“);
5. Langfristige Gültigkeit;
6. Nur wahre Aussagen formulieren;
7. Inhaltliche Abstimmung, Aussagen dürfen sich nicht widersprechen;
8. Einfache, bildhaft-anschauliche Darstellung;
9. Entwicklungsprozess muss ein interner Prozess sein (nicht von Extern definieren lassen)
10. Einzigartigkeit der Organisation herausstreichen.

Die folgende Fragen-Checkliste dient sowohl der Leitbildentwicklung als auch der Überprüfung eines bestehenden Leitbildes.



Quelle: Graf & Spengler 2008, S. 48.

Beispiel – Leitbild Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit

Wir beraten und unterstützen ...

...bei der Gründung neuer Jugendzentren, Jugendtreffs, Initiativgruppen und andere Einrichtungen und Angeboten der Offenen Jugendarbeit in der Gemeinde. Die Investition in die Zukunft durch Offene Jugendarbeit und in die Jugend ist uns ein Anliegen!

Wir bieten den Fachkräften ...

...Unterstützung in organisatorischen, rechtlichen, finanziellen und anderen Belangen. Wir bieten spezielle Weiterbildungsangebote, Rufseminare, Öffentlichkeitsarbeit, Lobbyarbeit und im Bedarfsfall Mediation.

Wir beraten und begleiten Gemeinden und Initiativen ...

...bei der Gründung neuer Jugendzentren, Einrichtungen und Angeboten der Offenen Jugendarbeit. Wir leisten kompetente Unterstützung in organisatorischen, rechtlichen, finanziellen und anderen Belangen.

Wir sind Plattform und Netzwerk!

Wir verstehen uns als Plattform für den Erfahrungs-, Informations- und Meinungsaustausch für sämtliche Belange der Jugendarbeit. Wir kooperieren in der Steiermark mit anderen jugendrelevanten Einrichtungen und Fachstellen und fördern den Erfahrungs-, Informations- und Meinungsaustausch von Jugendlichen und Jugendarbeiter:innen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

Wir sind offen für brisante Jugendthemen!

Wir sind fachkundige Partner:innen für aktuelle Themen der Offenen Jugendarbeit und bieten Orientierung im Handlungsfeld.

Quelle: Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2019, S. 4.

2.3.2 Checkliste zur Konzeptentwicklung

Generell steht von Seiten des Landes Steiermark eine Konzeptvorlage (s. o.) zur Verfügung. Die wesentlichen Eckpfeiler sollen hier in übergeordneter Weise dargestellt werden, um eine Erstellung in der Praxis zu vereinfachen. Werden diese Eckpfeiler berücksichtigt, kann die Konzeptvorlage entspre-

chend befüllt werden, sie bieten aber auch gleichzeitig eine Orientierung für kleinere Konzepte oder Neukonzipierung. Demnach kann die folgende Checkliste als kleinster gemeinsamer Nenner für jegliche Form der Konzepte/Konzeptionen herangezogen werden.

Eckpfeiler der Konzeptentwicklung

Wer? Antragsteller:in/Projektträger:in/Einrichtung

- Wer sind wir?
- Wie setzen wir uns zusammen?
- Welche Rechtsform und Organisationsstruktur haben wir bzw. wollen wir uns als Projektträger:in geben?

Warum? Ausgangs- und Problemlage/Bedarf

- Warum wollen wir etwas tun?
- Welche Notlage/Probleme/Misstände fordern uns heraus?
- Welchen Bedarf wollen wir abdecken?

Für wen? Zielgruppen

- Für wen bzw. mit wem wollen wir etwas tun?
- Wer sind die Adressat:innen unseres Vorhabens?

Wozu? Ziele

- Wozu wollen wir etwas tun?
- Was ist unser Ziel?
- Was wollen wir erreichen?

Was? Leistungen/Angebote

- Was wollen wir tun?
- Welche Leistungen wollen wir erbringen, welche Einrichtungen schaffen, welche Veranstaltungen durchführen bzw. welche Programme anbieten?

Wie? Methoden/Arbeitsformen

- Wie wollen wir arbeiten?
- Mit welchen Arbeitsformen/Methoden/Vorgehensweisen?

Wo? Standort/Raumbedarf

- Wo soll unsere Arbeit stattfinden?
- An welchem Standort und für welches Umfeld?
- In welchen Räumen?

Durch wen? Personalbedarf

- Durch wen soll die Arbeit geschehen?
- Welches Personal brauchen wir?
- Was soll die Aufgabe der einzelnen Mitarbeiter:innen sein?

Womit? Sachmittel/Finanzierung

- Womit wollen wir arbeiten?
- Welche sachlichen und finanziellen Mittel brauchen wir?

Quelle: Graf & Spengler 2008, S. 113f.

2.3.3 Methoden qualitativer Sozialraumanalyse

Mit Blick auf die behandelten Kernprozesse „sozialräumliche Jugendarbeit“, „Beteiligung in der Offenen Jugendarbeit“ sowie „Informationskompetenz in der Offenen Jugendarbeit“ werden hier mögliche Zugänge bzw. Tools erläutert, die letztlich nicht nur Teil eines Konzepts darstellen, sondern auch bei der Entwicklung eines solchen als notwendig erscheinen.

Aufbauend auf Krischs Beitrag (siehe Part III, Kap. 1.2) werden in Folge verschiedene Methoden qualitativer Sozialraumanalysen „als zentraler Baustein sozialräumlicher Konzeptentwicklung“ (Krisch 2005, S. 161ff.) kurz vorgestellt.

Tools zur Sozialraumanalyse in der Offenen Jugendarbeit

Methode: STADTTEILBEGEHUNG mit Kindern und Jugendlichen, Erwachsenen oder Schlüsselpersonen, die sich im Stadtteil oder der Region auskennen

KURZBESCHREIBUNG & NUTZEN	ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG
Gemeinsam mit den Heranwachsenden wird eine von ihnen eingeschlagene Route begangen. Ihre Interpretationen der sozialräumlichen Qualitäten dieser Räume werden mit Hilfe von Diktiergerät und Fotoapparat festgehalten. Bei Begehung mit mehreren Gruppen können die begangenen Wege und Orte auf einem Stadt(teil)plan eingetragen werden. → komplexes Bild von Stadträumen, „Knotenpunkten“, aber auch gemiedenen Orten im Stadtteil. → Gespräche während der Begehung: interessante Details über Cliquen und Gruppen im Stadtteil. → Projekte mit Zielgruppen (z. B. gemeinsame Ausstellung oder Dokumentation über den Stadtteil).	Zeitfrage: ca. zwei Stunden; kann relativ spontan erfolgen oder im Sinne eines Partizipationsprojekts gemeinsam mit der Zielgruppe geplant werden. Gruppengröße: bei zwei Jugendarbeiter:innen ca. drei bis fünf Personen; bei einer/m Jugendarbeiter:in max. drei Teilnehmer:innen. Motivation der Teilnehmer:innen: Kinder und Jugendliche beschreiben ihre Eindrücke sehr gerne und genießen die Aufmerksamkeit; bei älteren Jugendlichen bietet sich an, ein Projekt durchzuführen, welches thematisch den Stadtteil in den Vordergrund rückt (z. B. Filmprojekt) und weniger ihre Aneignungsformen in den Vordergrund rückt. Weg, Orte, Gespräche: Auswahl des Weges erfolgt weitgehend durch die Kinder und Jugendlichen (werden dabei auf die wichtigsten Aufenthaltsorte hingewiesen); Route kann aber auch von den Jugendarbeiter:innen gesteuerte Orte beinhalten; „Begehung“ kann auch Fahrten im öffentlichen Verkehr beinhalten. Materialien, Dokumentation: Fotoapparat oder Videokamera (Polaroid-Kamera – unmittelbare Reflexionsbasis, aber schlechte Qualität), Aufnahmegerät; Notizen zu den jeweiligen Fotos machen bzw. aufnehmen; Eintragung am Stadt(teil)plan; Fotos im Idealfall von Kindern und Jugendlichen selbst gemacht (um später untersch. Sichtweisen vergleichen zu können, können die Jugendarbeiter:innen auch aus Erwachsenensicht dieselben Objekte fotografieren). Auswertung: nach Begehung erfolgt ein „Expert:innen-Dialog“ (Austausch über die wichtigsten Eindrücke) und Erstellung eines Gedächtnisprotokolls; danach Einzeichnung des „Streifzugs“ mit Hilfe von Farbstift und Benennung sowie Nummerierung der Fotos (inkl. Tonbandnotizen). Öffentliche Präsentation: gemeinsame Vorbereitung mit Teilnehmer:innen von Vorteil, da Stadtteilbegehung Methode der Jugendarbeit vs. Zielsetzung einer Veröffentlichung (VORSICHT! Z. B. Preisgeben informeller Treffpunkte, DSGVO etc.)

Methode: NADELMETHODE

KURZBESCHREIBUNG & NUTZEN	ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG
Verfahren zur Visualisierung von bestimmten Orten. Teilnehmer:innen stecken verschiedenfarbige Nadeln auf eine große Stadtteilkarte, um bestimmte Orte wie Wohngegenden, Treff- und Streifräume, „Angsträume“ etc. im Stadtteil zu kennzeichnen (je Zielgruppe eigene Farbe). Durchführung erfolgt mobil oder in der Einrichtung. → Auskünfte über Wohn- und Freizeitorte der Nutzer:innen der OJA. → erste Erkenntnisse über bestimmte sozialräumliche Gegebenheiten (als Ausgangspunkt für weitere Methoden) → Impuls zur Diskussion. → Jugendarbeiter:innen können in Folge mit differenzierenden Methoden informelle Orte und Lieblingsorte genauer ansehen und analysieren. → eignet sich für einen Methodenmix (s. z. B. Cliquesportrait).	Geeigneter Plan: zwei m² große Stellwand, auf der ein Plan befestigt wird; empfohlener Maßstab 1 : 1000 bis 1 : 15000 (hängt von der Fragestellung ab) Materialien, Vorbereitung: Stellwand, Pinnwand-Nadeln oder Stecknadeln mit bunten Köpfen; Erläuterung zur Methode, um den Teilnehmer:innen Verfahren zu erklären. Einsatz und methodische Erweiterungen: Empfehlenswert, neben der Pinnwand stehen zu bleiben – oft wird der gewünschte Ort nicht gefunden. Des Weiteren besteht bei den Teilnehmern/Teilnehmerinnen oftmals der Reiz, umzustecken; idealerweise werden die Nadeln durch gleichfarbige Klebepunkte ersetzt (sicherheitshalber zwischendurch durch Digitalfotografie sichern). Zum Abstecken eines sozialräumlichen Zusammenhangs können auch mehrere Pinnwand-Nadeln umspannt werden (oder auch zwei, um einen Mobilitätsstrom zu kennzeichnen). Gewonnene Aufmerksamkeit kann für weitere Befragungen oder Gespräche genutzt werden. Bei Interesse an Lieblingsorten sollte jener der Einrichtung ausgenommen werden.

Methode: STRUKTURIERTE STADTEILBEGEHUNG

KURZBESCHREIBUNG & NUTZEN	ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG
„Die strukturierte Stadtteilbegehung ist ein 2-stufiges Beobachtungs- bzw. Befragungsverfahren, das die Kenntnis und das Verständnis der verschiedenen Wahrnehmungen und Deutungen – sowohl der Jugendarbeiter:innen als auch der Jugendlichen – der sozialräumlichen Qualitäten klar umrissener Stadtteil-Segmente bewirkt.“ (Krisch 2006, S. 127). Der erste Teil besteht aus Beobachtungsrundgängen durch die Jugendarbeiter:innen. Der zweite Teil, die Befragungsphase, besteht „(...) entweder aus Stadtteilbegehungen mit Kindern und Jugendlichen oder Befragungen von Jugendlichen an deren Treffpunkten (...)“ (ebd.). → Erwerb eines präzisen sozialräumlichen Verständnisses. → systematische Erfassung, indem die Routen vordefiniert sind und zu verschiedenen Zeitpunkten begangen werden sowie durch die Kombination von Begehung und Befragung.	Festlegung der Beobachtungssegmente: zur besseren Vergleichbarkeit ist es notwendig, Beobachtungsräume oder -segmente festzulegen. Die Unterteilung erfolgt nach regionalen Kriterien (Infrastruktur, große Straßenzüge, Wohnblocks, Parkanlagen etc.) sowie nach Begehungsdauer (Route sollte in zwei Stunden begehbar oder mit dem Fahrrad befahrbar sein). Treffpunkte, Brennpunkte, Institutionen, Cliques usw. können per Klebepunkte oder Nadeln markiert werden. Geeigneter Plan: empfohlener Maßstab 1 : 1000 bis 1 : 15000 Strukturierter Beobachtungsrundgang: allein oder in 2er-Teams Begehen der Planquadrate. Im Idealfall sollten alle Mitarbeiter:innen die Begehungen durchführen, um die verschiedenen Wahrnehmungen vergleichen zu können. Es soll im Team nicht die/den eine/n „Stadtteil-Expert:in“ geben, da hiermit der Bezug der Einrichtung zum sozialräumlichen Umfeld weiter fehlt. Danach erfolgt im Team ein „Expert:innen-Dialog“. Befragungsphase: Stadtteilbegehung mit Kindern und Jugendlichen (s. o.) oder Erstellung eines Cliquesrasters (s. u.). Ziel dabei ist, „die vorangegangenen Eindrücke der Mitarbeiter:innen mit den alltagsweltlichen Interpretationen der Kinder und Jugendlichen zu vergleichen.“ (Krisch 2006, S. 134). Material und Dokumentation: für die Begehungen benötigt es Pläne, Notizblöcke und/oder ein Diktiergerät; des Weiteren sollten Begehungsprotokolle erstellt werden. Die Dokumentation in der Befragungsphase kann um Videoaufnahmen sowie Fotografien ergänzt werden. Zielgruppen: Für die Stadtteilbegehung mit den Kindern und Jugendlichen empfiehlt es sich, mit bekannten Heranwachsenden die Planquadrate zu begehen. Sollte in der Befragungsphase ein Cliquesraster erstellt werden, kann dies mit zufällig anwesenden Jugendlichen erfolgen, die möglicherweise Unterstützung im öffentlichen Raum bedürften oder deren Bedarfe in eine längerfristige Konzeption einfließen können. Zeitraumen und Auswertung: es ist von einem Zeitraum von ein bis drei Monaten auszugehen. Generell sollte es aber nicht bei einem Prozessablauf bleiben, sondern einer gewissen Regelmäßigkeit folgen, in der die Beobachtungssegmente begangen werden.

Methode: CLIQUENRASTER

KURZBESCHREIBUNG & NUTZEN	ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG															
„Über Befragungen und/oder Beobachtungen von Cliques werden spezifische Lebensformen und -stile von Jugendkulturen erkundet und können zu einem vielschichtigen Bild der Jugend(en) aber auch ihrer Bedürfnisse, Problemstellungen und Sichtweisen führen.“ (Krisch 2006, S. 105). → Die Beschreibung von Cliques mithilfe eines Cliquenrasters soll einen differenzierten Blick auf verschiedene Jugendcliques und -szenen einer Region ermöglichen. → Betonung liegt auf „lebensweltlichen“ Dimensionen (Treffpunkte, Musikstile, Symbole, Abgrenzung gegenüber anderen etc.). → besseres Verständnis der sozial-räumlichen Aneignungsprozesse der Jugendlichen. → Veränderungen der Nutzer:innen-gruppen eines Ortes können mithilfe der Cliquenporträts verfolgt werden. → Cliquenraster ist gleichzeitig auch Beobachtungs- und Befragungsleitfaden.	Cliquenraster und seine Kategorien: Beobachtungen und Ergebnisse aus den Gesprächen werden in das Cliquenraster eingetragen. <table><tr><td>Gruppe, Clique oder Szene; Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit; Cliquennamen</td><td>Verhalten, Tätigkeiten, Outfit, Musik, Weltbild, Sprache</td><td>Treffpunkte, Orte</td><td>Problemlagen, Bedürfnisse, Interessen; kommunikative Anknüpfungspunkte</td><td>Ansprüche, Anforderungen, Kontakte; mögliche Ansatzpunkte der Jugendarbeit</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Beobachtung – Befragung – Dokumentation: Die ersten 3-4 Kategorien können mit Hilfe von Beobachtung erfasst werden. Für die 5. und teilweise auch 4. Kategorie empfiehlt es sich, Gespräche (unter Zuhilfenahme des Rasters als Leitfaden) mit den Jugendlichen zu führen. Beobachtungen müssen öfters durchgeführt werden, um aussagekräftige Ergebnisse für das Raster zu erhalten. Das Cliquenraster an sich kann als Dokumentationsunterlage dienen und bei späteren Erhebungen herangezogen werden, um Veränderungen bei Jugendkulturen und deren Aufenthaltsorten feststellen zu können. Methodenkombination: „Das Cliquenraster eignet sich auch sehr gut für die Zusammenfassung der Beobachtungen bei strukturierten Stadtteil-Begehungen.“ (Krisch 2006, S. 119). Auswertung und Präsentation: „Ein Cliquenraster hat dann seinen Zweck erfüllt, wenn aufgrund der vorliegenden Cliquenbeobachtung die Wiedererkennbarkeit einer Clique auch für andere (Jugendarbeiter:innen) gegeben ist.“ (ebd., S. 118). Vor öffentlichen Präsentationen wird gewarnt, da gerade Wissen um Cliques und ihre z. B. teilweisen informellen Treffpunkte oftmals von großem Interesse in der Bevölkerung sind und bei Kenntnis eine Entwertung erfahren würden.	Gruppe, Clique oder Szene; Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit; Cliquennamen	Verhalten, Tätigkeiten, Outfit, Musik, Weltbild, Sprache	Treffpunkte, Orte	Problemlagen, Bedürfnisse, Interessen; kommunikative Anknüpfungspunkte	Ansprüche, Anforderungen, Kontakte; mögliche Ansatzpunkte der Jugendarbeit										
Gruppe, Clique oder Szene; Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit; Cliquennamen	Verhalten, Tätigkeiten, Outfit, Musik, Weltbild, Sprache	Treffpunkte, Orte	Problemlagen, Bedürfnisse, Interessen; kommunikative Anknüpfungspunkte	Ansprüche, Anforderungen, Kontakte; mögliche Ansatzpunkte der Jugendarbeit												

Methode: FREMDBILD-ERKUNDUNG

KURZBESCHREIBUNG & NUTZEN	ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG																		
Erwachsene Stadtteilbewohner:innen und Jugendliche werden um eine Beurteilung der Jugendeinrichtungen, deren Angebote sowie der Mitarbeiter:innen und Besucher:innen befragt. → Image einer Jugendeinrichtung spiegelt Einstellungen gegenüber Jugendlichen im Stadtteil wider. → Informationen zur Begründung der Nichtnutzung von Offener Jugendarbeit. → Zentrale Methode im Rahmen der Konzeptentwicklung.	Ort: belebte Orte in der nächsten Umgebung des Jugendangebots. Interviewführung: Interviewpartner:innen sind Passant:innen, Bewohner:innen aus der nahe liegenden Umgebung. Die Eingangsfrage kann lauten: „Wohnen Sie hier in der Nähe?“ Gespräch ist mit einfachen und offenen Fragestellungen niedrigschwellig anzulegen; die Befragung ist prinzipiell auch durch Jugendliche möglich, allerdings ist damit zu rechnen, dass sich nicht alle Erwachsenen von Jugendlichen interviewen lassen. Dokumentation: per Diktiergerät oder MD-Recorder; im Idealfall zu zweit – eine/r notiert zentrale Aussagen mit; nach dem Gespräch sind des Weiteren personengebundene Informationen festzuhalten (z. B. Mutter mit Kind, Befragungsort, -zeit, geschätztes Alter, besondere Angaben zur Person). Zeitaufwand: Mit dieser Methode ist es durchaus möglich, ca. 10 Befragungen in einer Stunde durchzuführen, wodurch eine Integration in den Arbeitsalltag recht schnell möglich ist. Auswertung und Fremdbildraster: Wichtig ist, die Aussagen nicht als „richtig“ oder „falsch“ zu bewerten, sondern diese mehr als bedeutende Definition der Einrichtung im sozialräumlichen Zusammenhang einzuordnen sowie möglicherweise negative Einschätzungen als Chance zu verstehen. Eine wortwörtliche Transkription ist nicht erforderlich. Hingegen kann es sehr erkenntnisreich sein, näher zu betrachten, ob die Einschätzungen bestimmter Bevölkerungsgruppen signifikante Unterschiede aufzeigen. <table><tr><th>Angaben zur Person (Alter, Geschlecht, Wohnort etc.)</th><th>1. Wissen über den Standort der Jugendeinrichtung</th><th>2. Besucher:innen der Jugendeinrichtung</th><th>3. Angebote der Jugendeinrichtung</th><th>4. Angaben über die Jugendarbeiter:innen der Jugendeinrichtung</th><th>5. Aussagen über „die Jugendlichen“</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Präsentation: Die Ergebnisse einer Fremdbilderkundung werden nicht nach außen dargestellt.	Angaben zur Person (Alter, Geschlecht, Wohnort etc.)	1. Wissen über den Standort der Jugendeinrichtung	2. Besucher:innen der Jugendeinrichtung	3. Angebote der Jugendeinrichtung	4. Angaben über die Jugendarbeiter:innen der Jugendeinrichtung	5. Aussagen über „die Jugendlichen“												
Angaben zur Person (Alter, Geschlecht, Wohnort etc.)	1. Wissen über den Standort der Jugendeinrichtung	2. Besucher:innen der Jugendeinrichtung	3. Angebote der Jugendeinrichtung	4. Angaben über die Jugendarbeiter:innen der Jugendeinrichtung	5. Aussagen über „die Jugendlichen“														

Methode: SUBJEKTIVE LANDKARTEN

KURZBESCHREIBUNG & NUTZEN	ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG
Kinder und Jugendliche zeichnen und malen Karten, die subjektiv bedeutende Lebensräume im Stadtteil oder in der Region sichtbar machen. → „Individuelle Bedeutungen und Bedingungen des Wohnumfeldes, Spielorte etc. werden auf diese Weise in ihren lebensweltlichen Sinngehalten erkennbar.“ (Krisch 2006, S. 141).	Zielgruppen: Geeignet für Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Die Methode ist für kleine Gruppen konzipiert, die zur Durchführung einen geschützten Raum benötigen. Zeitaufwand: Generell sind ca. zwei Stunden anzubereiten. Dies beinhaltet die Einführung in die Methode, die Erstellung der Landkarten sowie eine anschließende Interpretation – einzeln und/oder in der Gruppe. Räumliche, materielle und personelle Voraussetzungen: Es benötigt, wie bereits angeführt, einen geschlossenen Raum, genügend Platz, gute Licht- und Luftverhältnisse. Des Weiteren sind die Jugendarbeiter:innen gefordert, die Kinder und Jugendlichen so einzuführen, dass es um die Darstellung der eigenen persönlichen Welt geht. In Folge kann es auch hilfreich sein, Nachfragen zu stellen, in ein Gespräch zu gehen, sodass eine interessante subjektive Landkarte entsteht. Anmerkungen zur Ausgestaltung: Tatsächliche Entfernungen spielen weniger eine Rolle als die Bedeutung der verschiedenen Orte. Es entstehen dabei sogenannte „Inselbilder“. In einer weiteren Phase können diese Orte unter Zuhilfenahme der Gruppe konkretisiert werden. In dieser wie auch der abschließenden Phase der Präsentation sind alle Ergänzungen in einer anderen Farbe vorzunehmen, um das Ursprungsbild nachvollziehen zu können. Auswertung und Präsentation: Nachdem alle subjektiven Landkarten fertiggestellt sind, können die jeweiligen Orte anhand von Sternen konkret bewertet werden. Abschließend sollten die Teilnehmer:innen noch ihren Gesamteindruck schildern.

Methode: AUTOFOTOGRAFIE

KURZBESCHREIBUNG & NUTZEN	ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG
Die Autofotografie ist ein animatives Verfahren, bei dem Kinder und Jugendliche Orte auswählen, fotografieren und in weiterer Folge die Abbildungen auch interpretieren. → Sammlung von Eindrücken, was Heranwachsende „selbst in ihrem sozialräumlichen Bezug wichtig finden und wie sie bestimmte Orte und Räume bewerten.“ (Krisch 2006, S. 137). → Kinder und Jugendliche werden zu Expert:innen ihres Sozialraums.	Zielgruppe: Aufgrund der Vor- und Nachbereitung empfiehlt es sich, die Methode mit „festen“ Cliques bzw. Gruppen durchzuführen. Die Gruppen sollten aus fünf bis maximal zehn Teilnehmer:innen bestehen, damit ein Gruppengespräch über die Fotos noch sinnvoll ist. Zeitaufwand: Die Fotos sollten wenige Tage nach einer Methodeneinführung von den Kindern und Jugendlichen gemacht werden. Danach könnten die Motivation sowie die Projektidee verloren gehen. Zunächst sind die Fotos mit den einzelnen Kindern und Jugendlichen zu besprechen, danach in der Gruppe. Die Aufmerksamkeit richtet sich auf mögliche Affinitäten bzw. ähnliche oder sehr verschiedene Einschätzungen. Bis zur Präsentation sollten insgesamt ca. vier Wochen Zeitaufwand kalkuliert werden. Material und Hilfsmittel: Einwegkameras eignen sich besonders gut; hierbei ist vor allem der ökologische Nutzen im Gegensatz zu einer Polaroidkamera hervorzuheben. Die Sofortbildkamera ermöglicht allerdings eine sehr rasche Auswertung bzw. Kommentierung. Rolle der Jugendarbeiter:innen: Diese sind bei dieser Methode gefordert, die Teilnehmer:innen zum einen auf die Methode einzustimmen und zum anderen diese dann in der Auswertungsphase zum Sprechen zu animieren und eigene Interpretationen der Bilder zu unterlassen. Öffentliche Präsentation: Das Fotomaterial inkl. der Kommentare und Interpretationen ist zusammenzufassen (z. B. als Folder) und dient weniger der Außendarstellung der Einrichtung als vielmehr als Lobby für die Sichtweisen und Interessen der Kinder und Jugendlichen im Stadtteil.

Methode: INSTITUTIONEN-BEFRAGUNG oder Befragung von Schlüsselpersonen

KURZBESCHREIBUNG & NUTZEN	ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG																					
Institutionen definieren oftmals Problemstellungen im Stadtteil von und mit Jugendlichen/jungen Menschen. Da diesen oftmals eine Expert:innenfunktion zugeschrieben wird, prägen diese „(...) die Aneignungsmöglichkeiten der Heranwachsenden im sozialräumlichen Zusammenhang eines Stadtteils mit.“ (Krisch 2006, S. 120). → Die Institutionenbefragung versucht, die Einschätzung der Stärken und Schwächen der Infrastruktur für Kinder und Jugendliche zu erheben. → Erkenntnis durch die Befragung, inwiefern soziale Institutionen die Arbeit anderer Institutionen kennen und wie sie deren Qualität einschätzen. Gleichzeitig Ergründung von Kommunikationsdefiziten.	Erstellung einer Liste und Sample: Alle Institutionen im Stadtteil werden aufgelistet. Dabei werden oftmals Kooperationspartner:innen vergessen, mit denen aktuell vielleicht weniger zusammengearbeitet wird, die allerdings Interesse am Jugendthema haben und sich dazu auch einbringen könnten. In einem nächsten Schritt wird ein Sample festgehalten, das versucht, die verschiedensten Bereiche (z. B. Schulen, Kindergärten, Bezirksvorstehungen, Sportvereine etc.) zu berücksichtigen. Interviews mit Gesprächsleitfaden: Halb- bis dreiviertelstündige Interviews, dabei beziehen sich die offenen Fragestellungen „auf – die vorhandene bzw. gewachsene soziale Infrastruktur des Stadtteils, – die Problemstellungen im Gemeinwesen, – die Einschätzung der Situation der Heranwachsenden und das Wissen über die verschiedenen Jugendkulturen des Einzugsgebietes.“ (Krisch 2006, S. 121). Des Weiteren können erstellte Cliquenraster und/oder Stadtteilpläne das Interview im sozialräumlichen Kontext erleichtern. Interviewauswertung: Ein wortwörtliches Transkript anzufertigen, ist meist aufgrund knapper Ressourcen kaum möglich, daher werden in der Praxis meist zentrale Aussagen für die Auswertung übernommen. Generell bietet sich an, die Aussagen der Institutionen in einem Institutionenraster festzuhalten. <table><tr><th>Name der Institution, des Vereins</th><th>Allg. Problemstellungen in der Region</th><th>Stärke der Region für Kinder und Jugendliche</th><th>Schwächen der Region für Kinder und Jugendliche</th><th>Wer oder was könnte zur Verbesserung beitragen?</th><th>Einschätzungen über Jugendkulturen</th><th>Ansatzpunkte für Kooperationen</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Befragung von Schlüsselpersonen: Wie bereits bei der Stadtteilbegehung, können sogenannte Schlüsselpersonen im Stadtteil auch bezüglich der soeben angeführten Kategorien hilfreiche Auskünfte geben. Gerade Menschen, die möglicherweise schon länger im Stadtteil leben und damit z. B. eine historische Entwicklung miterlebten, können informative Aussagen über das „Klima“ eines Stadtteils liefern. Dabei können Schlüsselpersonen stadtteilansässige Ärzte oder eine Mutter bis hin zu Mitarbeiter:innen im gewerblichen Bereich sein. Präsentation und Verwertung der Ergebnisse: Im Anschluss an die Auswertung bietet es sich an, die befragten Institutionen einzuladen und die Situation der Jugendlichen aus der vielschichtigen Sicht der Institutionen heraus vorzustellen. Letztlich steht bei der Institutionenbefragung weniger im Vordergrund, Jugendarbeit auszubauen als vielmehr mit dem Ausbau von Vernetzungen mit anderen Institutionen eine Verbesserung für Kinder und Jugendliche zu erwirken. Dieser Ausbau kann sich in Form von konkreten Kooperationsprojekten niederschlagen oder auch, indem es zu einem systematisierten Austausch zu bestimmten Jugendthemen kommt.	Name der Institution, des Vereins	Allg. Problemstellungen in der Region	Stärke der Region für Kinder und Jugendliche	Schwächen der Region für Kinder und Jugendliche	Wer oder was könnte zur Verbesserung beitragen?	Einschätzungen über Jugendkulturen	Ansatzpunkte für Kooperationen														
Name der Institution, des Vereins	Allg. Problemstellungen in der Region	Stärke der Region für Kinder und Jugendliche	Schwächen der Region für Kinder und Jugendliche	Wer oder was könnte zur Verbesserung beitragen?	Einschätzungen über Jugendkulturen	Ansatzpunkte für Kooperationen																

Methode: ZEITBUDGETS von Kindern und Jugendlichen

KURZBESCHREIBUNG & NUTZEN	ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG
Kinder und Jugendliche erstellen in einem leeren vorgefertigten Wochenplan ihren täglichen Zeitablauf. → Auskunft über das Freizeitverhalten der Kinder und Jugendlichen sowie über die Aufteilung ihrer gesamten Tageszeit.	Zielgruppe: Jüngere Jugendliche sind für diese Methode erfahrungsgemäß am besten motivierbar. Idealerweise erfolgt die Durchführung mit einer Gruppe, in der zwar jede:r ihr:sein Zeitbudget erstellt, dies aber doch in der Gruppe erfolgt. Auch hier können Gruppengespräche ergänzend wirken. Zeitaufwand: Die Kinder und Jugendlichen benötigen maximal 45 Minuten, also eine Unterrichtsstunde. Je nach Zielsetzung können auch die Wochenpläne unterschiedlich gehandhabt werden. Wichtig ist allerdings, auch Wochenenden zu berücksichtigen und mehrere Gruppen eines Stadtteils zu befragen. Für die Auswertungsphase ist genügend Zeit einzuplanen. Es gilt, die Zeitbudgets auszuwerten, zu vergleichen und allgemeine Aussagen abzuleiten. Rolle der Jugendarbeiter:innen: Die Mitarbeiter:innen sind gefordert, die Methode in Kooperation mit Schulen oder anderen Einrichtungen zu planen. Zum einen kennt sich die Gruppe und zum anderen können die verorteten Räumlichkeiten genutzt werden. Material und Hilfsmittel: Die vorgefertigten Wochenpläne sollten A3-Format haben und können aus klassischen Kalendern herauskopiert und vergrößert werden. Zusätzlich kann mithilfe von Aufklebern, die verschiedene Tätigkeiten symbolisieren, gearbeitet werden.

Quelle: Krisch 2006, S. 91ff. Einige Beispiele sind im Buch von Richard Krisch (2009): Sozialräumliche Methodik der Jugendarbeit. Aktivierende Zugänge und praxisleitende Verfahren, Weinheim & München, Juventa Verlag, S. 78-158, ausführlich dargestellt.

2.3.4 Beteiligungsformate in der Offenen Jugendarbeit

Der Aspekt bzw. der Kernbereich der Beteiligung wurde ein-
führend bereits näher behandelt (s. o.). An dieser Stelle sollen
mögliche Formate angeführt werden, die im Zusammenhang
mit der Konzeptentwicklung geplant und implementiert wer-
den können.

So gilt es in einem ersten Schritt, die bereits bestehende Be-
teiligungspraxis zu reflektieren bzw. zu überprüfen (bisheriger
Umgang mit Interessen, Konflikten und Entscheidungspro-
zessen; Beteiligungspraxis und -fähigkeit der Besucher:innen
sowie Stärken und Schwächen der bisherigen Beteiligungs-
formen). Daraus können in Folge Potenziale und Bedarfe ab-
geleitet werden. Im nächsten Schritt sind darauf basierend
Wirkungsziele zu definieren und weiter zu operationalisie-
ren. Hierzu erscheint es nach Sturzenhecker (2003 zit. n. Stei-
rischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2022, S. 32–
40) als besonders relevant, vor jeglicher Intervention oder
Ermöglichung die Ebene zu definieren, auf der Jugendpartizi-
pation aufbauen soll – ob nun beim Individuum und den Cli-
quen oder auf Einrichtungs- sowie Träger:innenebene, in der

Kommune, überregional oder auf EU-Ebene, nimmt für die
Ausgestaltung eine zentrale Rolle ein. Nach dieser Definition
des Bezugsrahmens folgt die Phase der Festlegung möglicher,
konkreter Arbeitsweisen, Methoden und Zeitverlaufspläne.
Der vorausgegangene Zielformulierungsprozess ermöglicht
neben vielen weiteren Vorteilen (z. B. standardisiertes Vorge-
hen im Team; Nachvollziehbarkeit; Öffentlichkeitswirksamkeit
etc.) eine Überprüfung des „Erfolgs“. Idealerweise finden Ein-
richtungen für sich selbst geeignete Beteiligungsformate he-
raus (Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2011,
S. 95f.). Trotzdem soll die folgende Übersicht Anreize bzw.
Impulse zum Implementieren von Beteiligungsformaten lie-
fern (Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2022,
S. 40–41.).

Alltägliche Formen der Beteiligung (können aus der All-
tagssituation heraus spontan zur Anwendung kommen):

- Regelmäßige Beteiligung der jungen Menschen an der
Auswahl von Musik- und Videoprogrammen.

- Entscheidung über spontane Aktivitäten im Offenen Betrieb: Interessen der Jugendlichen werden aufgenommen, aber auch Aspekte der Raumnutzung (z. B. Tanzprobe, Hausaufgaben machen etc.) und Raumgestaltung.
- Spontane Streitschlichtung/Mediation: OJA-Fachkräfte moderieren und leiten zur selbstständigen Lösung des Konflikts an.
- Regelmäßige Befragungen nach Wünschen, Vorschlägen und Kritik (z. B. Fragebögen, Ideenwände, Meckerkästen).

Offene Formen (hierbei können alle Nutzer:innen des Angebots offen teilnehmen. Jede Person hat eine Stimme).

- „Hausversammlung“: Vorbereitete Themen werden zur Diskussion gestellt, Entscheidungen getroffen und spontane Vorschläge aufgegriffen. Es bedarf einer neutralen Leitung, die sich um den Kommunikations- und Entscheidungsprozess kümmert (insbesondere: Wahrung der Grundprinzipien der Offenen Jugendarbeit, Beachten der Fairnessregeln einer guten Diskussion – Ausreden lassen, Unterlassen von Beschimpfungen und Beleidigungen, Recht auf Meinungsäußerung etc.).

Parlamentarische/repräsentative Formen (Mitbestimmungsgremien durch Wahl):

- „Hausrat“: ähnlich gewählt wie ein Parlament; Rollenklärung der OJA-Fachkräfte. Ein Hausrat kann alle Besucher:innen vertreten oder auch für spezifische Bereiche eingerichtet werden (z. B. Mädchenräte). Die verschiedenen Räte können in Folge zu einem „Gruppenrat“ zusammengefasst werden und dieselbe Funktion wie ein Hausrat einnehmen.
- „Hausvorstand“: Oftmals ist eine vorbereitende Arbeit in Ausschüssen und Arbeitskreisen in diesen Gremien, mit extra Beteiligten, notwendig. Ein sogenannter Hausvorstand könnte sich aus den Fachkräften gewählten Vertreter:innen der Nutzer:innen sowie aus Trägervertreter:innen zusammensetzen.

- Interessenvertreter:innen: Sprecher:innen für bestimmte Gruppen (z. B. Mädchensprecherin); Pat:innen oder Mentor:innen für jüngere Gruppen oder erfahrene Besucher:innen für neue Gruppen in der Einrichtung.

Projektbezogene Formen (eingrenzbarer Zeit- und Planungshorizont, klares Endziel; d. h., es werden nicht nur Entscheidungen gefällt, sondern es reicht bis zur aktiven Umsetzung):

- "JUZ-Sommerfest" wurde z. B. vorab in der Hausversammlung beschlossen, die Weiterentwicklung und Umsetzung erfolgen allerdings über die "Projektgruppe Sommerfest".

Mediengestützte Beteiligung (Beteiligung an der Gestaltung von öffentlichen Medien und Information):

- Betreuung und Nutzung sozialer Medien, Herstellung von Hauszeitungen, Flugblättern, Infowänden, elektronischem Schriftlaufband, Videomagazinen, Aufnahmen von Interviews, Statements sowie Beiträgen auf Tonkassetten u. ä.
- Stimmen der Jugendlichen werden mit Hilfe eigener Songs, Kurzvideos, Poetry-Slam oder Storytelling aufbereitet.

Des Weiteren soll auch die Beteiligung bei Erhebungen, wie unter den Tools zur Sozialraumanalyse, teilweise empfohlen und der Vollständigkeit halber noch einmal betont werden. Die jungen Menschen bei der Auswahl der Methoden mitentscheiden zu lassen, kann im Sinne der Passgenauigkeit ebenfalls sehr hilfreich sein.

2.4 Angebotsplanung mit Gemeinden

Ziel der Angebotsplanung ist die Klärung von bereits bestehenden Strukturen zum Thema „Jugendarbeit“ und das Sichtbarmachen von Potenzialen in der Kommune. Es geht um das Aufzeigen des Bedarfs in einer Gemeinde und welche Ressourcen bereits vorhanden sind und gemeinschaftlich genutzt werden können. Außerdem sollen datenbasierte Grundlagen geliefert werden, anhand derer fachlich begründete Entscheidungen hinsichtlich einer Einführung von Jugendarbeit getroffen werden können.

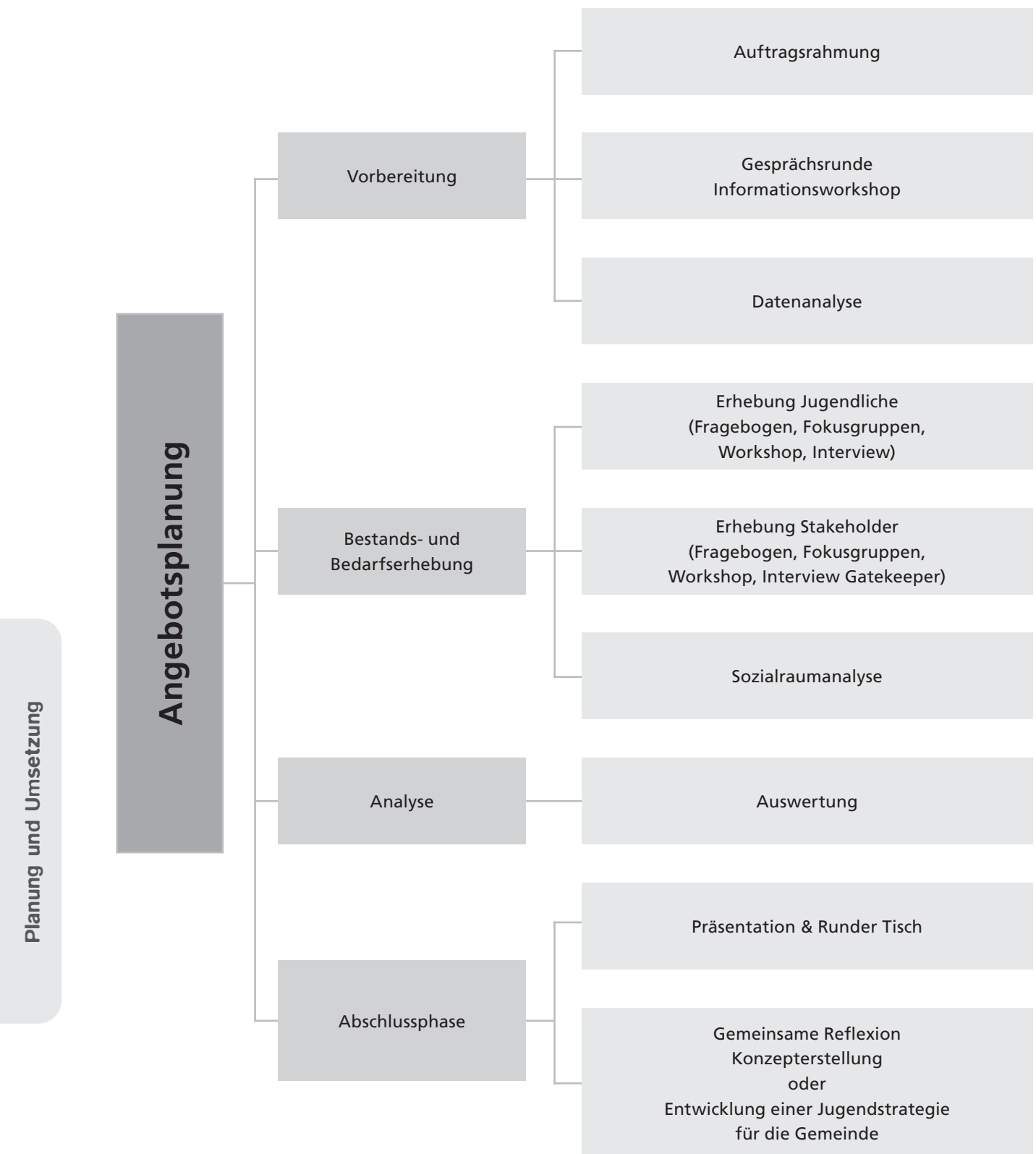
Der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit und [beteiligung.st](#), die Fachstelle für Kinder-, Jugend- und BürgerInnenbeteiligung, haben ihre bisherige Zusammenarbeit in Hinblick auf Evaluierungen und Angebotsplanung optimiert: Vorhandene Kompetenzen wurden gebündelt und die gemeinsame Plattform [blickpunkt.jugend](#) geschaffen.

[blickpunkt.jugend](#) bietet Gemeinden und Träger:innenorganisationen der Offenen Jugendarbeit an, sie bei Planungsprozessen systematisch zu begleiten und den konkreten Bedarf

von Angeboten für Offene Jugendarbeit zu erfassen. Dabei kommen sozialwissenschaftliche Erhebungsinstrumente zum Einsatz, auf welche punktuell und exemplarisch in Part IV näher eingegangen wird.

Ähnlich wie auch das Modell „Qualitätsdialog“ (s. u.) soll die Angebotsplanung kein einmaliges Ereignis sein, sondern laufend modifiziert werden (z. B. durch regelmäßiges Durchführen von Stadtteilbegehungen). Ebenso soll der Prozess anregen, dass es eine Diskussionsbasis für das weitere Vorgehen in der Kommune gibt. Idealerweise wird ein Prozess der ständigen Auseinandersetzung mit dem Thema „Jugendarbeit“ in Gang gesetzt und gemeinsam über das bisher Geschehene reflektiert. Außerdem kann und soll die Analyse als ein wichtiges Instrument zur weiteren Planung bzw. Implementierung von Jugendarbeit in der Kommune dienen und wird im Idealfall regelmäßig sowie selbstständig von den für die Jugend Verantwortlichen in einer Gemeinde gemeinsam mit den Jugendlichen durchgeführt.

Ablauf Angebotsplanung



Erläuterungen zum Ablauf Angebotsplanung

	ZIELGRUPPE	INHALTE	DAUER
AUFTRAGS- RAHMUNG	– Potenzielle Träger:innen – Gemeinde – DV/b.st¹	Zu Beginn sollen Erwartungen und Ziele des Prozesses abgeklärt werden. Warum sind wir heute hier? Wie sieht der Prozess aus? Was wird uns erwarten?	1 Termin; 1-2 h
GESPRÄCHSRUNDE/ INFORMATION- WORKSHOP	– Gemeinde – DV/b.st	In Rahmen einer Sitzung des Jugendausschusses (oder andere Bezeichnung – welcher Ausschuss Jugendagenden innehat) wird über den Prozess gesprochen (eigener Tagesordnungspunkt). Die Einladung in die Ausschusssitzung ermöglicht, ein Stimmungsbild zu erfassen (Erwartungen abzuklären) und erste Informationen zu liefern bzw. Fragen zu beantworten. Wenn nötig: vorher mit Vorsitz sprechen und wesentliche Punkte klären. Des Weiteren besteht auch die Möglichkeit, einen Informationsworkshop zur Offenen Jugendarbeit zu gestalten und dazu einzuladen.	2 Wochen nach Erstgespräch; 1-2 h
DATENANALYSE	– DV	Sollten noch keine Strukturen Offener Jugendarbeit bestehen, ist es notwendig, sich per Recherche sozioökonomische Daten der Gemeinde/Region anzueignen und zu analysieren.	4 h
JUGENDLICHEN- BEFRAGUNG	– Nutzer:innen von Angeboten der OJA (JUZ) (sofern vorhanden) – Nicht-Nutzer:innen (Akquise über Schule, Vereine)	Mittels einer quantitativen Befragung, Fokusgruppe, eines Workshops oder Interviews sollen jugendliche Nutzer:innen zu ihrer Zufriedenheit mit der Einrichtung und der Leistungserbringung sowie zu Wirkungen der Offenen Jugendarbeit befragt werden. Was sind Wünsche der Jugendlichen? Was gefällt ihnen gut/weniger gut? Sollte es keine Strukturen der Offenen Jugendarbeit geben, können die Methoden der Sozialraumanalyse ausgeweitet werden.	3 Wochen Erhebungs- zeitraum
STAKEHOLDER- BEFRAGUNG	– Gemeinde – Weitere Stakeholder	Mittels einer quantitativen Befragung, Fokusgruppe, eines Workshops oder Interviews sollen Stakeholder zu ihrer Zufriedenheit mit der Einrichtung und der Leistungserbringung sowie zu Wirkungen der Offenen Jugendarbeit befragt werden. Was sind Wünsche der Stakeholder in Bezug auf das Thema „Jugend in der Gemeinde“? Was gefällt ihnen gut/weniger gut? Sollte es keine Strukturen der Offenen Jugendarbeit geben, können die Methoden der Sozialraumanalyse ausgeweitet werden.	3 Wochen Erhebungs- zeitraum

¹ DV = Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit; b.st = beteiligung.st

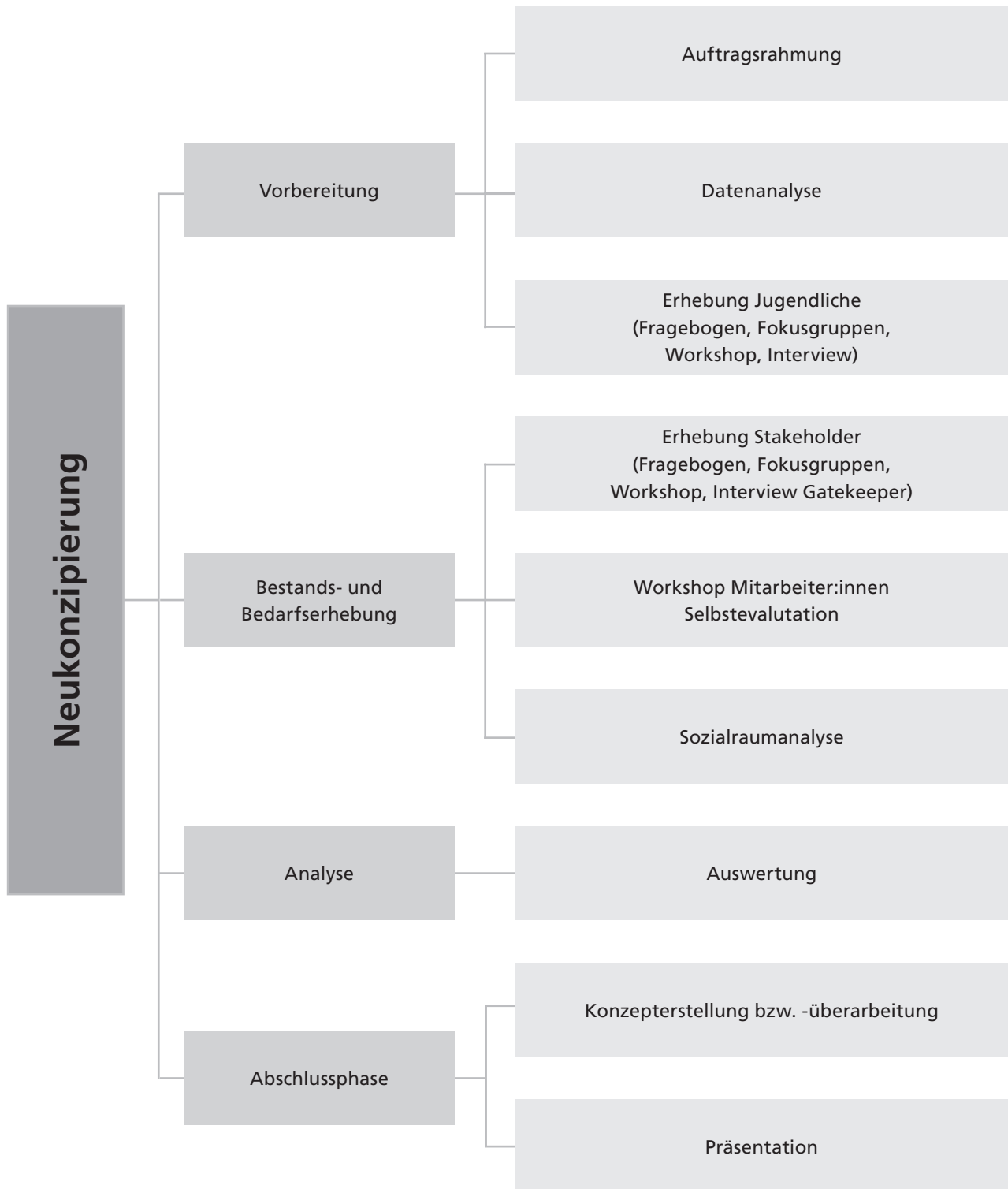
	ZIELGRUPPE	INHALTE	DAUER
SOZIALRAUM-ANALYSE	– Jugendliche – Stakeholder – DV/b.st	Woher kommen Jugendliche? Wie ist der Sozialraum/Stadtteil strukturiert? Wie sieht die Lebenswelt der Jugendlichen aus? Jugendliche sollen nicht nur befragt werden, sondern sich auch aktiv beteiligen können. Es geht hier in erste Linie um die Analyse des Sozialraums/der Lebenswelt von Jugendlichen. Im Sinne der Fremdbilderkundung können die Stakeholder gleichermaßen involviert werden. Methoden können die Stadtteilbegehung, die Nadelmethode, die Autofotografie, das Zeitbudget usw. sein (s. o.).	2–3 Wochen Erhebungszeitraum
PRÄSENTATION & RUNDER TISCH	– Potenzielle Träger:innen – Gemeinde – Jugendliche – Weitere Stakeholder – DV/b.st	Stakeholder und Jugendliche werden eingeladen, mitzudiskutieren. Die Ergebnisse aus Sozialraumanalyse und der Gesprächsrunde sowie der quantitativen (inklusive Analyse Dokumentationsdatenbank, sofern vorhanden) sowie qualitativen Befragung werden präsentiert. Die Veranstaltung wird gemeinsam von den fachlichen Expert:innen moderiert und angeleitet. Aus der Untersuchung werden Maßnahmenvorschläge abgeleitet, die dann am Runden Tisch diskutiert werden. Im Anschluss an dieses Gespräch erfolgt von den fachlichen Begleiter:innen des DV/b.st die Berichtslegung. Hier fließen alle relevanten Methoden und die Ergebnisse aus der Gesprächsrunde bzw. dem runden Tisch mit ein.	2–3 h 2 Wochen
GEMEINSAME REFLEXION & KONZEPT-ERSTELLUNG ODER ENTWICKLUNG EINER JUGEND-STRATEGIE	– DV/b.st – (Gemeinde) – Potenzielle Träger:innen	Als ersten Abschluss des Prozesses gibt es einen weiteren Besprechungstermin und eine Reflexion über die gewonnenen Erkenntnisse. Zukünftige Ziele und Maßnahmen werden abgeklärt. Bei Bedarf kann es zur begleiteten Konzepterstellung oder zum Verfassen einer Jugendstrategie kommen.	1,5–2 h 3 Wochen (für Konzept oder Jugendstrategie)

2.5 Ergänzungen zum bestehenden Angebot und Neukonzipierung

Auch im Fall, dass eine Einrichtung/ein Angebotsstandort einer umfangreichen inhaltlichen Revision unterzogen wird oder nach längerer Schließung durch eine neue Betreiberorganisation übernommen wird, empfiehlt es sich, jeweils ausgewählte Elemente dieser Planungstoolbox zum Einsatz zu bringen, um so bereits im Vorfeld wesentliche Fragen beantworten zu können, wie z. B.:

- Was wurde bisher gemacht und was soll in Zukunft anders laufen?
- Was ist schiefgelaufen und sollte so nicht mehr gemacht werden?
- Was genau ist der Auftrag/sind die Erwartungen der Auftraggeber:innen?

Ablauf Neukonzipierung



2.6 Projektarbeit und kleinere Alltagskonzepte

Neben dem alltäglichen bzw. Offenen Betrieb stellen auch die Projektarbeit bzw. „kleinere“ Konzepte für Einzelmaßnahmen und konkrete Arbeitsschritte im beruflichen Alltag einen Schwerpunkt in der Offenen Jugendarbeit dar. Generell sind Projekte (wie z. B. Feste, Aktionen, Wettbewerbe usw.) durch folgende Punkte gekennzeichnet:

- Einmaligkeit
- Verfolgen eines Ziels
- Inhalte, Arbeitsformen, Methoden
- Klar definierte Ressourcen (finanziell, personell)
- Zeitlicher Rahmen (Anfangs- und Endzeitpunkt)

Durch ihren befristeten Charakter bieten Projekte eine gute Möglichkeit, aktuelle Themen (z. B. Gewalt, Digitalisierung, Integration, Suchtprävention u. v. m.) zu bearbeiten und eignen sich ideal für Kooperationen, beispielsweise mit der Polizei oder mit Bildungseinrichtungen wie Schulen (Kascha 2005, S. 275f.).

Nach Graf & Spengler (2008, S. 122) empfiehlt es sich, mit der „Erfolgsfrage“ zu beginnen:

„Woran kann ich am Ende der Veranstaltung, des Gesprächs etc. feststellen, dass sie/es für mich ein Erfolg war?“

Der Ablauf eines Projekts lässt sich in folgende Schritte gliedern:

Planung: Auch bei kleineren Projekten sind Konzeptionierung und Vorbereitung essenziell, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Hierzu gehört das Verfassen einer Projektbeschreibung. Die Checkliste, welche in weiterer Folge noch angeführt und vorgestellt wird, dient in Hinblick auf die Planung als Hilfsmittel.

Durchführung: Da das Feld der Offenen Jugendarbeit von Spontanität gekennzeichnet ist, kann es trotz akribischer Planung zu unvorhersehbaren Ereignissen kommen. An dieser Stelle gilt es, auf die spontanen Wünsche und Fragen der Projektbeteiligten einzugehen und flexibel auf etwaige Abweichungen zu reagieren, ohne das Ziel gänzlich aus den Augen zu verlieren.

Auswertung: Das Verschriftlichen der Ergebnisse nach der Durchführung eines Projektes in Form eines Projektberichts ermöglicht die tiefer gehende Reflexion des Ablaufs. Das Feedback der Projektbeteiligten sollte dabei miteinbezogen werden. Des Weiteren ist der Projektbericht ein Dokumentationsinstrument und kann z. B. als Presseartikel für die Öffentlichkeitsarbeit dienen (Kascha 2005, 278f.).

2.6.1 Projektbeschreibung

Um die Übersicht zu behalten und das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren, ist die Verschriftlichung des Vorhabens in Form einer Projektbeschreibung wesentlich. Generell sollte die Beschreibung folgende Punkte enthalten:

Thema und Ziel (Was?): In Bezug auf das Ziel gilt es in erster Linie (neben der Behandlung der Erfolgsfrage; s. o.) zu klären, welcher Bedarf aufseiten der Zielgruppe besteht. Um mit dem Projekt an der Lebenswelt der Jugendlichen anzuknüpfen und Denk- und Entwicklungsprozesse in ihnen anzuregen, müssen die Interessen der Teilnehmer:innen/Beteiligten miteinbezogen werden. Zur Erörterung dieser können Erfahrungen der alltäglichen Beziehungsarbeit („Was beschäftigt euch?“), aber auch direkte partizipative Vorgehensweisen wie beispielsweise eine „Themen- und Fragenurne“ Verwendung finden. Neben der expliziten Ausformulierung des Zieles (z. B. „Förderung der Gesundheitskompetenzen bei Jugendlichen“) gilt es, auch einen eingängigen Titel für das Projekt zu entwerfen (z. B. „Jugendzentrum XX bittet zu Tisch“). In weiterer Folge

können Thema und Inhalt des Projekts in Beziehung zur aktuellen gesellschaftlichen Situation gesetzt werden.

Zielgruppe (Wer?): Zur Setzung adäquater Angebote ist die Definition der Zielgruppe essenziell. Das Verhältnis zwischen Thema und Zielgruppe ist verwoben. So können Jugendliche ein gewünschtes Thema einbringen und werden so automatisch zu den Adressat:innen, oder die Jugendarbeiter:innen sehen den Bedarf, eine bestimmte Problemstellung zu thematisieren und richten das Projekt an eine davon betroffene Zielgruppe (Kascha 2005, S. 277f.).

Dauer und Datum (Wann?): Bereits zu Beginn muss geklärt werden, ob es sich um eine einmalige Veranstaltung oder um eine Projektreihe (wie z. B. „Kochmonat November – Jede Woche ein neues Gericht lernen“) handelt.

Ort und Räumlichkeiten (Wo?): Für das Finden und Reservieren von geeigneten Räumen muss ausreichend Vorlaufzeit miteingerechnet werden. Bei Outdoor-Aktivitäten sollte ein

„Notfallplan“ im Falle von Schlechtwetter bzw. ein Ersatztermin festgelegt werden.

Ablauf und Zielerreichung (Wie?): An dieser Stelle sollte die Frage „Wie kann ich das gewünschte Ziel erreichen?“ thematisiert werden.

Neben passenden didaktischen Methoden ist auch der zeitliche Ablauf für den Erfolg eines Projekts maßgeblich.

2.6.2 Projektbericht

Während die Projektbeschreibung und die Checkliste zur erfolgreichen Konzeptplanung und Durchführung beitragen, dient das Verfassen eines Berichts nach Abschluss eines Projekts der Dokumentation, Reflexion und Weiterentwicklung. Anhand der Rückmeldung der Beteiligten sowie auf Basis der subjektiven Einschätzung des Projektverlaufes können Schlüsse über die Wirksamkeit der Maßnahmen gezogen werden. Somit ist festzustellen, ob das „Soll“, also das Ziel, erreicht wurde. Ist dies nicht der Fall, gilt es, sich zu fragen,

welche Schwierigkeiten der Nicht-Erreichung zugrunde lagen. Die Bewertung der Ergebnisse, des Ablaufs und der Qualität soll somit Verbesserungsmöglichkeiten anregen. Des Weiteren kann der Bericht oder Fragmente davon als Information für die Öffentlichkeit (beispielsweise als Zeitungsartikel) und für Stakeholder dienen (Wischnewski 2001, S. 322f.).

„Jugendzentrum XX bittet zu Tisch“

TT.MM.JJ

Projektbericht verfasst von Max Mustermann

Durchführungszeitraum/Datum: TT.MM.JJ – TT.MM.JJ, jeweils montags von 12:30-16:00 h

Ziel und Maßnahmen: Das Ziel des Projekts „Jugendzentrum XX bittet zu Tisch“ war es, die Gesundheitskompetenzen von Jugendlichen zu fördern. Dazu wurden gemeinsam mit Herrn Mustermann, einem regionalen Koch und Experten im Bereich „Gesundes Kochen“, vier Kochnachmittage geplant und durchgeführt. Die Jugendlichen waren in den gesamten Prozess involviert – von der Entscheidung, welche gesunde Mahlzeit gekocht werden sollte, über das Einkaufen der Zutaten bis hin zum Abwasch. Neben dem Erwerb von grundlegenden Kochfähigkeiten sollten die Teilnehmer:innen auch die Inhaltsstoffe von Nahrungsmitteln kritisch betrachten, die Freude am „Selberkochen“ entdecken und sich die Frage stellen „Was ist drin in unserem Essen?“. An den vier Nachmittagen, an denen das Projekt stattfand, wurden drei vegetarische Speisen (Nudeln mit Tomaten-Sahne-Soße, Dinkel-Pizza und Risotto) gekocht und eine Speise mit Fleisch (gebratene Hühnerbrust auf gemischtem Salat).

Erwartete Teilnehmer:innenanzahl: 20

Tatsächliche Teilnehmer:innenanzahl: 17 (davon 5 m und 12 w)

Geplante Kosten: 500 € (mit Honorar des Kochs)

Tatsächliche Kosten: 454 €

Feedback der Teilnehmer:innen: Den Jugendlichen wurden kurze anonyme Feedbackbögen ausgehändigt. 15 der 17 Teilnehmenden füllten diese aus und es konnten folgende Ergebnisse aus der niederschweligen Befragung abgelesen werden:

Das Projekt erhielt durchschnittlich eine gute Bewertung: MW 1,6 (1 sehr gut, 5 überhaupt nicht gut). Die Jugendlichen gaben an, gelernt zu haben, „wie man Zwiebeln schält“, „was einkaufen wirklich kostet“, „dass vegetarisches Essen auch gut schmeckt“ und „wie lange Nudeln kochen“.

Folgende Verbesserungsvorschläge wurden eingebracht: „das Kochen dauert zu lang, da hat man schon so viel Hunger“, „der Koch war zu streng“ und „Mci schmeckt besser“.

Fazit: Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Ziel erreicht wurde, da die Jugendlichen nach eigenen Angaben ihr Essverhalten kritischer betrachten und grundlegende Kochfähigkeiten erproben konnten. Das Interesse wurde geweckt und der Wunsch nach häufigerem gemeinsamen Kochen zeigt, dass das Projekt auch nachhaltig wirken kann. Dennoch gilt es, das ungleiche Geschlechterverhältnis (5 m/12 w) zu überdenken und zu erfragen, wieso die männlichen Besucher:innen in geringerem Ausmaß teilgenommen haben bzw. was es brauchen würde, damit sie teilnehmen.

Der Zeitplan wurde eingehalten (siehe Projektbeschreibung). Im Gespräch mit den Jugendlichen ergab sich des Weiteren, dass sie sich wünschen würden, öfters im Jugendzentrum zu kochen.

Anhang: Bilder

2.6.3 Checkliste für die Durchführung und Nachbereitung eines Projekts

Die folgende Checkliste soll die Planung der Projekte erleichtern, einen Überblick geben und die nötigen Schritte zur erfolgreichen Durchführung eines Vorhabens auflisten. Die Auflistung ist vergleichbar mit der oben angeführten Checkliste für Konzeptionierungen, allerdings ist die folgende dem All-

tag angepasst und etwas kürzer gefasst. Des Weiteren ist bei einem Verfassen von kleineren Alltagskonzepten davon auszugehen, dass Prozesse in der Organisation wie z. B. eine Leitbildentwicklung bereits erfolgt sind.

Checkliste Alltagskonzepte

WAS

- Was ist die Ausgangssituation? (IST)
- Was soll erreicht werden? (Ziel/SOLL)

WER

- Welche Personengruppe möchte ich (vorwiegend) erreichen?
- Min. und max. Teilnehmer:innenzahl?
- Kooperation: Welche Personen sind am Projekt beteiligt?
Sollen Expert:innen oder andere fachkundige Stellen mitwirken?

WANN

- Datum (einmalig oder häufiger?)
- Wie lange soll das Projekt dauern? (Zeitraum)
- Welches Datum/welche Zeit eignet sich (in Bezug auf die Zielgruppe) für die Umsetzung des Projekts?
- Zeitlicher Ablauf

WO

- Wo soll das Projekt umgesetzt werden?
Welche Räume können genutzt werden?
- Sind diese Räume passend ausgestattet und für meine Zielgruppe gut erreichbar?

WIE

- Welcher Maßnahmen bedarf es zur Zielerreichung?
- Wie soll das definierte Ziel erreicht werden? (z. B. durch einen Workshop, einen Vortrag, ein partizipatives Projekt usw.)
- Finanzierung: Welche finanziellen Mittel habe ich zur Verfügung?
Wie viel darf das Projekt max. kosten? (Kosten „überschlagen“)
- Vorbereitung: Was muss vorher erledigt werden?
Klärung der Verantwortlichkeit und Zeitplanung

Zu erledigen ...	von ... (verantwortliche Person)	bis ... (Deadline)

Zudem wichtig:

- Teilnahme-Kosten: Soll die Teilnahme etwas kosten? Wenn ja, wie viel?
- Werbung: Wie erreiche ich die Zielgruppe? (Welche Werbekanäle eignen sich?)
- Verpflegung: Sollen Getränke/Essen angeboten werden?
- Beteiligung der Jugendlichen: Können bestimmte Aufgaben den Jugendlichen übergeben werden (wenn sie das wollen)? Müssen die Jugendlichen etwas mitbringen (Getränke, bestimmte Kleidung usw.)?
- Dokumentation: Sollen Fotos gemacht werden? (Achtung: DSGVO berücksichtigen!)
- Feedback: Welche Möglichkeit des Feedbacks sollen die Teilnehmer:innen haben?

Fragestellungen für den Feedbackbogen:

- Das Projekt gefiel mir 1 (sehr gut) bis 5 (überhaupt nicht gut), weil ...
- Folgendes habe ich gelernt: ...
- Das könnte man besser machen: ...

Nachbereitung und Dokumentation:

- Die Veranstaltung lief gut/schlecht, weil ...
- Das sollte beim nächsten Mal berücksichtigt werden: ...
- Teilnehmer:innenanzahl: ...
- Verfassen von Nachberichten (für Zeitungen oder Facebook)
- Auflistung der tatsächlichen Kosten

2.7 Konzeptvorlage für die Offene Jugendarbeit Steiermark

Um die Fachlichkeit in der Offenen Jugendarbeit und die Qualität ihrer Angebote zu gewährleisten, bedarf es einer laufend modifizierten Konzeption, die auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen abgestimmt ist. Dieser Konzeptrahmen für die Offene Jugendarbeit umfasst alle notwendigen inhaltlichen Punkte als auch Fördervoraussetzungen für die Angebote der Offenen Jugendarbeit. Die Konzeptionen für die Offene Jugendarbeit müssen jährlich auf ihre Aktualität hin überprüft und gegebenenfalls modifiziert werden.

Dabei dienen das Handbuch für die Offene Jugendarbeit in Österreich (boJA 2021) sowie jenes der Offenen Jugendarbeit Steiermark (Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit 2020) als inhaltlicher Leitfaden. Die folgende Vorlage baut im Sinne der Orientierung auf jener des Landes Steiermark 2017 auf und wurde an die modifizierten Zielsetzungen des Referats Jugend sowie den aktuellen Bedarfen angepasst.

LOGO der Einrichtung

**Praxis- und Träger:innenkonzept
Name der Einrichtung**

Kontaktdaten Einrichtung

Stand:

Wenn bereits gefördert, dann Förderlogos abbilden.

Inhaltsverzeichnis

- 1 Einleitung und Ausgangslage
 - 1.1 Bedarfsanalyse
 - 1.2 Zielgruppen
 - 1.3 Angebote
 - 1.4 Ziele und Wirkungen
- 2 Strukturstandards und Rahmenbedingungen
 - 2.1 Rahmenbedingungen und Ressourcenplanung
 - 2.2 Angebotsstandort und die Angebotsregion
 - 2.3 Ausstattungsstandards, Infrastruktur der Einrichtung und der Angebotsstandorte
 - 2.4 Öffentlichkeits-, Netzwerk-, und Lobbyarbeit
- 3 Kernbereiche
 - 3.1 Der Offene Betrieb
 - 3.2 Sozialräumliche Anbindung und Ausrichtung des Angebotsstandorts
 - 3.3 Themenspezifische Angebote
 - 3.4 Beteiligungsangebote
 - 3.5 Geschlechterreflektierende Angebote
 - 3.6 Angebote zur Förderung der Gesundheitskompetenz, des Klimaschutzes und der Nachhaltigkeit
 - 3.7 Angebote zur Informationskompetenz
 - 3.8 Beratungsangebote
 - 3.9 Digitale Jugendarbeit
- 4 Qualitätssicherung und –entwicklung
 - 4.1 Interne Instrumente/Formate
 - 4.2 Externe Instrumente/Formate
 - 4.3 Prozesse und Instrumente in der Kooperation
- Literatur/Anhang

1 Einleitung und Ausgangslage

- historische Wurzeln, Leitbild des Trägers, Vereinsziele und übergeordnete Ziele
- ev. vorweg auch gleich die Art und Weise des Genderns im Konzept

1.1 Bedarfsanalyse

Sofern eine Sozialraumanalyse vorliegt, kann an dieser Stelle bereits Bezug genommen werden.

1.2 Zielgruppen

Hier sollten die verschiedenen Ebenen an Ziel- und Anspruchsgruppen Eingang finden.

1.3 Angebote

1.4 Ziele und Wirkungen

- Siehe fünf Wirkungsdimensionen nach bOJA
- Jährliche Schwerpunktsetzungen / Wirkungsziele sollten deckungsgleich mit Förderformular sein

2 Strukturstandards und Rahmenbedingungen

2.1 Rahmenbedingungen und Ressourcenplanung

- Trägerschaft und Organigramm, Zuständigkeiten (Leitbild-Verweis auf Einleitung oder hier abhandeln)
- Personal: Qualifizierung, Personalführung und –entwicklung (Einschulungsprozedere, Mitarbeiter:innengespräche oder ähnliche Formate, Beendigung des Dienstverhältnisses)
- Gesetzliche Rahmenbedingungen von Offener Jugendarbeit: zentrale gesetzliche Grundlagen der Offenen Jugendarbeit kurz anführen, um Bezugsrahmen herzustellen
- Steuerung: Strategische Ausrichtung der Kinder- und Jugendarbeit des Amts der Steiermärkischen Landesregierung und jugendpolitische Leitbilder
- Finanzierung: Fördergeber:innen und Auftraggeber:innen sowie Auftragsklärung

2.2 Angebotsstandort und die Angebotsregion

Sofern keine Sozialraumanalyse vorliegt, sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Demografische Daten der Angebotsregion
- Einzugsgebiet rund um den Angebotsstandort/des Sozialraums
- Zielgruppen, weitere Interessengruppen und Schlüsselpersonen am Angebotsstandort
- Fachdaten der Angebotsregion/des Sozialraums
- Politische Zuständigkeiten
- weitere relevante Infrastruktur und Angebote in der Angebotsregion/des Sozialraums
- bisherige Erhebungen, Studien zum Angebotsstandort/zum Sozialraum

2.3 Ausstattungsstandards, Infrastruktur der Einrichtung und der Angebotsstandorte

- Beschaffenheit, Lage und Ausstattung der Räumlichkeiten/mit Raumfunktionen
- Außenbereiche/mit Raumfunktionen
- Mehrfachnutzungsmöglichkeiten und Ressourcen
- Öffnungszeiten und Angebotszeiten

- Hausregeln, Benützungsvereinbarungen etc.
- Ehrenamt/Beteiligung/Kooperationen
- usw.

2.4 Öffentlichkeits-, Netzwerk-, und Lobbyarbeit

In diesem Kapitel könnte das Logo auch nochmals angeführt werden!

- Zuständigkeiten
- Kooperationen (lokal/regional, sofern nicht bereits in Kapitel 2.2 behandelt)
- Vernetzungsstrukturen bzw. -formate
- Interne sowie externe Kommunikation und Krisenkommunikation (auch digitale Formate berücksichtigen!)
- Krisenkommunikation und Gewaltschutzkonzept
- Beispiele bisheriger Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Flyer oder Screenshot von der Website einfügen)

3 Kernbereiche

Einleitend auf Bildungsprozesse/Aneignungsprozesse im Rahmen der OJA kurz eingehen.

3.1 Der Offene Betrieb

- Räumliche Situation (mit Verweis auf Kapitel 2.3)
- Haltung der Mitarbeiter:innen (ethische Grundprinzipien, Arbeitsprinzipien der OJA und pädagogischer Bezug – Sparsamkeitsregel, Mitmachregel, Sichtbarkeitsregel etc.)
- Arbeitsschwerpunkte der Einrichtung (Charakteristika in den Angeboten, Profilschärfung)
- Methodenauswahl für die Praxis und Hinweis auf die folgenden Kernbereiche in der Angebotsvielfalt (die anschließende Aufzählung dient der Orientierung, einzelne Aspekte folgen dann in den Kernbereichen, an dieser Stelle ginge es mehr um die konkrete Auswahl und die entsprechende Zielsetzung).

Methoden für die Zielerreichung¹: Welche Methoden sollen in Rahmen des Fördergegenstands zum Einsatz kommen? (Nur tatsächlich angewandte Methoden auswählen, unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen und fachlicher Eignung!)

Zutreffendes bitte ankreuzen	Methoden	Inhaltliche Begründung für die Methodenauswahl
	Soziokulturelle Animation	
	Beziehungsarbeit	
	Einzelfall-, Gruppen- und Gemeinwesenarbeit	
	Geschlechterreflektierende Jugendarbeit	
	Bildungsarbeit	
	Erlebnispädagogik	
	Medienpädagogik	
	Netzwerkarbeit	
	Sozialräumliche Jugendarbeit	
	Sport, Spiel und Bewegung	

¹ Methoden sind planmäßige und systematische Vorgehensweisen, um ein Ziel zu erreichen. Geben Sie die Gründe/Motive für die Wahl der jeweiligen Methode an, **was soll wie** erreicht werden. Die hier aufgelisteten Methoden haben in der Offenen Jugendarbeit eine besondere Relevanz.

Zutreffendes bitte ankreuzen	Methoden	Inhaltliche Begründung für die Methodenauswahl
	Themenzentrierte Arbeit bzw. Projektarbeit	
	Andere:	

3.2 Sozialräumliche Anbindung und Ausrichtung des Angebotsstandorts

3.3 Themenspezifische Angebote

3.4 Beteiligungsangebote

3.5 Geschlechterreflektierende Angebote

3.6 Angebote zur Förderung der Gesundheitskompetenz, des Klimaschutzes und der Nachhaltigkeit

3.7 Angebote zur Informationskompetenz

3.8 Beratungsangebote

3.9 Digitale Jugendarbeit

4 Qualitätssicherung und –entwicklung

4.1 Interne Instrumente/Formate

Bei den folgenden Instrumenten sind das Setting und die Frequenz zu beschreiben:

- Teambesprechungen
- Supervisionen
- Klausuren, Organisationsentwicklung
- Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen

4.2 Externe Instrumente/Formate

- Arbeitsgremien mit Stakeholdern (Auftraggeber:innen, Jugendausschüsse, Gremien etc.)
- Gespräche mit Fördergeber:innen (Land, Stadt, Gemeinde etc.)

4.3 Prozesse und Instrumente in der Kooperation

- Prozessmodell Qualitätsdialog
- Dokumentation

Literatur/Anhang

Sowohl beim Literaturverzeichnis als auch beim Zitieren durchgehende Richtlinie verwenden.

- Schutzkonzept (dazu www.dv-jugend.at/downloads/)
- Marketingkonzept (Öffentlichkeitsarbeit)
- Studien
- Befragungen
- Regionale Konzepte
- Jugendstrategie
- Jugendleitlinien

3 Organisationsmanagement

Eine effiziente und effektive Aufgabenerledigung ist nur dort möglich, wo ein definierter und geordneter organisatorischer Rahmen existiert. Dies gilt umso mehr, je komplexer die Aufgabenstellung ist und je mehr Personen an der Aufgabenerledigung beteiligt sind. Zuständigkeiten und Kompetenzen müssen eindeutig festgelegt und gegeneinander abgegrenzt werden. Die Organisation ist jedoch nicht als statisches Modell zu verstehen. Eine zum Zeitpunkt ihrer Gestaltung angemessene und funktionsfähige Organisation kann bei veränderten Rahmenbedingungen überholt sein. Sie muss sich neuen Anforderungen, zum Beispiel aufgrund veränderter Aufgabenstellungen oder technischer Entwicklungen, möglichst schnell anpassen können. Eine dauerhaft funktionsfähige Organisation kann nur über ein ausgewogenes Verhältnis von Stabilität und

Kontinuität einerseits und ständiger Anpassung und Verbesserung andererseits erreicht werden. Die geplanten und beabsichtigten Veränderungen werden auch als Organisationsentwicklung bezeichnet.

Beispielsweise sollte Personalentwicklung begleitend und unterstützend zur Organisationsentwicklung betrieben werden. Organisations- und Personalentwicklung verfolgen dasselbe Ziel auf verschiedenen Ebenen, nämlich die Weiterentwicklung der Organisation und die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter:innen zur Erreichung der gesetzten Ziele und Bewältigung der Anforderungen der Zukunft. Dafür benötigt eine Organisation festgelegte und nachvollziehbare Management- und Serviceprozesse.

3.1 Management- und Serviceprozesse

Managementprozesse beziehen sich u. a. auf die Gestaltung der Abläufe in den Bereichen Personalentwicklung, Finanzierung, interne und externe Kommunikation, Qualitätsmanagement usw. Supportprozessstandards beziehen sich u. a. auf die Gestaltung der Abläufe in den Bereichen Buchhaltung, Lohnverrechnung, allgemeine Verwaltung, Einkauf etc. Management- und Supportprozessstandards sind Teile von einrichtungsbezogenen Qualitätsstandards und jeweils auf Einrichtungsebene festzulegen. Managementprozessstandards beziehen sich demnach darauf, wie auf Einrichtungs- bzw. Organisationsebene Aspekte wie z. B. Personalentwicklung, Finanzmanagement, Kommunikation und Planung geregelt sind.

Serviceprozesse sind jene Aktivitäten, die die Erbringung einer konkreten Leistung erleichtern und unterstützend begleiten, wie z. B.

Personalverwaltung: Als Personalverwaltung bezeichnet man die administrativen, routinemäßigen Aufgaben des Personalbereichs (z. B. Lohnverrechnung, Urlaubsverwaltung etc.).

Buchhaltung: Die Buchhaltung stellt jene Organisationseinheit dar, die für die laufende Erfassung von Einnahmen und Ausgaben sowie für die Erstellung eines Jahresabschlusses zuständig ist.

Lohnverrechnung: In der Lohnverrechnung erfolgt die laufende Personalverwaltung, d. h. die Auszahlung von Gehältern, das Abführen von Steuern und Abgaben sowie die Urlaubs- und Krankenstandsverwaltung.

Verwaltung: Voraussetzung für den reibungslosen Betrieb jeder Organisation ist – verkürzt ausgedrückt – eine funktionierende Infrastruktur. Der Bereich einer Organisation, der für diese funktionierende Infrastruktur verantwortlich ist, wird zusammenfassend als „Verwaltung“ bezeichnet.

Serviceprozessstandards beziehen sich darauf, wie auf Einrichtungs- bzw. Organisationsebene Aspekte wie Personalverwaltung, Buchhaltung, Lohnverrechnung und allgemeine Verwaltungstätigkeiten geregelt sind.

Die Ausgestaltung der Management- und Serviceprozesse erfolgt in der Regel auf der Ebene von Träger:innenorganisationen bzw. Einrichtungen und wird in einem Organisationshandbuch schriftlich festgehalten. Während Serviceprozesse oft ausgelagert werden („Outsourcing“), ist dies bei Managementprozessen, insbesondere bei kleinen Organisationseinheiten, nicht ohne weiteres möglich.

3.2 Personal

Personalführung und -entwicklung umfassen die auf die Bedarfe und Bedürfnisse der Organisation abgestimmte berufseinführende, berufsbegleitende und arbeitsplatznahe Aus- und Weiterbildung des Personals sowie die Ableitung geeigneter Maßnahmen und Strategien, die eine Weiterqualifizierung des Personals zum Ziel haben. Dabei sind Aspekte der Organisationsentwicklung und die Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen des Unternehmens (z. B. Berufseinsteiger:innen, Fachkräfte usw.) zu berücksichtigen.

Dieser Abschnitt widmet sich demnach zunächst den (Schlüssel-)Kompetenzen von in der Offenen Jugendarbeit Tätigen.

Aus der Offenen Jugendarbeit und ihren wesentlichen Charakteristika resultieren Besonderheiten, die das Arbeitsfeld der Offenen Jugendarbeit insgesamt prägen. Sie bilden den spezifischen Kontext des fachlich-professionellen Handelns. Darüber hinaus soll die kollektivvertragliche Einbettung der Mitarbeiter:innen kurz erläutert werden, allerdings kann dies nur überblicksmäßig erfolgen, da es bei den gesetzmäßigen Grundlagen jährlich zu Änderungen oder Anpassungen kommen kann. Im Bedarfsfall sollten diese aktuell recherchiert und nachgelesen werden.

3.2.1 (Schlüssel-)Kompetenzen der Mitarbeiter:innen der Offenen Jugendarbeit

Sogenannte Schlüsselkompetenzen gehen über das Wissen, welches über eine Ausbildung angeeignet wird, hinaus und bezeichnen Kenntnisse, Einstellungen und Fertigkeiten, die sich über verschiedene Berufsfelder hinweg transferieren lassen (Georg-August-Universität 2013; Marti 2011). Im Folgenden werden die zentralen Schlüsselkompetenzen näher erläutert:

Sach-/Fachkompetenz: Darunter sind fachinhaltliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu verstehen (z. B. Allgemeinwissen, berufsbezogenes Wissen wie Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit, Wissen in Bezug auf Adressat:innen, Beratungswissen oder auch interdisziplinäres Wissen) (ebd.).

Sprachkompetenz: bezieht sich auf die Kenntnis des Wortschatzes und der grammatikalischen Strukturen einer Fremdsprache (z. B. Ausdrucksfähigkeit wie Schreib- und Sprechfähigkeiten, Lese- und Hörverständnis, landeskundliche Kenntnisse).

Methodenkompetenz: umfasst den Umgang mit fachlichem Wissen bzw. die Fähigkeit, bestimmte Lern- und Arbeitsmethoden anzuwenden (z. B. Argumentations- und Rhetorikfähigkeiten, analytische Denk- und Arbeitsweise, Nutzung verschiedener Medien und Wege zur Recherche und Informationsbeschaffung, Zielformulierung, Präsentations- und Moderationstechniken, Projekt- und Arbeitsmanagement, Organisationsfähigkeiten wie Evaluation und Dokumentation, aber auch das Erkennen und Steuern gruppendynamischer Prozesse, EDV- und IT-Kenntnisse, Lernmethoden sowie partizipative Prozessgestaltung wie Aktivierung von Einzelpersonen und Gruppen oder öffentliche Sensibilisierung) (Georg-August-Universität 2013; Marti 2011).

Sozialkompetenz: Darunter sind auch die sogenannten "Soft Skills" zu verstehen bzw. Fertigkeiten, die im Umgang mit anderen Menschen nützlich oder notwendig sind (z. B. Kommunikationsstärke – darunter auch nonverbale Präsenz, Kritik- und Problemlösungsfähigkeit wie auch Selbstbehauptung oder Umgang mit Widerstand, Teamorientierung, Integrations- und Diversity Management, Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsfähigkeit, Sensibilität für Wert-, Denk- und Verhaltensmuster der Adressat:innen, Führungskompetenz und Motivationsfähigkeit, Empathie, Aufgeschlossenheit und Offenheit, interkulturelle Kenntnisse, Netzwerken bzw. Kontaktstärke sowie Rollenflexibilität und Spontaneität) (ebd.; dazu auch Thole & Pothmann 2005, S. 33f.; Husi 2004 zit. in Gspurning & Heimgartner et al. 2016, S. 89).

Selbstkompetenz: ist auch häufig als Personal- oder Humankompetenz angeführt und bezeichnet im Berufsleben vor allem die eigene Haltung zur Arbeit (z. B. Eigenmotivation und Engagement am Arbeitsplatz, Flexibilität gegenüber wechselnden betrieblichen Anforderungen, Lernbereitschaft, selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten, Verantwortungsbereitschaft, Disziplin und Stresstoleranz, Fähigkeit zur gewissenhaften und effektiven Zeit- und Arbeitsorganisation, Selbstvertrauen, Selbstwahrnehmung, Selbstpräsentation und Selbstreflexion, Flexibilität, Mobilität, Schnelligkeit sowie Zuverlässigkeit und Belastbarkeit) (Georg-August-Universität 2013; Marti 2011).

Das heißt nicht, dass von jeder:m Mitarbeiter:in alle genannten Kenntnisse und Kompetenzen zu aller Zufriedenheit vollständig abgedeckt sein müssen, weshalb es hier innerhalb eines Teams oft zu sinnvollen Ergänzungen der Stärkenlagen kommt. Gleichzeitig ermöglicht diese gemeinsame

Stärkenschau aber auch das Lernen voneinander wie auch von den Kindern, Jugendlichen und jungen Menschen, um Defizite zu verringern und im Sinne der Arbeitsprinzipien, auf die im Einführungsteil eingegangen wurde, stets offenzubleiben.

Des Weiteren soll noch einmal kurz auf die unterschiedlichen Haltungen, die bereits in Part I behandelt wurden, verwiesen werden – ergänzend dazu die ständige Auseinandersetzung mit Nähe und Distanz (Thole & Cloos 2006). Gerade diese Aspekte verlangen letztlich eine **hohe Bereitschaft zur eigenen Reflexion**, die im Zusammenhang von Fähigkeiten und Kompetenzen unbedingt Erwähnung finden muss. Möglichkeiten zur Reflexion bieten zudem Prozesse, die im Zusammenhang mit den Prozessstandards wie auch der internen Kommunikation näher beleuchtet werden.

Die konkreten **Aufgaben**, die sich für Mitarbeiter:innen der Offenen Jugendarbeit ergeben, leiten sich von den jeweiligen Zielsetzungen des zugrunde liegenden Konzepts, den Wirkungsdimensionen, Arbeitsprinzipien und Maximen, die im ersten Teil des Handbuchs erläutert werden, ab und zeigen sich auch in den oben genannten Ausführungen zu den erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten. Insbesondere sind hier folgende Aspekte zu benennen:

Freiwilligkeit: Aus der Freiwilligkeit der Angebote resultieren zugleich geringe „institutionelle, d. h. formelle Machtmittel“ der Mitarbeitenden (Schwerthelm & Sturzenhecker 2015, S. 5).

Offenheit und Diskursivität: Mit der Offenheit nicht nur hinsichtlich der Themen, sondern auch der Teilnehmenden

der Jugendarbeit gehen beständige Aushandlungsprozesse und Entscheidungsverfahren einher. Das lässt sich als „Bedingungen der Diskontinuität“ beschreiben (ebd.).

Sozialpädagogische Arena: Ein spezifischer Aspekt ist dabei die Aushandlung der nicht allgemein festgelegten Beziehungen zwischen Teilnehmenden, Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen, der Begriff „sozialpädagogische Arena“ betont insbesondere das Verhandeln der gegenseitigen Anerkennung (Cloos et al 2009).

Diffuse Allzuständigkeit: Nicht zuletzt die proaktive Ausrichtung der Jugendarbeit, die alle Jugendlichen adressiert, der vage rechtliche Auftrag und die unterschiedlichen, sich wandelnden Erwartungen an die Fachkräfte führen zu einer diffusen Allzuständigkeit (Behr & Gragert 2004; Scherr 2003).

Situative Handlungsbereitschaft: Gemeint ist die Gleichzeitigkeit und der schnelle Wechsel von dezentrierter und zentrierter Interaktion, von Mitmachen und Rückzug, Aktion und Ruhe, welche von Fachkräften eine situative Handlungsbereitschaft verlangen (Thole 2003).

Gestaltungsfreiheit und -notwendigkeit: „Fachkräfte der Jugendarbeit besitzen in der Regel die Freiheit, die Ausrichtung und die Aufgabenstellungen ihrer Tätigkeit selbst mitzugestalten, zu konkretisieren und immer wieder neu zu adaptieren. Diese Gestaltungsfreiheit bedeutet zugleich eine Gestaltungsnotwendigkeit für die Fachkräfte.“ (Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten 2020, S. 6).

3.2.2 Der Kollektivvertrag für Mitarbeiter:innen der Offenen Jugendarbeit

Im Folgenden soll kurz auf die berufspolitischen Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten Bezug genommen werden, allerdings unterliegen diese laufenden Novellierungen und Aktualisierungen, die unbedingt berücksichtigt werden müssen. Vorzugsweise soll hierbei auf das Online-Portal der Arbeiterkammern (www.arbeiterkammer.at) oder die Wirtschaftskammer Österreich WKO (www.wko.at) verwiesen werden, die versuchen, für die Arbeitswelt und ihre Beschäftigten relevante Aspekte aktuell zu halten.

Der Kollektivvertrag ist eine Vereinbarung, die zwischen kollektivvertragsfähigen Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innen-Verbänden abgeschlossen wird. Auf Arbeitgeber:innen-Seite kollektivvertragsfähig sind primär die Fachverbände bzw. Fachgruppen der Wirtschaftskammerorganisation. Auf Arbeitnehmer:innen-Seite kollektivvertragsfähig ist der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB). Für

die Offene Jugendarbeit ist grundsätzlich der SWÖ (Sozialwirtschaft Österreich 2025, www.swoe.at) Kollektivvertrag gültig, je nach Arbeitgeber:in gibt es aber noch weitere Möglichkeiten, welche Kollektivverträge (z. B. Gemeindekollektivvertrag, Caritas Kollektivvertrag usw.) zur Anwendung kommen können. Die Einstufungen der Mitarbeiter:innen müssen sich aber immer am „Leitkollektivvertrag“ SWÖ orientieren.

3.2.2.1 Grundsätzliches zum Kollektivvertrag

Viele Arbeitnehmer:innen glauben, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und jährliche Lohnerhöhungen seien gesetzlich garantiert. Sind sie aber nicht! Diese und andere wichtige Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer:innen werden Jahr für Jahr in Kollektivverträgen (oder ähnlichen Normen) von den

Gewerkschaften mit der Arbeitgeber:innenseite ausgehandelt. In den Kollektivverträgen werden sowohl die Höhe als auch der Zahlungstermin für das Urlaubs- und Weihnachtsgeld geregelt. Je höher der Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern in einer Branche, desto besser sind die Kollektivverträge (KV).

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, „die die Gewerkschaft jährlich für alle Arbeitnehmer:innen einer bestimmten Branche mit der Arbeitgeber-Seite (Wirtschaftskammer) aushandelt“ (Arbeiterkammer 2025).

„Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche“ (ebd.)

3.2.2.2 Geschichte des SWÖ-Kollektivvertrages

Die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) wurde im Februar 1997 als BAGS (Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe) mit freiwilliger Mitgliedschaft gegründet. Gründungsorganisationen waren die Volkshilfe Österreich, das Österreichische Hilfswerk, das BBRZ, der Bundesverband der österreichischen Pflege-, Adoptiv- und Tageselternvereine sowie der Verein Lebenswertes Leben.

Im Oktober 1997 wurde der Berufsvereinigung vom Bundeseinigungsamt des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit die Kollektivvertragsfähigkeit für alle Bereiche zuerkannt. Die BAGS verhandelte mit den Fachgewerkschaften GPA-djp und vida einen bundesweiten Kollektivvertrag für den gesamten Bereich der Gesundheits- und Sozialdienste einschließlich Behindertenarbeit, der Kinder- und Jugendwohlfahrt und der Arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen.

Nach mehr als sechsjährigen Verhandlungen wurde am 17. Dezember 2003 zwischen der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) und der Gewerkschaft der Privatangestellten, der Gewerkschaft Handel, Transport und Verkehr sowie der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe und Persönlicher Dienst, der SWÖ-Kollektivvertrag (damals: BAGS Kollektivvertrag) abgeschlossen. Seit 1. Juli 2004 ist der Kollektivvertrag für Mitglieder der Berufsvereinigung in Kraft (die Bestimmungen zu den Lohn- und Gehaltserhöhungen bereits mit 1. Jänner 2004). Die Umbenennung

von „BAGS Kollektivvertrag“ auf „SWÖ Kollektivvertrag“ erfolgte 2016.

3.2.2.3 Satzung des Kollektivvertrages

Im Bestreben, gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Tätigkeiten in ein und derselben Branche zu schaffen, war die SWÖ seit Inkrafttreten des SWÖ-Kollektivvertrages darum bemüht, eine Satzung zu erzielen. Mit der erstmaligen Satzung des Kollektivvertrages durch das Bundeseinigungsamt per 1. Mai 2006 ist es gelungen, den Geltungsbereich auf Organisationen, die nicht Mitglied der SWÖ sind, auszuweiten. Damit ist dieser Kollektivvertrag in Österreich der einzige Kollektivvertrag, der für den gesamten Sektor Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Kinderbetreuung, Kinder- und Jugendhilfe und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen Regelungen vorsieht. Aktuell sind mehr als 110.000 Personen in diesen Bereichen beschäftigt.

Daneben gibt es aber auch noch andere Kollektivverträge (Caritas, Diakonie, Rotes Kreuz, AGV-Arbeitgeberverein für Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg, SOS Kinderdörfer, Ordensheime etc.).

Am 16. April 2012 wurde die BAGS im Zuge der Generalversammlung in Sozialwirtschaft Österreich - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen umbenannt - mit der Zielsetzung, über den Kollektivvertrag hinaus als Branchenvertretung aufzutreten. Die Umbenennung erfolgte wie bereits erwähnt schließlich im Jahr 2016.

3.2.2.4 Verankerung der Offenen Jugendarbeit im Kollektivvertrag der SWÖ

Durch die Bemühungen von Träger:innen, Dachverbänden und der boJA (Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit) ist es schließlich gelungen, das Arbeitsfeld der Offenen Jugendarbeit auch namentlich im SWÖ-Kollektivvertrag zu verankern. Seit 2017 ist die Offene Jugendarbeit im SWÖ-Kollektivvertrag vertreten und die Mitarbeiter:innen der Offenen Jugendarbeit den unterschiedlichen Verwendungsgruppen (6-8), tätigkeitsbezogen. Dabei sind Betreuer:innen, die „unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der Offenen Jugendarbeit tätig“ sind, der Verwendungsgruppe sechs zuzuordnen, Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit, „deren Hauptaufgabenfeld in der sozialpädagogischen Begleitung und Förderung von Jugendlichen liegt“, der Verwendungsgruppe sieben und Fachkräfte „in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit“ in der Verwendungsgruppe acht (Sozialwirtschaft Österreich 2025, S. 25f.).

3.2.3 Personalführung und -entwicklung vom Einstieg bis zum Ausstieg

Voraussetzungen für ein Personalauswahlverfahren, z. B.

- Es existiert eine Stellenbeschreibung für die zu besetzende Stelle.
- Es gibt eine Kostenkalkulation für die zu besetzende Stelle.
- Die Ausschreibung der zu besetzenden Stelle basiert auf Stellenbeschreibung und Kostenkalkulation.

Kriterien für ein Personalauswahlverfahren, z. B.

- Bewerbungen werden nur mit Bewerbungsschreiben und Lebenslauf entgegengenommen.
- Das Bewerbungsgespräch erfolgt z. B. unter einem Vier-Augen-Prinzip anhand einer Checkliste (siehe entsprechende Abbildung).
- Die Art der Entscheidungsfindung steht im Vorhinein fest (wer entscheidet, Einstimmigkeit, Mehrheit etc.).
- Ablauf und Zeitrahmen des Einstellungsverfahrens stehen fest und werden den Bewerber:innen mitgeteilt.

Entscheidungsfindung, z. B.

- Reihung der Bewerber:innen nach vorher festgelegten Kriterien
- Schnupperpraktika der erstgereihten Bewerber:innen
- Willensbildung im Team nach festgelegten Regeln
- Es gibt ein strukturiertes Aufnahmegespräch, in dem allfällig offene inhaltliche und formale Fragen geklärt werden (Bezug auf Schnupperpraktika, Lernfelder etc.).
- Die nicht angestellten Bewerber:innen werden angemessen verständigt und auf Nachfrage auch über die Gründe der Entscheidung aufgeklärt.

Anstellung, z. B.

- Der standardisierte Dienstzettel wird unterschrieben und ausgehändigt.
- Standardisierte Dokumentationsunterlagen (Kollektivvertrag, Stundenliste, Urlaubsscheine etc.) werden ausgehändigt.
- Die Modalitäten für ein späteres Ausscheiden unter Berücksichtigung von gesetzlichen Vorgaben werden geklärt.

Weiterbildung/Supervision/Mitarbeiter:innengespräche, z. B.

- Es gibt für jede:n Mitarbeiter:in einen längerfristigen, zumindest einjährigen Weiterbildungsplan, der im jährlichen Mitarbeiter:innengespräch gemeinsam schriftlich vereinbart wird.
- Es gibt für das gesamte Team einen jährlichen Supervisionsplan, der in der jährlichen Teamklausur schriftlich vereinbart wird.

Ausscheiden, z. B.

- Die Frist (unter Berücksichtigung von gesetzlichen Vorgaben), innerhalb der ein Ausscheiden aus der Einrichtung bekannt gegeben wird, ist fixiert.
- Die Konsequenzen der Nichteinhaltung dieser Frist sind klar kommuniziert.
- Die Rolle der:des ausscheidenden Mitarbeiter:in bei der Stellennachbesetzung ist geklärt.
- Es findet ein strukturiertes Abschlussgespräch statt, dessen Ergebnisse schriftlich festgehalten werden (Wissenssicherung!).
- Der:die ausscheidende Mitarbeiter:in erhält ein den gesetzlichen Vorgaben entsprechend verfasstes Dienstzeugnis.

Beispiel – Stellenbeschreibung

Stellenbeschreibung

Bezeichnung der Stelle

Hauptaufgabe(n)

Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten

Besondere Befugnisse

Vorgesetzte Stelle

Unterstellte Stelle(n)

Wird vertreten von

Vertritt

Kollektivvertrag: ☐ SWÖ ☐ Gemeinde ☐ Anderer KV

Einstufung nach KV

Wochenstunden

Bei Vollanstellung (ohne Berücksichtigung von Vordienstzeiten)
brutto €

Sonstige Angaben

Datum

Dienstgeber:in

Dienstnehmer:in

Checkliste Bewerbungsgespräch

Interesse und Motivation

- Was wissen Sie von den Angeboten/der Arbeit dieser Einrichtung?
- Beschreibung: Es erfolgt eine Ergänzung bzw. Korrektur des vorhandenen Bildes seitens der Einrichtung.
- Ihr Verständnis von Offener Jugendarbeit?
- Warum wollen Sie hier arbeiten?
- Welchen Nutzen hätte die Einrichtung durch Ihre Anstellung?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten hätte die Einrichtung durch Ihre Anstellung?
- Welche Ziele verfolgen Sie mit Ihrer Arbeit im Arbeitsfeld?
- Was ist für Sie Erfolg im Arbeitsfeld OJA?
- Was machen Sie, wenn Sie diese Stelle nicht bekommen?

Qualifikation und Erfahrung

- Inhaltlich auf die/den jeweilige/n Bewerber:in sowie die Einrichtung und seine/ihre Angebote abgestimmte Fragen sind vorbereite.
- Als Basis dieser Fragen dienen Stellenbeschreibungen, Bewerbung und Lebenslauf.

Persönliches

- Welche Fähigkeiten bringen Sie speziell für diese Arbeit mit?
- Wo liegen Ihre persönlichen Grenzen (z.B. bei Gewalt, Drogenkonsum etc.), evtl. aufgrund eigener Erfahrungen (keine Details!!)?

Rollenverständnis

- Wie reagieren Sie auf Fragen nach Ihrem persönlichen Drogenkonsum?
- Wie reagieren Sie auf Suizidandrohung von Adressat:innen?
- Wie reagieren Sie auf Gewalteskalation in der Einrichtung?

Rahmenbedingungen

- Bisherige Erfahrungen in Teamarbeit (z.B. Was zeichnet mich in einem Team aus? Was halte ich in einem Team nicht aus?)
- Bisherige Erfahrungen mit Supervision und Weiterbildung?

Formales

- Besteht ein aufrechtes Dienstverhältnis?
- Wann ist der früheste mögliche Arbeitsbeginn?
- Wie sind die Gehaltsvorstellungen?
- Gibt es Präferenzen bzgl. der Arbeitszeiten?
- Zeitliche Perspektive, wie lange wollen Sie in diesem Arbeitsfeld bleiben?

Sonstiges

- Gibt es noch offene Fragen?

Beispiel – Beurteilung von Bewerber:innen in der Probephase¹

Bewertung: trifft zu

immer meistens selten nie

Sozialkompetenz – Kommunikationsfähigkeit

Der Bewerber/die Bewerberin

- kann sich in andere hineinversetzen ☐ ☐ ☐ ☐
- kann sich auf das Sprachniveau anderer einstellen ☐ ☐ ☐ ☐
- kann sich präsentieren, sich selbst gut darstellen ☐ ☐ ☐ ☐
- unterstellt Positives ☐ ☐ ☐ ☐
- nimmt aktiv Kontakt auf ☐ ☐ ☐ ☐
- kann eigene Meinung vertreten ☐ ☐ ☐ ☐
- ist konfliktfähig ☐ ☐ ☐ ☐
- kann sich selbst gut wahrnehmen ☐ ☐ ☐ ☐
- lässt Nähe zu ☐ ☐ ☐ ☐
- ist distanziert ☐ ☐ ☐ ☐
- bleibt sachlich, wird nicht persönlich oder aggressiv ☐ ☐ ☐ ☐
- formuliert klar und verständlich ☐ ☐ ☐ ☐
- kann motivierend wirken ☐ ☐ ☐ ☐

Sozialkompetenz – Teamfähigkeit

Der Bewerber/die Bewerberin

- bringt sich in den Gruppenprozess ein ☐ ☐ ☐ ☐
- ordnet sich ins Team ein (Platz finden, Platz geben) ☐ ☐ ☐ ☐
- hört zu/unterbricht nicht ☐ ☐ ☐ ☐
- bringt dem Gegenüber Vertrauen entgegen, unterstellt Positives ☐ ☐ ☐ ☐
- nimmt sich selbst und das Gegenüber wahr ☐ ☐ ☐ ☐
- steht zu gemeinsamen Vereinbarungen, Wertvorstellungen und Zielen ☐ ☐ ☐ ☐
- kann Verantwortung für bestimmte Tätigkeitsbereiche übernehmen ☐ ☐ ☐ ☐

Sozialkompetenz – persönlichkeitsbezogene Fähigkeiten /Eigenschaften

Der Bewerber/die Bewerberin

- ist authentisch, "echt" ☐ ☐ ☐ ☐
- ist offen ☐ ☐ ☐ ☐
- ist selbstbeherrscht ☐ ☐ ☐ ☐
- ist lernbereit und -fähig ☐ ☐ ☐ ☐
- ist reflexionsbereit und -fähig ☐ ☐ ☐ ☐
- ist pünktlich ☐ ☐ ☐ ☐
- ist verlässlich ☐ ☐ ☐ ☐
- ist flexibel ☐ ☐ ☐ ☐
- ist begeisterungsfähig ☐ ☐ ☐ ☐

¹ Von bestimmten bzw. allen Mitarbeiter:innen während der Schnupper- bzw. Einschulungsphase (potenzieller) neuer Mitarbeiter:innen auszufüllen als Grundlage von (Team-) Entscheidungen. Basis der Bewertung: subjektive Wahrnehmung, es muss im Team keine Einigung hergestellt werden.

Bewertung: trifft zu

immer meistens selten nie

Sozialkompetenz – Auftreten / Selbstständigkeit / Belastbarkeit / Rollenverständnis

Der Bewerber/die Bewerberin

- | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| • hat eine positive Ausstrahlung | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • kann sich selbst organisieren | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • wirkt psychisch stabil | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • ist selbstkontrolliert, kann sich zurücknehmen | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • hat ein entwickeltes Selbstkonzept, kann sich selbst einschätzen,
kann über sich reden | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • arbeitet selbstständig | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • kann zwischen Beruf und Privatperson balancieren | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • kann eigene Meinung vertreten | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • behält unter Druck den Überblick | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Theorie- und Handlungskompetenz

Der Bewerber/die Bewerberin

- | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| • kann logisch denken | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • kann systemisch denken (multikausal, mehrdimensional, vernetzt) | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • kann in Hypothesen denken | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • kann Theorie und Praxis verbinden, kann bisher
erworbenes Wissen mit der Praxis verknüpfen | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • kann in Konsequenzen denken | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| • kann Zielvereinbarungen treffen und umsetzen | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Sonstiges

- Was ich noch sagen möchte, was mir an dieser Person im Besonderen aufgefallen ist:

3.2.3.1 Arbeits- bzw. Dienstvertrag

Mit einem Arbeitsvertrag (auch Dienstvertrag genannt) verpflichtet sich die:der Arbeitnehmer:in eine bestimmte Arbeitsleistung unter festgesetzten Rahmenbedingungen für die:den Arbeitgeber:in zu erbringen. Arbeitsverträge können schriftlich, mündlich oder auch durch "schlüssige Handlung"

(Erbringung von Arbeitsleistungen) abgeschlossen werden. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag muss von der:dem Arbeitnehmer:in und der:dem Arbeitgeber:in unterschrieben werden (österreich.gv.at 2024).

Beispiel Dienstvertrag (WKO o. J.)

Angestellten-Dienstvertrag

Arbeitgeber:in („AG“):

Anschrift:

Arbeitnehmer:in („AN“):

Anschrift:

Das Dienstverhältnis beginnt am:

☐ und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen

☐ und ist befristet bis:

Grund der Befristung:

Vorgesehene Verwendung:

Überlassung an Dritte zur Arbeitsleistung als Angestellte:r.

Der AN stimmt hiermit der Überlassung an Dritte ausdrücklich zu. Die Auswahl des jeweiligen Beschäftigten bzw. der jeweiligen Beschäftigtenin obliegt dem AG.

Voraussichtliche Art(en) der Arbeitsleistung:

Einsatz in den Bundesländern:

W / NÖ / BGLD / OÖ / STMK / SZBG / KTN / TIR / VBG

Probemonat, Kündigung: Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probemonat (jederzeitige Kündigung mit sofortiger Wirkung). In der Folge kann das Dienstverhältnis vom AG und vom AN unter Einhaltung folgender Fristen zum 15. zum letzten Tag des Kalendermonats gekündigt werden: im 1. und 2. Dienstjahr: 6 Wochen; im 3. bis 5. Dienstjahr: 2 Monate; im 6. bis 15. Dienstjahr: 3 Monate; im 16. bis 25. Dienstjahr: 4 Monate und ab dem 26. Dienstjahr: 5 Monate. Alternative Kündigungsregelung: falls die monatliche Arbeitszeit des AN weniger als 33,11 Stunden beträgt, kann das Arbeitsverhältnis vom AG und vom AN unter einer Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt werden (§ 1159b ABGB).

Anwendbarer Kollektivvertrag: Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe (Allgemeine Fachgruppe) („Gewerbe-KV“), „SWÖ Kollektivvertrag“, einzusehen im Personalbüro des AG; gleiches gilt für allfällige Betriebsvereinbarungen.

Einstufung in Beschäftigungsgruppe:

Beschäftigungsgruppenjahre:

Betriebsvereinbarungen des AG:

Bruttogehalt:

EUR

fällig monatlich im Nachhinein. Die Auszahlung erfolgt per Banküberweisung. Während der Überlassung besteht – falls höher – Anspruch auf das Mindestgehalt gemäß Kollektivvertrag des Beschäftigertbetriebes. Dieses wird in der Überlassungsmittelung mitgeteilt.

Weitere Entgeltbestandteile: Der Urlaubszuschuss laut Gewerbe-KV ist bei Antritt des Urlaubs fällig; im Einzelnen gelten die Bestimmungen des Gewerbe-KV. Jedenfalls ist der Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für den Monat Dezember fällig. Die Weihnachtsremuneration laut Gewerbe-KV wird spätestens am 1. Dezember ausbezahlt.

Arbeitszeit: Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt _____ Wochenstunden.

Während der Überlassung gelten jedenfalls die im Beschäftigertbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer:innen geltenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Bei Einsatz in Betrieben, in denen eine längere Normalarbeitszeit gilt, verpflichtet sich die:der AN zu entsprechen längerer Arbeit.

Urlaub: Der:Dem AN gebührt Urlaub gemäß Urlaubsgesetz (30 Werkstage; nach 25 Jahren: 36 Werkstage).

Arbeitsverhinderung: Arbeitsverhinderungsmeldungen bzw. Krankenstandsmeldungen haben unverzüglich, d.h. am 1. Tag zu erfolgen. Die ärztliche Krankenstandsbescheinigung hat bis spätestens am 3. Tag beim:bei der AG aufzuliegen. Eine Meldung beim Beschäftigert reicht nicht aus. Auf die gesetzlichen Säumnisfolgen einer verspäteten Meldung (Entgeltverlust) wird besonders hingewiesen.

Geheimhaltungspflicht: Die:Der AN ist verpflichtet, alle ihm zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsinformationen der:des AG sowie dessen Kund:innen und Mitarbeiter:innen gegenüber jedermann und zeitlich unbefristet geheim zu halten.

Mitarbeiter:innensorgekasse: [...], [Anschrift]

Datum:

VOLLINHALTICH EINVERSTANDEN

Arbeitgeber:in

Arbeitnehmer:in

3.2.3.2 Dienstzettel

Die:der Arbeitgeber:in hat der:dem Arbeitnehmer:in unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, einen sogenannten Dienstzettel, auszuhändigen, wenn der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen wurde oder der schriftliche Arbeitsvertrag nicht alle unten angeführten Angaben enthält (Unternehmensserviceportal 2025):

Ein Dienstzettel weist folgende Punkte aufzuweisen (ebd.):

- „Namen und Adresse der/des Dienstgebenden
- Namen und Adresse der/des Dienstnehmenden
- Beginn des Dienstverhältnisses
- Ende des Dienstverhältnisses (bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit)
- Dauer der Kündigungsfrist und den Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren
- Gewöhnlichen Dienort, falls notwendig, Hinweis auf wechselnde Dienorte, Sitz des Unternehmens
- Allfällige Einstufung in ein generelles Schema
- Vorgesehene Verwendung (Tätigkeitsbereich)
- Anfangsbezug: Grundgehalt bzw. -lohn, weitere Entgeltbestandteile (z. B. Sonderzahlungen)
- Fälligkeit des Entgelts
- Ausmaß des jährlichen Urlaubs
- Vereinbarte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit
- Bezeichnung des allenfalls anzuwendenden Kollektivvertrags bzw. der allenfalls anzuwendenden Betriebsvereinbarungen inklusive Hinweis auf den Raum im Betriebsgebäude, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.
- Namen und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse bzw. der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse der/des Dienstnehmenden
- Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit
- gegebenenfalls Anspruch auf eine von der/dem Dienstgebenden bereitgestellte Fortbildung“

„Arbeitet die dienstnehmende Person länger als einen Monat im Ausland, muss der Dienstzettel folgende weitere Angaben enthalten:

- Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer,
- Währung, falls das Entgelt nicht in Euro ausgezahlt wird,
- allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,
- allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit,
- allfälliger Aufwandsatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird,
- Hinweis auf die Website des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird.“ (ebd.).

Muster-Dienstzettel

gemäß § 2 Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG)
gilt für Arbeitsverhältnisse ab 28.3.2025

1. Name und Anschrift des/der Arbeitgeber:in:

.....
.....

2. Name und Anschrift des/der Arbeitnehmer:in:

.....
.....

3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

.....

4. Befristung ja/nein; Ende der Befristung:

.....

5. Kündigungsfrist:

Kündigungstermin:

Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren (bspw. Hinweis auf das Verfahren gemäß § 105 ArbVG,
Arbeitsverfassungsgesetz):

.....

6. Arbeits- (Einsatz)ort, ggf. Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:

.....

Sitz des Unternehmens:

7. Einstufung lt. Kollektivvertrag/Betriebsvereinbarung/innerbetrieblichem Lohnschema:

.....

8. Tätigkeit und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:

.....

.....

.....

9. Entgelt:

- a) Betragsmäßiges/r Grundgehalt/-lohn:

Fortsetzung: nächste Seite

b) Weitere Entgeltbestandteile (z. B. Zulagen, Provisionen/Prämien, Sonderzahlungen; Vergütung von Überstunden, ...):

.....

.....

.....

.....

.....

c) Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts:

.....

10. Urlaubsausmaß pro Arbeits-/Kalenderjahr: Werktage/Arbeitstage

11. Arbeitszeit:

a) Tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit:

.....

b) Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage:

.....

.....

c) ggf. Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen:

.....

12. a) Anzuwendende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Bezeichnung von Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Lehrlingsentschädigung und Betriebsvereinbarung):

.....

.....

.....

b) Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Betriebsvereinbarungen liegen im
..... zur Einsichtnahme auf.

13. Name und Anschrift des Trägers/der Trägerin der Sozialversicherung und der Mitarbeiter:innenvorsorgekasse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bzw. im Geltungsbereich des Bauarbeiter- Urlaubs und Abfertigungsgesetzes (BUAG)
Name und Anschrift der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse:

.....

14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit:

.....

15. ggf Anspruch auf eine vom: von der Arbeitgeber:in bereitgestellte Fortbildung:

.....

.....
Unterschrift des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
(Firmenmäßige Zeichnung)

.....
Ort und Datum

3.2.3.3 Verwendung personenbezogener Daten

Arbeitgeber:innen dürfen personenbezogene Daten von Mitarbeiter:innen nur zur Erfüllung vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten oder zur Wahrung berechtigter Interessen verarbeiten,

sofern nicht die Interessen und Grundrechte der Mitarbeiter:innen überwiegen. Eine Einwilligung der Mitarbeiter:innen ist ratsam, insbesondere bei sensiblen Daten (z. B. DSGVO 2018).

Beispiel – Datenschutz, Verwendung personenbezogener Daten

Dienstgeber:in:

Anschrift, Kontakt usw.

Dienstnehmer:in:

Anschrift, Kontakt usw.

Vorlageblatt: Information über die Verwendung personenbezogener Daten/Datenschutzerklärung:

Ich akzeptiere, dass meine personenbezogenen Daten (Vorname, Nachname, Geburtsdatum, Wohnadresse, PLZ, Ort, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Kontodaten, Versicherungsnummer) innerhalb des Vereins/der Organisation elektronisch und manuell verarbeitet werden. Die Zwecke der Verarbeitung sind:

(z. B. organisatorische und fachliche Administration und finanzielle Abwicklung (Gehaltsüberweisungen, Buchhaltung und Abrechnung, Lohnverrechnung – extern).

Die:der Arbeitgeber:in (Bezeichnung) _____ ist Verantwortliche:r für die hier dargelegten Verarbeitungstätigkeiten.

Personenbezogene Daten finden von der:dem Arbeitgeber:in (Bezeichnung) _____ nur für die dargelegten Zwecke Verwendung. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden alle Daten, sofern die Daten auch nicht zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen des Vereins benötigt werden und keine längere Aufbewahrung der Daten gesetzlich angeordnet ist, spätestens binnen eines Jahres ab Austritt gelöscht.

Nutzung Bild-/Foto-/Videoaufnahmen:

Hiermit erkläre ich mich damit einverstanden, dass während meines Anstellungsverhältnisses im _____ Foto- bzw. Videoaufnahmen von mir zum Zweck der Öffentlichkeitsarbeit des Vereins angefertigt, zu diesem Zweck eingesetzt und via Internet (jederzeit weltweit durch jedermann abrufbar) und in sozialen Medien (jederzeit weltweit durch jedermann abrufbar) veröffentlicht werden. Aus dieser Zustimmung leite ich keine Rechte ab.

Ort, am _____ Unterschrift Dienstnehmer:in _____

Unterschrift Dienstgeber:in _____

3.2.3.4 Einschulung neuer Mitarbeiter:innen

Die Einschulung neuer Mitarbeiter:innen, auch Onboarding genannt, ist ein strukturierter Prozess, der darauf abzielt, diese erfolgreich in ein Unternehmen zu integrieren und sie mit den notwendigen Informationen, Werkzeugen und Beziehungen auszustatten, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen.

Die Einschulung neuer Mitarbeiter:innen umfasst in der Regel folgende Bereiche:

- **Vorstellung des Unternehmens:**

Neue Mitarbeiter:innen erhalten Informationen über die Unternehmensgeschichte, -kultur, -struktur, -werte und -ziele.

- **Einarbeitung in die Aufgaben:**

Sie werden mit ihren spezifischen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und den damit verbundenen Prozessen vertraut gemacht.

- **Vorstellung der Kolleg:innen und des Teams:**

Neue Mitarbeiter:innen lernen ihre direkten Kolleg:innen, Vorgesetzten und andere wichtige Ansprechpartner:innen kennen.

- **Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Zugang:**

Sie erhalten alle notwendigen Arbeitsmittel, Werkzeuge und Zugangsberechtigungen für ihre Position.

- **Technische Einarbeitung:**

Neue Mitarbeiter:innen werden mit den verwendeten Softwareprogrammen, technischen Systemen und anderen relevanten Tools vertraut gemacht.

- **Soziale Integration:**

Der Prozess soll den neuen Mitarbeitern:innen helfen, sich im Unternehmen wohlfühlen und Kontakte zu knüpfen.

Beispiel – Einschulung neuer Mitarbeiter:innen¹

Einschulung neuer Mitarbeiter:innen

Name der:des
Mitarbeiter:in

Dauer der
Einschulungsphase

von

bis

Zuständige
Ansprechperson

Termin für das
Abschlussgespräch

(innerhalb der Probezeit!)

Einschulung zum/zur

☐

Leitung

☐

Mitarbeiter:in

☐

Karenzvertretung

☐

Urlaubsvertretung

☐

Praktikant:in

☐

Zivildienstler

☐

sonstige Funktion

Ziele: Was soll der:die neue Mitarbeiter:in am Ende der Einschulungsphase jedenfalls können/wissen? (in Stichworten)
Thema

Offener Betrieb

Mobile Jugendarbeit

Projektarbeit

Personalmanagement

Finanzmanagement

Qualitätsmanagement

Kommunikation

Verwaltung

Anderes

¹ Einschulung erfolgt aufgrund einer Checkliste; Zeitrahmen, Inhalt und Zuständigkeit der Einschulung sind geklärt. Am Ende der vereinbarten Einschulungszeit erfolgt ein Gespräch, in dem offene Fragen geklärt werden können (Außenblick!).

Beispiel – Abschlussgespräch am Ende der Einschulungsphase

Abschlussgespräch am Ende der Einschulungsphase

Beteiligte

Datum

Ergebnis der Einschulung

Die Ziele lt. Einschulungsplan wurden erreicht ☐ ja ☐ zum Teil ☐ nein

Gründe für die Nichterreichung der Ziele:

1

2

3

Termin für evtl. weiteres Gespräch:

Rückmeldungen aus dem Team

Rückmeldungen an das Team

Rückmeldungen an die Einrichtung/Einrichtungsleitung („Außenblick“)¹

Sonstiges:

¹ Hier ist der Ort für Vorschläge an die Einrichtung, die sich aufgrund des noch „frischen Außenblicks“ der:des neuen Mitarbeiter:in ergeben.

3.2.3.5 Mitarbeiter:innengespräch

Mitarbeiter:innengespräche sind ein wichtiges Führungs- und Personalentwicklungsinstrument in einer Einrichtung. Die Förderung, Entwicklung und die hohe Motivation der Mitarbeiter:innen sind von besonderer Bedeutung, denn die Mitarbeiter:innen und ihre Identifikation mit den Aufgaben tragen maßgeblich zum Erfolg der Arbeit in der Einrichtung bei.

Checkliste Mitarbeiter:innengespräch

Rückschau

- Für welche Aufgabenbereiche bin ich zuständig?
- Haben sich diese im letzten Arbeitsjahr geändert?
- Sind Aufgaben dazugekommen, die nicht vorgesehen waren?
- Wofür verwendete ich im Vorjahr wie viel Zeit? (Darstellung in Form eines Zeitkuchens)
- Was ist mir besonders gut gelungen? Wo sehe ich Mängel und warum?
- Bin ich insgesamt mit meinen Arbeitsergebnis zufrieden?
- Wo konnte ich mein Wissen und meine Erfahrung voll einsetzen?
- Welchen Beitrag konnte ich zur Umsetzung der Ziele in meinem Arbeitsbereich leisten?

Umfeld

- Bin ich mit meinem Arbeitsplatz zufrieden (atmosphärisch, organisatorisch etc.)? Welche Verbesserungswünsche habe ich?
- Wie beurteile ich die Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen? Wo gibt es Schwierigkeiten? Welche Erwartungen habe ich, um eine noch bessere Zusammenarbeit zu erreichen?
- Wie beurteile ich die Zusammenarbeit mit der:dem Vorgesetzten? Wo gibt es Schwierigkeiten?
- Welche Erwartungen habe ich, um eine noch bessere Zusammenarbeit zu erreichen? (Information, Kommunikation, Arbeitsklima usw.)
- In welchen Bereichen wurde ich vom: von der: des Vorgesetzten genügend unterstützt, wo würde ich mehr Unterstützung erwarten?
- Habe ich ausreichend Möglichkeiten, Vorschläge und Ideen einzubringen? Welche Wünsche habe ich diesbezüglich?
- Wie geht es mir mit den Klient:innen und wie schätze ich deren Zufriedenheit mit meiner Arbeit ein?

Vorschau

- Welchen Beitrag kann ich in der nächsten Zeit zur Umsetzung der Ziele in meinem Arbeitsbereich leisten?
- Welche Arbeitsschwerpunkte ergeben sich daraus? (maximal drei Ziele formulieren)

Gesprächsergebnis – Zielvereinbarungen

- Wurden die vorgegeben Ziele vom letzten Mitarbeiter:innengespräch erreicht?
- Wenn nicht, welche (Teil-) Ziele sind noch offen?
- Welche Ziele werden als Ergebnis dieses Mitarbeiter:innengesprächs vereinbart? (schriftlich, stichwortartig, konkret, maximal drei Ziele)
- In welchem Zeitraum sollen die hier beschriebenen Ziele erreicht werden?
- Welche (z. B. organisatorischen) Maßnahmen sind zur Erreichung der Ziele zu treffen?

Weiterbildungsmaßnahmen

- Wo liegen meine persönlichen Stärken, Talente und Schwächen im Hinblick auf meine Arbeit?
- Welche Weiterbildungen habe ich im vergangenen Jahr besucht und was haben sie mir/der Einrichtung gebracht?
- Wenn ich auf meine Arbeitsschwerpunkte für das nächste Jahr schaue und meine Stärken und Schwächen berücksichtige, ergeben sich für mich folgende Weiterbildungsmaßnahmen:
- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

Abschließende Fragestellungen

- Was ist mein Anteil und was erwarte ich mir vom: von der: des Arbeitgeber:in? (Kosten, Arbeitszeit, Einstufungsänderung etc.)
- Wie stelle ich mir meine berufliche Entwicklung in den nächsten Jahren vor?
- Habe ich konkrete Veränderungswünsche? Wenn ja, welche?
- Gibt es noch Themen und Fragen, die ich gerne besprochen haben möchte?
- Datum _____
- _____
Unterschrift Leitung
- _____
Unterschrift Mitarbeiter:in

3.2.3.6 Supervision, (kollegiale) Intervision und Klausur

Für eine Organisation ist Qualitätssicherung eine unumgängliche Aufgabe. Gerade bei den Mitarbeiter:innen geschieht die Qualitätssicherung durch das Gewährleisten zeitlicher und finanzieller Mittel für verpflichtende Fort- und Weiterbildung, Supervision, Intervision, Teamsitzungen und Klausurtage.

Supervision

„Arbeitnehmerinnen in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen sowie Arbeitnehmerinnen, die in einer besonderen Belastungssituation stehen, haben Anspruch auf Supervision. Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Die Wahl der Supervisorin, der Supervision und des Zieles derselben erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber.“ (Sozialwirtschaft Österreich 2025, S. 32f.).

(Kollegiale) Intervision

„Kollegiale Intervision ist ein auf Gleichrangigkeit und Eigenverantwortlichkeit beruhender professioneller, lösungsorientierter Austausch, in der Gruppenmitglieder sich gegenseitig unterstützen. Da die Leitung wechselt, gibt es hier feste Regeln und ein abgesprochenes und für alle verbindliches Ablaufverfahren. Hier können berufsbezogene, fachliche und persönliche Herausforderungen und Probleme, in denen die einbringende Person Klarheit, Bestätigung, Orientierung, Hilfe und Unterstützung sucht, bearbeitet werden. Beziehungskonflikte innerhalb der Gruppe können nicht bearbeitet werden.“ (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 2020, S. 3).

Abgrenzung kollegiale Intervision von Supervision

„Die kollegiale Intervision grenzt sich von der Supervision dadurch ab, indem hier der „kollegiale Austausch“ im Vordergrund steht, hier treffen sich Menschen, die einen ähnlichen oder gleichen Tätigkeitsbereich ausfüllen. Die berufsspezifische Supervision kann in der Regel nur von Personen geleistet werden, die auf der Basis von Aus- und Fortbildung sowie langjähriger Erfahrung die Theorie und Praxis des jeweiligen beruflichen Handlungszusammenhangs besonders gut kennen.“ (ebd., S. 3f.)

Klausur

„Klausur im weiteren Sinne heißt die Auseinandersetzung mit sich selbst, abseits der alltäglichen Aufgabenstellungen zu suchen. Klausurtage finden deshalb in der Regel außerhalb des üblichen Betriebsalltages statt, um sich in einer beson-

ders hervorgehobenen Situation oder Umgebung mit sich und wichtigen Themen auseinander zu setzen. Klausurtage sind ein- oder mehrtägige Veranstaltungen, bei denen alle Anwesenden mit einbezogen werden und wichtige Klärungen, Zielsetzungen und Veränderungen erarbeitet werden. (...) Ziel der Klausur ist es, Ideen, Potentiale und Lösungen zu entwickeln, konkrete Maßnahmen für die weitere Aufgabenstellung zu formulieren, sowie Motivation und Gemeinschaftsgefühl im Betrieb oder im Team zu wecken und zu stärken.“ (progressive mind 2019).

3.2.3.7 Aus- und Fortbildung

Die Ausbildung ist von der Fortbildung abzugrenzen. Bei Letzterer handelt es sich um die Vertiefung und Spezialisierung bereits angeeigneten Wissens. Ausbildung unterscheidet sich vom allgemeineren Begriff „Bildung“ durch ihre Vollen- dung und Zweckbestimmtheit.

Ausbildungsvereinbarung

Eine Ausbildungsvereinbarung wird zwischen der:dem Dienstnehmer:in und der:dem Dienstgeber:in geschlossen. Darin enthalten sind die Rechte und Pflichten beider Vertragspartner:innen. Diese können z. B. die garantierte Dauer der Ausbildung oder die erforderlichen zu erbringenden Leistungen beinhalten.

„Seit 28.3.2024 ist zu unterscheiden, ob es sich um Aus-, Fort- und Weiterbildungen handelt, die für die Ausübung der vereinbarten arbeitsvertraglichen Tätigkeit erforderlich sind und solchen, bei denen das nicht der Fall ist. Für Aus-, Fort- und Weiterbildungen, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung ...) oder des Arbeitsvertrages Voraussetzung für die Ausübung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit sind, gilt:

- die Teilnahme des:der Arbeitnehmer:in an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung ist Arbeitszeit;
- die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung sind von dem:der Arbeitgeber:in zu tragen, es sei denn, die Kosten werden von einem Dritten getragen“. (Arbeiterkammer 2024).

Fortbildung

Im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (2025, S. 29) ist unter Fortbildung (§34) Folgendes festgeschrieben:

- „Unter Fortbildung wird die Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation in der bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeit verstanden. Auf keinen Fall ist damit die Erlernung eines anderen als des gegenwärtigen ausgeübten Berufes zu verstehen. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Teil-

nahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- Hinsichtlich der Kostentragung und Anrechnung als Arbeitszeit gilt Folgendes:

Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Für Teilzeitbeschäftigte ist diese Arbeitszeit nicht zu aliquotieren. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen. Wird eine Fortbildungsmaßnahme im Anschluss an eine oder vor einer Arbeitsleistung besucht, so ist die Wegzeit von der Fortbildungsmaßnahme zum Arbeitsort oder vom Arbeitsort zur Fortbildungsmaßnahme nach § 37 abzugelten. Die Wegzeit stellt in diesem Fall Arbeitszeit dar.

Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.

Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist, ist im Ausmaß der noch offenen gesetzlich vorgeschriebenen Stunden eine bezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von 16 Stunden in zwei Kalenderjahren zu gewähren. Für Fachsozialbetreuerinnen gilt hier ein Wert von 32 Stunden. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung ist einvernehmlich festzulegen.“

Rückzahlung von Ausbildungskosten

Vereinbarung

„Der:die Arbeitgeber:in kann die Kosten für eine Ausbildung des:der Arbeitnehmer:in unter bestimmten Voraussetzungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückfordern.

Voraussetzung ist, dass, sobald der Inhalt sowie die tatsächlichen Kosten aber auch das konkrete Ende der Ausbildungsmaßnahme bekannt sind, eine zulässige, sich auf die konkrete Ausbildungsmaßnahme beziehende Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers schriftlich vereinbart wird. Eine allgemeine Vorwegvereinbarung im Arbeitsvertrag reicht für die Rückforderung nicht aus.“ (WKO 2025a).

Kosten

„Die rückforderbaren Kosten müssen definiert und der Höhe nach bestimmt werden. Ausbildungskosten sind vor allem Kursgebühren, Reisekosten und Lohnkosten während der Ausbildung. Die Lohnkosten während der Ausbildung können nur dann zurückgefordert werden, wenn der Arbeitnehmer während der Ausbildung keine Arbeitsleistung erbringt und die Ausbildung keine Erfüllung des Arbeitsvertrages darstellt. Der Rückforderungsbetrag kann auch in einem angemessenen Pauschalbetrag festgelegt werden, der allerdings nicht höher sein darf als der tatsächliche Ausbildungsaufwand.“ (ebd.). Die Bindungsdauer, innerhalb welcher der:die Arbeitnehmer:in zur Rückzahlung verpflichtet ist, muss der Ausbildung angemessen sein. Sie kann bis zu 4 Jahre (für vor dem 29.12.2015 abgeschlossene Ausbildungskostenrückersatzvereinbarungen: bis zu 5 Jahre), in Ausnahmefällen bis zu 8 Jahre betragen. Weiters hat die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung mit dem Verstreichen der Bindungsdauer linear, also anteilig abzunehmen. Der Rückzahlungsbetrag ist monatlich zu vermindern - z. B. Bei einer dreijährigen Bindungsdauer (= 36 Monate) hat die Vereinbarung eine Verminderung des Rückzahlungsbetrages pro begonnenem Monat um 1/36 vorzusehen.“ (ebd.).

Beispiel – Ausbildungsvereinbarung

Ausbildungsvereinbarung

Zwischen

(Name und Adresse der:des Dienstgeber:in

und

Herrn:Frau

wohnhaft

.....

Der:die Dienstnehmer:in ist zurzeit als (Bezeichnung der Tätigkeit des:der Dienstnehmer:in) beim:bei der Dienstgeber:in beschäftigt.

Bezeichnung der Ausbildung

Name/Bezeichnung der Ausbildungsstätte

Ort der Ausbildungsstätte

Die:der Dienstgeber:in ermöglicht der:dem Dienstnehmer:in, ihre:seine berufliche Qualifikation zu erweitern und folgende Ausbildung zu absolvieren:

.....

(Beschreibung der vom:von der Dienstnehmer:in zu absolvierenden Ausbildung)

Die Ausbildung dauert von ... bis ... (ODER: Die Ausbildung erfordert einen zeitlichen Aufwand von ... Tagen) (Anzahl der Tage, an denen die:der Dienstnehmer:in die Ausbildung absolviert).

Die:der Dienstnehmer:in ist verpflichtet, den:die Dienstgeber:in über die zeitliche Lagerung der Anwesenheitspflichten im Rahmen der Ausbildung durch Vorlage entsprechender Unterlagen zu informieren. Einvernehmlich wird festgehalten, dass diese Ausbildung eine über die Dauer des gegenständlichen Dienstverhältnisses hinausgehende Verwertbarkeit (auch bei anderen Dienstgeber:innen) begründet.

Während der Dauer der Ausbildung (ODER: Für die erforderliche Anzahl der Tage, an denen die:der Dienstnehmer:in die Ausbildung absolviert) wird die:der Dienstnehmer:in unter Fortzahlung des Gehaltes vom Dienst freigestellt.

Die:der Dienstgeber:in übernimmt die für die Ausbildung anfallenden Kosten in Höhe von gesamt €

Diese Kosten setzen sich wie folgt zusammen:

(z. B. Seminarkosten in Höhe von € ... , Reisespesen in Höhe von € ..., Prüfungstaxen in Höhe von € ..., aliquotes Gehalt samt Lohnnebenkosten für ... Monate/Wochen/Tage in Höhe von € ...).

Beispiel – Rückzahlungsvereinbarung

Rückzahlungsvereinbarung

Im Zusammenhang mit der Ausbildung (zum) fallen Kosten in Form von Kursbeiträgen an.

Diese Kosten werden EURO betragen.

Herr:Frau verpflichtet sich, die effektiv angefallenen, vom: von der Dienstgeber:in getragenen Kosten dieser Ausbildung, die für ihn:sie auch außerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses wirtschaftlich verwertbare, hiermit ausdrücklich anerkannte Vorteile begründet, dem Dienstgeber zu vergüten bzw. zurückzuzahlen, wenn das Dienstverhältnis innerhalb von ¹⁾ Jahren nach dem Ende der Ausbildung infolge Kündigung seitens des Dienstnehmers, vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund oder gerechtfertigter Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers endet.

Diese Rückzahlungsverpflichtung verringert sich für jeden vollen Monat eines aufrechten Dienstverhältnisses ab Abschluss der Ausbildung um jeweils ein ²⁾ des Gesamtbetrages.

_____, am _____

Der: die Dienstnehmer:in:

Der: die Dienstgeber:in:

1 1) Je nach Art der Ausbildung und den verursachten Kosten kann eine Höchst-Bindungsdauer bis zu 4 Jahren vereinbart werden. Bei "durchschnittlich aufwendigen Ausbildungen" ist von einer maximalen Bindungsdauer bis zu 3 Jahren auszugehen.

2 2) Bei einer vereinbarten Bindungsdauer von 3 Jahren wäre einzufügen "Sechsdreißigstel", bei 2 Jahren bspw. "Vierundzwanzigstel".

Quelle: WIFI Oberösterreich 2025

3.2.3.8 Mitarbeiter:innen in Ausbildung

Praktika bieten Kolleg:innen in Ausbildung gute Gelegenheiten, um für begrenzte Zeit unterschiedlichste Berufsfelder kennenzulernen. Um den Kolleg:innen in Ausbildung eine gute Rückmeldung und noch einige Tipps und Anregungen auf den Weg zu geben, aber auch von Praktikant:innenseite (Praktikant:innen wird synonym für Kolleg:innen in Ausbildung verwendet) ihre Eindrücke zu erfahren, ist ein Abschlussgespräch unumgänglich.

Des Weiteren sind Erfordernisse für die Ausbildungsstätten wie Formulare, Exposés oder auch Vorlagen zur Beurteilung, Berichtsvorlagen von den Kolleg:innen in Ausbildung vorab einzuholen bzw. ist es vor Zusage zu einem Praktikum für die jeweilige Organisation bzw. Einrichtung wichtig, zu wissen, welche Kriterien an das Praktikum an der jeweiligen Ausbildungsstätte gebunden sind.

Die folgenden Aspekte sollen generell der Abschlussreflexion dienen und können dabei in die Vorgaben der Ausbildungsstätte einfließen.

Zielerreichung

- Wurden die vereinbarten Praktikumsziele erreicht?
- Wenn ja, woran merkt man das?
- Wenn nicht, warum nicht?

Eigenwahrnehmung

- Wie ging es dir mit den Jugendlichen in Bezug auf Grenzen, Kontaktaufbau, Autorität, Rollenverständnis etc.
- Was hast du gelernt und woran merkst du, dass du etwas gelernt hast?
- Was war das angenehmste/unangenehmste Erlebnis während deiner Zeit als Praktikant:in?

Rückmeldung an das Team

- Wie beurteilst du die Praktikumsanleitung?
- Gab es ausreichend und brauchbare Rückmeldungen vom Team?

Außenblick - Was ist dir aufgefallen in Bezug auf ...

- Einführung in die Abläufe
- Einführung in Konzepte, Aufgaben etc. der Einrichtung
- Verhaltensweisen von Mitarbeiter:innen etc.

Rückmeldungen vom Team zu den Themen

- Kontaktaufbau
- Abgrenzungsfähigkeit
- Rollenverständnis

- Verlässlichkeit
- Eigenverantwortung etc.

Ausblick

- Würdest du jemandem empfehlen, ein Praktikum in der Einrichtung zu machen und warum bzw. wenn nicht, warum nicht?

3.2.3.9 Arbeitszeitaufzeichnung

Das Thema Arbeitszeitaufzeichnung kann in diesem Buch aufgrund seiner gesetzlichen Komplexität und rechtlichen Wichtigkeit nur kurz dargestellt werden. Es wird daher ausdrücklich auf die rechtlichen und gesetzlichen Grundlagen weiterverwiesen.

Die Aufzeichnungspflicht besteht für sämtliche Dienstnehmer:innen, die dem AZG unterliegen, somit auch für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte. Ausgenommen sind lediglich leitende Angestellte und freie Dienstnehmer:innen, da diese vom Geltungsbereich des AZG ausgeschlossen sind.

Der:die Arbeitgeber:in hat zur Überwachung der Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz geregelten Angelegenheiten Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Aufzeichnungspflicht besteht für alle Betriebe, auch für Kleinbetriebe mit nur einem oder wenigen Mitarbeiter:innen! Das Arbeitsinspektorat prüft die Einhaltung der Aufzeichnungspflicht (WKO 2025, o. S.).

3.2.3.10 Beendigung des Dienstverhältnisses

Die Beendigung eines Dienstverhältnisses kann auf verschiedene Arten erfolgen, hauptsächlich durch Kündigung, einvernehmliche Auflösung oder Entlassung. Es ist wichtig, die spezifischen rechtlichen Bestimmungen und Formvorschriften für jede Art der Beendigung zu beachten, um potenzielle rechtliche und finanzielle Konsequenzen zu vermeiden, insbesondere für Arbeitgeber:innen.

Kündigung

Eine Kündigung ist eine einseitige Erklärung, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

- Sowohl Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen können kündigen.
- Es gibt keine besonderen Formvorschriften, aber eine schriftliche Kündigung wird aus Beweisgründen empfohlen.

- Kündigungsfristen sind einzuhalten und richten sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- Für Angestellte gilt oft eine Frist von einem Monat zum Monatsende, wenn nichts anderes vereinbart wurde.
- Für Arbeiter:innen können andere Fristen gelten, die sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag richten.
- Bei Kündigung durch die:den Arbeitgeber:in hat die:der Arbeitnehmer:in Anspruch auf Entgelt bis zum Ablauf der Frist, Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt und gegebenenfalls Abfertigung.

Einvernehmliche Auflösung

Einvernehmliche Auflösung bedeutet, dass sich Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen einvernehmlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen.

- Es gibt keine gesetzlichen Formvorschriften, aber eine schriftliche Vereinbarung wird empfohlen.
- Die einvernehmliche Auflösung muss freiwillig erfolgen und darf nicht unter Zwang oder Drohung stehen.
- Bei besonders schutzwürdigen Arbeitnehmer:innen (z. B. Minderjährige, Schwangere) ist die Schriftform vorgeschrieben.
- Bei einer einvernehmlichen Auflösung kann je nach Rechtslage ein Anspruch auf Abfertigung entstehen.

Entlassung

Eine Entlassung ist eine fristlose Beendigung des Dienstverhältnisses durch die:den Arbeitgeber:in, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

- Wichtige Gründe können z. B. Diebstahl, Veruntreuung, eine erhebliche Pflichtverletzung oder ein Vertrauensbruch sein.
- Eine Entlassung ist sofort wirksam, auch wenn sie unrechtmäßig ist.
- Die Konsequenzen bei berechtigter und unberechtigter Entlassung können unterschiedlich sein.
- Für Arbeiter:innen gibt es bestimmte Entlassungsgründe, die im Gesetz geregelt sind.

Weitere Beendigungsarten

- Befristung: Das Dienstverhältnis endet automatisch mit Ablauf der vereinbarten Frist.

- Tod der:des Arbeitnehmer:in: Das Dienstverhältnis endet mit dem Tod der:des Arbeitnehmer:in.
- Auflösung in der Probezeit: In der Probezeit können Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen das Dienstverhältnis mit einer kurzen Frist beenden.
- Vorzeitiger Austritt: Die:Der Arbeitnehmer:in kann das Dienstverhältnis vorzeitig beenden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (z. B. bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen der:des Arbeitgeber:in).

Abschlussgespräch mit Mitarbeiter:innen

Zielerreichung

- Wurden die im letzten Mitarbeiter:innengespräch vereinbarten Ziele erreicht?

Eigenwahrnehmung

- Wie ging es dir mit den Jugendlichen in Bezug auf Grenzen, Kontaktaufbau, Autorität, Rollenverständnis etc.
- Was hast du gelernt und woran merkst du, dass du etwas gelernt hast?
- Was war das angenehmste/unangenehmste Erlebnis während deiner Zeit als Mitarbeiter:in?

Rückmeldung an das Team

- Gab es ausreichend und brauchbare Rückmeldegelegenheiten an das Team?

Rückmeldungen vom Team zu den Themen

- Kontaktaufbau
- Abgrenzungsfähigkeit
- Rollenverständnis
- Verlässlichkeit
- Eigenverantwortung etc.

Ausblick

- Würdest du jemandem empfehlen, in der Einrichtung zu arbeiten und warum bzw. wenn nicht, warum nicht?

3.2.3.11 Dienstzeugnis

Im Dienstzeugnis muss laut Portal der Arbeiterkammern (2025a) Folgendes stehen:

„Das Gesetz sieht ein Dienstzeugnis vor, das Folgendes enthält: allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers, genaue Bezeichnung des Arbeitgebers, Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie Art der Tätigkeit. Arbeitnehmer haben

jedoch keinen Anspruch auf ein Zeugnis, das Angaben über die Qualität der Leistungen enthält ("qualifiziertes Dienstzeugnis"). Ein Dienstzeugnis darf in Inhalt und Form nichts enthalten, das Arbeitnehmer:innen das Erlangen einer neuen Stelle erschwert. Allerdings sind Aufbau und Formulierung Sache des Arbeitgebers, natürlich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Der Zeugnisaussteller muss das Zeugnis unterschreiben. Aus der Beschreibung der Tätigkeit muss sich der Zeugnisleser ein klares Bild machen können, welche Arbeiten der Arbeitnehmer erbracht hat. Hat sich der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers während des Dienstverhältnisses geändert, sind sämtliche Tätigkeiten aufzulisten. Eine inner- oder überbetriebliche Funktion als Interessenvertreter (Betriebsrat, Gewerkschaft) darf im Zeugnis nicht erwähnt werden.

Endzeugnis und Zwischenzeugnis

Jede:r Arbeitnehmer:in hat auf Verlangen bei Beendigung eines Dienstverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis (= Endzeugnis). Auch während des aufrechten Dienstverhältnisses kann die:der Arbeitnehmer:in ein Zeugnis, nämlich das sogenannte Zwischenzeugnis, verlangen. Die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses lässt den Anspruch auf ein Endzeugnis unberührt. Wenn Sie ein Zeugnis haben wollen, müssen Sie Ihre Bitte nicht begründen, weder für ein End- noch für ein Zwischenzeugnis. Die Kosten für ein Endzeugnis muss der Arbeitgeber übernehmen, die Kosten für ein Zwischenzeugnis kann der Arbeitgeber jedoch vom Arbeitnehmer verlangen.

Geheimcodes im Dienstzeugnis

Das Gesetz verbietet Zeugnisse, die es Arbeitnehmer:innen erschweren, einen neuen Job zu bekommen. Gerade in qualifizierten Zeugnissen kann sich aber - hinter auf den ersten Blick positiven Formulierungen - eine Botschaft verstecken, die letztendlich eine negative Wertung ermöglicht.

Im Zweifelsfall sollte man das Dienstzeugnis durch die Arbeitskammer überprüfen lassen. „Der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses verjährt erst nach 30 Jahren. Das heißt, man kann ein Dienstzeugnis rückwirkend 30 Jahre lang verlangen. Darüber hinaus sehen jedoch viele Kollektivverträge oder Arbeitsverträge den Verfall von Ansprüchen vor, wenn diese nicht während einer bestimmten Frist schriftlich geltend gemacht werden. Verfall bedeutet einen endgültigen Verlust des Anspruches. Wenn der Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses verfallen ist, gibt es keine Möglichkeit mehr, die Ausstellung rechtlich durchzusetzen. Damit es zu keinen Problemen kommt, sollten Sie die Ausstellung eines Dienstzeugnisses immer sofort nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses schriftlich verlangen. Denn selbst wenn Sie rechtlich länger dazu Zeit hätten, ist nicht sicher, ob ein Zeugnis überhaupt noch ausgestellt werden kann (z. B. weil es die Firma nicht mehr gibt).“ (ebd.).

3.3 Finanzen

In diesem Kapitel wird auf notwendige Abläufe und Prozesse in der Finanzplanung und -gebarung eingegangen. Dies beinhaltet unter anderem den Bereich der Finanzablaufplanung

sowie die Rechnungslegungs- und Aufzeichnungspflicht bei Vereinen, Einzelunternehmen und Personengesellschaften (mit natürlichen Personen als unbeschränkt Haftende).

3.3.1 Finanzablaufplanung

Die Finanzablaufplanung legt die notwendigen Abläufe für eine Einrichtung oder Organisation im Arbeitsjahr fest.

Beispiel:

Vorjahr	Zeitraum
Fertigstellung des Jahresabschlusses vom Vorjahr	bis ...
Vorlage der Jahresabrechnung bei den Fördergeber:innen	bis ...
Überprüfung und Feststellung der Korrektheit des Jahresabschlusses durch die Fördergeber:innen	bis ...
Bei Vereinen: Entlastung des Vorstandes durch die Generalversammlung	bis ...
Folgejahr	
Festlegung inhaltlicher Schwerpunkte für das Folgejahr in der Jahresklausur	bis ...
Abstimmung der Klausurergebnisse mit der Geschäftsführung bzw. dem Vereinsvorstand	bis ...
Sammlung der nötigen Unterlagen und Erstellung des Gesamtfinanzplans	bis ...
Einreichung der Förderansuchen bei den Fördergeber:innen	bis ...
Eventuelle Nachbesprechungen zu den Förderansuchen mit den Fördergeber:innen	bis...
Laufendes Finanzjahr	
Begleitendes Finanzcontrolling durch monatlichen bzw. quartalsmäßigen Soll-Ist-Vergleich Jänner bis Dezember	
Erstellung der Abrechnungsunterlagen	bis ...
Erstellung des Jahresabschlusses/der Jahresabrechnung	bis ...

Beispiel – Planungsgrundlagen Finanzplanung

Planungsgrundlagen Finanzplanung

Folgende Überlegungen fließen in die Finanzplanung für das Folgejahr ein:

Begründung für allfällig geplante Veränderungen, wie z.B. zusätzliche Förderungsmöglichkeiten, Personalaufstockung, Mietpreissteigerung etc.:

Folgende Entwicklungen werden in den nächsten 1-3 Jahren für die Träger:innenorganisation/die Einrichtung/das Angebot von Bedeutung sein:

Folgende Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Träger:innenorganisation/die Einrichtung/das Angebot sind zu erwarten:

Folgende Investitionen werden in den nächsten 1-3 Jahren nötig sein:

Weitere Überlegungen, die Einfluss auf die Finanzplanung haben werden:

3.3.2 Rechnungslegungspflicht und Aufzeichnungspflichten

Dieses Thema kann in diesem Buch aufgrund seiner gesetzlichen Komplexität und rechtlichen Wichtigkeit nur kurz dargestellt werden. Es wird daher ausdrücklich auf die rechtlichen und gesetzlichen Grundlagen und auf die Unterstützung professioneller Expert:innen weiterverwiesen! Im folgenden Abschnitt wird lediglich ein kurzer Abriss der notwendigen finanziellen Aufzeichnung für Vereine und Unternehmen erwähnt. In der Regel wird die Finanzgebarung, Buchhaltung extern an professionelle Steuerberater:innen, Buchhalter:innen, Lohnverrechner:innen oder Expert:innen übergeben. Die Rechnungslegung in Österreich ist im Unternehmensgesetzbuch (UGB) geregelt und betrifft hauptsächlich die Dokumentation von Geschäftsvorfällen eines Unternehmens. Sie dient der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der finanziellen Lage und ist für verschiedene Zwecke relevant, wie die Erstellung von Steuer- und Handelsbilanzen sowie für externe Interessengruppen.

3.3.2.1 Rechnungslegung bei Vereinen

"Das Leitungsorgan des Vereins hat gemäß § 21f VerG ein den Anforderungen des Vereins entsprechendes Rechnungswesen einzurichten. Insbesondere hat es für die laufende Aufzeichnung der Einnahmen und Ausgaben zu sorgen. Neben den Bestimmungen des Vereinsgesetzes (VerG) sind dabei auch die allgemeinen Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes (EStG) und des Körperschaftsteuergesetzes (KStG) sowie die Buchführungsgrenzen der Bundesabgabenordnung (BAO) zu beachten. Die gesetzlichen Ansprüche an die Rechnungslegung hängen von der Größe des Vereins ab". (IG Kultur Wien 2017, S. 38).

Für gemeinnützige Institutionen (z. B. Vereine oder GmbH) ist die Führung eines Rechnungswesens bzw. einer Gewinnermittlung erforderlich. Gemeinnützige Vereine als Träger von Jugendeinrichtungen sind bei Führung eines Betriebes – auch wenn es sich um einen unentbehrlichen Hilfsbetrieb handelt – verpflichtet, entsprechende Aufzeichnungen zu führen. Ist der Rechtsträger eine gemeinnützige GmbH, ist der Gewinn jedenfalls in doppelter Buchführung zu ermitteln.

Der Fachsenat für Unternehmensrecht und Revision der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer hat am 19. April 2021 ein Fachgutachten zur Rechnungslegung von Vereinen herausgegeben. Es definiert Anforderungen und Besonderheiten, die bei der Rechnungslegung von Vereinen gemäß der §§ 21 und 22 des Vereinsgesetzes berücksichtigt werden sollen.

Vereinsgesetz (2002), RIS – Rechtsinformationssystem des Bundes www.ris.bka.gv.at

Im folgenden Text handelt es sich um Auszüge des Fachgutachtens (Download des gesamten Textes: Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen; das gesamte Fachgutachten ist unter www.old.ksw.or.at nachzulesen):

Festlegung der Vereinsgröße

Als Kriterium für die Festlegung der Vereinsgröße ist die Höhe der gewöhnlichen Einnahmen und Ausgaben in zwei aufeinanderfolgenden Jahren entscheidend. Als kleine Vereine gelten jene, deren „gewöhnliche“ Einnahmen und Ausgaben den Grenzwert von 1 Mio.€ jährlich nicht überschreiten. Außergewöhnliche Einnahmen und Ausgaben (jedenfalls solche, die im Zusammenhang mit Statutenverstößen stehen) werden dabei nicht berücksichtigt und müssen in der Rechnungslegung explizit als „außergewöhnlich“ ausgewiesen und gekennzeichnet werden. Rechnungsprüfer:innen haben auf diese „außergewöhnlichen“ Einnahmen und Ausgaben hinzuweisen.

Empfohlene Mindestgliederung für die Einnahmen-Ausgaben-Rechnung

= einfache Rechnungslegung für kleine Vereine (Rechnungsvorschriften für bilanzierende Vereine sind extra im Fachgutachten dargelegt und nachzulesen); Empfohlene Mindestgliederung:

Einnahmen

- Spenden und sonstige Zuwendungen (ungewidmet / gewidmet)
- Mitgliedsbeiträge
- Einkünfte aus wirtschaftlicher Tätigkeit
- Subventionen
- Sonstige Einnahmen (Vermögensverwaltung, andere sonstige Einnahmen)

Ausgaben

- Leistungen für statutarisch festgelegte Zwecke
- Spendenwerbung
- Verwaltungsausgaben
- Investitionen
- Sonstige Ausgaben

Vermögensübersicht

Kleine Vereine müssen neben der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung auch eine Vermögensübersicht aufstellen, die sowohl Vermögen als auch Schulden aufzeigt. In die Vermögensübersicht sind folgende Vermögensgegenstände und Verbindlichkeiten aufzunehmen, zu bewerten und gesondert auszuweisen:

- Vorräte
- Forderungen
- Wertpapiere
- Kassa, Guthaben bei Kreditinstituten
- Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten
- Lieferverbindlichkeiten und andere Verbindlichkeiten

Verfügt ein kleiner Verein über Anlagevermögen / Sachanlagen / Finanzanlagen, müssen diese nicht zwingend bewertet, aber zumindest beschrieben werden. Werden diese nicht bewertet, so sind die Kosten für den Ankauf der Anlagen in den Ausgaben und ein allf. Verkauf in den Einnahmen der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung gesondert auszuweisen. Ungewisse Verbindlichkeiten (Rückstellungen) müssen

nicht aufgenommen werden, Rückstellungen für „wesentliche“ Verpflichtungen hingegen schon. Das Kriterium der „Wesentlichkeit“ wird nicht näher erläutert und ist im Einzelfall zu beurteilen. Als Beispiele werden (noch) nicht erfüllte Auflagen bei zweckgewidmeten Zuwendungen sowie künftig fällig werdende Verpflichtungen, insbesondere gegenüber Arbeitnehmer:innen genannt. Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber Organmitgliedern (Vorstandsmitgliedern, Rechnungsprüfer:innen, Mitgliedern) sind gesondert auszuweisen.

Schriftliche Erläuterungen

Es genügt nicht, die Einnahmen-Ausgaben-Rechnung samt Vermögensübersicht zu erstellen, sondern das Leitungsorgan muss auch schriftlich festhalten, nach welchem "maßgebende Regelwerk" diese jeweils verfasst werden.

Größentabelle der Vereine

Das Vereinsgesetz sieht für Vereine eine gestaffelte Rechnungslegungsverpflichtung vor. Die folgende Tabelle zeigt die gesetzlichen Größenklassen samt Kriterien zur Einstufung der Vereinsgröße.

UGB Umsatzschwellenwerte – Einstufung der Vereinsgröße

	klein	mittelgroß	groß
Regelung in	§ 21 VerG	§ 22 Abs. 1 VerG	§ 22 Abs. 2 VerG
Gewöhnliche Einnahmen/ Ausgaben	Bis € 1 Mio.	Über € 1 Mio. bis € 3 Mio.	Über € 3 Mio.
Publikumsspenden	Bis € 1 Mio.	Bis € 1 Mio.	Über € 1 Mio.
Rechnungslegung/ Gewinnermittlung	Einnahmen-Ausgaben-Rechnung, Vermögensübersicht	Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung (§§190-216 UGB)	Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung (§ 22 Abs. 2 VerG und §§190-242 UGB)
Rechnungsjahr	abweichend möglich	abweichend möglich	abweichend möglich
Kontrolle	Zwei Rechnungsprüfer	Zwei Rechnungsprüfer	Abschlussprüfer übernimmt die Aufgaben der Rechnungsprüfer

Quelle: Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen 2021

3.3.2.2 Buchführungspflicht und Buchführung

"Rechnungslegungspflichtige Unternehmen sind verpflichtet, "Bücher zu führen" und darin ihre unternehmensbezogenen Geschäfte sowie die Lage ihres Vermögens nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung ersichtlich zu machen. Das bedeutet, dass diese Unternehmen jedes Jahr eine Bilanz und eine Gewinn-und-Verlust-Rechnung (GuV) erstellen müssen (doppelte Buchführung).

Die steuerliche Buchführungspflicht kann sich in erster Linie aus dem Unternehmensgesetzbuch (UGB) ergeben, weil eine unternehmensrechtliche Rechnungslegungspflicht auch eine steuerliche Buchführungspflicht (Gewinnermittlung durch Betriebsvermögensvergleich, doppelte Buchführung) nach sich zieht. Land- und Forstwirtinnen/Land- und Forstwirte oder wirtschaftliche Geschäftsbetriebe sind ab 700.000 Euro Umsatz pro Jahr verpflichtet, Bücher zu führen und jährlich eine Bilanz und eine GuV zu erstellen. Diese steuerliche (nicht unternehmensrechtliche) Buchführungspflicht tritt ein, wenn das Unternehmen die Umsatzgrenze von 700.000 Euro in zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren überschreitet. (Unternehmensserviceportal 2025b).

3.3.2.3 Rechnungslegungspflicht bei Unternehmen

Für Einzelunternehmen und Personengesellschaften (mit natürlichen Personen als unbeschränkt Haftende), ausgenommen für freie Berufe und Land- und Forstwirte, definiert das UGB Umsatzschwellenwerte. Bei Überschreiten dieser Umsatzschwellenwerte tritt die Rechnungslegungspflicht ein. Dabei muss der (untere) Umsatzschwellenwert zweimal hintereinander (= nachhaltig) überschritten worden sein. Sodann tritt nach Ablauf eines "Pufferjahres" die Rechnungslegungspflicht mit dem übernächsten Geschäftsjahr (= Wirtschaftsjahr) ein (bei Überschreiten in den Jahren 2021 und 2022 daher ab dem Jahr 2024). Wird der "qualifizierte" (obere) Umsatzschwellenwert überschritten, tritt die Rechnungslegungspflicht bereits bei einmaligem Überschreiten und ohne Pufferjahr ein, somit bereits ab dem nächstfolgenden Geschäftsjahr, bei Überschreiten im Jahr 2023 daher ab dem Jahr 2024 (Unternehmensserviceportal 2025b).

UGB Umsatzschwellenwerte

	Umsatzschwellenwert	Qualifizierter Schwellenwert
	700.000 Euro	1.000.000 Euro
Rechnungslegungspflicht tritt ein:	bei zweimaliger aufeinanderfolgender Überschreitung	bei einmaliger Überschreitung
ab wann?	nach einem Pufferjahr	ohne Pufferjahr bereits ab dem Folgejahr
Beispiele:	Umsätze 2021 und 2022: jeweils 750.000 Euro Rechnungslegungspflicht ab 2024	Umsatz 2023: 1.050.00 Euro Rechnungslegungspflicht ab 2024

Quelle: Unternehmensserviceportal 2025b

Eine bestehende Rechnungslegungspflicht (Buchführungspflicht) entfällt grundsätzlich ebenfalls bei zweimaligem Unterschreiten des Umsatzschwellenwertes. Die Rechnungslegungspflicht entfällt jedoch ohne "Pufferjahr" bereits ab dem darauf folgenden Jahr (bei Unterschreiten in den Jahren 2021 und 2022 entfällt die Rechnungslegungspflicht daher bereits ab dem Jahr 2023). Diese Grenzen gelten in erster Linie für Gewerbetreibende. Die bei Überschreiten dieser Grenzen

eintretende Rechnungslegungspflicht führt dabei automatisch zur Buchführungspflicht nach § 5 EStG. Die Eintragung ins Firmenbuch ist für die Frage der Buchführungspflicht und die Art der Gewinnermittlung nicht maßgebend.

Für Personengesellschaften, also Offene Gesellschaften (OG) oder Kommanditgesellschaften (KG) mit mindestens einer natürlichen Person als unbeschränkt haftender Gesellschafterin/ unbeschränkt haftendem Gesellschafter und Gesellschaften

nach bürgerlichem Recht (GesbR) gelten hier die gleichen Regelungen wie für Einzelunternehmerinnen/Einzelunternehmer (Umsatzgrenzen, keine Rechnungslegungspflicht für freie Berufe).

Eine umsatz- und tätigkeitsunabhängige (also auch bei nicht gewerblichen Tätigkeiten bestehende) Buchführungspflicht gilt für Kapitalgesellschaften (GmbH bzw. FlexKapG, AG) und für die GmbH & Co KG (bei der keine natürliche Person unbeschränkt haftet). Man spricht daher von einer "Rechnungslegungspflicht kraft Rechtsform" (Unternehmensserviceportal 2025b).

3.3.2.4 Einfache Buchführung und doppelte Buchführung

Die einfache Buchführung und die doppelte Buchführung sind zwei verschiedene Methoden zur Erfassung von Geschäftsvorfällen. Die einfache Buchführung, auch Einnahmen-Überschuss-Rechnung (EÜR) genannt, erfasst lediglich Einnahmen und Ausgaben. Die doppelte Buchführung hingegen erfasst jeden Geschäftsvorfall doppelt, sowohl auf dem entsprechenden Aufwand- oder Ertragskonto als auch auf dem dazugehörigen Gegenkonto (Soll und Haben). Verschiedene kostenlose Buchführungsprogramme werden beispielsweise im Internet angeboten. Die doppelte Buchführung ist in Österreich für bestimmte Unternehmen verpflichtend, insbesondere für Kapitalgesellschaften und Unternehmen, die bestimmte Umsatzgrenzen überschreiten. Diese Methode erfasst jeden Geschäftsvorfall doppelt, sowohl im Soll als auch im Haben, und dient der genauen Ermittlung des Unternehmenserfolgs. "Rechnungslegungspflichtige Unternehmen sind verpflichtet, 'Bücher zu führen' und darin ihre unternehmensbezogenen Geschäfte sowie die Lage ihres Vermögens nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung ersichtlich zu machen. Das bedeutet, dass diese Unternehmen jedes Jahr eine Bilanz und eine Gewinn-und-Verlust-Rechnung (GuV) erstellen müssen (doppelte Buchführung)." Unternehmensserviceportal 2025b).

Einfache Buchführung

- Ziel: Ermittlung des Gewinns oder Verlusts durch Gegenüberstellung von Einnahmen und Ausgaben.
- Anwendung: Vor allem bei Vereinen, kleinen Unternehmen, Freiberuflern und Gewerbetreibenden mit geringen Umsätzen.
- Vorgehen: Erfassung von Einnahmen und Ausgaben, ohne detaillierte Aufzeichnung von Vermögenswerten und Schulden.
- Vorteile: Einfacher und schneller, weniger aufwendig.
- Nachteile: Weniger detaillierte Informationen über die finanzielle Situation des Unternehmens, keine Bilanz oder Gewinn-und-Verlust-Rechnung (GuV) möglich.

- Im Detail:

Für die Behandlung von Eingangsrechnungen (Prüfung, Bezahlung, Verbuchung, Aufbewahrung) ist in der Regel der:die Kassier:in in Abstimmung mit der Leitung verantwortlich.

Jede eingehende Rechnung erhält einen Rechnungseingangsvermerk (z. B. Datum, Kontierung, interne Zuordnung).

Zugleich erfolgt die Überprüfung und Bestätigung der ordnungsgemäßen Lieferung bzw. Leistung.

Nach erfolgter Prüfung wird der Rechnungsbetrag (evtl. mehrere Rechnungsbeträge gesammelt, z. B. wöchentlich) durch Banküberweisung beglichen.

Überweisungsbelege werden zusammen mit den entsprechenden Rechnungsbelegen sowie den monatlichen Kontoauszügen in einer Rechnungsmappe fortlaufend geordnet deponiert.

Diese Belege bilden zusammen mit dem Kassenbuch die Grundlage für die Erstellung des monatlichen Finanzüberblicks.

Die monatlichen Geldflüsse werden in einer Plan-ist-Tabelle festgehalten, die als Controllinginstrument sowie als Grundlage für die Jahresabrechnung dient.

Doppelte Buchführung (Doppik)

- Ziel: Detaillierte Erfassung aller Geschäftsvorfälle, um eine umfassende Analyse der Vermögens- und Ertragslage zu ermöglichen.
- Anwendung: Bei Unternehmen, die zur Bilanzierung verpflichtet sind (z. B. Kapitalgesellschaften, größere Unternehmen) oder die freiwillig eine umfassende Buchführung wünschen.
- Vorgehen: Erfassung jedes Geschäftsvorfalles auf mindestens zwei Konten (Soll und Haben), Erstellung einer Bilanz und einer GuV.
- Vorteile: Umfassende Informationen über die finanzielle Situation, Grundlage für strategische Entscheidungen, dient als Grundlage für die Bilanz und die Gewinn-und-Verlust-Rechnung.
- Nachteile: Aufwendiger und komplexer, erfordert mehr Fachkenntnisse.
- Im Detail: Bei der doppelten Buchführung werden sämtliche Geschäftsvorfälle doppelt auf den entsprechenden Konten (Soll oder Haben) gebucht. Geschäftsvorfälle, die den Bestand eines Kontos erhöhen, werden als Zugang verbucht (Soll) und Geschäftsvorfälle, die den Bestand eines Kontos verringern, werden als Abgang verbucht (Haben). Dieses System gewährleistet, dass jeder Geschäftsvorfall in voller Höhe im Soll eines Kontos und zugleich im Haben auf

einem Gegenkonto erfasst wird. Am Ende eines Geschäftsjahres werden die Salden der beiden Konten für die Bilanz wieder zusammengeführt.

Bei der doppelten Buchführung wird zwischen unterschiedlichen Kontenarten unterschieden. Für die einheitliche Kontoführung kommen sogenannte Standardkontenrahmen (SKR) zum Einsatz.

- Bestandskonten: Hier werden Vermögensgegenstände oder Kapital verbucht. Dabei wird noch einmal zwischen aktiven und passiven Bestandskonten unterschieden. Auf aktiven Bestandskonten werden sämtliche Vermögenswerte erfasst. Hierzu zählen Gegenstände aus dem Anlage- und des Umlaufvermögens. Anfangsbestand sowie Zugänge werden im Soll gebucht, Abgänge und der Saldo im Haben. Passive Bestandskonten weisen das Eigenkapital, Verbindlichkeiten und Rückstellungen eines Unternehmens aus. Der Anfangsbestand sowie Zugänge werden im Haben, Abgänge im Soll gebucht. Aus den Bestandskonten wird am Ende des Geschäftsjahres die Bilanz erstellt (im Idealfall mit einer modernen Bilanzsoftware). Der Saldo der Aktivkonten stellt das Soll und der Saldo der Passivkonten die Habenseite dar.
- Erfolgskonten: Hier werden Aufwand und Ertrag eines Unternehmens erfasst. Entsprechend wird zwischen Aufwands- und Ertragskonten unterschieden. Auf den Aufwandskonten werden die Aufwendungen eines Unternehmens (Abschreibungen, Materialkosten, Personalkosten, Marketingkosten, Zinsen etc.) erfasst. Da sie das Eigenkapital eines Unternehmens mindern, werden sie immer auf der Sollseite eines Kontos gebucht. Auf den Ertragskonten werden sämtliche erzielten Erträge (Umsatzerlöse, Kapital- und Zinserträge, Mieteinnahmen etc.) gebucht. Da sie das Eigenkapital eines Unternehmens erhöhen, gehören sie auf die Habenseite des Kontos.

In der Gewinn-und-Verlust-Rechnung stellt das Soll aus den Aufwandskonten den Gewinn, das Haben aus den Ertragskonten den Verlust dar (Unternehmensserviceportal o. J.).

3.3.2.5 Registrierkassenpflicht

„Die Registrierkassenpflicht ist die Verpflichtung für Unternehmen, alle Umsätze mit Hilfe einer Registrierkasse zu verbuchen. Betriebe mit einem Jahresumsatz ab 15.000 Euro und Barumsätzen von mehr als 7.500 Euro im Jahr müssen grundsätzlich alle Bareingänge und Barausgänge täglich einzeln mit einem elektronischen Aufzeichnungssystem (Registrierkasse) festhalten. Sonderregelungen sind z. B. für Umsätze im Freien (sogenannte Kalte-Hände-Regelung – bei bis zu 30.000 Euro (netto) Jahresumsatz) vorgesehen. Seit 1. April

2017 müssen Registrierkassen zusätzlich über einen Manipulationsschutz, eine technische Sicherheitseinrichtung, verfügen.“ (Unternehmensserviceportal o. J.).

Ausnahmen und Erleichterungen

Folgende Unternehmergruppen bzw. Umsätze sind von der Registrierkassenpflicht, Einzelaufzeichnungspflicht und Belegerteilungspflicht befreit (ebd.):

- „Umsätze im Freien (ehemalige "Kalte Hände"-Regelung)
- Bei bis zu 30.000 Euro (netto) Jahresumsatz im Freien darf der Betrieb die Tageslosung mittels Kassasturz ermitteln. Dies gilt für Umsätze von Haus zu Haus, auf öffentlichen Wegen, Straßen, Plätzen oder anderen öffentlichen Orten, sofern sie nicht in oder in Verbindung mit fest umschlossenen Räumlichkeiten erzielt werden, z. B. Maronibrater, Christbaumverkäufer.
- Umsätze in Alm-, Berg-, Ski- und Schutzhütten bis zu 30.000 Euro (netto) pro Kalenderjahr
- Umsätze in Buschenschanken innerhalb von 14 Öffnungstagen im Kalenderjahr und bis zu 30.000 Euro (netto)
- Umsätze in Kantinen gemeinnütziger Vereine bis zu 30.000 Euro (netto) pro Kalenderjahr, wenn der Verein diese Kantine nicht mehr als 52 Tage im Kalenderjahr betreibt
- Bestimmte Umsätze von wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben von abgabenrechtlich begünstigten Körperschaften (beispielsweise kleine Feuerwehrfeste oder Sportveranstaltungen eines Sportvereins)
- Warenausgabe- und Dienstleistungsautomaten bis zu einem Einzelumsatz von 20 Euro brutto (beispielsweise Zigarettensautomat, Tischfußballautomat).“

„Für diese Umsätze ist eine vereinfachte Losungsermittlung zugelassen. Weitere Sonderregelungen:

- Online-Shops
- Umsätze im Rahmen eines Online-Shops sind von der Registrierkassenpflicht befreit, wenn die Kundschaft das Unternehmen nicht direkt mit Bargeld bezahlt. Das Unternehmen muss aber Belege ausstellen bzw. nachweislich übermitteln.
- Leistungen außerhalb der Betriebsstätte ("mobile Gruppen" – z. B. (Tier-)Ärzte, mobile Friseure, Masseure, Reiseleiter, Fremdenführer)
- Unternehmerinnen/Unternehmer, die ihre Lieferungen und Dienstleistungen außerhalb einer Betriebsstätte erbringen und verpflichtet sind, Registrierkassen zu verwenden, müssen diese (Bar-)Umsätze nicht sofort erfassen. Es genügt, die Barumsätze nach Rückkehr in die Betriebsstätte ohne unnötigen Aufschub in der Registrierkasse zu erfassen. Voraussetzung dafür ist, dass die Unternehmerin/der Unternehmer bei Barzahlung der Kundschaft einen Beleg aushändigt und hiervon eine Durchschrift aufbewahrt.“ (ebd.).

3.3.2.6 Aufbewahrungspflicht

„Die Aufbewahrungspflicht gilt für alle Buchhaltungsunterlagen und Aufzeichnungen (Inventare, Eröffnungsbilanzen, Jahresabschlüsse samt den Lageberichten, Konten, Belege, Geschäftspapiere, Aufstellung der Einnahmen und Ausgaben etc.) und beträgt sieben Jahre. Der Fristlauf startet mit Schluss des Kalenderjahres, für das die Verbuchung vorgenommen wurde bzw. auf das sich der Beleg bezieht.“ (Unternehmensserviceportal 2024):

„Bei EDV-Buchführung oder EDV-Aufzeichnungen sind die Daten in entsprechender elektronischer Form auf Datenträgern aufzubewahren und im Fall einer Prüfung zur Verfügung zu stellen. Beispiel: Eine mit 3. Jänner 2017 datierte Eingangsrechnung muss bis zum 31. Dezember 2024 aufbewahrt werden. Erst am 1. Jänner 2025 darf man die das Jahr 2017 betreffenden Buchhaltungsunterlagen samt den zugehörigen Belegen ausscheiden.“

Die Aufbewahrungszeiten können auch zwölf Jahre betragen, wenn es sich z. B. um Unterlagen und Aufzeichnungen handelt, die Grundstücke betreffen, für bestimmte Grundstücke sogar 22 Jahre. Zudem sind in einem anhängigen Abgaben- oder Gerichtsverfahren die Unterlagen trotz Fristablaufes weiter aufzubewahren.

Die Buchhaltungsunterlagen können auch elektronisch archiviert werden. Das Abgabenrecht erlaubt die Verwendung von Belegscannern, Mikrofilmen und Datenträgern, wenn die vollständige, geordnete, inhaltsgleiche und urschriftgetreue Wiedergabe bis zum Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist jederzeit gewährleistet ist. Soweit solche Unterlagen nur auf Datenträgern vorliegen, entfällt das Erfordernis der urschriftgetreuen Wiedergabe.

Bei einem vom Kalenderjahr abweichenden Wirtschaftsjahr läuft die Frist vom Schluss des Kalenderjahres, in dem das Wirtschaftsjahr endet.“ (ebd.).

3.3.2.7 Kassenordnung

Eine Kassenordnung ist eine interne Richtlinie, die die Handhabung von Bargeld und anderen Zahlungsmitteln in einer Organisation regelt, um einen ordnungsgemäßen Zahlungsverkehr und eine korrekte Buchführung zu gewährleisten. Sie legt fest, wie Einnahmen und Ausgaben zu dokumentieren, Belege zu behandeln und Sicherungsmaßnahmen zu treffen sind.

Kassenordnung - Grundsätzliches

- Bargeldtransaktionen werden grundsätzlich nur dann getätigt, wenn eine andere Möglichkeit (z. B. mit Hilfe von Bankomatkarte bzw. Einkauf auf Rechnung) nicht besteht oder unzumutbar wäre.
- In der Einrichtung wird ein:e Mitarbeiter:in mit der Abwicklung der Geldgeschäfte betraut (Kassier:in).

- Um das Vier-Augen-Prinzip zu gewährleisten, ist dies möglichst nicht der:die Leiter:in.
- Zum Tresor haben ausschließlich Leiter:in und Kassier:in Zugang.
- Jede Bargeldeinnahme und Bargeldausgabe wird mit Originalbelegen dokumentiert.
- Der Bargeldbestand der Handkasse wird möglichst niedrig gehalten (Diebstahlrisiko – Versicherungsgrenzen beachten).
- Nicht benötigte Bargeldbestände werden auf ein Einrichtungskonto eingezahlt.

Kassenausgänge

- Für jede Bargeldausgabe wird möglichst noch am selben Tag ein entsprechender Kassenbeleg (Rechnungsbeleg) im Original an einem vereinbarten Ort (z. B. in der Rechnungsmappe) hinterlegt.
- Bis zum Vorliegen des entsprechenden Belegs wird interimistisch ein Behelfsbeleg erstellt und zum Bargeldbestand genommen.
- Der Behelfsbeleg enthält den Namen des Bargeldempfängers und der Bargeldempfängerin, das Datum, den entnommenen Betrag sowie den Verwendungszweck (z. B. Getränkeeinkauf).
- Für diese Hinterlegung ist der:die Kassier:in verantwortlich, unterbleibt sie, ist der entsprechende Betrag in die Kassa einzuzahlen.
- Für Transaktionen mit Hilfe von Bankomatkarte gilt das Reglement in entsprechender Form.

Kasseneingänge

- Für Bargeldeinnahmen (z. B. im Betrieb) wird ein fortlaufend nummeriertes Kassenbuch tagfertig (spätestens am Ende eines Öffnungstages - z. B. der Bar) geführt.
- Bargeldtransfers von der Bank in die Handkasse werden im Kasseneingangsbuch als Transfer dokumentiert.

Kassabuch

- Jede Ein- und Auszahlung wird chronologisch und laufend (mindestens wöchentlich) in das dafür vorgesehene Kassabuch (z. B. Excel-Tabelle, Buchhaltungsprogramm) eingetragen.
- Für diese Eintragung sowie die monatliche Erstellung eines Gesamtfinanzüberblicks ist der:die Kassier:in (evtl. gemeinsam mit der externen Buchhaltung) verantwortlich.

Überprüfung des Bargeldbestandes

- Ein- und Ausgänge bei Barbetrieb werden vor und nach jeder Öffnungszeit dokumentiert (z. B. mit Hilfe von Kassenstandsliste).
- Der gesamte Bargeldbestand wird vom: von der Kassier:in mindestens wöchentlich überprüft, d. h., das vorhandene Bargeld wird gezählt.
- Der Istbestand wird mit dem aus den Aufzeichnungen des Kassabuches ersichtlichen Kassastand, also dem Sollbestand, verglichen.
- Mögliche Differenzen zwischen Ist- und Sollbestand werden sofort geklärt.
- Nicht zu klärende Differenzen werden dokumentiert.
- Im Zuge der wöchentlichen Kassenabrechnung wird vom: von der Kassier:in ein Kassenkontrollbericht erstellt.
- Behelfsbelege werden zum Bargeldbestand genommen und extra ausgewiesen.
- Der: die Kassier:in und der: die Leiter:in bestätigen durch Unterschrift die Höhe des Bargeldbestandes.

Beispiel – Kassenkontrollbericht

Kassenkontrollbericht				
	Stk.	Scheine zu	500,00	
	Stk.	Scheine zu	200,00	
	Stk.	Scheine zu	100,00	
	Stk.	Scheine zu	50,00	
	Stk.	Scheine zu	20,00	
	Stk.	Scheine zu	10,00	
	Stk.	Scheine zu	5,00	
	Stk.	Münzen zu	2,00	
	Stk.	Münzen zu	1,00	
	Stk.	Münzen zu	0,50	
	Stk.	Münzen zu	0,20	
	Stk.	Münzen zu	0,10	
	Stk.	Münzen zu	0,05	
	Stk.	Münzen zu	0,02	
	Stk.	Münzen zu	0,01	
Barbestand (Ist-Bestand):				
Saldo lt. Kassabuch (Soll-Bestand):				
☐ Plusbetrag (Überschuss) ☐ Minusbetrag (Fehlbetrag)				
Wie kann diese Differenz entstanden sein?				
Datum				
Grund				
Datum				
Kassier:in/Leitung			Gegenzeichnung	

3.3.3 Allgemeines zur Lohnverrechnung

„Die Lohnverrechnung errechnet das Entgelt der Arbeitnehmer:innen und alle abzuführenden Abgaben (z. B. SV-Beiträge, Lohnsteuer). Mitunter übernimmt die Lohnverrechnung auch die Aufgaben der Personalabteilung und umgekehrt (z. B. Aufnahme neuer Arbeitnehmer:innen, Anmeldung, Krankmeldung, Aufzeichnungen über den Urlaubsverbrauch, Führen der Personalunterlagen, Kündigung).

Mithilfe der Lohnverrechnung und deren Aufzeichnungen werden

- steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Gestaltungsspielräume optimal genutzt,
- durch eine gezielte Aufgliederung der Kosten nach abgegrenzten Unternehmensbereichen Personalkosten kontrolliert und
- die Organisation des Personalwesens optimiert.

Normalerweise wird die Lohnverrechnung ausgelagert und an Lohnverrechnungsbüros oder Steuerberatungskanzleien übergeben. Diese verwenden eine entsprechende Lohnverrechnungssoftware, wie sie auch bei größeren Unternehmen zum Einsatz kommt. Damit lassen sich Lohn- und Gehaltsabrechnungen, alle Lohnabgaben und Abrechnungen an die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK), das Finanzamt (BMF), die Gemeinde bzw. für Arbeitnehmer:innen leicht erstellen. Eine Lohnverrechnungssoftware listet normalerweise auch sämtliche Meldefristen auf (für ÖGK, Finanzamt, Gemeinde).“ (Unternehmensserviceportal 2025a).

Weiterführende Informationen zu Lohnverrechnungen, Übermittlung der Jahreslohnzettel an das Finanzamt, Pendlerpauschale und Kilometergeld:

- www.oesterreich.gv.at
- www.unternehmensserviceportal.at

3.4 Kommunikation und Marketing

Die Alltagskommunikation läuft intuitiv und selbstverständlich ab, es wird unbewusst und nach persönlichen Neigungen, Stimmungen, sozialen Trends und Zwängen kommuniziert. Die Kommunikation in einer Organisation, Einrichtung oder einem Verein muss bewusst systematisch geplant und eingesetzt werden. Dabei orientiert sich das verantwortliche „Kommunikationsmanagement“, meistens die Leitung, an einem oder mehreren Zielen der Organisation, Einrichtung oder einem Verein und hält sich an die Vorgaben und Rahmenbedingungen.

Kommunikationsprozesse können z. B. in sechs Schritten durchgeführt werden:

- Analyse des Auftrags mit den Rahmenbedingungen, des Problems, des Umfelds (Situationsanalyse)
- Festlegen der Kommunikationsziele (Was will ich erreichen?)
- Bestimmen der Zielgruppen (Öffentlichkeiten) (Mit wem will/muss ich kommunizieren?)
- Wahl der Themen, Botschaften, Argumente (Über welche Themen kommuniziere ich? Welche Botschaften vermitteln ich? Welche Argumente bringe ich vor?)
- Bestimmen der adäquaten Kommunikationsinstrumente unter Berücksichtigung von Zeit und personellen wie

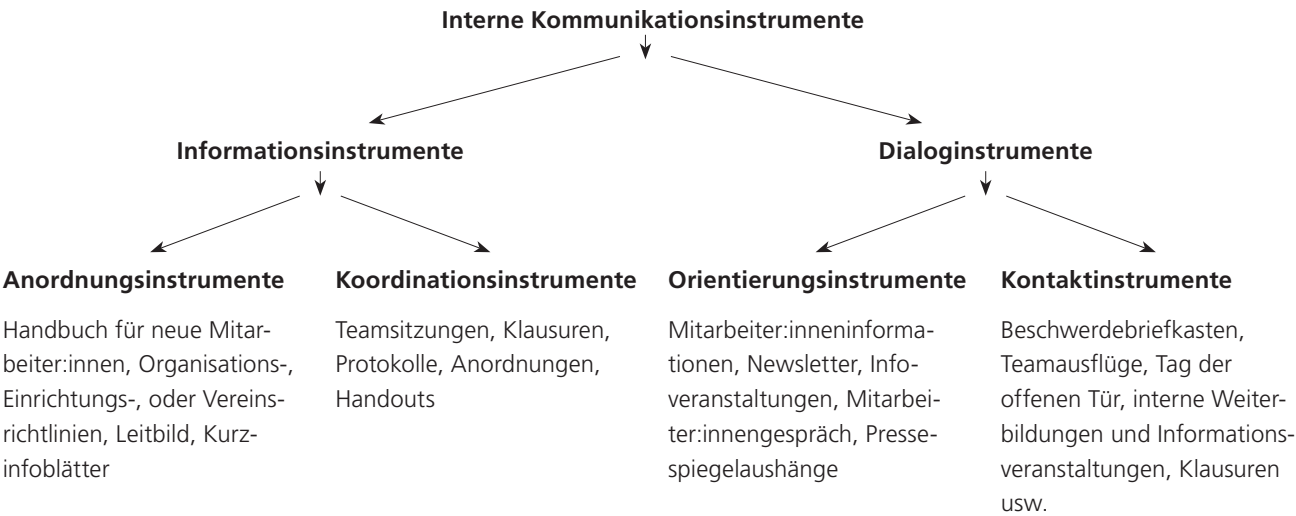
materiellen Ressourcen (Welche Kommunikationsinstrumente setze ich dafür ein?)

- Festlegen der Kontrollsysteme (Wirksamkeits- und Effizienzkontrolle) (Wie überprüfe ich, ob und inwiefern ich die angestrebte Wirkung erzeugt habe?) (Baeriswyl 2015, S. 2).

Eine gute Kommunikationskultur ist wichtig für den produktiven Arbeitsablauf in der Organisation, Einrichtung oder einem Verein. Wichtig für eine reibungslose Kommunikation innerhalb einer Organisation, Einrichtung oder einem Verein sind dabei effiziente Abläufe, angepasste Kommunikationsmittel und die Transparenz. Das Festschreiben von Arbeitsabläufen innerhalb einer Organisation, Einrichtung oder einem Verein – wer welche Verantwortlichkeiten und Tätigkeiten „wann wo und wie“ übernimmt, ist unbedingt notwendig, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

3.4.1 Interne Kommunikation

Interne Kommunikation bezieht sich auf die Kommunikation der Mitarbeiter:innen untereinander und mit der Leitung.



Funktionen: Informationsinstrumente dienen der Erhaltung und Verbesserung der innerbetrieblichen Prozessabläufe, da sie weisende und koordinierende Funktionen erfüllen. Dialoginstrumente haben in erster Linie Orientierungs- und Kontaktfunktionen. Diese sind Voraussetzung für motivierte und in der Organisation, Einrichtung oder einem Verein integrierte Mitarbeiter:innen, die sich mit der Organisation identifizieren und zu einer guten „Unternehmenskultur“ beitragen.

Kommunikationsinhalte: Innerbetriebliche Themen (Projekte, Personal); wirtschaftliche, politische, gesellschaftliche und ökologische Themen, die einen Einfluss auf die Entwicklung der Organisation, Einrichtung oder eines Vereins haben (ebd., S. 4f.).

3.4.2 Externe Kommunikation bzw. Markenkommunikation

"Die Markenkommunikation konzentriert sich auf die Vermittlung der Markenidentität, der Werte und des Nutzens deiner Marke an die Zielgruppe. Sie umfasst die Entwicklung und Umsetzung einer konsistenten Markenbotschaft in allen Kommunikationskanälen und -aktivitäten." (marketing.ch 2023).

Basis für die Markenidentität bildet das Corporate Design, d. h., dass alle Kommunikationsmaterialien einen einheitlichen Look haben und damit einen hohen Wiedererkennungswert erzielen (Laun 2023).

Dabei benötige es nach Laun (ebd.) keines eigenen Designs für die Ansprache junger Menschen, allerdings kann mithilfe anderer Schriftarten oder erweiterten Farbspektren möglicherweise schneller Aufmerksamkeit erzielt werden. Von der Nutzung sogenannter "Jugendsprache" wird eher abgeraten, da es nicht authentisch und nicht immer gewollt wirkt.

Desto zentraler erscheint es, einfache Inhalte zu behandeln und die jungen Menschen emotional anzusprechen (z. B. mit Geschichten mit jugendlichen Testimonials u. ä.). Den Nutzungsgewohnheiten der Jugendlichen entsprechend, haben sich vor allem Videoformate bewährt. Hier gilt es präsent zu sein, aber junge Menschen auch nicht zu drängen. Jugendmarketing und dafür notwendige Schritte brauchen Zeit und müssen langfristig gedacht werden (ebd.).

Was notwendig ist, ist sich, wie bereits bei der internen Kommunikation kurz angesprochen, mit den Wirkungen, die erzielt werden sollen oder bereits erzielt wurden so genannte Kernbotschaften zu signalisieren. So leiten nach Laun (ebd.) Kernbotschaften das Marketing. Diese sollten sich in der Offenen Jugendarbeit an den fünf Wirkungsdimensionen orientieren.

Was nun Kanäle betrifft, betont Laun (ebd.) braucht es zunächst eine "digitale" Heimat, meist eine Website (oder auch nur ein Social Media Kanal), auf der alle Angebote und Inhalte gebündelt werden. Zudem bedarf es an Möglichkeiten, junge Menschen in ihren Lebenswelten anzutreffen (Laun 2023). Dabei zeigen vielfache Erhebungen bei jungen Menschen, dass neben den digitalen Möglichkeiten, Printmaterialien immer noch einen sehr großen Stellenwert im Marketing-Mix einnehmen. Zum einen sind Kinder und Jugendliche das Papier aus dem Ausbildungsbereich gewohnt und zum anderen bleiben diese meist (im Haushalt oder im eigenen Zimmer) länger präsent. Ähnliches trifft auch auf sogenannte Give-Aways zu, die ebenfalls dem Corporate Design entsprechen sollten. Zudem macht es gerade für Jugendliche Sinn, besondere Erlebnisse oder Möglichkeiten zum Dialog zu schaffen, die mit dem eigenen Unternehmen/der eigenen Organisation verknüpft werden. (ebd.).

Wie bereits weiter oben erwähnt, gilt es in der Offenen Jugendarbeit auch weitere Anspruchsgruppen zu berücksichtigen bzw. gerade im Kontext externer Kommunikation, im Blick zu haben (darunter beispielsweise Eltern, Sorgeberechtigte, Pädagog:innen, Multiplikator:innen sowie Bürger:innen, Förder- und Auftragsgeber:innen). Gerade die Wahl der Kanäle spielt hierbei eine prominente Rolle. Für die Erschließung neuer Zielgruppen weist Laun (2023) auf die Bedeutung von "Persönlichkeit und Erlebnis" hin, so gewinnt die Sache, für die eine Organisation steht und/oder anbietet, an Attraktivität und ermöglicht ein "anderes Begreifen". Im Sinne der Ressourcenschonung bewährt sich zudem, Netzwerkpartner:innen in die Vermittlung, Verbreitung zu involvieren. Für eine erste Sammlung wie wer kommuniziert im Bereich der Offenen Jugendarbeit, empfiehlt Laun (ebd.) die so genannte Akteur:innenmap, die zwar an klassische Netzwerkkarten erinnert, die Kommunikationskanäle allerdings näher in den Blick nimmt.

3.4.3 Krisenkommunikation und Gewaltschutzkonzepte

Krisenkommunikation bezweckt, Krisen frühzeitig zu erkennen, diese zu verhindern respektive eine ausgebrochene Krise zu bewältigen. Das Augenmerk liegt sicherlich in der frühzeitigen Erkennung krisensensibler Themen und Probleme. Die Sicherheit und Gesundheit aller Kinder, Jugendlichen, (jungen) Erwachsenen und Mitarbeiter:innen ist ein zentraler Punkt. Zu diesem Zweck werden verschiedene Maßnahmen gesetzt, wie unter anderem eine laufende Information und Schulung der Mitarbeiter:innen. Ferner muss jede:r Besucher:in über die Sicherheitsvorkehrungen in der Organisation, Einrichtung oder des Vereins aufgeklärt werden. Des Weiteren benötigt es Handlungs- und Notfallpläne, in denen Abläufe, Maßnahmen, Verhalten und Vorgehen für diverse Situationen festgelegt wurden – z. B.:

- Einbruch
- Akute Krisen von Besucher:innen
- Medizinische Notfälle, Unfälle
- Eskalierende Konflikte
- Gewaltvorfälle
- Sachbeschädigung
- Festgestellter Konsum von illegalen Drogen und Alkohol in der Einrichtung
- Krankheiten und Verletzungen
- Sexuelle Übergriffe
- Suizidales Verhalten, Tod
- Brand
- Wassereintritt und andere Elementarereignisse
- usw.

Krisenplancheck

Ein Krisenplan sollte für langandauernde Notsituationen Abläufe festlegen und im Kontext von Risikoanalysen idealerweise in ein Gewaltschutzkonzept integriert werden. Zu den Themen zählen Personal, Ressourcen, Koordination und Kommunikation. Anbei werden die wichtigsten Sektionen, die ein Krisenplan aufweisen sollte und wie dies in ein ausführliches, prozessorientiertes Dokument ausgebaut werden kann, als Beispiel dargestellt (ComputerWeekly.de 2019, o. S.):

Organisation und Vorschriften

Rahmenbedingungen und Ziele des Krisenplanes müssen vorgegeben werden. Es muss erklärt werden, welche Aufgaben die Mitglieder des Krisenteams im Notfall übernehmen sollen (etwa Evakuierung und Erste Hilfe). Welche gesetzlichen Vorschriften sind zu beachten und wie sollten Polizei, Feuerwehr usw. hinzugezogen werden? Man sollte definieren, wer Zugang zum Krisenplan hat und wie viele Kopien es davon gibt.

Evakuierungsplan

Festlegung des Procedere bei Evakuierungen und Verantwortlichkeiten.

Reaktionsstrategie

Rahmenbedingungen müssen festgelegt werden, wie man mit der Krise fertigwerden will. Dazu gehören Rollen und Verant-

wortlichkeiten der Team-Mitglieder, Befehlsstrukturen, Kriterien der Krisentypen und Antworten für spezifische Ereignisse.

Kommunikation und Benachrichtigungen

Richtlinien sollen aufgestellt werden, wer in welcher Reihenfolge benachrichtigt werden sollte. Eine detaillierte Kontaktliste sollte auflisten, wie Team-Mitglieder, Lieferanten, Polizei, Feuerwehr und sonstige Behörden erreicht werden können. Rollen und Verantwortlichkeiten sollten aufgeführt sein. Ein Prozess sollte festgelegt werden, wie Team-Mitglieder schnell benachrichtigt und deren Standort und Sicherheit festgestellt werden können.

Medien-Management

Richtlinien müssen festgelegt werden, wie mit den Medien während und nach dem Zwischenfall umgegangen wird.

Krisenprozesse

Bei einem Zwischenfall sollten die Mitglieder des Krisen-Teams übereinkommen und den Schweregrad einstufen. Dementsprechend sollte die Anfangsreaktion ausfallen. Spezifische Antworten sollten auf den jeweiligen Zwischenfall abgestimmt sein. Bei einem Feuer im Gebäude wird das anders aussehen als bei einer Überschwemmung. Folgeprozesse sollten festgelegt werden, wenn ein Zwischenfall eskaliert. Die Anweisungen sollten logisch und leicht verständlich sein.

Interaktion mit anderen Plänen

Bewusstsein und Training

Trainingsprogramme für Team-Mitglieder sollten entwickelt und mit ihnen durchgeführt werden. Es muss sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter:innen den Krisenplan zur Kenntnis nehmen und sich in weiterer Folge dem gemeinsamen Gewaltschutzkonzept verpflichten.

Den Plan testen

In regelmäßigen Abständen sollte getestet werden, ob der Plan funktioniert.

Den Plan aktuell halten

Der Plan sollte jährlich oder gegebenenfalls öfters aktualisiert werden.

Glossar erstellen

Ein Glossar mit wichtigen Begriffen und Abkürzungen sollte zusammengestellt werden.

Anhänge

Das letzte Element eines Krisenplanes sind die Anhänge. Dazu gehören:

- Szenarien für definierte Zwischenfälle (Risikoanalysen)
- Formulare und Checklisten
- Organisationspläne
- Pläne der Ausweichstandorte
- Kontaktlisten

3.4.3.1 Gewaltschutzkonzepte in der Offenen Jugendarbeit

Gewaltschutzkonzepte zur Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation.

Damit es nicht dem Zufall überlassen bleibt, ob Jugendliche geschützt werden, braucht auch Prävention in Einrichtungen und Institutionen der Offenen Jugendarbeit einen Plan: ein Gewaltschutzkonzept. Institutionen und Einrichtungen des Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialsektors, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, stehen vor der Herausforderung, sich zu einem sicheren Ort zu entwickeln. Institutionen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, müssen diesen jungen Menschen geschützte Räume anbieten können. Es müssen Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko senken, zum Tatort von sexueller Gewalt zu werden. Zudem sollen Jugendliche in der Institution Hilfe durch kompetente Ansprechpersonen finden, wenn ihnen dort oder andernorts – beispielsweise im familiären Umfeld – (sexuelle) Gewalt angetan wird.

Die Entwicklung und Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten liegt in der Verantwortung der Leitung einer Institution. Wichtig ist, dass es ihr frühzeitig gelingt, die Mitarbeitenden zu motivieren, sich aktiv an diesem Organisationsentwicklungsprozess zu beteiligen und ihre spezifische Perspektive einzubringen. In diesem Prozess sollte sich die Institution von Beginn an von einer spezialisierten Fachberatungsstelle begleiten lassen. Neben Erfahrung und Fachkompetenz hat die Fachberatungsstelle den unabhängigen Blick von außen, der Betriebsblindheit und die damit verbundenen Auslassungen verhindern, aber auch Dynamiken innerhalb der Institution erkennen kann, die im Konzept berücksichtigt werden müssen (UBSKM 2019, o. S.).

Der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit hat den Verein Hazissa, Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt (www.hazissa.at), mit der Erstellung eines entsprechenden Handlungsleitfadens beauftragt und gemeinsam umgesetzt. Der Leitfaden zur Prävention und Intervention – Schutz vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen der Offenen Jugend-

arbeit soll Akteur:innen der Offenen Jugendarbeit in der Auseinandersetzung mit dem Thema von sexualisierter Gewalt in der Offenen Jugendarbeit ermutigen und diese bestärken, die gelebte Praxis zu reflektieren und zu strukturieren.

Der Leitfaden (auf www.dv-jugend.at downloadbar) führt zu-nächst in das Thema der sexualisierten Gewalt ein und behandelt im Anschluss auf theoretischer Ebene die Lebensphase „Jugend“ wie auch die Offene Jugendarbeit an sich. Die folgenden vier Kapitel nehmen verschiedene Formen und Rahmenbedingungen sexualisierter Gewalt in den Blick und bieten zudem Bausteine der Prävention sowie auch Interventionspläne an. Abschließend werden Ansprüche an ein präventives Angebot erläutert. Im Anhang befinden sich in weiterer Folge Vorlagen zur Beobachtungsdokumentation sowie Mitteilungspflicht, auf welche auch im nächsten Kapitel des Handbuchs Bezug genommen wird.

3.4.3.2 Mitteilungspflicht an die Kinder- und Jugendhilfe

Folgende Information ist entnommen aus gewaltinfo.at des Bundeskanzleramts Österreichs (o. J.d):

„Ziel der Mitteilungspflicht

- Aufdeckung von Kindeswohlgefährdungen durch Einbeziehung des Wissens von Berufsgruppen und Institutionen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten
- Gewährleistung des Kinderschutzes und Gewährung von Hilfen für betroffene Familien

Wer ist mitteilungs-pflichtig?

- Gerichte, Behörden, Polizei und sonstige Organe der öffentlichen Aufsicht (z. B. Gerichte, Familien- und Jugendgerichtshilfe, Schulbehörden, Bundespolizei)
- Einrichtungen zur Betreuung oder zum Unterricht von Kindern und Jugendlichen (z. B. Kindergärten, Kinderkrippen, Schulen, Horte, Einrichtungen zur außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit)
- Personen, die freiberuflich die Betreuung und den Unterricht von Kindern und Jugendlichen übernehmen z. B. Tageseltern
- psychosoziale Beratungseinrichtungen wie Kinder- und Jugendanwaltschaften, Familien-, Frauen- oder Erziehungsberatungsstellen, Kinder- oder Gewaltschutzzentren, Frauenhäuser
- private Kinder und Jugendhilfeeinrichtungen
- von der Kinder- und Jugendhilfe beauftragte freiberuflich tätige Personen

- Kranken- und Kuranstalten sowie Einrichtungen der Hauskrankenpflege
- Angehörige von gesetzlich geregelten Gesundheitsberufen (z. B. Arzt, Zahnarzt/Zahnärztin, klinische Psychologie, Gesundheitspsychologie, Psychotherapie, Hebammen, Ergotherapie, Logopädie, diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen, Heilmassage und Musiktherapie).

Die Mitteilungspflicht trifft immer die Einrichtung, sofern die mitteilungs-pflichtigen Personen ihre Tätigkeit nicht selbständig ausüben. Welche Person konkret die Mitteilung zu erstatten hat, ist nach den organisations-internen Dienstvorschriften und Kommunikationsregeln zu beurteilen. Bei Dissens über das Vorliegen eines Gefährdungsverdachts innerhalb der Organisation bleibt das Recht zur Mitteilung an die Kinder- und Jugendhilfe, es sind jedoch dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen zu beachten.

Wann besteht eine Mitteilungspflicht?

Diese besteht, wenn

- ein begründeter Verdacht vorliegt, dass ein konkretes Kind misshandelt, sexuell missbraucht, vernachlässigt wird oder wurde oder sonst erheblich gefährdet ist,
- die Gefährdung nicht durch eigenes fachliches Tätigwerden abgewendet werden kann und
- die Wahrnehmung der Gefährdung im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erfolgt.

Der Verdacht muss sich auf eine aktuell vorliegende Gefährdung beziehen bzw. müssen in der Vergangenheit liegende Ereignisse eine gefährdende Auswirkung auf die Gegenwart haben. Ein begründeter Verdacht liegt vor, wenn konkrete – über Vermutungen hinausgehende – Anhaltspunkte für die Gefährdung vorliegen und sich die Anhaltspunkte auf ein konkretes, namentlich bekanntes Kind beziehen. Anhaltspunkte ergeben sich aus eigenen Wahrnehmungen, Erzählungen des Kindes/Jugendlichen und fachlichen Schlussfolgerungen. Über den eigenen Aufgabenbereich hinausgehende Nachforschungen sind nicht notwendig, einfache Nachfragen hingen schon.

Erfüllung der Mitteilungspflicht

Die Gefährdungsmittteilung ist zu erstatten, sobald die Einschätzung über Vorliegen eines konkreten Verdachts getroffen ist und hat schriftlich zu erfolgen. Zur Qualitätssicherung wird die Verwendung des vom Bundeskanzleramt zur Verfügung gestellten Formulars empfohlen.

Die Mitteilung ist an den örtlich zuständigen Kinder- und Jugendhelfeträger zu übermitteln. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach Wohnsitz des Kindes nicht nach dem Standort der meldepflichtigen Einrichtung.

Inhalt der Mitteilung

Die Gefährdungsmitteilung muss folgende Daten beinhalten:

- eigene Wahrnehmungen, Erzählungen Betroffener, Mitteilungen Dritter – soweit für die Erläuterung des Verdachts notwendig,
- fachliche Schlussfolgerungen, die Verdacht der Kindeswohlgefährdung begründen,
- Namen und Identifikationsdaten von Kind und Eltern
- Namen und Kontaktdaten der Mitteilungspflichtigen – anonyme Mitteilung ist nicht möglich

Wer ist zur Mitteilung an den Kinder- und Jugendhilfeträger berechtigt?

Jede Person ist berechtigt, eine Kindeswohlgefährdung der Kinder- und Jugendhilfe zu melden, z. B. Nachbarn, Bekannte, Verwandte der Familie etc.

Wenn Sie weder "einfach wegschauen" noch gleich zur Polizei gehen wollen, ist eine Meldung bei der Kinder- und Jugendhilfe eine gute Möglichkeit, eine Abklärung einzuleiten. Der Kinder- und Jugendhilfeträger ("Jugendamt") muss Meldungen nachgehen und kann professionell die Situation einschätzen und handeln. Das Jugendamt kann dem Kind bzw. der Familie Hilfe anbieten und ist nicht zur Anzeige verpflichtet.

Den Kinder- und Jugendhilfeträger erreichen Sie über die zuständigen Magistrate bzw. bei Ihrer Bezirkshauptmannschaft. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach Wohnsitz des Kindes. Eine Abfrage zum Auffinden des zuständigen Kinder- und Jugendhilfeträgers nach Gemeinde bzw. nach Postleitzahl finden Sie über den Link "Kinder- und Jugendhilfeträger" in der nachstehend verlinkten Webseite „Verständigung des Kinder- und Jugendhilfeträgers“: www.oesterreich.gv.at.

Bitte beachten Sie, dass die Übermittlung der Mitteilung per E-Mail an sich keine sichere Übermittlungsform darstellt. Erkundigen Sie sich zunächst beim zuständigen Kinder- und Jugendhilfeträger (Magistrate bzw. Bezirks-hauptmannschaft), wie die Mitteilung erstellt und übermittelt werden soll (per Post, per E-Mail, Online). Manche stellen für die Mitteilung auch eigene Formulare oder Webservices zur Verfügung.

Mitteilung an die Kinder und Jugendhilfe bei Verdacht der Kindeswohlgefährdung

Bitte beachten Sie die Bestimmungen zur Mitteilungspflicht der verschiedenen Berufsgruppen und Institutionen!

Daten des Kindes / der Kinder oder des/der Jugendlichen

Name(n)

Geburtsdatum oder Alter

Adresse

Telefonnummer

Daten der Eltern oder der Sorgeberechtigten

Name(n)

Adresse

Telefonnummer

Mitteilung

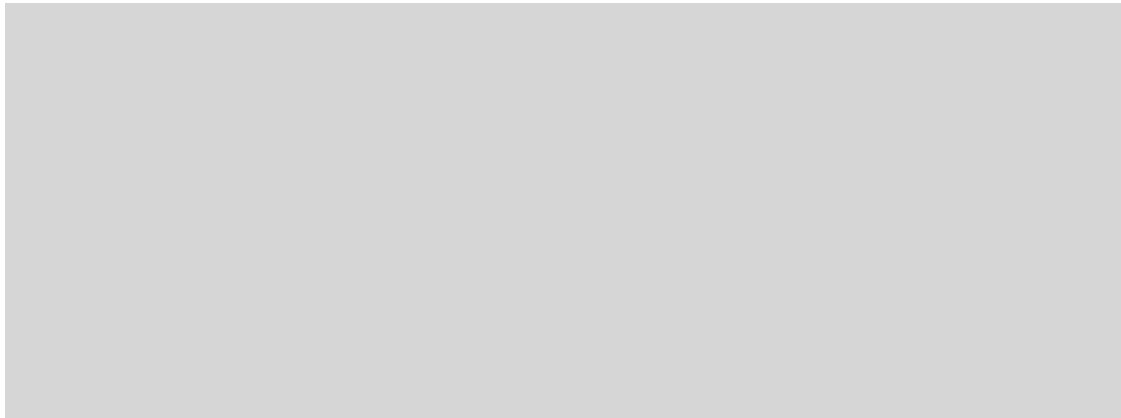
Grund der Mitteilung (Bitte ankreuzen.)

- ☐ Vernachlässigung
- ☐ Gewalt / Misshandlung
- ☐ Sexuelle Gewalt
- ☐ Sonstige Kindeswohlgefährdung

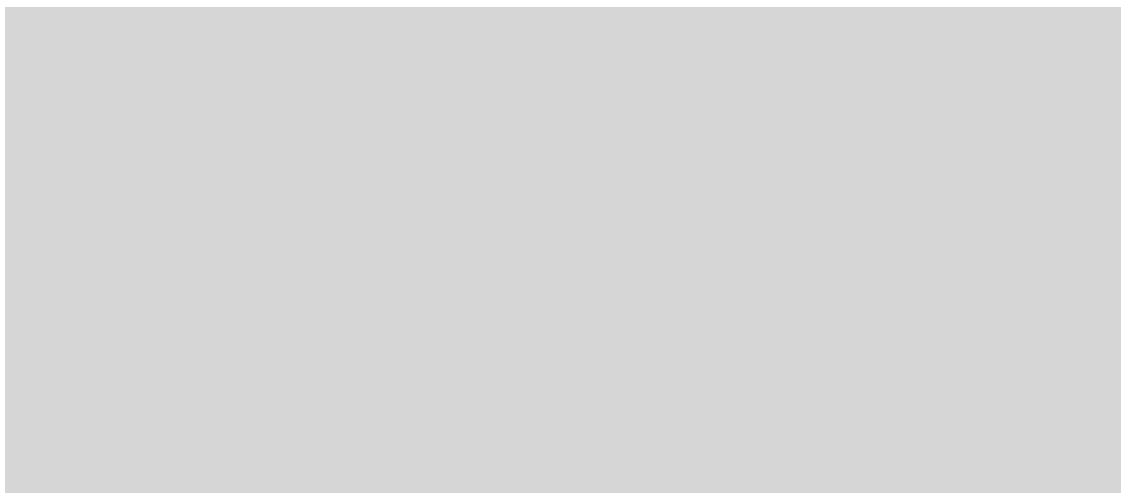
Worauf stützt sich der Verdacht? (Bitte ankreuzen.)

- ☐ Eigene Beobachtung
- ☐ Aussagen Betroffener
- ☐ Aussagen Dritter

Was ist der Anlass für die Mitteilung?



Was ist passiert? Wann? Wo? Wie oft?



Was sagt das Kind bzw. der/die Jugendliche dazu?

Was sagen die Eltern/Oborgerechtigten dazu?

Worin sehen Sie die Gefährdung des Kindeswohls?

Derzeitiger Aufenthaltsort des Kindes / der Kinder bzw. des/der Jugendlichen (sofern dieser von der zuvor eingegebenen Adresse abweicht)



Zusätzliche Informationen



Daten des Mitteilers / der Mitteilerin

Name

Institution

Adresse

Telefonnummer

Zeiten der Erreichbarkeit

E-Mail

Bezug zum Kind bzw. den Eltern/teilen (Lehrer:in, behandelnde:r Arzt/Ärztin oder Psychotherapeut:in, Nachbar:in, Verwandte, ...)

Hinweis zu datenschutzrechtlichen Informationen gemäß Art 13 DSGVO

Das Bundeskanzleramt stellt in der Website gewaltinfo.at dieses Formular zur Mitteilung an die Kinder- und Jugendhilfe bei Kindeswohlgefährdung lediglich zur allfälligen Nutzung zur Verfügung.

Die Mitteilung ist ausschließlich an die zuständigen Kinder- und Jugendhilfeträger (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrate der Städte) zu übermitteln.

Es gelten dabei deren datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Eine Abfrage zum Auffinden der zuständige Kinder- und Jugendhilfeträger Ihrer Gemeinde bzw. nach Postleitzahl finden Sie über den Link „Kinder- und Jugendhilfeträger“ in der Webseite [Verständigung des Kinder- und Jugendhilfeträgers \(oesterreich.gv.at\)](http://Verständigung-des-Kinder-und-Jugendhilfeträgers.oesterreich.gv.at).

Für allfällige Anfragen an das Bundeskanzleramt per E-Mail gelten die Datenschutzbestimmungen des Bundeskanzleramts (siehe [Datenschutzerklärung in gewaltinfo.at](http://Datenschutzerklärung-in-gewaltinfo.at)).

Unterzeichnung der Mitteilung

Datum

Digitale oder händische Unterschrift

3.5 Verwaltung

Die Organisationsverwaltung ist eigentlich die Verwaltung der Verwaltung. Sie übernimmt Querschnittsaufgaben wie z. B. Personaleinstellung und Fortbildung, Entlohnung und Organisationsentwicklung. Dadurch wird die Funktionstätigkeit der Verwaltung gewährleistet.

„Organisationsstrukturen sind ein wichtiger Bestandteil der Objekte, auf denen eine Organisationsverwaltung beruht. Grundlegende Arbeiten, die unterschiedliche Konstruktionsprinzipien für Organisationsstrukturen hervorgebracht haben, finden sich im Bereich der Organisationslehre. (...) Ein weiteres Ziel der Organisationsverwaltung ist die formal definierte und durch ein Programmsystem automatisierte Auftragserteilung gemäß den in der Aufbauorganisation definierten Weisungsberechtigungen. Ein erteilter Auftrag wird im allgemeinen von der entsprechenden Stelle durch eine oder mehrere Handlungen durchgeführt. Beispielsweise kann dies das Bohren eines Loches oder das Erstellen eines Berichtes sein. Der Begriff Handlung wird in der wissenschaftstheoretischen Literatur in seiner Bedeutung diskutiert. (...) Einer Stelle ist das Ausführen einer Handlung in den meisten Fällen nicht freigestellt, sondern geboten. In anderen Fällen ist das Ausführen auch erlaubt (aber nicht geboten), wenn beispielsweise eine Aufgabe an mehrere Stellen zugewiesen wurde und nur von einer zu

erledigen ist. Neben gebotenen Handlungen gibt es auch erlaubte, freigestellte und verbotene. Welche Handlungen allgemein oder in einer konkreten Situation geboten, verboten, erlaubt oder freigestellt sind, wird durch Normen festgelegt.“ (Bußler 1998, S. 81).

Das Ziel einer Auftragserteilung ist eine Formalisierung. „Die Deontik setzt Begriffe wie Gebotensein oder Verbotensein in Beziehung und ist damit Voraussetzung einer Formalisierung.“ (ebd.).

PART IV

QUALITÄTSSICHERUNG UND -ENTWICKLUNG IN DER OFFENEN JUGENDARBEIT

Um Ergebnisse, die mit Angeboten der Offenen Jugendarbeit erzielt werden, auch sinnvoll beurteilen und einordnen zu können, sollte bereits bei der Konzeption dieser und der Festlegung von Zielen definiert werden, wie und woran Erfolg oder Misserfolg „gemessen“ werden sollen.

Woran bemerkt man, ob die Angebote auch die gewünschten Wirkungen und Erfolge nach sich ziehen? Welche nicht intendierten oder gar unerwünschten Ergebnisse wurden erzielt? Was sind die Erfolgsindikatoren? Diese „Messung“ von Ergebnissen und Wirkungen bezeichnet man als „Evaluation“:

„Evaluation ist der Prozess der Beurteilung des Wertes (...), der Qualität und/oder der Berechtigung eines Evaluationsgegenstandes (z.B. einer staatlichen Massnahme). Evaluation bedient sich (meist) sozialwissenschaftlicher Methoden der systematischen Sammlung und Analyse von Daten, (...), um zu ihren Urteilen über den Evaluationsgegenstand zu kommen. Die am häufigsten angewandten Beurteilungskriterien sind ZWECKMÄSSIGKEIT, WIRKSAMKEIT, WIRTSCHAFTLICHKEIT und, seltener, NACHHALTIGKEIT. (...) Evaluation ist sowohl ein Prozess (Sammeln, Analysieren und Interpretieren von Daten), als auch ein Produkt (Berichterstattung, Schlussfolgerungen und Empfehlungen für zukünftiges Handeln).“ (Eidgenössisches Department des Inneren 2005, S. 6).

Im Kontext Sozialer Arbeit bedeutet das, „dass es der Evaluation darum geht, eine bestimmte Maßnahme dahingehend zu untersuchen, ob und mit welchem Aufwand sie ihr Ziel erreicht (bzw. nicht und warum nicht erreicht) und welche Wirkung sie insgesamt auf die betreffende Praxis hat.“ (König 2007, S. 37).

„So, wie sämtliche in der empirischen Sozialforschung bekannten Untersuchungsdesigns für Evaluationsstudien ver-

wendet werden können, lassen sich auch alle Erhebungsmethoden einsetzen.“ (Stockmann 2006, S. 242.). Dennoch gilt es im Kontext von Evaluationspraxis im Blick zu behalten, dass Leistungen Sozialer Arbeit nur sehr bedingt einer sauberen wissenschaftlichen Ursache-Wirkungs-Messung unterzogen werden können:

„Da das Ziel von Wirkungsevaluationen darin besteht, mit größtmöglicher Zuverlässigkeit festzustellen, ob eine Intervention die intendierten Wirkungen auslöst, sind die Einflüsse anderer Faktoren, die ebenfalls für die gemessenen Veränderungen verantwortlich sein könnten, auszuschließen. (...) Diese Aufgabe stellt eine der größten Herausforderungen einer Evaluation dar. Dies liegt vor allem daran, dass die soziale Welt einen hohen Komplexitätsgrad aufweist, d.h. die meisten sozialen Phänomene auf vielen Ursachen basieren.“ (Stockmann 2006, S. 104f.).

Dieser Tatsache, dass nämlich „die soziale Welt einen höheren Komplexitätsgrad aufweist“ (als etwa eine Versuchsanordnung in einem sterilen Forschungslabor) ist es v. a. geschuldet, dass bei der Beurteilung von Leistungen Sozialer Arbeit mit der Feststellung konkreter Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge sehr vorsichtig umgegangen werden sollte, und zwar umso mehr, je freiwilliger, niederschwelliger und unverbindlicher sich das Setting zwischen Leistungserbringer:innen und Adressat:innen gestaltet.

Und diese Komplexität ist es auch, die dazu führt, dass eine Anzahl sozialwissenschaftlicher Messverfahren auch und gerade im Bereich der Offenen Jugendarbeit nicht sinnvoll zum Einsatz gelangen kann – so wird etwa der Versuch, die Wirksamkeit von Angeboten eines Jugendzentrums anhand zufällig gebildeter Untersuchungs- und Kontrollgruppen zu ermit-

teln, wohl an der sozialen Realität scheitern. Doch auch wenn eine solche Studie tatsächlich zustande käme, hätten ihre Ergebnisse nur geringe Aussagekraft bezüglich des „Normalbetriebs“ in diesem Jugendzentrum und gar keine über andere Jugendzentren. Bei der Auswahl der Evaluationsmethoden ist also besonders darauf zu achten, realistisch zu bleiben (auch gegenüber den Auftraggeber:innen) und solche Methoden anzuwenden, die dem Untersuchungsgegenstand auch wirklich angemessen sind. Wie bereits in Part I, Kapitel 2.5, kurz erwähnt, bilden hierfür in der Offenen Jugendarbeit definierte Wirkungsdimensionen und -ziele den Bezugsrahmen.

Im Zuge des Projekts Partizipative Qualitätsentwicklung in der Offenen Jugendarbeit wurden – wie auch in der Publikation, "Offene Jugendarbeit in Österreich. Ein Handbuch" (bOJA 2021, S. 114 f.) näher beschrieben – auf der Basis von Zielen und Leistungen fünf solcher Wirkungsdimensionen für die Offene Jugendarbeit definiert (bOJA 2021, S. 116-117):

1 Kompetenzerweiterung

Ziel: Kinder und Jugendliche erhalten Unterstützung bei der Erweiterung ihrer Handlungskompetenz.

Leistung: Offene Jugendarbeit fördert informelles Lernen und initiiert gezielt nicht-formalisierte („sozialpädagogische“) Bildungsprozesse.

Wirkung: Dadurch erfahren junge Menschen eine Erweiterung ihrer Handlungskompetenz („Lebensgestaltungskompetenz“). (ebd., S. 116).

2 Identitätsentwicklung

Ziel: Kinder und Jugendlichen erhalten Unterstützung bei der Ausbildung ihrer Identität.

Leistung: Offene Jugendarbeit fördert die Begegnung und Auseinandersetzung mit Werten und Normen der sozialen Umwelten, sie bietet die „Einbettung“ in ein soziales Netzwerk und ermöglicht Zugehörigkeits- und Anerkennungserfahrungen.

Wirkung: Dadurch erzielen junge Menschen Fortschritte in der Ausbildung ihrer Identität. (ebd., S. 116).

3 Alltagsbewältigung

Ziel: Kinder und Jugendliche erhalten Unterstützung bei der Bewältigung ihres Alltags.

Leistung: Offene Jugendarbeit stellt jungen Menschen ein niederschwelliges sozialpädagogisches Beratungsangebot zur Verfügung.

Wirkung: Dadurch werden Kinder und Jugendliche darin unterstützt, Herausforderungen ihres Alltags zu bewältigen, Bedürfnisse zu stillen, Probleme zu lösen und sich die dafür notwendigen Ressourcen zu verschaffen. (ebd., S. 117).

4 Interessenvertretung

Ziel: Die Interessen von Kindern und Jugendlichen werden bei politischen Entscheidungen berücksichtigt.

Leistung: Offene Jugendarbeit tritt öffentlich für die Interessen junger Menschen ein und bringt ihr jugendspezifisches fachliches Know-how in aktuelle jugendpolitische Diskussionen auf den verschiedenen politischen Ebenen ein.

Wirkung: Dadurch trägt sie dazu bei, dass die Interessen junger Menschen Gehör finden und bei politischen Entscheidungen berücksichtigt werden. (ebd., S. 117).

5 Partizipation

Ziel: Kinder und Jugendliche können sich an politischen Entscheidungsprozessen aktiv beteiligen.

Leistung: Offene Jugendarbeit setzt bewusst Aktivitäten zur Wahrung und Ausweitung der Rechte von Kindern und Jugendlichen auf Beteiligung und Mitbestimmung.

Wirkung: Dadurch trägt sie dazu bei, dass junge Menschen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Zusammenleben teilhaben können. (ebd., S. 117).

1 Das Prozessmodell Qualitätsdialog

Seit mehr als 10 Jahren begleitet der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit im Auftrag der Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft; FA Gesellschaft – Prozesse der (regionalen) Bedarfserhebung und Angebotsplanung, seit 2011 auch Evaluationsprozesse von Angeboten der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark.

2012 entstand eine vertiefte Kooperation mit beteiligung.st, die Fachstelle für Kinder-, Jugend- und BürgerInnenbeteiligung unter dem Label blickpunkt.jugend.

Ergänzend zur Konzeptentwicklung wurde in diesem Zusammenhang auch ein zusätzliches Angebot, das Prozessmodell Qualitätsdialog, ins Leben gerufen.

Inhaltlich wie strukturell ist das Modell stark an die von Deinet, Szlapka & Witte (2008, S. 87-110) beschriebenen Bausteine der Qualitäts- und Wirksamkeitsdialoge angelehnt.

Das Prozessmodell Qualitätsdialog ist ein multiperspektivisches Evaluationsmodell zur Sichtbarmachung und Qualitätsverbesserung der Offenen Jugendarbeit. Dabei bedient man sich qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden, um den Forschungsgegenstand, die Offene Jugendarbeit, zu untersuchen und das Handlungsfeld weiterzuentwickeln.

Der Qualitätsdialog soll dabei einen dialogischen Prozess initiieren, der die Auseinandersetzung mit der Qualität der eigenen Arbeit fördert. Es soll eine Dialogkultur bestärkt werden, die es erlaubt, offen und konstruktiv mit den Ergebnissen der Arbeit im Handlungsfeld umzugehen und basierend auf den Einschätzungen aller Beteiligten die Angebotsstrukturen der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark weiterzuentwickeln.

1.1 Zugang und Voraussetzungen

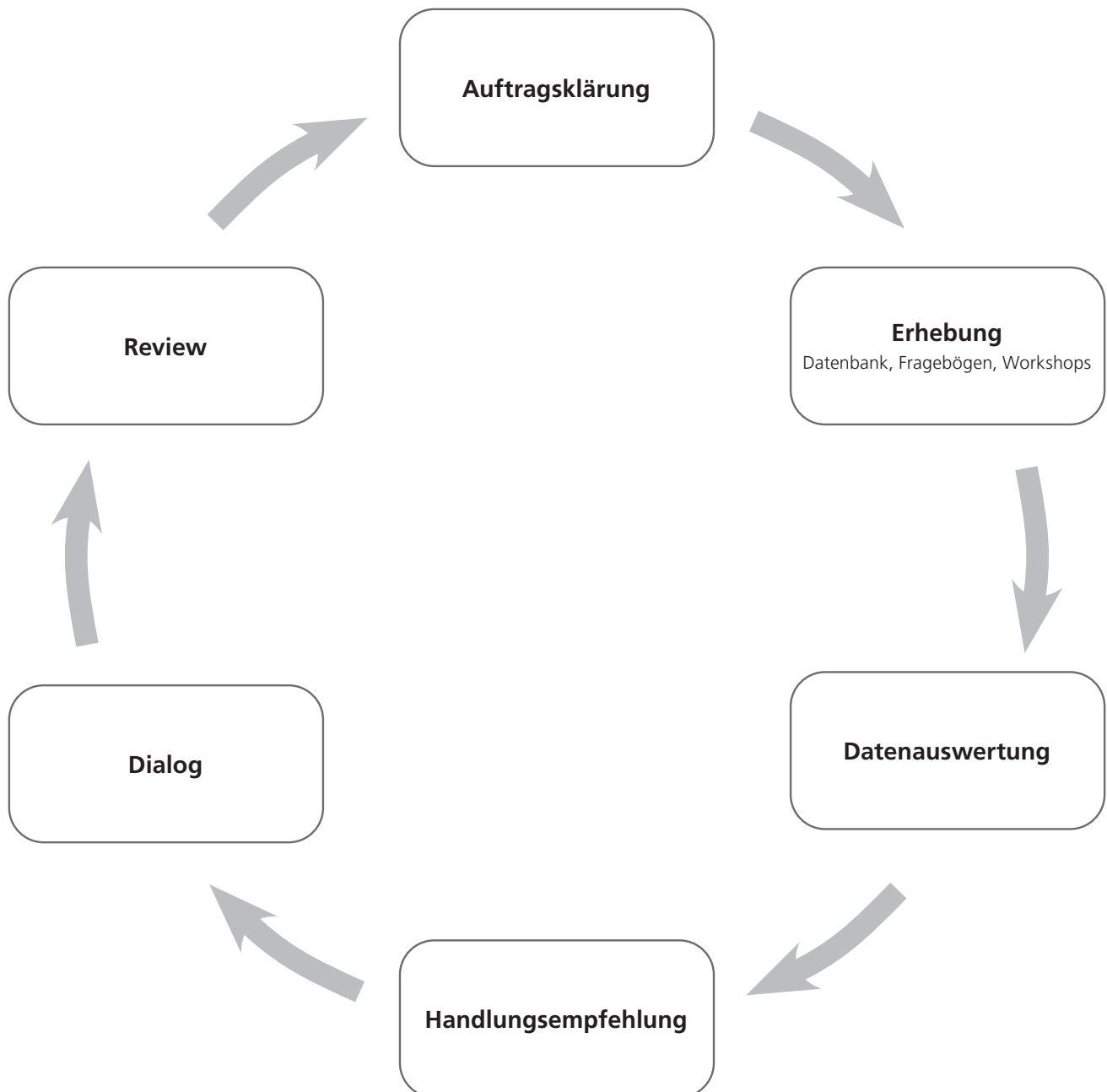
- Die Teilnahme an einem Qualitätsdialog erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis, kein Angebotsstandort wird ohne eine aktive Willensbekundung der jeweiligen Träger:innenorganisation evaluiert.
- Qualitätsdialoge finden grundsätzlich auf Standortebene statt.
- Die Entscheidung darüber, welche kommunalen/regionalen Stakeholder in den Prozess einbezogen werden sowie über eine allfällige Veröffentlichung der Ergebnisse liegt bei den Fachkräften des Standorts.
- Den beteiligten Träger:innenorganisationen werden Vergleichswerte (Benchmarks) angeboten, anhand derer sie ihren Standort im gesamtsteirischen sowie im regionalen Kontext einordnen können. Diese Daten werden nicht als Kennzahlen im Sinne eines wertenden Vergleichs verwendet, da die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der einzelnen Standorte (Größe des Einzugsgebietes, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Schulstandorte etc.) einen direkten Vergleich nicht sinnvoll bzw. legitim erscheinen lassen.
- Der Aufwand der beteiligten Träger:innenorganisationen und Teams soll sich in einem problemlos zu bewältigenden Ausmaß bewegen. Den Hauptaufwand tragen die mit der Prozessbegleitung beauftragten Organisationen Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit und beteiligung.st.
- Der Durchlauf eines Qualitätsdialogs soll insgesamt nicht länger als drei Monate dauern, alle Beteiligten (Fachkräfte, Stakeholder und Jugendliche) sollen möglichst zeitnah über die Ergebnisse informiert werden.
- Aus dem Qualitätsdialog werden einige wenige konkrete und verbindliche Meilensteine und Maßnahmen abgeleitet, deren Umsetzung im Zuge eines Review-Termins im Folgejahr auch gemeinsam überprüft wird.
- Nicht zuletzt bildet ein fehlertolerantes, offenes Klima die Grundlage für einen funktionierenden Qualitätsdialog. Niemand soll aufgrund von Fakten, die im Laufe des Prozesses zutage treten (wie z. B. Unzufriedenheit mit Auftraggeber:innen) eine Kürzung oder Einstellung der finanziellen Förderung durch das Land Steiermark oder durch die Standortgemeinde befürchten müssen (Gregorz & Maier 2015, S. 22-29).

1.2 Qualitätskreislauf

Der Qualitätsdialog soll nicht als singuläres Ereignis wahrgenommen und dann als erledigt „abgehakt“ werden, sondern vielmehr als Prozess der ständigen Auseinandersetzung mit

der Qualität der eigenen Arbeit in die Abläufe der beteiligten Organisation implementiert werden. In anderen Worten: Ein Qualitätskreislauf soll in Gang gesetzt werden.

Kreislaufmodell Qualitätsdialog

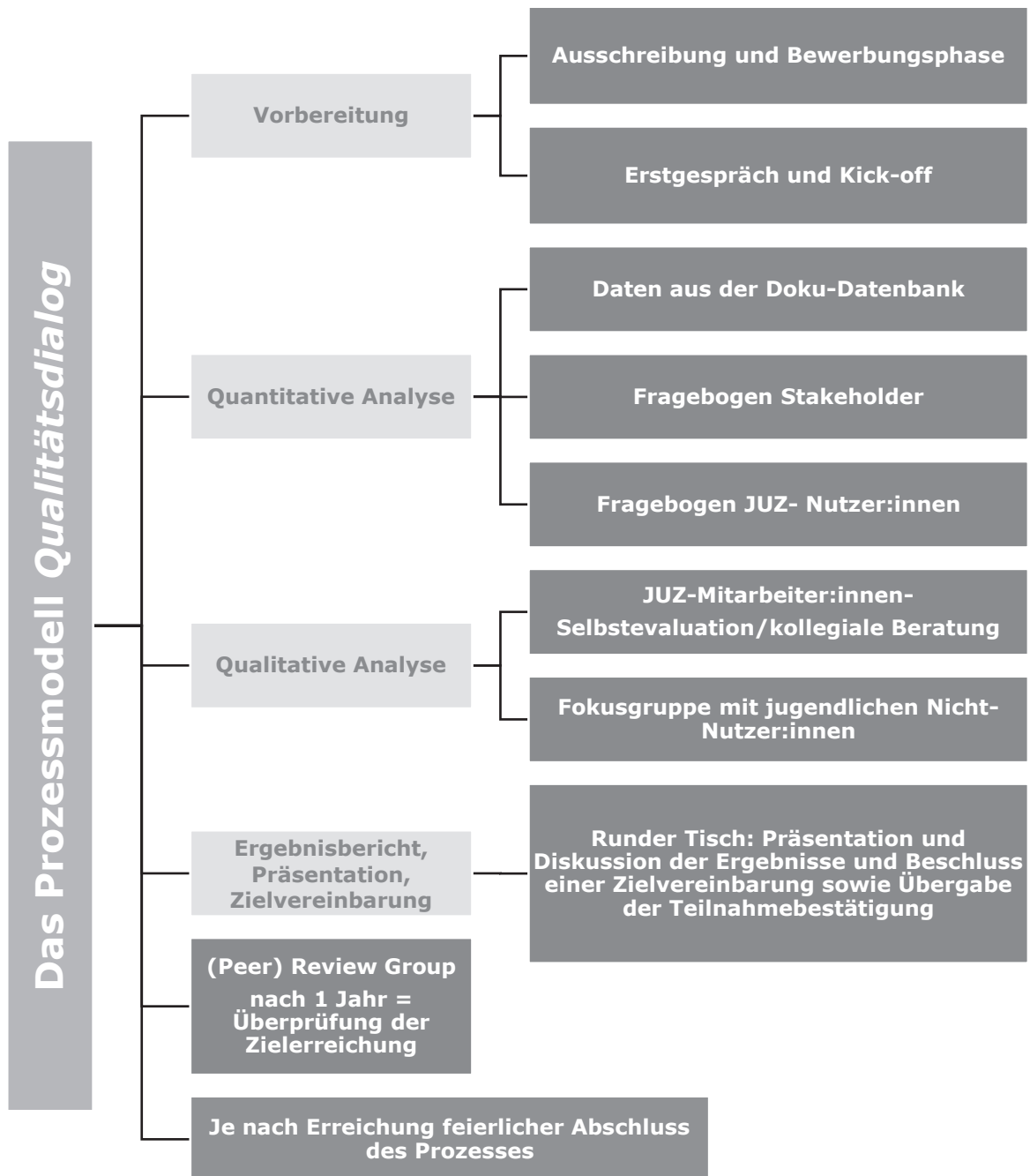


Quelle: Walzl-Seidl, Deimel-Scherzer, Steiner, Rankl & Egger (2024).

1.3 Methodik und Grundlagen

Wie bereits eingangs erwähnt, handelt es sich bei der Methodik um einen Mix qualitativer sowie quantitativer Forschungsinstrumentarien. Die Abfolge wie auch die Ausgestaltung kann in Abstimmung mit dem Untersuchungsobjekt bzw. der Offenen Jugendarbeit und der jeweiligen Kommune variieren.

Ablauf Prozessmodell Qualitätsdialog



1.3.1 Daten aus der Dokumentationsdatenbank der Offenen Jugendarbeit Steiermark

Seit 2010 müssen wichtige Kennzahlen der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark in einer landesweit verfügbaren Dokumentationsdatenbank erfasst und zugänglich gemacht werden.

Aufgrund dieser Erfassung bekommt man einen Überblick über die erreichten Personen und erzielten Kontakte. Man kann Entwicklungen und Trends beispielsweise zur Geschlechterverteilung und zu den Alterskohorten ablesen. Zudem kann man Berechnungen zur Nutzungsintensität bzw.

zu den Stammbesucher:innen erstellen. Der große Vorteil dieser Datenbank ist zudem die Möglichkeit, Benchmarks zu erzielen. Man kann die einzelnen Werte mit den gesamtsteirischen Werten vergleichen und so ungefähr eine Einordnung treffen – immer vor dem Hintergrund, dass der Standort nur bedingt vergleichbar ist (Einzugsgebiet, potenzielle Zielgruppe, Schulstandort etc.). Am Ende des vorliegenden Parts wird noch detaillierter auf die Dokumentation in der Offenen Jugendarbeit eingegangen.

1.3.2 Stakeholderbefragung

Als „Stakeholder“ wird eine Person oder Organisation bezeichnet, die ein begründetes Interesse am Verlauf oder Ergebnis eines Prozesses hat. Im Bereich der Jugendarbeit sind das zunächst die unmittelbar beteiligten bzw. betroffenen Expert:innen und Organisationen, wie z. B. die Kommune(n), regionale Träger:innenorganisationen, Fachkräfte von Jugendeinrichtungen sowie natürlich die Jugendlichen in der Region.

Außerdem können Personen und Organisationen als „Stakeholder“ betrachtet werden, die zwar nicht als Expert:innen gesehen werden, die jedoch aus ihrer persönlichen oder organisatorischen Perspektive Interesse an diesem Thema haben, beispielsweise Schule(n), Eltern, Anrainer:innen (auch Widerstand gegen ein Projekt bedeutet Interesse). Diese Stakeholder sind es, die mittels Fragebogen, Fokusgruppe, Workshop oder Interview nach ihrer Meinung gefragt werden sollten und zwar auch besonders solche, von denen abweichende Vorstellungen bzw. Widerstand erwartet werden kann.

Es ist daher sehr wichtig, zu Beginn eines Planungsprozesses die regionalen Stakeholder aufzulisten, also alle Personen und Organisationen in der Region, die nach Meinung der Projektbetreiber:innen ein gerechtfertigtes Interesse an Verlauf und Ergebnis des jeweiligen Planungsprozesses haben. Im Zuge dieser Auflistung sollten die jeweiligen (vermuteten) Interessen der einzelnen Stakeholder bedacht und festgehalten werden: wer gemeinsame bzw. gegebenenfalls widersprüchliche Interessen verfolgt und wie mit eventuell gegensätzlichen Interessen umzugehen ist. Dazu empfiehlt es sich, die Stakeholder gemäß ihrer Wichtigkeit, d. h. ihrer Entscheidungsmacht bzw. ihrer strategischen Bedeutsamkeit zu reihen. Dies geschieht mit dem Ziel, einen Eindruck davon zu bekommen, wer einer eventuellen Projektumsetzung unbedingt zustimmen muss bzw. wessen (eventuell gegensätzliche) Interessen zunächst hintangestellt werden können.

Eine Stakeholderliste könnte etwa so aussehen:

Vorname	Name	Organisation	Funktion	Kategorie	Telefon	E-Mail
Antonia	Musterfrau	Gemeinde	Bürgermeisterin	Politik		
Toni	Mustermensch	Gemeinderat	Jugendsprecher:in	Politik		
Franz	Mustermann	Gemeinderat	Jugendsprecher	Politik		
Hermine	Musterfrau	Gemeinde	Amtsleiterin	Verwaltung		
Anton	Mustermann	Gemeinde	Referatsleiter	Verwaltung		
Max	Mustermensch	Jugendverein	Obmensch	Träger		
Silvia	Musterfrau	Jugendverein	Mitarbeiterin	Träger		
Hans	Mustermann	Hauptschule	Direktor	Schule		
Erwin	Mustermann	Polizei	Jugendbeauftragter	Andere		

Nachdem eine ausführliche Stakeholder-Analyse durchgeführt wurde, wird mit den Befragungen der Stakeholder begonnen. Stakeholder sind dabei wichtige Vertreter:innen aus Politik, Verwaltung, Schule und anderen Bereichen (Vereine, Exekutive etc.). Stakeholder haben im engeren und weiteren Sinne mit Jugendarbeit zu tun und sind (oftmals) wie bereits erwähnt relevante Entscheidungsträger:innen.

Die Befragung dieser Personen wird in der Regel in der Steiermark mittels standardisierten Fragebogens durchgeführt. Der Fragebogen besteht zum Teil aus offenen und zum Teil aus geschlossenen Fragen. Die Grundstruktur dieses Instruments der Datenerhebung ist dabei immer dieselbe und gliedert sich in drei Teile: Zu Beginn werden allgemeine Fragen zu soziodemografischen Daten, z. B. zu Geschlecht, Funktion, zugehöriger Kategorie usw. abgefragt. Danach folgen Fragen zur Zufriedenheit mit den Angeboten der Offenen Jugendarbeit an einem Standort („Wie zufrieden sind Sie mit dem Standort?“ „Wie zufrieden sind Sie mit zentralen Aspekten?“

„Was gefällt Ihnen besonders gut, was weniger gut?“). Der dritte Teil der Befragung beinhaltet Fragen zur Lebensqualität für Jugendliche in der Gemeinde und wie Stakeholder diese einschätzen. Der abschließende Teil behandelt grundsätzliche Fragen zu Leistungs- und Wirkungsdimensionen in der Offenen Jugendarbeit. Wie bereits thematisiert, ist auch die Befragung der Vertreter:innen aus Politik, Verwaltung und Co., bzw. deren subjektive Einschätzung zentral. Wie wirksam ist für sie die Offene Jugendarbeit? Welche Leistungen erbringt sie (vor allem in Bezug auf zwei Wirkungsdimensionen, Interessenvertretung und Partizipation)? Ziel einer Stakeholderbefragung ist nicht, möglichst viele, sondern die richtigen Personen/Organisationen zu erreichen und diese möglichst vollständig.

Der Fragebogen liegt in digitaler oder papiergebundener Form vor und kann je nach persönlicher Vorliebe am Computer oder am Papier ausgefüllt werden.

1.3.3 Befragung mit jugendlichen Nutzer:innen

Zeitgleich zur Befragung mit Stakeholdern werden auch jugendliche Nutzer:innen zum Angebot der Offenen Jugendarbeit befragt. Der Fragebogen deckt sich inhaltlich mit jenem der Stakeholder, allerdings werden die Nutzer:innen auch nach der Partizipationspraxis in der Einrichtung befragt und ob vonseiten der Fachkräfte z. B. Unterschiede gemacht werden.

Der Fragebogen für jugendliche Nutzer:innen ist ebenso digital verfügbar und kann direkt während eines JUZ-Besuchs im Rahmen des Offenen Betriebs von den Teilnehmer:innen ausgefüllt werden. Natürlich soll das in Einzelarbeit geschehen; eine Fachkraft soll dabei aber anwesend sein und Verständnisfragen klären bzw. als Ansprechpartner:in bei Unklarheiten fungieren.

1.3.4 Befragung mit jugendlichen Nicht-Nutzer:innen

Im Zuge einer umfassenden inhaltlichen Überarbeitung des Qualitätsdialogs 2017 und einer gewissen Unzufriedenheit bezüglich der erreichten Teilnehmer:innen (zum Teil sehr geringe Rücklaufquoten) wurde beschlossen, auch Motive bzw. Push-/Pull-Faktoren für eine Nicht-Nutzung der Angebote der Offenen Jugendarbeit zu erheben. Die Motive sollten im Rahmen einer Fokusgruppe erhoben werden. Dabei handelt es sich um eine moderierte Gruppendiskussion (bzw. Fokusgruppe/Focus Group) mit mehreren Teilnehmer:innen; es werden offene Fragen zu bestimmten Dimensionen gestellt; die Diskussionsmoderation folgt dabei einem teilstandardisierten Interviewleitfaden. Für diese Durchführung mit der Focus Group wurde ein ca. 100-minütiges Setting konzipiert, welches zum einen interaktive Elemente und zum anderen Teile des Gruppendiskussionsverfahrens aufweist. Ziel ist es, ein Stimmungsbild zu erheben, welche Faktoren ausschlaggebend sind, dass

die Angebote der Offenen Jugendarbeit vor Ort nicht genutzt bzw. in Anspruch genommen werden. Die Fachkräfte beteiligen sich nicht an der Fokusgruppe.

Zur Akquise und Aktivierung der Jugendlichen ist zu sagen, dass in Absprache mit den Fachkräften und der Gemeinde überlegt wird, wie Nicht-Nutzer:innen erreicht werden können und welche für das Erkenntnisinteresse besonders relevant erscheinen – mittels Flyer/Plakat, Ankündigung in der Schule, Direktakquise in Freizeiträumen von Jugendlichen etc. Natürlich bietet sich eine Kooperation mit den örtlichen Schulen an. Das Stichprobensample sollte sich folgendermaßen zusammensetzen: 12-15 Teilnehmende im Alter zwischen 12 und 19 Jahren, sie sollen Nicht-Nutzer:innen der Angebote der Offenen Jugendarbeit sein, in der Gemeinde wohnen und

es soll auf ausgewogene Geschlechter- und Altersverteilung geachtet werden.

Schwerpunkte der Gruppendiskussion/Focus Group

- Zufriedenheit mit Jugendangeboten in der Gemeinde
- Wissensabfrage über Angebote der Offenen Jugendarbeit
- Abfrage von Push- und Pull-Faktoren
- Information über Leistungen/Angebote der Offenen Jugendarbeit
- Bedarfe und Anliegen von Nicht-Nutzer:innen
- Partizipation und Interessenvertretung von Jugendlichen in der Gemeinde
- Soziodemografische Daten

Impulsfragen

- Wie gerne lebst du in XY? (Bewertung von 1 bis 10 Sternen oder Punkten inkl. Begründung)

- Was machst du in deiner Freizeit? Was hast du letzte Woche werktags, z. B. nach der Schule/Arbeit und am Wochenende gemacht?
- Was gibt es eigentlich so für Jugendliche in XY? (Vereine, Feste, Aktivitäten...)
- Wo hältst du dich in XY gerne auf? Lieblingsplätze? Welche Orte meidest du oder wo kommst du gar nie hin?
- Wie kommst du von A nach B? (Mobilitätsfrage)
- Was braucht es für ein junges XY? Welche konkreten Ideen oder Verbesserungsvorschläge fallen dir ein? (Ideensammlung, evtl. mit konkretem Beispiel arbeiten, z. B.: Wie schaut ein Jugendplatz im öffentlichen Raum aus, wo Jugendliche willkommen sind? Wie soll ein Sommerfest organisiert sein, damit junge Menschen gerne hingehen? Was brauchst du für einen guten Start in die Arbeitswelt? Etc.)
- Themen, Anliegen, wo Jugendliche unbedingt ein Wörtchen mitreden müssen? (Jugendbeteiligung)
- Wo holst du dir Infos darüber, was in der (Stadt-)Gemeinde passiert? (Jugendinformationskanäle)

1.3.5 Workshop Selbstevaluation

Im Sinne der Multiperspektivität gilt es in einem letzten Erhebungsschritt unter Berücksichtigung der bisherigen Ergebnisse, Themen der Fachkräfte zu bearbeiten bzw. zu reflektieren. Dabei wird, wie auch schon im Rahmen der weiteren Erhebungen im Qualitätsdialog, wieder von den Wirkungsdimensionen ausgegangen. Die Reflexion im Team und die Fokussierung auf besonders dringliche Herausforderungen kann mittels Selbsteinschätzungsbogen (siehe nächstes Kapitel) oder auch via Kollegialer Beratung erfolgen. Beim Einsatz des Letzteren sind die Fachkräfte gefordert, aus den folgend

angeführten Selbstevaluierungsthemen ein bis maximal zwei auszuwählen, das/die mit der Prozessbegleitung bearbeitet wird/werden. Der Workshop dauert ca. zwei bis drei Stunden (je nachdem, welches Instrument durchgeführt wird) und im Idealfall werden mögliche Handlungsmaßnahmen abgeleitet, die wiederum in den Runden Tisch eingebracht werden, um sie zusammen mit den weiteren Ergebnissen zu verhandeln (Walzl-Seidl, Deimel-Scherzer, Steiner, Rankl & Egger 2024, S. 23).

Selbstevaluationsthemen

Bitte wählt aus folgenden Themengebieten ein-zwei Themen aus, die ihr bearbeiten wollt und die wir (Dachverband + beteiligung.st = blickpunkt.jugend) mit euch gemeinsam bearbeiten.

- ☐ **1 Management**
 - 1.1 Leitbild und Ziele
 - 1.2 Strategie und Planung
 - 1.3 Partnerschaften und Vernetzungen
 - 1.4 Ressourcen
 - 1.5 Kooperation mit Auftraggeber:innen
 - 1.6 Leitung
 - 1.7 Teamarbeit
- ☐ **2 Fachliche Weiterentwicklung**
 - 2.1 Arbeit an der Konzeption
 - 2.2 Explorationsarbeit
 - 2.3 Weiterbildung
 - 2.4 Erlangung von Genderkompetenz
- ☐ **3 Kommunikation**
 - 3.1 Stakeholder
 - 3.2 Interne Kommunikation
 - 3.3 Externe Kommunikation
 - 3.4 Zielgruppenkommunikation
 - 3.5 Corporate Identity
 - 3.6 Corporate Design
 - 3.7 Krisenkommunikation
- ☐ **4 Prozesse allgemein**
 - 4.1 Prozessmanagement
 - 4.2 Dokumentationssystem und statistische Methoden
- ☐ **5 Zielgruppensteuerung**
 - 5.1 Population und erreichte Zielgruppen
 - 5.2 Zielgruppenfestlegung
 - 5.3 Überprüfung und Kommunikation
- ☐ **6 Offener Betrieb**
 - 6.1 Gestaltung Eingangsbereich
 - 6.2 Gestaltung des zentralen Offenen Bereiches
 - 6.3 Gestaltung von Offenen Funktionsräumen
 - 6.4 Gestaltung des Erstkontaktes
 - 6.5 Pädagogisches Handeln
 - 6.6 Aushandeln von und Umgang mit Regeln
 - 6.7 Umgang mit schwierigen Situationen
 - 6.8 Umgang mit besonderen Problemen einzelner Jugendlicher

- ☐ **7 Partizipation**
 - 7.1 Mitbestimmung des Programms
 - 7.2 Aushandeln von und Umgang mit Regeln
 - 7.3 Partizipation bei Beschaffungen
 - 7.4 Jugendvollversammlung
 - 7.5 Umgestaltung und Verbesserung des Lebensumfeldes in der Region
- ☐ **8 Medienangebote**
 - 8.1 Offenes Angebot zur Mediennutzung
 - 8.2 Medienpädagogische Gruppenarbeit
 - 8.3 Medienpädagogische Projektarbeit
 - 8.4 Umsetzen von Regeln Mediennutzung
 - 8.5 Medienpädagogische Qualifizierung
 - 8.6 Ausstattung für medienpädagogische Angebote
- ☐ **9 Sportangebote**
 - 9.1 Offene Sportangebote
 - 9.2 Sport-Events
 - 9.3 Sportorientierte Fahrten und Ausflüge
 - 9.4 Fachliche Qualifizierung
 - 9.5 Ausstattung für sportbezogene Angebote
- ☐ **10 Kulturelle Angebote**
 - 10.1 Vorbereitung von jugendkulturellen Veranstaltungen
 - 10.2 Durchführung von jugendkulturellen Veranstaltungen
 - 10.3 Gruppenarbeit mit kreativem Medium
 - 10.4 Projektarbeit mit kreativem Medium
 - 10.5 Arbeit mit Nachwuchsbands
 - 10.6 Arbeit mit Jugendszenen u. -kulturen
- ☐ **11 Geschlechtsbezogene Angebote**
 - 11.1 Schaffung von eigenen Räumen
 - 11.2 Aufbau von Mädchengruppen
 - 11.3 Aufbau von Burschengruppen
 - 11.4 Planung eigener Angebote
 - 11.5 Geschlechtsbewusste Koedukative Angebote
 - 11.6 Stärkung der Präsenz im öffentlichen Raum
- ☐ **12 Projektmanagement**
 - 12.1 Projektplanung
 - 12.2 Projektumsetzung
 - 12.3 Projektergebnisse
- ☐ **13 Ergebnisse**
 - 13.1 Ergebnisse in Bezug auf Fachkräfte und Stakeholder
 - 13.2 Schlüsselergebnisse

1.3.6 Dialog bzw. "Runder Tisch" und Tafelübergabe

Die Ergebnisse aus der umfassenden Datenerhebung werden vom Evaluationsteam aufbereitet und mit dem Fachpersonal des evaluierten Angebotsstandorts gemeinsam in einem Gespräch am Runden Tisch vor Ort eingebracht. Ziel ist es, mit Auftraggeber:innen, Träger:innenvertretungen und Fachkräften in einen Dialog zu treten und gemeinsam umsetzbare Maßnahmen zur inhaltlichen sowie organisatorischen Weiterentwicklung der Angebote am Standort bzw. in der Angebotsregion zu vereinbaren.

Dabei ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass Stakeholder eingeladen werden, die im Zusammenhang mit den Ergebnissen und einer möglichen Weiterentwicklung besonders relevant sind. Der Ablauf des Runden Tisches verläuft wie folgt: Zu Beginn werden in einer Präsentation die wichtigsten Ergebnisse aus den umfassenden multiperspektivischen

Analysen vom Evaluationsteam vorgestellt. Zum Abschluss folgt die Präsentation der wichtigsten aus den Ergebnissen abgeleiteten Handlungsvorschläge. Diese sind einige wenige, aber sehr konkrete Aufträge an die Offene Jugendarbeit bzw. an die Kommune. Anschließend können alle eingeladenen Stakeholder zu diesen Analysen Stellung beziehen und sich einbringen. Im Idealfall kommen Stakeholder und Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit gemeinsam zu einem Konsensus und beschließen gemeinsame Maßnahmen.

Die Ergebnisse liegen in einem umfassenden Evaluationsbericht vor und werden an die Fachkräfte bzw. die Träger:innenorganisation sowie Kommune versandt. Diese können dann selbstständig bestimmen, ob der Bericht einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird.

1.3.7 Review und Celebration

Etwa ein Jahr später findet ein Review statt, in dem überprüft wird, ob die geplanten Maßnahmen tatsächlich umgesetzt wurden. In einem ebenfalls vom Evaluationsteam moderierten Workshop soll noch einmal auf die wichtigsten Ergebnisse der Analyse und die daraus abgeleiteten Handlungsvorschläge Bezug genommen werden, bei Bedarf werden weitere Ziele und Meilensteine vereinbart.

Mit dem Qualitätsdialog wird ein Qualitätskreislauf in Gang gesetzt, der mithilfe der entstandenen Dialogkultur zur Qualitätssicherung und -entwicklung der Offenen Jugendarbeit in der Kommune nachhaltig beiträgt. Bei entsprechender Zielerreichung erhält die Einrichtung der Offenen Jugendarbeit in feierlichem Rahmen eine Urkunde.

2 Interne Selbstevaluation (kontinuierlich)

„(Die) Selbstevaluation (hat) einige Vorteile, die vor allem die Optimierung der beruflichen Arbeit und die Handlungskompetenz der Fachkräfte betreffen:

- Weil die Fachkräfte sehr stark an der Selbstevaluation beteiligt sind, bringen sie dem gesamten Verfahren eine höhere Akzeptanz entgegen (sowohl bei der Informationssammlung als auch bei der Umsetzung der Ergebnisse).
- Die Möglichkeit des ‚Einbaus‘ der Untersuchungsverfahren in die Praxis hält die Kosten einer Selbstevaluation (gegenüber den hohen Ausgaben für externe Evaluation) gering.
- Die Fachkräfte erhalten schnellere Rückmeldungen darüber, ob ihre beruflichen Strategien angemessen sind und können ihre ‚Fehler‘ schon während der Untersuchung revidieren. Die Selbstevaluation eignet sich daher besonders gut, um schrittweise Veränderungen einzuführen und diese gleich zu evaluieren.
- Mit Blick auf die professionelle Handlungskompetenz ist hervorzuheben, dass die Selbstevaluation die Selbstbeobachtung und damit auch die Selbstreflexion der Fachkräfte (bzgl. der eigenen Stärken und Schwächen) fördert. Darüber hinaus trainieren die Fachkräfte eine forschende, experimentierende Haltung, die wiederum zur professionellen Distanz beiträgt.
- Fachkräfte, die selbst ‚forschen‘, eigene Methoden ‚entwickeln‘ und über die Veröffentlichung der Ergebnisse der Selbstevaluation auch Anerkennung bekommen, entmystifizieren für sich die wissenschaftliche Evaluationsforschung und sind eher bereit, bei umfassenden (ex-

ternen) Evaluationen mitzuarbeiten bzw. diese zu beeinflussen.

- Die Fachkräfte erwerben durch die Selbstevaluation umfangreiche Qualifikationen, die sie auch in anderen Aufgabenbereichen (etwa der Leitung) einsetzen können, z. B. für die interne Konzeptionsentwicklung, die Beschreibung von Arbeitsplätzen, den Entwurf von Szenarien, das systematische Arbeiten generell, die Operationalisierung von Zielen, die Dokumentation von Prozessen, die Erstellung von Leistungsbilanzen sowie die Legitimation der Arbeit gegenüber der Klientel, der Verwaltung, der Öffentlichkeit und der Politik.
- Darüber hinaus kann eine gemeinsame Teamselbstevaluation den Beginn eines fachlichen Diskurses im Team bzw. der Organisationseinheit einleiten oder ihn doch vertiefen.“ (Von Spiegel 1997, S. 40).

Im Zuge eines umfassenden Qualitätsentwicklungsprozesses der bOJA (Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit) wurden Werkzeuge und Methoden entwickelt, um die Qualität in der Offenen Jugendarbeit zu überprüfen. Dabei bedient man sich Methoden der Evaluation, um zu untersuchen, was man genau tut und welche Ergebnisse man mit dem Tun erzielt. Neben dem soeben vorgestellten Qualitätsdialog, der als externe Evaluation zu betrachten ist, wurde zur internen Bearbeitung bzw. Selbstevaluation ein Fragebogen zur Selbsteinschätzung entwickelt, der in Folge dargestellt wird. Des Weiteren werden in diesem Teil des Handbuchs aber auch Instrumente angeführt, die, wie auch sozialräumliche Methoden oder Beteiligungsformate (z. B. Hausversammlung u. Ä.), neben weiteren Zielsetzungen einen Beitrag zur internen Evaluation leisten.

2.1 Selbsteinschätzungsbogen der Offenen Jugendarbeit

Der Selbsteinschätzungsbogen wird einmal jährlich an die vom Land Steiermark geförderten Angebote/Standorte der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark per Link ausgeschickt. Anschließend werden die ausgefüllten Fragebögen vom Steirischen Dachverband der Offenen Jugendarbeit im Auftrag des Landes Steiermark ausgewertet und in einem Bericht verschriftlicht.

In der Fragebogenerhebung wird nach der subjektiven Einschätzung bzw. der subjektiven Meinung der Standortleitungen und Teams der steirischen Jugendeinrichtungen bezogen auf die fünf Wirkungsdimensionen (Kompetenzerweiterung, Identitätsentwicklung, Alltagsbewältigung, Interessenvertretung und Partizipation) der Offenen Jugendarbeit gefragt. Obwohl sich keine allgemeingültigen Aussagen aus den einzelnen Meinungsabfragen ableiten lassen, so kann man doch Tendenzen und Richtungen einzelner Aspekte herauslesen, die wiederum in die Weiterentwicklung oder auch Schwerpunktsetzung der Steirischen Offenen Jugendarbeit einfließen.

Die Teilnahme an der Befragung ist anonym, es werden keine personenbezogenen Daten erhoben. Ebenso wenig können Rückschlüsse auf einzelne Einrichtungen gemacht werden, da auch keine soziodemografischen Merkmale wie Alter oder Geschlecht abgefragt werden.

Des Weiteren gilt zu sagen, dass dieser Fragebogen auch als externes Evaluationstool betrachtet werden kann, die Hauptintention liegt allerdings darin, dass die Leitung in Abstimmung mit dem Team die Fragebatterien bearbeitet, gemeinsam reflektiert. D. h., er wird zwar einmal jährlich extern ausgewertet, soll intern allerdings als Hilfsmittel zur kontinuierlichen Reflexion verwendet werden.



Die Selbsteinschätzungsbögen sind als Werkzeug zu verstehen, die eine Grundlage bilden, auf der ihr euch in einem atmosphärisch angenehmen Rahmen (z. B. während einer Teamklausur) in Ruhe und systematisch bestimmten Themen eurer Arbeit widmen könnt. Dem Team bleibt dabei überlassen, welche Aspekte eurer Arbeit ihr genauer anschauen möchtet.

DURCHFÜHRUNG:

1. Fragebogen downloaden
2. Themen auswählen, die für euch gerade besonders relevant sind, die ihr ohnehin gerade diskutiert, die innerhalb eurer Trägerorganisation aktuell sind etc.
3. Die Selbsteinschätzung erfolgt zunächst in Einzelarbeit.
4. Die Einzelbewertungen bilden infolge die Grundlage für eine Diskussion in der Gruppe, in der abgeglichen wird, wo es bei den individuellen Bewertungen Unterschiede gegeben hat und woran das liegen könnte.
5. Festhalten der Ergebnisse, was bezüglich der gewählten Themen gut gelaufen ist, wo es Verbesserungsbedarf gibt und in welchem Rahmen die Themen weiter behandelt werden.

Die Arbeitsblätter sind in folgende Kategorien gegliedert:



1. KOMPETENZ- ERWEITERUNG



2. IDENTITÄTS- ENTWICKLUNG



3. ALLTAGS- BEWÄLTIGUNG



4. INTERESSENS- VERTRETUNG



5. PARTIZIPATION



TIPP

Wir empfehlen den Selbsteinschätzungsschritt extern moderieren zu lassen, damit sich auch wirklich alle Teammitglieder inklusive Leitung voll und ganz auf die Diskussion in der Gruppe konzentrieren können.



Wir empfehlen, die Befragung im Rahmen eines begleiteten Qualitätsdialogs durchzuführen. Bei Interesse meldet euch bitte bei boja@boja.at oder eurem Dachverband der OJA im Bundesland.



1. KOMPETENZERWEITERUNG

1. Informelle Bildung		4	3	2	1	0
Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu						
Wir verstehen Offene Jugendarbeit als Informelle Bildungsarbeit.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir haben eine gemeinsame Begriffsdefinition von Informeller Bildungsarbeit.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir sind uns unserer Wirkung als Role-Models bewusst und setzen unsere Rollen im Team bewusst ein (z.B. um Geschlechtsstereotypen zu thematisieren).		☐	☐	☐	☐	☐
Wir achten darauf, unsere Settings so zu gestalten, dass Informelles Lernen gefördert wird.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir überprüfen regelmäßig, ob unsere Settings Informelles Lernen befördern.		☐	☐	☐	☐	☐

2. Sozialpädagogische Bildung		4	3	2	1	0
Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu						
Wir verstehen Offene Jugendarbeit als Sozialpädagogische Bildungsarbeit.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir haben eine gemeinsamen Begriffsdefinition von Sozialpädagogischer Bildungsarbeit.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir definieren regelmäßig, welche Bildungsziele wir gemeinsam mit den Jugendlichen anstreben.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir beziehen Interessen und Anliegen der Jugendlichen systematisch in unsere Planungen mit ein.		☐	☐	☐	☐	☐
Gemäß diesen Bildungszielen entwickeln wir entsprechende Settings, Angebote und Maßnahmen.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir beobachten an „unseren“ Jugendlichen regelmäßig das Erreichen unserer Bildungsziele.		☐	☐	☐	☐	☐

3. Selbstkompetenz		4	3	2	1	0
Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu						
Jugendliche lernen bei uns, ihre Gefühle wahrzunehmen und darüber zu sprechen.		☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, ihre Stärken und Schwächen wahrzunehmen und darüber zu sprechen.		☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, selbstständig zu handeln und Entscheidungen zu treffen.		☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, Verantwortung für ihre Handlungen zu übernehmen.		☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen.		☐	☐	☐	☐	☐



1. KOMPETENZERWEITERUNG

4. Sozialkompetenz					
Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu	4	3	2	1	0
Jugendliche lernen bei uns, zu erkennen, dass Menschen verschieden sind (z.B. in Bezug auf Stärken und Schwächen, Vorlieben und Abneigungen etc.).	☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, Aufgaben in einer Gruppe zu übernehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, anderen Menschen zuzuhören und sie ausreden zu lassen.	☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, ihre Meinung zu vertreten.	☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, Konfliktsituationen zu erkennen und Lösungsmöglichkeiten zu finden.	☐	☐	☐	☐	☐

5. Fachkompetenz					
Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu	4	3	2	1	0
Jugendliche lernen bei uns, ihren aktiven und passiven Medienkonsum zu reflektieren.	☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, zu verstehen, wie Ämter und Behörden funktionieren.	☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, welche Berufe und entsprechende Ausbildungen es gibt.	☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, wie politische Entscheidungen zustandekommen.	☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche lernen bei uns, sich mit politischen Meinungen und Parteien auseinanderzusetzen.	☐	☐	☐	☐	☐

2. IDENTITÄTSENTWICKLUNG



1. Offene Jugendarbeit als Ressourcenfundus	
Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu	4 3 2 1 0
Wir verstehen Offene Jugendarbeit als Unterstützung bei der Identitätsentwicklung.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Wir verfügen über ein gemeinsames Verständnis darüber, was (reflexive) Identitätsentwicklung heutzutage bedeutet.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Wir unterstützen Jugendliche gezielt dabei, eine reflexive Identität zu entwickeln.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Wir sprechen mit den Jugendlichen darüber, dass in unserer Gesellschaft bestimmte Regeln gelten (z.B. Gesetze) und welche Folgen es hat, wenn man sich nicht an diese Regeln hält.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Wir geben den Jugendlichen gezielt Gelegenheit, sich mit gesellschaftlicher Diversität auseinanderzusetzen.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Wir sprechen mit den Jugendlichen auch darüber, wie wir selbst unser Leben gestalten.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Wir geben den Jugendlichen von uns aus Rückmeldungen darüber, wie wir ihre Lebensgestaltung bzw. Problemlösungsversuche einschätzen.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Wir vermitteln den Jugendlichen gezielt Gelegenheit, das Gefühl der Anerkennung und Zugehörigkeit zu erleben.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐



3. ALLTAGSBEWÄLTIGUNG

1. Sozialpädagogische Beratung						
	Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu	4	3	2	1	0
Wir betrachten den Empowerment-Ansatz als Grundlage unserer Beratungstätigkeit.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir betrachten Sozialpädagogische Beratung als wesentliches Angebot unserer Einrichtung.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir haben eine gemeinsame Begriffsdefinition für Sozialpädagogische Beratung.		☐	☐	☐	☐	☐
Zumindest eine Person in unserem Team verfügt über eine spezielle Beratungsausbildung.		☐	☐	☐	☐	☐
Die Jugendlichen kommen mit ihren Anliegen und Problemen zu uns.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir sind für beratungssuchende Jugendliche leicht und ohne Terminvereinbarung erreichbar.		☐	☐	☐	☐	☐
Wenn Jugendliche sich mit ihren Anliegen an uns wenden, können wir ihnen entweder selber helfen oder vermitteln sie an geeignete Stellen weiter.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir verfügen über umfassendes und aktuelles Netzwerkwissen.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir können für Jugendliche kurzfristig Termine bei Netzwerkpartner*innen organisieren.		☐	☐	☐	☐	☐
Wir verfügen über ausreichend Ressourcen, um Jugendliche zu Netzwerkpartner*innen zu begleiten.		☐	☐	☐	☐	☐

4. INTERESSENVERTRETUNG



1. Sprachrohr-Funktion und Lobbying					
Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu	4	3	2	1	0
Wir betrachten die Vertretung von Interessen und Anliegen von Jugendlichen gegenüber der Gemeinde/Stadt als Kernbereich unserer Tätigkeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir erheben regelmäßig und systematisch die Interessen und Anliegen des jugendlichen Stammpublikums.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir erheben regelmäßig und systematisch die Interessen und Anliegen der Jugendlichen in der Gemeinde/Stadt.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir verfügen über das nötige Know-How, um systematisch, kontinuierlich und zielgerichtet Lobbying für die Anliegen von Jugendlichen zu betreiben.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir verfügen über die nötigen Ressourcen, um systematisch, kontinuierlich und zielgerichtet Lobbying für die Anliegen von Jugendlichen zu betreiben.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir setzen uns systematisch, kontinuierlich und zielgerichtet für die Interessen und Anliegen von Jugendlichen in der Gemeinde/Stadt ein.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir sind regelmäßig und institutionalisiert in Entscheidungen der Gemeinde/Stadt zu jugendrelevanten Agenden eingebunden.	☐	☐	☐	☐	☐
In unserer Gemeinde/Stadt werden die Anliegen von Jugendlichen bei Entscheidungen berücksichtigt.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Anliegen von Jugendlichen werden in unserer Gemeinde/Stadt auch deshalb berücksichtigt, weil wir uns dafür einsetzen.	☐	☐	☐	☐	☐

5. PARTIZIPATION



1. Partizipation

Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu

4 3 2 1 0

Wir achten darauf, unsere Settings partizipativ zu gestalten.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wenn in der Einrichtung Entscheidungen zu treffen sind, dann ...

... werden Jugendliche über Entscheidungen des Teams informiert.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

... werden Jugendliche nach ihrer Meinung gefragt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

... werden diese von Jugendlichen und Mitarbeiter*innen gemeinsam getroffen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

... können Jugendliche diese auch alleine, ohne die Mitarbeiter*innen, treffen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

... werden Vorschläge von Burschen* und Mädchen* gleich oft umgesetzt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

... werden Vorschläge von jüngeren und von älteren Jugendlichen gleich oft umgesetzt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2. Partizipation in der Gemeinde/Stadt

Skala: 4 = trifft vollständig zu, 0 = trifft gar nicht zu

4 3 2 1 0

Uns ist es sehr wichtig, dass sich Jugendliche in der Gemeinde/Stadt an Entscheidungen beteiligen können.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wir betrachten die Förderung der Partizipation von Jugendlichen in der Gemeinde/Stadt als Kernbereich unserer Tätigkeit.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wir verfügen über das nötige Know-How zur Förderung der Partizipation von Jugendlichen in der Gemeinde/Stadt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wir verfügen über die nötigen Ressourcen zur Förderung der Partizipation von Jugendlichen in der Gemeinde/Stadt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wir organisieren regelmäßig Veranstaltungen, wo Jugendliche ihre Anliegen in der Gemeinde/Stadt einbringen können.
(z.B. Diskussionen mit Politiker*innen, Umfragen, etc.)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In unserer Gemeinde/Stadt können Jugendliche ihre Anliegen ebenso einbringen wie Erwachsene.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In unserer Gemeinde/Stadt können Jugendliche ihre Anliegen ebenso einbringen wie Erwachsene, weil wir uns als Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit dafür einsetzen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wir haben schon einmal an einem Jugendbeteiligungsprojekt in der Gemeinde/Stadt mitgewirkt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Die Umsetzung der Ergebnisse aus dem Beteiligungsprojekt war sehr zufriedenstellend.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

* Damit möchten wir die Vielfalt an Geschlechteridentitäten sichtbar machen.
Mit Burschen sind z. B. alle Jugendlichen gemeint, die sich als Burschen "lesen".

2.2 SWOT-Analyse

Der Vergleich von Stärken (Strengths) und Schwächen (Weaknesses) einerseits, sowie Chancen (Opportunities) und Risiken (Threats) andererseits fördert die gleichzeitige Betrachtung von organisationsspezifischen und umfeldspezifischen Rahmenbedingungen.“ (Bono 2006, S. 48).

Als zentrales Instrument der SWOT-Analyse dient die SWOT-Matrix:

SWOT-Matrix

Stärken • Was läuft bei uns gut? • Was können wir besonders gut? • Wo sind wir besser als andere?	Schwächen • Wo gibt es Konflikte, Schwachstellen, Defizite? • Wo haben wir reale Probleme? • Wo sind wir schlechter als andere?
Chancen • Welche Entwicklungen im Umfeld / in den Strukturen kommen uns entgegen? • Welche positiven Auswirkungen sind von Veränderungen zu erwarten?	Risiken • Welche Entwicklungen im Umfeld / in den Strukturen können uns negativ beeinflussen, könnten für uns ungünstig sein? • Welche negativen Auswirkungen sind von Veränderungen zu erwarten?

Mittels dieser SWOT-Matrix werden Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken von Organisationen systematisch durchleuchtet und in Form eines Chancen-/Risiken-Katalogs bzw. eines Stärken-/Schwächen-Profiles dargestellt.

Im Bereich der Offenen Jugendarbeit können dabei u. a. folgende Aspekte relevant sein:

Stärken/Schwächen:

- (Vor-)Erfahrung
- Motivation/Einsatzfreude
- Personelle Ressourcen
- Materielle Ressourcen
- Infrastruktur
- Beziehungen
- Image

Chancen/Risiken:

- Mitbewerber:innen
- Gesellschaftliche Trends
- Politische Maßnahmen und Veränderungen
- Veränderung bei Kooperationspartner:innen

In der Umsetzung erfolgt in einem ersten Schritt ein Brainstorming, d. h. zunächst werden die oben angeführten Fragen gestellt und die Antworten aufgelistet, allerdings noch nicht diskutiert. Im zweiten Schritt müssen die Ergebnisse nach Prioritäten gereiht werden. Dabei ist es wichtig, die Perspektive der jungen Menschen, jene des Teams wie auch jene der Stakeholder zu berücksichtigen. Im nächsten Schritt werden die wichtigsten Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken ausgewählt und Lösungsideen in der Gruppe erarbeitet. Abschließend sind die nächsten Schritte zu planen und mit sofort umsetzbaren Lösungen zu beginnen. Dieses Instrument sollte auf jeden Fall unter dem Credo „Stärken stärken und Schwächen schwächen“ zur Anwendung kommen.

2.3 Netzwerkkarte

Die Netzwerkkarte dient dazu, die Intensität der Interaktion zwischen der eigenen Organisation und anderen relevanten Personengruppen und Institutionen bildlich darzustellen. Solche Personengruppen und Institutionen können aus Sicht der Offenen Jugendarbeit z. B. sein:

- Auftraggeber:innen (Politik/Verwaltung)
- Andere Träger:innenorganisationen, Vereine
- Kinder- und Jugendhilfe
- Schulen
- Eltern, Sorgeberechtigte
- Nachbar:innen
- Einsatzorganisationen usw.

Gebrauchsanweisung

- Die für die eigene Organisation bzw. Einrichtung wesentlichen Personen und Organisationen (Stakeholder) werden benannt und schriftlich festgehalten.
- Aus dieser Liste von Stakeholdern werden vier Gruppen gebildet (z. B. „Politik“, „Verwaltung“, „Arbeitsfeld“ und „Andere“ wie Schulen, Vereine etc.) und auf der Netzwerkkarte eingetragen.
- Aus jeder dieser vier Gruppen werden die wichtigsten vier Stakeholder ausgewählt und in der Netzwerkkarte eingetragen.
- Anschließend wird die Kontakt- (= Vernetzungs-) Intensität zu jeder dieser konkreten Personen oder Organisationen

auf der Skala aufgetragen, dann werden die aufgetragenen Punkte zu einem „Vernetzungsnetz“ verbunden.

- Dabei arbeitet zunächst jede Fachkraft für sich allein. Anschließend werden die Einschätzungen der einzelnen Fachkräfte verglichen und eventuelle Unterschiede diskutiert.
- Dann werden allfällige, sich aus der Diskussion ergebende Handlungsschritte vereinbart und inklusive Zeitplan und Verantwortungszuordnung schriftlich festgehalten.
- Zuletzt wird ein Termin zur Überprüfung der geplanten Aktivitäten vereinbart.

Skalierung

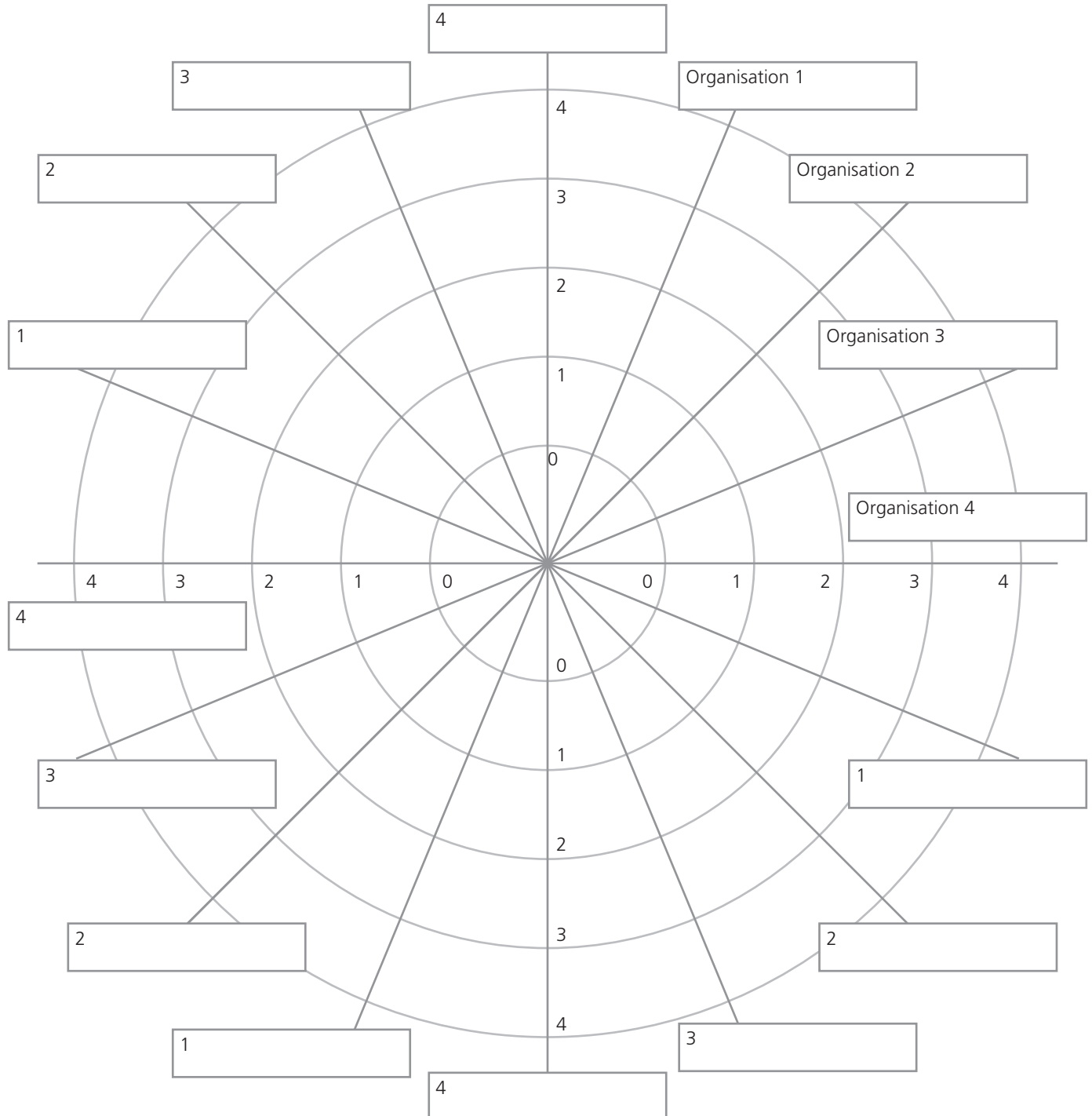
Welche dieser fünf Behauptungen trifft auf die jeweilige Personengruppe/Institution am ehesten zu?

- 0: Zu diesem Stakeholder hatten wir bisher keinerlei Kontakt.
- 1: Zu diesem Stakeholder haben wir manchmal und anlassbezogen Kontakt.
- 2: Zu diesem Stakeholder haben wir öfters und anlassbezogen Kontakt.
- 3: Zu diesem Stakeholder haben wir manchmal und anlassunabhängig Kontakt.
- 4: Zu diesem Stakeholder haben wir regelmäßig und anlassunabhängig Kontakt.

Netzwerkkarte

Gruppe 1

Gruppe 2



Gruppe 4

Gruppe 3

2.4 Organisations-Check

Der Organisations-Check ist eine Methode der Selbstevaluation, die es ermöglicht, unterschiedliche Bereiche einer Organisation ohne großen Aufwand „blitzlichtartig“ zu durchleuchten, wie z. B.

- Personalmanagement
- Finanzmanagement
- Interne und externe Kommunikation
- Allgemeine Verwaltung

Diese Vorlage für einen Organisations-Check ist auf den Bereich der Offenen Jugendarbeit „zugeschnitten“.

Gebrauchsanweisung

- Bitte lassen Sie Ihnen relevant erscheinende Personen aus der Organisation (Leitung, Team, Vereinsvorstand etc.) den Fragebogen jeweils für sich ausfüllen (fünfteilige Skala von 0 bis 4).
- Anschließend vergleichen Sie die Ergebnisse und diskutieren eventuelle Abweichungen in der Einschätzung. Wichtig ist dabei, dass die Antworten nicht bloße Behauptungen darstellen, sondern anhand von Konzepten, Checklisten oder Protokollen auch wirklich belegt werden können.
- Diese Einrichtungseinschätzung gibt Ihnen einen ersten Eindruck über Stärken und mögliche Schwächen Ihrer Organisation im Hinblick auf die abgefragten Bereiche und damit konkrete Anhaltspunkte zur Weiterentwicklung in bestimmten Organisationsbereichen (z. B. Personalmanagement, Kommunikation o. Ä.).

- Um eine tatsächlich offene Beantwortung der Fragen zu gewährleisten, ist es sinnvoll, sich im Vorhinein über den Umgang mit den Ergebnissen zu einigen, z. B. wer innerhalb der Organisation in welcher Form über die Ergebnisse informiert wird.
- Durch einen regelmäßig durchgeführten Organisations-Check kann die Qualitätsentwicklung einer Organisation auf einfache Weise überprüft und dargestellt werden.

Bewertungsskala

In unserer Organisation sind die Vorgehensweisen und Abläufe zu den unten dargestellten Themen ...

- a) ...nicht oder nur zum Teil geklärt, es kommt oft zu Missverständnissen. (0 Punkte)
- b) ...größtenteils geklärt und mündlich vereinbart, Missverständnisse kommen manchmal vor. (1 Punkt)
- c) ...geklärt und zum Teil schriftlich festgehalten, Missverständnisse sind sehr selten. (2 Punkte)
- d) ...geklärt und schriftlich festgehalten, Missverständnisse kommen nicht vor. (3 Punkte)
- e) ...geklärt, schriftlich festgehalten und werden einer regelmäßigen Revision unterzogen. (4 Punkte)

Geben Sie bitte Ihre Einschätzung zu den Aspekten folgender Themen ab!

Organisations-Check

Personalmanagement	Punkteanzahl (0 bis 4)	nächste Schritte
Ablauf der Personalentwicklung insgesamt		
Ablauf von Abschlussgesprächen mit ausscheidenden Mitarbeiter:innen		
Supervisions- und Weiterbildungsplanung		
Häufigkeit und Ablauf von Mitarbeiter:innengesprächen		
Abschlussgespräch am Ende der Einschulungsphase		
Dauer und Ablauf der Einschulung neuer Mitarbeiter:innen		
Entscheidungsprozess bei der Auswahl neuer Mitarbeiter:innen		
Ablauf von Bewerbungsgesprächen		
Aktuelle Stellenbeschreibungen		
Ausstellung von Dienstzeugnissen		
Gesamtpunktezahl Personalmanagement		
Mögliche Punktezahl Personalmanagement	40	
Prozent (gerundet)		

Finanzmanagement	Punkteanzahl (0 bis 4)	nächste Schritte
Erstellung von Planungsgrundlagen für die Finanzplanung		
Ablauf der Finanzierungsplanung insgesamt		
Laufendes Finanzcontrolling (Plan-Ist-Rechnung)		
Ausfüllen und Einreichen der Förderformulare		
Erstellung des jährlichen Finanzplans		
Buchhaltung und Lohnbuchhaltung		
Rechnungslauf (Umgang mit Ein- und Ausgangsrechnungen)		
Umgang mit Bargeld und Handkassa		
Rechnungsabschluss und Jahresabrechnung		
Übermittlung der Jahresabrechnung an die Förderstelle(n)		
Gesamtpunktezahl Finanzmanagement		
Mögliche Punktezahl Finanzmanagement	40	
Prozent (gerundet)		

Interne und externe Kommunikation	Punkteanzahl (0 bis 4)	nächste Schritte
Interne Kommunikation im Team		
Fachliche Vernetzungsarbeit		
Verantwortung für interne und externe Kommunikation insgesamt		
Krisenkommunikation		
Umgang mit Auftraggeber(n)		
Interne Kommunikation in der Träger:innenorganisation		
Umgang mit anderen relevanten Öffentlichkeiten (Stakeholder)		
Umgang mit Medien		
Gesamtpunktezahl Kommunikation		
Mögliche Punktezahl Kommunikation	32	
Prozent (gerundet)		

Allgemeine Verwaltung	Punkteanzahl (0 bis 4)	nächste Schritte
Pflege und Erhaltung von Haus und Garten bzw. Freibereichen		
Reinigung		
Einkauf für die Organisation (Bürobedarf etc.)		
Verantwortung für Aufgaben der allgemeinen Verwaltung insgesamt		
Einkauf für den Barbetrieb		
Anschaffung und Wartung sonstiger technischer Anlagen		
Anschaffung und Wartung von EDV- und Telefonanlagen		
Gesamtpunktezahl Verwaltung		
Mögliche Punktezahl Verwaltung	28	
Prozent (gerundet)		

3 Dokumentation als wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung

Um Wirkungen und Effekte Offener Jugendarbeit adäquat darstellen zu können, ist es nötig, sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte der Angebote und Leistungen der Offenen Jugendarbeit festzuhalten und zu betrachten.

Dabei bildet ein entsprechend geeignetes und auch ohne allzu großen Aufwand handhabbares, einheitliches Dokumentationssystem die Grundlage jeder sinnvollen Betrachtung und Bewertung von Wirkungen und Effekten Offener Jugendarbeit.

Des Weiteren ist auch auf Vorteile hinsichtlich der Teamarbeit wie auch im Sinne des Schutzes der Fachkräfte hinzuweisen. Ersteres ist nicht nur hinsichtlich eines „Schichtwechsels“ unter den Fachkräften wichtig (so weiß eine Fachkraft, was sich in der Zwischenzeit getan hat oder ob z. B. noch ein Prozess zu klären oder beenden wäre u. Ä.), sondern auch, wenn Fachkräfte aufgrund unerwarteter Ausfälle wie Krankheit nicht in der Arbeit erscheinen können. Auch hier ist es mithilfe einer Dokumentation möglich, an offene Themen anzuknüpfen oder zu bearbeitende Leistungen zu erbringen.

Was den Schutz der Fachkräfte anbelangt, wurde ebenfalls an anderer Stelle auf die Bedeutung von Dokumentation hingewiesen, soll aufgrund der Wichtigkeit allerdings noch einmal erwähnt werden. Dabei kann Dokumentation die Funktion eines Beweismittels oder einer Legitimation einnehmen.

Die systematische und einheitliche Dokumentation projektrelevanter Überlegungen, Ereignisse und Ergebnisse ist zudem Voraussetzung für die Planung, Steuerung, Durchführung und Evaluation der Organisation sowie für die Weiterverwendung der Ergebnisse. Sie ist unerlässlich für die Nachvollziehbarkeit der getroffenen Entscheidungen und des Projektvorgehens.

Zur zielgerichteten und systematischen Dokumentation sollte periodisch überprüft werden, ob die erstellten Dokumente bei der Planung, Steuerung und für die Umsetzung und Evaluation der Ergebnisse tatsächlich nützlich sind oder angepasst werden müssen.

3.1 Allgemeine Standards zur Dokumentation

Dokumente sollten:

- lesbar und verständlich sein
- eine klare Gliederung aufweisen
- leicht identifizierbar sein (Angaben zu Inhalt, Zweck, Verfasser:in)
- datiert sein (inklusive Revisionsdaten)
- dem jeweiligen Nutzer:innenkreis leicht zugänglich sein.

Durch den Einsatz von IT entfällt inzwischen die Auswahl wesentlicher Daten zugunsten einer kompletten Archivierung aller Dokumente (inklusive Korrespondenz) auf geeigneten Massenspeichern. Ohne die entsprechende Strukturierung und Priorisierung ist ein solcher "Datenfriedhof" jedoch häufig nutzlos. Es ist daher sinnvoll, ein einheitliches Dokumentationssystem für alle Beteiligten einzuführen. Am besten eignet sich dafür eine elektronische Dokumentenverwaltung auf einem zentralen Server.

Weitere Vorteile eines elektronischen Dokumentationssystems sind:

- Die Dokumentation ist für das Team von überall her zugänglich.
- Die Dokumentation kann bei Bedarf jederzeit ausgedruckt werden.
- Die Suchfunktionen erleichtern das Auffinden bestimmter Inhalte.
- Regelmäßige Sicherungen erhöhen die Verfügbarkeit und Sicherheit.

Einheitliche Dokumentationssysteme erleichtern zudem die Übersicht und ermöglichen mehr Vergleichbarkeit. Wenn von Anfang an klare Regeln über die Dokumentenverwaltung bzw. Dokumentation eingeführt werden, kann ein großes Maß an Aufwand für die Suche von Informationen gespart werden. Die Berichterstattung sowie die Kommunikation nach innen und außen werden erleichtert.

Konkrete Aktionen zur Einrichtung eines leistungsfähigen Dokumentensystems können sein:

Bestimmung der Art der Protokolle (Gesprächs-, Sitzungs-, Beschlussprotokolle) und einheitliche Darstellung der Dokumente mittels Seitenlayout- und Druckformatvorlagen sowie Kennzeichnung (Datum der letzten Änderung, Autor:in, Versionsnummer etc.), Festlegung von Regeln für das Kennzeich-

nen, Sammeln, Aktualisieren, Archivieren und Vernichten von Dokumenten.

Vom Land Steiermark geförderte Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit sind dazu angehalten, in die bOJA-Dokumentationsdatenbank einzutragen. Hierfür wird im folgenden Unterkapitel die Dokumentationsweise, die auch im entsprechenden Merkblatt inkludiert ist, mit Anmerkungen, Tipps und Hinweisen näher erläutert.

3.2 Dokumentieren in der bOJA-Dokumentationsdatenbank

In der Steiermark ist das Dokumentieren der Standorte der Offenen Jugendarbeit an die Förderung des Landes Steiermark geknüpft und gibt zur Systematisierung und Vergleichbarkeit folgende Dokumentationsweise vor:

Einmalig zu Beginn des Jahres

- Stammdaten mit Bezeichnung & Adresse der Einrichtung (Straßenname, Hausnummer, PLZ, Ort) und Kontaktdaten zur Träger:innenorganisation (z. B. E-Mail-Adresse).
- Personal einzeln aliquotiert, Anzahl der Fachkräfte mit Geschlecht und Geburtsjahr; Ist-Wochenstunden, Dienstposten-Prozente (werden automatisch berechnet), Kollektivvertrag, Beschäftigungsform und Qualifikation von jeder einzelnen Fachkraft (auch solche, die nicht gefördert werden).

Wöchentliche Dokumentation dauerhafter und zeitlich befristeter Angebote

- Beim „Hauptangebot“ (in den meisten Fällen ist dies der „Offene Betrieb“) muss die Landesvorgabe verwendet werden! Weitere Angebote können in Ausnahmefällen auch nach eigenen Vorgaben dokumentiert werden.
- Anzahl der Personen nach Geschlecht und Altersgruppe.
- Anzahl der Kontakte nach Geschlecht und Altersgruppe.

Unterscheidung von Personen und Kontakten

- Als Person wird jede:r Jugendliche einmal im Jahr (zu Beginn des Jahres z. B. in der ersten Kalenderwoche) registriert, der:die:das in diesem Jahr ein dauerhaftes Angebot (z. B. im Offenen Betrieb) der Offenen Jugendarbeit in Anspruch nimmt.
- Als Kontakt zählt jede Nutzung eines Angebots der Offenen Jugendarbeit durch eine Person, d. h. eine Person kann durchaus mehrmals pro Woche als Kontakt

registriert werden, nicht jedoch innerhalb eines Angebotszeitraums (d. h. Hinein- und Hinausgehen zählt nicht doppelt).

- Eine Person kann an einem Angebotsstandort auch innerhalb eines Tages mehrmals als Kontakt registriert werden, und zwar dann, wenn sie an einem Tag an einem Standort klar voneinander getrennte Angebote in Anspruch nimmt (z. B. Inanspruchnahme eines Beratungsangebots nachmittags und abends Nutzung des Offenen Betriebs im Jugendzentrum).

Hinweise zu dauerhaften und zeitlich befristeten Angeboten

- Als „dauerhaft“ werden jene Angebote bezeichnet, die auf einen längeren Zeitraum, z. B. ein ganzes Jahr hindurch, angelegt sind, wie z. B. der Offene Betrieb in einem Jugendzentrum, wöchentliche Sportangebote oder regelmäßig stattfindende Beratungs- und Vermittlungsangebote.
- „Zeitlich befristet“ sind jene Angebote, die nur einmalig oder unregelmäßig stattfinden (z. B. Stadtfest mit einem Infostand für Jugendliche oder ein Skihütten-Wochenende).

„Null-Einträge“ – Ganz wichtig!

Ist die Einrichtung geschlossen (z. B. in der Ferienzeit), die Fachkräfte sind auf Urlaub oder haben in einer Kalenderwoche keine neuen Personen erreicht, muss dennoch ein Eintrag gemacht und dieser mit NULL (Personen/Kontakten) verzeichnet werden.

Wann eintragen?

Die Fachkräfte nehmen sich einmal pro Woche für ca. zehn Minuten Zeit und machen die Einträge. Idealerweise übernimmt eine verantwortliche Person diese Aufgabe.

Ausblick

Gerade die Offene Jugendarbeit mit ihren wertschätzenden Zugängen und Angeboten spielt neben anderen Sozialisationsinstanzen für Jugendliche eine besondere Rolle. Sie verfügt über die notwendigen Rahmenbedingungen, um Jugendliche beim Hineinwachsen in die Gesellschaft proaktiv und ressourcenorientiert zu begleiten und neben Familie, Schule und Peergroup tragfähige Beziehungsangebote bereitzustellen. Die Offene Jugendarbeit bleibt jedoch gefordert, sich immer wieder neu auf die Themen, Interessen und Bedürfnisse von Jugendlichen zu fokussieren und die dafür notwendigen Ressourcen von der Gesellschaft einzufordern, um handlungsfähig zu sein.

Die Auswirkungen der aktuellen Krisen auf die gesellschaftliche Ordnung sind noch nicht absehbar, ihre verstärkende Wirkung auf soziale Phänomene und Problemlagen ist jedoch unbestritten. Die Möglichkeiten Jugendlicher, mit diesen Krisen umzugehen, sind begrenzter, ihre Lebenslagen anfälliger für Gefährdungen und Brüche. Hier kommt der Offenen Jugendarbeit neben dem Einfordern von Rahmenbedingungen die wichtige Aufgabe der aktiven Mitgestaltung zu.

Dabei soll qualitätsvolle Offene Jugendarbeit allen steirischen Jugendlichen zur Verfügung stehen. Laut Steiermärkischem Jugendgesetz ist eine „ausgewogene regionale Verteilung der zu gewährenden Förderungen anzustreben“. Die Angebote der Offenen Jugendarbeit erreichen derzeit bei weitem nicht alle steirischen Jugendlichen und sind in manchen Regionen unterrepräsentiert oder gar nicht vorhanden. Eine verbindliche Verankerung auf Bundes- und Landesebene ist daher unabdingbar, um Jugendlichen die notwendige Begleitung beim Hineinwachsen in die Gesellschaft bieten zu können. Offene Jugendarbeit muss zu einer selbstverständlichen, professionellen öffentlichen Infrastruktur in den Gemeinden werden!

Das Arbeitsfeld der Offenen Jugendarbeit muss ständig auf sich verändernde Rahmenbedingungen (gesellschaftlich, politisch, organisatorisch) reagieren, um die Aktualität seiner Inhalte und deren Angebote in der Praxis zu gewährleisten, damit sie für Jugendliche attraktiv und relevant bleibt. Dieser Anspruch gilt auch für das vorliegende „Handbuch der Offenen Jugendarbeit Steiermark, Grundlagen in Theorie und Praxis“, weshalb entsprechende Überarbeitungen in den nächsten Jahren immer wieder notwendig sein werden.

Literatur

AG Sozialpädagogik/FBKSSO/Netzwerk Sozialpädagogik Österreich/OBDS/OGSA/ÖFAS & ÖFEB Sektion Sozialpädagogik (Hrsg.) (2025): Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit in Österreich. Eigenpublikation.

AKM/austro mehana (2025): Musiknutzende, Öffentliche Aufführungen. Online: <https://www.akm.at/musiknutzende/> [Zugriff: 27.01.2025].

Amt der Steiermärkischen Landesregierung – Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft; Fachabteilung Gesellschaft (o. J.): Leitbild der Fachabteilung Gesellschaft. Graz.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung – Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft; Fachabteilung Gesellschaft – Referat Jugend (o. J.): Jugendgesetz. Online: <https://www.jugendreferat.steiermark.at/cms/ziel/159040180/DE> [Zugriff: 26.08.2024]

Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 11, Soziales, Arbeit und Integration (2016): Das Steiermärkische Kinder- und Jugendhilfegesetz. Broschüre. Graz.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung – Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft; Fachabteilung Gesellschaft – Referat Jugend (2017): Leitfaden für Getränke- und Speisenausgabe für Einrichtungen von gemeinnützigen Rechtsträgern im Jugendbereich. Graz.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung – Abteilung 14 Wasserwirtschaft, Ressourcen und Nachhaltigkeit – Bereich „Abfallwirtschaft und Nachhaltigkeit“, Bereich „Nachhaltige Entwicklung“ (2018): Umsetzung der Agenda 2030 in der steierischen Landesverwaltung. Ergebnisbericht zum Projekt. Graz.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung - Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft; Fachabteilung Gesellschaft – Referat Jugend (2021): Digitale Jugendarbeit und Social Media. Eine Handreichung für die Offene Jugendarbeit. Graz.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung, A6 Fachabteilung Gesellschaft, Referat Familie, Erwachsenenbildung, Frauen (2024): Steirische Gleichstellungsstrategie. Graz. Online: <https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/109255607/DE/> [Zugriff: 24.07.2025].

Amt der Steiermärkischen Landesregierung; Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft; Fachabteilung Gesellschaft – Referat Jugend (2025): Steirische Jugendstrategie. Online: <https://www.jugendreferat.steiermark.at/cms/beitrag/11639213/598018/>

[Zugriff: 14.02.2025].

Amt der Steiermärkischen Landesregierung; Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft; Fachabteilung Gesellschaft – Referat Jugend (2025a) Aktionsplan 2024–2026. Maßnahmen im Rahmen der Steirischen Jugendstrategie. Online: <https://www.jugendreferat.steiermark.at/cms/ziel/181684687/DE/> [Zugriff: 14.02.2025].

Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Baden-Württemberg e.V. (2017): Offene Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg: Rahmenbedingungen und Strukturqualität. Stuttgart.

Arbeiterkammer (2024): Arbeit und Recht. Schulungskosten zurückzahlen Online: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/beendigung/Schulungskosten_zurueckzahlen.html [Zugriff: 20.02.2024].

Arbeiterkammer (2025): Kollektivvertrag Online: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Kollektivvertrag.html> [Zugriff: 19.02.2025].

Arbeiterkammer (2025a): Dienstzeugnis. Online: <https://www.arbeiterkammer.at/dienstzeugnis> [Zugriff: 03.03.2025].

Arbeiterkammer (2025b): Musterbrief Dienstvertrag. Online: <https://www.arbeiterkammer.at/service/musterbriefe/arbeitsvertrag/Dienstzettel.html> [Zugriff: 03.03.2025].

Arbeitsinspektion (2021) - Bundesministerium für Arbeit (BMA) Sektion II - Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat- (2021): Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Arbeitsinspektion (2021a): Personen für Brandbekämpfung und Evakuierung. Online: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Uebergreifendes/Besondere_Funktionen/Personen_fuer_Brandbekaempfung_und_Evakuierung.html [Zugriff: 29.01.2025].

Arbeitsinspektion (2023): Brandschutz. Online: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze_1/Brandschutz.html [Zugriff: 18.08.2025].

Arbeitsinspektion (2024): Ersthelferinnen und Ersthelfer. Online: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Uebergreifendes/Besondere_Funktionen/Ersthelferinnen_und_Ersthelfer.html [Zugriff: 29.01.2025].

Arbeitsinspektion (2025): Erste Hilfe. Online: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze/Allgemeines/Erste_Hilfe.html#heading_Erst_HelferInnen Zugriff: [30.01.2025].

Arnstein, S. R. (1969): A Ladder of Citizen Participation. In: JAIP, Vol. 35, 4, S. 216-224.

Austrian Standards International – Standardisierung und Innovation (o. J.): ÖNORM Z 1020. Ausgabedatum: 2006 12 01. Verbandskästen für Arbeitsstätten und Baustellen - Anforderungen, Inhalt, Prüfung. Online: <https://www.austrian-standards.at/de/shop/onorm-z-1020-2006-12-01~p1527026> Zugriff 30.01.2025].

Baeriswyl, O. (2015): Handout Unternehmenskommunikation: Mit Kommunikation Wirkung erzielen. Horw/LU (Schweiz).

Becker, M. (2011): Methoden Sozialer Arbeit. Vorlesungsskript. Katholische Hochschule Freiburg; Studiengang Soziale Arbeit.

Bernhard, A. (2018): Bildung. In: Bernhard, A./Rothermel, L./Rühle, M. (Hrsg.): Handbuch kritische Pädagogik. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 132-148.

Beher, K./Gragert, N. (2004): Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Tageseinrichtungen für Kinder, Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit, Jugendamt. Abschlussbericht Band 2. Online verfügbar unter [http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/ Files/Aufgabenprofile/Band_2.pdf](http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/Files/Aufgabenprofile/Band_2.pdf) [Zugriff: 29.10.2015].

Bleicher, K. (1994): Leitbilder. Orientierungsrahmen für eine integrative Managementphilosophie. 2. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel; Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.

Böhnisch, L. (2016): Lebensbewältigung. Ein Konzept für die Soziale Arbeit. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Böhnisch, L./Lenz, K./Schröer, W. (2009): Sozialisation und Bewältigung. Eine Einführung in die Sozialisationstheorie der zweiten Moderne. Weinheim/München: Juventa.

bOJA – Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit (2016): Ziele, Leistungen und Wirkungen der Offenen Jugendarbeit in Österreich. Wien.

bOJA – Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit (2017): Qualitätshandbuch für die Offene Jugendarbeit in Österreich. 4. Auflage. Wien.

bOJA – Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit (2021): Offene Jugendarbeit in Österreich. Ein Handbuch. Wien & Berlin: mandelbaum verlag.

bOJA – Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit (2021a): Digitale Jugendarbeit. bOJA – Leitfaden. Wien.

bOJA - Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit (2022): Gesundheitskompetenz in der Offenen Jugendarbeit. Die 9 Kriterien der Gesundheitskompetenten Offenen Jugendarbeit. Wien.

Bono, L. M. (2006): NPO-Controlling. Professionelle Steuerung sozialer Dienstleistungen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Bütow, B. (2017): Bildung in der Jugendarbeit?! Überlegungen zu einem Spannungsfeld. In: Land Steiermark – A6 Bildung und Gesellschaft; FA Gesellschaft – Referat Jugend (Hrsg.): jugendarbeit: bildung zur selbstbildung. Versuch einer interdisziplinären Auseinandersetzung. Graz: Verlag für Jugendarbeit und Jugendpolitik, S. 35-57.

Bundeskanzleramt (o. J.): Jugendstrategie der Europäischen Union. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/internationale-jugendpolitik/jugendstrategie-der-eu.html> [Zugriff: 31.01.2025].

Bundeskanzleramt (o. J.a): Nachhaltige Entwicklung – Agenda 2030/SDGs. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html> [Zugriff: 20.09.2019].

Bundeskanzleramt (o.J.b): Österreichische Jugendstrategie. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/oesterreichische-jugendstrategie/jugendstrategie-grundlagen.html> [Zugriff: 28.08.2024].

Bundeskanzleramt (o. J.c): Handlungsfelder. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/oesterreichische-jugendstrategie/handlungsfelder.html> [Zugriff: 04.07.2023].

Bundeskanzleramt (o. J.d) - gewaltinfo.at: Mitteilungspflicht an die Kinder- und Jugendhilfe. Online: <https://www.gewaltinfo.at/recht/mitteilungspflicht-an-die-kinder-und-jugendhilfe.html> [Zugriff: 30.01.2025].

Bundeskanzleramt (o. J.e) - gewaltinfo.at: Mitteilung an die Kinder und Jugendhilfe bei Verdacht der Kindeswohlgefährdung. Online: <https://www.gewaltinfo.at/dam/jcr:65a89145-4191-408b-aef0-4f7c6ee3691f/mitteilung-an-die-kinder-und-jugendhilfe-bei-kindeswohlgefaerdung-2.pdf> [Zugriff: 30.01.2025].

Bundeskanzleramt (o. J.f): Jugendprogramme und Netzwerke in der EU. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/internationale-jugendpolitik/programme-und-netzwerke-in-eu.html> [Zugriff: 31.01.2025].

Bundeskanzleramt (o. J.g): European Youth Goals. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/beteiligung-und-engagement/european-youth-goals.html> [Zugriff: 31.01.2025].

Bundeskanzleramt (o. J.h): Allgemeines zu Jugendarbeit. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/jugendarbeit/allgemeines-zu-jugendarbeit.html> [Zugriff: 16.07.2025].

Bundeskanzleramt (o. J.i): Ziele und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe. Online: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/begleitung-beratung-hilfe/kinder-und-jugendhilfe/ziele-aufgaben.html> [Zugriff: 21.07.2025].

Bundeskanzleramt (o. J.j): Allgemeines zum Vereinswesen. Online: https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/reisen_und_freizeit/vereine/Seite.220200 [Zugriff: 21.07.2025].

Bundeskanzleramt (2017): Beiträge der Bundesministerien zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung durch Österreich. Wien: Bundeskanzleramt Österreich.

Bundesministerium für Familien und Jugend (2015): Außer-schulische Kinder- und Jugendarbeit in Österreich. Ein Überblick. 2., überarbeitete Auflage. Wien: Bundesministerium für Familien und Jugend.

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2020): Selbsterfahrung/Supervision/kollegiale Intervention.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (2019): Barrierefreiheit im Verkehr. Online: <https://www.bmvit.gv.at/verkehr/gesamtverkehr/barrierefreiheit/index.html> [Zugriff: 30.09.2019].

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2013): Kinder- und Jugendarbeit in Österreich. Eine Einführung. Arbeitsversion Stand März 2013. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend/Kompetenzzentrum Jugend.

Bundesnetzwerk Österreichische Jugendinfos (2025): Themen der außerschulischen Jugendarbeit. Online: <https://jugendarbeitinoesterreich.at/themen-der-ausserschulischen-jugendarbeit/>. [Zugriff: 16.07.2025].

Busche, M./Cremers, M. (2021): Genderorientierung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Theoretische und handlungspraktische Perspektiven auf Gender in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Deinet, U./ Sturzenhecker, B./von Schwanenflügel L. & Schwerthelm, M. (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 5. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 693-706.

Busche, M./Streib-Brzič, U. (2019): Die Entwicklung heteronormativitätskritischer Professionalität in Reflexions-Workshops – Zur Verbindung von pädagogischem Erfahrungswissen und wissenschaftlichem Erkenntniswissen im Kontext von Praxisforschung. In: Baar, R./Hartmann, J. & Kampshoff, M. (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Professionalisierung – Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 83-101.

Bußler, C. (1998): Konzeptionelle Grundlagen der Organisationsverwaltung. In: Bußler, C. (Hrsg.): Organisationsverwaltung in Workflow-Management-Systemen. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag, S. 81-102.

Cloos, P./Köngeter, S./Müller, B./Thole, W. (2009): Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit. 2., durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

ComputerWeekly.de (2019): Krisenplan in 12 Schritten. Online: <https://www.computerweekly.com/de/ratgeber/So-erstellen-Sie-einen-effektiven-Krisenplan-in-12-Schritten> [Zugriff: 03.09.2019].

Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (2016): Standards der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz. Bern.

Damm, D. (1974): Die Praxis bedürfnisorientierter Jugendarbeit. Projekte und Anregungen. München: Juventa.

Daschütz, P. (2006): Flächenbedarf, Freizeitmobilität und Aktionsraum von Kindern und Jugendlichen in der Stadt. Dissertation. TU Wien.

Deinet, U. (2009): Der offene Bereich als Aneignungs- und Bildungsraum. In: sozialraum.de. 1. Ausgabe 2/2009. Online: <https://www.sozialraum.de/der-offene-bereich-als-aneignungs-und-bildungsraum.php> [Zugriff: 24.07.2018].

- Deinet, U./Reutlinger, C. (2014): Tätigkeit – Aneignung – Bildung. Einleitende Rahmungen. In: Kessl, F./Reutlinger, C. (Hrsg.): Sozialraumforschung und Sozialraumarbeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 11-32.
- Deinet, U./Sturzenhecker, B. (2005): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit, 3., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Deinet, U./Szlapka, M./Witte, W. (2008): Qualität durch Dialog. Bausteine kommunaler Qualitäts- und Wirksamkeitsdiagnostik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Deutschlandfunk Kultur (2021): Gewaltbereitschaft. Hass aus der Mitte der Gesellschaft. Zick im Gespräch. Online: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/gewaltbereitschaft-hass-aus-der-mitte-der-gesellschaft-100.html> [Zugriff: 29.09.2023].
- digital youth work (2019): Europäische Leitlinien für digitale Jugendarbeit. Online: www.digitalyouthwork.eu [Zugriff: 18.02.2021]; Download: https://www.digitalyouthwork.eu/wp-content/uploads/2019/11/Europaeische_Leitlinie_fuer_digitale_Jugendarbeit.pdf [Zugriff: 14.07.2025].
- Donabedian, A. (o. J.): Qualitätsmodell nach Donabedian. Online: https://de.wikipedia.org/wiki/Qualitätsmodell_nach_Donabedian [Zugriff: 17.07.2019].
- Dremel, K. (2023): Die steirische Strategie für eine gleichgestellte und geschlechtergerechte Jugendarbeit. In: Amt der Steiermärkischen Landesregierung, A6 Bildung und Gesellschaft – Fachabteilung Gesellschaft, Referat Jugend (Hrsg.): jugendarbeit: gleichgestellt und geschlechtergerecht – Versuch einer interdisziplinären Auseinandersetzung. Graz: Verlag für Jugendarbeit und Jugendpolitik, S. 43 – 62.
- Eidgenössisches Department des Inneren. Bundesamt für Gesundheit (2005): Evaluation. Glossar von Evaluationsbegriffen. Bern.
- Erikson, E. H. (1950): Childhood and Society. New York: Norton & Company.
- Europäische Union (2017): EU-Recht. Online: https://europa.eu/european-union/law_de [Zugriff: 14.11.2018].
- Europäische Union (2019): Menschenrechte und Demokratie. Online: https://europa.eu/european-union/topics/human-rights_de [Zugriff: 27.09.2019].
- Europäisches Parlament (o. J.): Vertrag von Lissabon. Online: <http://www.europarl.europa.eu/germany/de/europa-und-europawahlen/vertrag-von-lissabon> [Zugriff: 30.09.2019].
- Fehren, O. (2009): Was ist ein Sozialraum? Annäherungen an ein Kunstwerk. In: Soziale Arbeit. 58(8), S. 286-293.
- Galuske, M. (2009): Methoden der Sozialen Arbeit – Eine Einführung. München/Weinheim: Juventa.
- Galuske, M. (2015): Methoden der Sozialen Arbeit. In: Otto, H. U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. 5. Auflage. München/Basel: Ernst Reinhardt, S. 1021-1035.
- Garrison, K. C./Garrison, K. C. jr. (1975): Psychology of Adolescence. New York: Prentice-Hall.
- Georg-August-Universität (2013): Schlüsselkompetenzen. Sozialwissenschaftliche Fakultät. Das Studiendekanat. Büro für Praktikum und Berufseinstieg. Göttingen.
- Graf, P./Spengler, M. (2008): Leitbild- und Konzeptentwicklung. Augsburg: ZIEL-Verlag.
- Gregorz, K./Widmann, A. (2015): Grundlagen einer zielgruppenbewussten Jugendarbeit. In: Land Steiermark – A6 Bildung und Gesellschaft; FA Gesellschaft und Diversität – Referat Jugend (Hrsg.): jugendarbeit: bewusst vielfältig – Versuch einer interdisziplinären Auseinandersetzung. Graz: Verlag für Jugendarbeit und Jugendpolitik, S. 33-49.
- Gregorz, K./Maier, N. (2015): Zugänge zu Planung und Evaluation von Angeboten der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark. In: bOJA (Hrsg.): Offene Jugendarbeit 2/2015. Stuttgart, S. 22-29.
- Gröller-Lerchbacher, E. (2016/2019): RECHTcool für außerschulische Jugendverantwortliche. 6. Auflage, 2016 – mit Jugendschutz 2019. Im Auftrag des Jugendressorts des Landes Steiermark. LOGO jugendmanagement gmbH. Graz.
- Grunwald, K./Thiersch, H. (2004): Das Konzept Lebensweltorientierte Soziale Arbeit – einleitende Bemerkungen. In: Grunwald, K./Thiersch, H. (Hrsg.): Praxis Lebensweltorientierter Sozialer Arbeit. Handlungszugänge und Methoden in unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Weinheim/München: Beltz Juventa, S. 13-39.
- Gspurning, W./Heimgartner, A. et al. (2016): Offene Jugendarbeit in Österreich. Graz: Eigenverlag Universität Graz.

- Hartmann, J. (2023): Gender ist immer der Fall – Die Frage ist, wie. Queere Impulse für alltägliche Professionalisierungsherausforderungen. In: Land Steiermark. A6 Bildung und Gesellschaft – Fachabteilung Gesellschaft, Referat Jugend (Hrsg.): jugendarbeit: gleichgestellt und geschlechtergerecht – Versuch einer interdisziplinären Auseinandersetzung. Graz: Verlag für Jugendarbeit und Jugendpolitik, S. 103-122.
- Havighurst, R. J. (1948/1972): Development Tasks and Education. New York/London: Longmann.
- Havighurst, R. J. (1953): Human development and education. New York: David McKay.
- Heimgartner, A. (2009): Komponenten einer prospektiven Entwicklung der Sozialen Arbeit. Wien/Berlin: LIT Verlag.
- Heimgartner, A. (2014): Raumbedürfnisse. In: Arlt, F./Gregorz, K./Heimgartner, A. (Hrsg.): Raum und Offene Jugendarbeit. Wien/Berlin: LIT Verlag, S. 49-64.
- Herriger, N. (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. 3. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hinte, W. (2009): Eigensinn und Lebensraum – zum Stand der Diskussion um das Fachkonzept „Sozialraumorientierung“. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete (VHN) 78(1). München/Basel: Ernst Reinhardt, S. 20-33.
- Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten (2020): Jugendarbeit mit Perspektive (JumP). Qualifikationsprofil Jugendarbeit. Benötigte Kompetenzen von hauptberuflichen Fachkräften in der Kinder- und Jugendarbeit. Kempten.
- Holzkamp, K./Schurig, V. (1973): Zur Einführung in Alexejew Nikolajew Leontjews „Probleme der Entwicklung des Psychischen“. In: Leontjew, A. N. (Hrsg.): Probleme der Entwicklung des Psychischen (S. XI-LII). Frankfurt am Main: Athenäum Fischer Taschenbuch.
- Homfeldt, H./Sting, S. (2006): Soziale Arbeit und Gesundheit. München: Reinhardt.
- Hurrelmann, K. (2012): Sozialisation. Das Modell der produktiven Realitätsverarbeitung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Hurrelmann, K./Quenzel, G. (2013): Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung. 12., korrigierte Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- IG Kultur Wien (2017): Kulturverein gründen und betreiben. Wien: IG Kultur Wien. Online: https://www.igkulturwien.net/fileadmin/userfiles/KIS/KIS_Kulturverein_gruenden_und_betreiben_2017.pdf [Zugriff: 19.12.2018].
- Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (2021): Fachgutachten des Fachsenats für Unternehmensrecht und Revision der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer zur Rechnungslegung der Vereine (beschlossen in der Sitzung des Fachsenats für Unternehmensrecht und Revision am 19. April 2021 als Neufassung der Stellungnahme KFS/RL 19). Copyright © Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer. Online: https://old.ksw.or.at/PortalData/1/Resources/fachgutachten/2021_04_21_KFSRL19_RFa.pdf [Zugriff: 13.03.2025].
- Kascha, R. (2005): Projektarbeit. In: Deinet, U./Sturzenhecker, B. (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 275-281.
- Kinder- und Jugendanwaltschaft Tirol (2019): Ratgeber für die Arbeit im Kinder- und Jugendbereich. Rechtliche Infos zu Aufsichtspflicht, Meldepflicht und mehr.
- König, J. (2007): Einführung in die Selbstevaluation. 2., neu überarbeitete Auflage. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Krisch, R. (2005): Methoden qualitativer Sozialraumanalysen als zentraler Baustein sozialräumlicher Konzeptentwicklung. In: Deinet, U. (Hrsg.): Sozialräumliche Jugendarbeit. Grundlagen, Methoden und Praxiskonzepte. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 161-192.
- Krisch, R. (2006): Methoden einer sozialräumlichen Lebensweltanalyse. In: Deinet, U./Krisch, R. (Hrsg.): Der sozialräumliche Blick der Jugendarbeit. Methoden und Bausteine zur Konzeptentwicklung und Qualifizierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 87-154.
- Krisch, R. (2009): Sozialräumliche Methodik der Jugendarbeit. Aktivierende Zugänge und praxisleitende Verfahren. Weinheim & München: Juventa, S. 78-158.
- Kühn, C. (2013): Räumliche Settings gestalten. In: Deinet, U./Sturzenhecker, B. (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 4., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 609-614.
- Laun, C. (2023): Kommunikation mit Jugendlichen. Unveröffentlichtes Skriptum im Rahmen der Weiterbildungsreihe "Jugendarbeit kommunizieren". Rheinbach: Kinder & Jugend Marketing Kontor.

Leontjew, A. N. (1973): Probleme der Entwicklung des Psychischen. Frankfurt/Main: Fischer Athenäum Taschenbuch.

LOGO! Jugendmanagement (o. J.): Startseite. Online: <https://logo.at> [Zugriff: 14.07.2025].

Maiss, M. (2016): Capabilities – (Grund-)Bedürfnisse – Gedeihenserfordernisse als Orientierungen in der Sozialen Arbeit. In: Heimgartner, A./Lauermann, K./Sting, S. (Hrsg.): Fachliche Orientierungen und Realisierungsmöglichkeiten in der Sozialen Arbeit. Wien: LIT Verlag, S. 69-102.

marketing.ch (2023): Unternehmenskommunikation. Online: <https://marketing.ch/lexikon/unternehmenskommunikation/> [Zugriff: 07.04.2025].

Marti, P. (2011): Qualifikationen für Jugendarbeitende. Arbeitshilfen für die Jugendarbeit. Zürich-Wipkingen: jugendarbeit.ch.

Maslow, A. (2000/1943): A Theory of Human Motivation. Originally Published in Psychological Review 50(4). In: Green, C. D. (Hrsg.): Classics in the History of Psychology. Toronto: York University, S. 370-396. Online: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm> [Zugriff: 19.02.2013].

Nagl, A. (2024): Die neue Steirische Jugendstrategie – Jugend geht uns alle an. In: Jugend inside 2/2024, S. 3-6. Graz.

Nestmann, F. (2004): Ressourcenarbeit. In: Grunwald, K./Thiersch, K. (Hrsg.): Praxis Lebensweltorientierter Sozialer Arbeit. Weinheim/München: Juventa, S. 69-85.

Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit - obds (o.J.): Sozialarbeits-Bezeichnungsgesetz 2024. Online: <https://obds.at/sozbezg-2024/> [Zugriff: 18.07.2025].

Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit - obds (2022): Soziale Arbeit in Österreich – Identifikationsrahmen für Sozialpädagogik und Sozialarbeit. Eigenveröffentlichung.

OeAD - Agentur für Bildung und Internationalisierung (2025): EU-Programme für den Jugendsektor. Online: <https://oead.at/de/eu-programme-fuer-den-jugendsektor> [Zugriff: 31.01.2025].

österreich.gv.at (2024): Antritt einer neuen Arbeitsstelle. Online https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/jobsuche/Seite.171420.html [Zugriff: 03.03.2025].

Parlament Republik Österreich (2018): Das bundesstaatliche Prinzip. Online: <https://www.parlament.gv.at/PERK/BOE/PR/> [Zugriff: 19.04.2018].

POJAT (Hrsg.) (2018): Leitfaden zur DSGVO. Datenschutzgrundverordnung für Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit. Innsbruck. Online: https://www.pojat.at/fileadmin/user_upload/leitfaden_dsgvo_oja_version1.0.pdf [Zugriff: 30.09.2019].

Pranic, A. (2019): Die Nutzung von Social Media in der jugendpolitischen Kommunikation. In: Land Steiermark – A6 Bildung und Gesellschaft; FA Gesellschaft – Referat Jugend (Hrsg.): jugendarbeit: analog und digital. Versuch einer interdisziplinären Auseinandersetzung. Graz: Verlag für Jugendarbeit und Jugendpolitik, S. 127-133.

Prengel, A. (2006): Pädagogik der Vielfalt. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

progressive mind (2019): Klausurtage. Online: <https://www.progressivemind.de/klausurtage> [Zugriff: 25.07.2019].

Rahn, P. (2010): Lebenswelt. In: Reutlinger, C./Fritsche, C./Lingg, E. (Hrsg.): Raumwissenschaftliche Basics. Wiesbaden: VS, S. 141-148.

Raithel, J./Dollinger, B./Hörmann, G. (2009): Einführung Pädagogik. Begriffe – Strömungen – Klassiker – Fachrichtungen. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rauschenbach, T./Borrmann, S./Düx, W./Liebig, R./Pothmann, J./Züchner, I. (2010): Lage und Zukunft der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg – Eine Expertise. Dortmund/Frankfurt a.M. Landshut/München.

RAW (2024): RAW. Was ist eine öffentliche Filmaufführung? Online: <https://www.raw-rechte.at/nutzer/faq> [Zugriff: 23.08.2024].

Rieger, J. (2015): Werte und Haltung in der Sozialen Arbeit. In: eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 17/2015 vom 16.12.2015.

Saferinternet.at (2019): Was ist das „Recht am eigenen Bild“? Online: <https://www.saferinternet.at/faq/urheberrechte/was-ist-das-recht-am-eigenen-bild/> [Zugriff: 02.04.2025].

Scheipl, J. (2013): Offene Jugendarbeit – zwischen gesellschaftspolischem Auftrag und Auftrag von Seiten der Jugendlichen. In: Steirischer Dachverband der Offenen Jugend-

arbeit: Leitfaden für die Offene Jugendarbeit in der Steiermark. 4., überarbeitete Fassung. Graz, S. 10-14.

Scherr, A. (2003): Subjektorientierung – eine Antwort auf die Identitätsdiffusion der Jugendarbeit? In: Thomas Rauschenbach, Wiebken Dux und Erich Sass (Hrsg.): Kinder- und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft. Gesellschaftliche Entwicklungen und fachliche Herausforderungen. Weinheim: Juventa, S. 139–151.

Schwerthelm, M./Sturzenhecker, B. (2015): Die Kinder- und Jugendarbeit nach § 11 SGB VIII. Erfahrungsraum für Subjekt- und Demokratiebildung. In: Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online – EEO, S. 1-32.

Schwerthelm, M. (2020): Partizipation in der Offenen Jugendarbeit in Luxemburg. Methoden und Qualitätsstandards. Pädagogische Handreichung. Service National de la Jeunesse (Hrsg.).

Schröder, A. (2018): Außerschulische Jugendbildung. In: Bernhard, A./Rothermel, L./Rühle, M. (Hrsg.): Handbuch kritische Pädagogik. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 452-466.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (Hrsg.) (2019): Handbuch Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen. 4., überarbeitete Auflage. Berlin-Mitte: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, S. 96-97.

SOS Kinderdorf (Hrsg.) (2024): Sicher durch die Aufsichtspflicht. Ein Leitfaden. 3. Auflage. Wien.

Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut & QUEERFORMAT (Hrsg.) (2019): Queer-inklusives pädagogisches Handeln. Eine Praxishilfe für Jugendeinrichtungen. Berlin-Brandenburg: Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut.

Sozialwirtschaft Österreich (2025): Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV). Stand: 1. Jänner 2025. Online: https://www.swoe.at/folder/380/SWOE-KV-2025_Webversion.pdf [Zugriff: 04.02.2025].

Staub-Bernasconi, S. (2007): Soziale Arbeit: Dienstleistung oder Menschenrechtsprofession? Zum Selbstverständnis Sozialer Arbeit in Deutschland mit einem Seitenblick auf die internationale Diskussionslandschaft. In: Lob-Hüdepohl, A./Lesch, W. (Hrsg.): Ethik Sozialer Arbeit: Ein Handbuch. Wien/Paderborn: Schöningh, S. 20-54.

Staub-Bernasconi, S. (2007a): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis – Ein Lehrbuch. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag.

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit (Hrsg.) (2011): Partizipation in der Steirischen Offenen Jugendarbeit. Für den Inhalt verantwortlich: Verein beteiligung.st. Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit: Graz.

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit (2019): Leitbild & Nachhaltigkeitsstrategie 2019. Online: http://www.dv-jugend.at/wp-content/uploads/2019/10/DV_Leitbild_2019_neu.pdf [Zugriff: 04.11.2019].

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit (2020): Handbuch der Offenen Jugendarbeit Steiermark. Grundlagen in Theorie und Praxis. Neuauflage 2020. Verlag für Jugendarbeit und Jugendpolitik: Graz.

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit (Hrsg.) (2020a): Offene Jugendarbeit wirkt! Eine wichtige Investition in die Zukunft. Folder. Graz.

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit (Hrsg.) (2022): Partizipation in der Steirischen Offenen Jugendarbeit. Anregungen für die Praxis. In Kooperation mit beteiligung.st. Gefördert von Österreichischer Gesellschaft für politische Bildung, sowie Referat Jugend der Steiermärkischen Landesregierung und kofinanziert von der Europäischen Union. Graz: Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit.

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit (2022a): Jugend-INFO.Points. Jugendinformation im Kontext der Offenen Jugendarbeit. Online: https://dv-jugend.at/press/wp-content/uploads/2022/03/Infopoints_14.pdf [Zugriff: 28.08.2024].

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit (Hrsg.) (2023): Geschlechterreflektierte Offene Jugendarbeit. Ein Diskurspapier für die (sozial-)pädagogische Praxis. Gefördert von Österreichischer Gesellschaft für politische Bildung, sowie Referat Jugend der Steiermärkischen Landesregierung. Graz: Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit.

Sting, S. (2010): Soziale Bildung. In: Schröder, W./Schweppe, C. (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft online. Weinheim/München: Juventa.

Sting, S. (2015): Disziplin und Differenz. Soziale Arbeit in Österreich jenseits disziplinärer Identitätszwänge. In: soziales_kapital. wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit Nr. 14 (2015). St. Pölten/Klagenfurt.

Stockmann, R. (2006): Evaluation und Qualitätsentwicklung. Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement. Münster: Waxmann.

Thole, Werner (2003): Reflexivität und Eigensinn in einem diffusen Feld. In: Werner Lindner, Werner Thole und Jochen Weber (Hrsg.): Kinder- und Jugendarbeit als Bildungsprojekt. Opladen: Leske + Budrich, S. 247-262.

Thole, W./Cloos, P. (2006): Alltag, Organisationskultur und beruflicher Habitus. Zur Kontextualisierung von Nähe und Distanz im sozialpädagogischen Alltag. In: Heimgartner, A./Lauermann, K. (Hrsg.): Kultur in der Sozialen Arbeit. Klagenfurt: Hermagoras, S. 123-142.

Thole, W./Pothmann, J. (2005): Die MitarbeiterInnen. In: Deinet, U./Sturzenhecker, B. (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 3., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 19-36.

UBSKM – Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (2019): Schutzkonzepte. Online: <https://beauftragter-missbrauch.de/praevention/schutzkonzepte> [Zugriff: 24.10.2018].

Unternehmensserviceportal (o. J.): Steuern & Finanzen. Online: <https://www.usp.gv.at/themen/steuern-finanzen.html> [Zugriff: 24.07.2025].

Unternehmensserviceportal (2024): Steuern & Finanzen, Aufbewahrungspflicht. Online: <https://www.usp.gv.at/themen/steuern-finanzen/steuerliche-gewinnermittlung/weitere-informationen-zur-steuerlichen-gewinnermittlung/betriebliches-rechnungswesen/aufbewahrungspflicht.html> [Zugriff: 24.07.2025].

Unternehmensserviceportal (2025): Dienstvertrag und Dienstzettel. Online: <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/einstellung-mitarbeiter-und-arten-der-beschaeftigung/weitere-informationen-einstellen-von-personal/dienstvertrag-dienstzettel.html> [Zugriff: 03.03.2025].

Unternehmensserviceportal (2025a): Die wichtigsten Aufgaben der Lohnverrechnung. Online: <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/entgelt/die-wichtigsten-aufgaben-der-lohnverrechnung.html> [Zugriff: 24.07.2025].

Unternehmensserviceportal (2025b): Buchführung und Buchführungspflicht. Online: <https://www.usp.gv.at/themen/steuern-finanzen/steuerliche-gewinnermittlung/weitere-informationen-zur-steuerlichen-gewinnermittlung/betriebliches-rechnungswesen/buchfuehrungspflicht-und-buchfuehrung.html> [Zugriff: 24.07.2025].

Verein Bahnfrei & Verein Juvivo (2017): Return to Gender. Haltungen und Angebote zu Genderfragen in der Offenen Jugendarbeit, 2. Auflage. Wien.

VIVID - Fachstelle für Suchtprävention (2024): Tabakgesetz. Rauchverbot in öffentlichen Räumen. Online: <https://www.vivid.at/thema/tabak/rechtliches/tabakgesetz/> [Zugriff: 23.08.2024].

VIVID – Fachstelle für Suchtprävention (2025): Jugendschutz vor Nikotin. Konsum und Abgabe von Tabak und Nikotin ab 18 Jahren. Online: <https://www.vivid.at/thema/tabak/tabak-und-politik/jugendschutz> [Zugriff: 21.01.2025].

Von Spiegel, H. (1997): Perspektiven der Selbstevaluation. In: Evaluation in der Sozialpädagogischen Praxis. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn.

Walzl-Seidl, N./Deimel-Scherzer, S./Steiner, M./Rankl, C./Egger, J. (2024). Qualitätsdialog. Toolkit zur partizipativen Qualitätsentwicklung in der Offenen Jugendarbeit. Wien: bOJA (Hrsg.).

Walzl-Seidl, N./Diebäcker, M./Hofer, M. et al (2023): Beratung in der Offenen Jugendarbeit. Ein Praxisleitfaden. Wien: bOJA (Hrsg.).

Wendt, P.-U. (2015): Lehrbuch Methoden der Sozialen Arbeit. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

WIFI Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Oberösterreich (2025): Ausbildungsvereinbarung. Online: <https://www.wifi-ooe.at/ruckerstattung-von-ausbildungskosten> [Zugriff: 15.07.2025].

Wild, G. (2016): An der Kreuzung. Von Diversität in der Offenen Jugendarbeit hin zu machtkritischen Intersektionalitätsansätzen. In: soziales_kapital. Nr. 15(2016). Online: <https://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/download/450/799?inline=1>, [Zugriff: 11.07.2023].

Willems, H./Heinen, A./Meyers, C. (2016): Handbuch Offene Jugendarbeit in Luxemburg. Teil 1. Strukturen und Themen, Jugendliche als Zielgruppe offener Jugendarbeit. Luxemburg.

Wischnewski, E. (2001): Modernes Projektmanagement. PC-gestützte Planung, Durchführung und Steuerung von Projekten. 7. Auflage. Wiesbaden: Vieweg+Teubner Verlag.

WKO Wirtschaftskammer Österreich (o. J.): Angestellten-Dienstvertrag. Online: <https://www.wko.at/wien/gewerbe-handwerk/gewerbliche-dienstleister/personaldienstleister/dienstvertrag-angestellte.pdf> [Zugriff: 22.07.2025].

WKO Wirtschaftskammer Österreich (2025): Welche Gesellschaftsformen gibt es in Österreich? Überblick. Online: <https://www.wko.at/wirtschaftsrecht/gesellschaftsformen-oesterreich> [Zugriff: 24.07.2025].

WKO Wirtschaftskammer Österreich (2025a): Rückersatz von Ausbildungskosten. Online: <https://www.wko.at/ooe/arbeitsrecht-sozialrecht/rueckersatz-von-ausbildungskosten> [Zugriff: 24.02.2025].

WKO Wirtschaftskammer Österreich (2025b): Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Online: <https://www.wko.at/wirtschaftsrecht/gesellschaft-mit-beschaenakter-haftung-gmbh> [Zugriff: 02.06.2025].

WKO Wirtschaftskammer Österreich (2025c): Erst-Helfer:innen. Online: <https://www.wko.at/arbeitnehmerschutz/erst-helfer> [Zugriff: 29.01.2025].

Wong, N. T./Zimmerman, M. A./Parker, E. A. (2010): A typology of youth participation and empowerment for child and adolescent health promotion. *Am J Community Psychol* 46, S. 100-114.

Wright, M./Block, M. /von Unger, H. (2007): Stufen der Partizipation in der Gesundheitsförderung. 13. Bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit – 30. November/1. Dezember 2007. Online: http://www.armut-und-gesundheit.de/uploads/tx_gbbkongressarchiv/Wright__M.pdf [Zugriff: 09.09.2018].

Handbuch der Offenen Jugendarbeit Steiermark

Grundlagen in Theorie und Praxis

Das Arbeitsfeld der Offenen Jugendarbeit muss ständig auf sich verändernde Rahmenbedingungen (gesellschaftlich, politisch, organisatorisch) reagieren, um die Aktualität seiner Inhalte und deren Angebote in der Praxis zu gewährleisten, damit sie für Jugendliche attraktiv und relevant bleibt. Dieser Anspruch gilt auch für das „Handbuch der Offenen Jugendarbeit Steiermark, Grundlagen in Theorie und Praxis“, weshalb entsprechende Überarbeitungen in den nächsten Jahren immer wieder notwendig sein werden. Das vorliegende, überarbeitete Werk liegt nun als „Handbuch der Offenen Jugendarbeit Steiermark, Grundlagen in Theorie und Praxis“, 2025 vor und beinhaltet alle aktuellen Themen für die Offene Jugendarbeit, gegliedert in vier Dimensionen:

- PART I: FUNKTIONEN DER OFFENEN JUGENDARBEIT
- PART II: RAHMENBEDINGUNGEN DER OFFENEN JUGENDARBEIT
- PART III: PLANUNG UND UMSETZUNG OFFENER JUGENDARBEIT
- PART IV: QUALITÄTSSICHERUNG UND -ENTWICKLUNG DER OFFENEN JUGENDARBEIT

Durch die Einteilung in diese verschiedenen Dimensionen der Offenen Jugendarbeit werden Anforderungen an die Qualität des pädagogischen Handelns, der Rahmenbedingungen, Prozesse und Abläufe in den Anspruchsebenen formuliert und festgelegt.

Dabei geht es in PART I, vor allem um die (sozial) pädagogischen Bezüge der Offenen Jugendarbeit. Neben den Herausforderungen, die die Lebensphase Jugend mit sich bringt, werden zentrale Aufgaben sowie Themen, Praktiken, Ausrichtungen, Angebote und Methoden für die Offene Jugendarbeit abgeleitet. Weiters werden in diesem ersten Teil der Publikation ethische Grundlagen, Grundprinzipien sowie Orientierungen und Fachkonzepte, die als Fundamente der Offenen Jugendarbeit anzusehen sind, näher erläutert.

Im PART II werden der Bezugsrahmen und damit die gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen der Offenen Jugendarbeit dargestellt. Ein weiterer Teil beschäftigt sich mit dem Thema Steuerung und den damit verbundenen Leitlinien und Strategien. Abschließend werden im Zuge der Rahmenbedingungen noch Ausstattungsstandards näher erläutert, die es in der Praxis zu berücksichtigen gilt.

Der PART III konzentriert sich zunächst auf die Kernbereiche Offener Jugendarbeit und leitet dabei zentrale Aspekte zur Konzeptentwicklung einer Einrichtung und ihrer Angebote ab. Die zweite Hälfte des dritten Parts widmet sich der Planung und Umsetzung von Offener Jugendarbeit vor Ort und bietet hierfür zahlreiche Vorlagen, Checklisten sowie Erhebungsinstrumente, die als Hilfsmittel bei der praktischen Gestaltung von Offener Jugendarbeit verwendet und bei Bedarf adaptiert werden können. Des Weiteren werden zentrale Aspekte für die im Feld Tätigen behandelt, darunter zum Beispiel Arbeitsbedingungen und Sicherheitsvorkehrungen.

Der abschließende PART IV der vorliegenden Publikation nimmt das Thema Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung näher in den Blick. Den Kern bildet die Vorstellung des Prozessmodells Qualitätsdialog als multidimensionales Evaluationsinstrument und weiterer Werkzeuge zur internen Qualitätssicherung, die bei Bedarf zur Selbstevaluation genutzt werden können.