In: Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (IJAB) e.V. (Hrsg.), Forum Jugendarbeit International 2002, Münster 2001, S. 123-131

Zertifizierung des Engagements in der internationalen Jugendarbeit

Ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung?

Arno Thomas

Qualitätssicherung und -entwicklung steht weiterhin auf der Tagesordnung der in der Jugendarbeit, und damit auch internationalen Jugendarbeit, tätigen Vereine und Verbände. In Zeiten sinkender öffentlicher Zuschüsse und sinkenden oder zumindest sich verändernden Engagements der freiwillig und ehrenamtlich Tätigen stehen die Vereine und Verbände zunehmend unter Druck, ihre Angebote neu zu legitimieren. (Im Folgenden umfasst der Begriff Verband immer auch Verein, verbandliche Jugendarbeit meint auch immer Jugendarbeit in Vereinen.)

Es gilt, junge Menschen vom Sinngehalt der verbandlichen Jugendarbeit zu überzeugen, für die Teilnahme an Projekten der Jugendarbeit und mehr noch für die Mitarbeit in den Verbänden. Denn bei aller Professionalisierung wird die Jugendarbeit immer noch zu 90–95% von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet.

Und es gilt ebenso, der Politik deutlich zu machen, welchen gesellschaftlichen Wert die Jugendarbeit in Gänze, insbesondere aber die jeweils eigene, denn hat. Die Inanspruchnahme öffentlicher Mittel muss in Zeiten leerer Kassen neu begründet werden, gegenüber dem »Steuerzahler« und in (häufig neuer oder neu erlebter) Konkurrenz zur übrigen Jugendverbandsszene.

Und erst das Zusammenspiel von beidem, der Sinngehalt für die Teilnehmer und Ehrenamtlichen sowie der Wert für die Gesellschaft, machen die Qualität von Jugendarbeit aus, die sie heute besitzt. Aber, der Wirtschaftssektor machte und macht es vor, es reicht nicht aus, Qualität zu besitzen. Eine

auf Kontinuität angelegte Jugendarbeit muss dafür sorgen, dass Qualität *erhalten bleibt* und entsprechend sich verändernden Rahmenbedingungen *entwickelt*.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat vor einigen Jahren die bundesweite Initiative »Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe« ins Leben gerufen. Die als »Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe« (kurz QS genannt) veröffentlichten Berichte aus Einrichtungen, von Seminaren und Tagungen sowie eigens entstandene Arbeitsgruppen zeigen das ganze Spektrum von Qualitätssicherungsverfahren und -instrumenten innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe, in einzelnen Beiträgen auch der internationalen Jugendarbeit.

Immer wieder taucht in der Diskussion um geeignete Instrumente der Qualitätssicherung im Bereich der Jugendarbeit der Begriff »Zertifizierung« auf. Dem Praktiker erschließt sich allerdings nicht gleich die Tauglichkeit des Begriffs angesichts einer Vielzahl von Verwendungsmöglichkeiten. Wer soll denn da von wem und vor allem was zertifiziert bekommen? Da tauchen Begriffe aus der Industrie auf (DIN ISO 9000 ff.) oder aus dem Management (E.F.Q.M. – European Foundation for Quality Management, 2Q), da werden einzelne Produkte zertifiziert, aber auch Prozesse oder ganze Organisationsbereiche. Einige denken an Zeugnisse für eine erbrachte und nachgewiesene Leistung (das kann ein Meisterbrief ebenso sein wie der Nachweis eines Kurzzeitpraktikums), andere an eine Bescheinigung über ein besonderes und außerordentliches freiwilliges Engagement.

Für die Praxis der verbandlichen Jugendarbeit hat diese Diskussion bei all ihrer Notwendigkeit eher verwirrend und, wie ich meine, auch kontraproduktiv gewirkt. Die Bereitschaft, sich in einer auf hohem Niveau bewegenden theoretischen Diskussion über die in der Wirtschaft bewährten Instrumente der Qualitätssicherung auseinander zu setzen, war und ist in der ehrenamtlich getragenen Jugendarbeit nicht sehr groß. Wen wundert es? Das, was Ergebnis kreativer, schöpferischer Prozesse in dynamischen Gruppen war, nämlich die sich stets wandelnden Methoden und Inhalte von verbandlicher Jugendarbeit, sollten plötzlich dadurch in Qualität gesichert und entwickelt werden, dass sie in Normen gezwängt, von Normen gedrängt und anhand »objektiver« Kriterien überprüft werden können?

Und wo blieben dabei, fragte sich mancher, aber die sonst gern apostrophierten Freiräume in der Jugendarbeit, die so oft gepriesenen Möglichkeiten, sich auszuprobieren, ohne Sanktionsfurcht *Fehler machen zu dürfen*. Für die verbandliche Jugendarbeit war gerade dies ein Qualitätsmerkmal, während die traditionelle Qualitätssicherung als erstes Ziel die *Fehlermeidung* formuliert hat.

In dieser manchmal etwas verqueren Diskussion gingen viele Jugendarbeiter und -arbeiterinnen lieber auf Distanz zum Thema.

Eine Recherche im Internet und eine Anfrage bei verschiedenen Trägern internationaler Jugendbegegnungen hat denn auch nur zu einem mageren Ergebnis geführt. Während die klassischen außerschulischen Bildungseinrichtungen in steigendem Maße neue Qualitätssicherungs-Instrumente einsetzen (wohlgemerkt mit einer völlig anderen Professionalisierungs-Struktur), konzentrieren sich die Jugendbegegnungs-Organisationen auf ihre bewährten Methoden der Qualitätssicherung ihrer Projekte, sprich Befragung der Teilnehmenden, Durchführung von Auswerteseminaren und Zurückfließen der Ergebnisse in die Planung neuer Projekte.

Ist die Zertifizierung also kein Thema in der Praxis? Nur solange die eigene Arbeit anhand objektivierbarer Kriterien *extern* zertifiziert werden soll. Denn das Bild stellt sich anders dar, wenn die Jugendverbände selbst, quasi *intern* zertifizieren.

Längst hat sich herumgesprochen, dass junge Freiwillige sich selten aus rein altruistischen Motiven engagieren, für ihr Engagement erwarten sie eine »Gegenleistung«. Diese kann aus Spaß, aus freundschaftlichen Kontakten, aus der Anerkennung durch die Gruppe bestehen. Sie kann aber auch auf den Erwerb von Kompetenzen zielen, die vielseitig nutzbar sind. Ob privat oder beruflich, ob es die so genannten Schlüsselkompetenzen sind oder ob es sich um Fachkompetenzen handelt, gemeinsam ist ihnen der Wert, der ihnen von den Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräften) zugeschrieben wird. Sobald der Wert dieser Kompetenzen über einen rein privaten Nutzen hinausgeht, macht es aus der Sicht der Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräfte) Sinn, sie schwarz auf weiß vor sich liegen zu haben. Und nicht selten dienen die Zertifikate dem Nachweis verpflichtender Praktika gegenüber Fachschulen, Fachhochschulen oder Universitäten.

Was ist ein Zertifikat?

Der Fremdwörterduden gibt die Auskunft, es handle sich um eine (amtliche) Bescheinigung, Beglaubigung oder auch Zeugnis, das Zertifizieren bezeichne den (amtlichen) Akt des Bescheinigens, Beglaubigens oder Ausstellens eines Zeugnisses. Nicht mehr – und auch nicht weniger.

Für die Jugendverbände dürften das »amtliche« und die »Beglaubigung« in diesem Zusammenhang keine besondere Rolle spielen, bleibt also die Ausstellung einer Bescheinigung oder eines Zeugnisses. Die äußere Form eines Zertifikates unterliegt meines Wissens keinerlei

Zwängen, es muss kein Goldrand sein und kein Büttenpapier, und auch die persönliche Unterschrift des oder der Verbandsvorsitzenden ist in keiner Richtlinie vorgeschrieben. Allerdings sagt die äußere Form viel aus über die verbandsinterne Wertschätzung dieses Instrumentes zur Anerkennung freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements.

Welches Engagement zertifizieren die Verbände?

Im Prinzip lassen sich alle den Verbandszielen dienenden Aktivitäten der Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräfte) zertifizieren. Um zur besseren Übersicht eine grobe Unterteilung der Form von Zertifikaten zu treffen, bietet sich an, sie in Bescheinigungen über *die Teilnahme* an Verbandsveranstaltungen (Begegnungsprojekte, Gruppenleitungsschulungen, Fortbildungsseminare) sowie über das darüber hinausgehende *besondere Engagement* für die Belange des Verbandes (Gruppenleitung, Seminarleitung, Mitarbeit in Arbeitsgruppen bis hin zu Vorstandstätigkeiten) zu trennen.

Diese Differenzierung macht auch mit Blick auf die Ansprüche Dritter Sinn. Die Dritten, das sind die schon o.g. Ausbildungsstätten, aber auch die Jugendbehörden oder etwa in Bayern der Landesjugendring. Sie *verlangen* für die Ableistung eines Kurzzeitpraktikums ebenso wie für die Ausstellung einer JULEICA in aller Regel *eine Teilnahmebescheinigung* über den erfolgreichen Besuch eines oder mehrerer Seminare/Projekte, bei pädagogischen Studienrichtungen auch die verantwortliche Leitung von Jugendbegegnungen. Dauer und Inhalt des Engagements sind in Gesetzen, Richtlinien und Prüfungsordnungen festgelegt. Die Inhalte der Zertifikate sind folglich gebunden an die extern formulierten Ansprüche. Eine JULEICA erhält nur, wer die von Bundesland zu Bundesland unterschiedlichen Anforderungen erfüllt hat, mit der erfolgreichen Ableistung eines von Schule, Fachhochschule oder Universität geforderten Praktikums verhält es sich nicht anders.

Inwieweit ein solches Engagement dann noch als freiwillig oder ehrenamtlich bezeichnet werden kann, wird in den Verbänden kontrovers diskutiert. Immerhin lässt auch ein Pflichtpraktikum noch die Freiheit (Freiwilligkeit?) in der Wahl der Einsatzstelle. Bemerkenswert scheint mir bei meinem Arbeitgeber, den Internationalen Jugendgemeinschaftsdiensten, die überaus positive Erfahrung, dass ein wesentlicher Teil der mittel- und längerfristigen aktiven Freiwilligen den Weg zum Verein über ein Praktikum gefunden hat.

Die Zertifizierung *der Teilnahme* an Veranstaltungen hat vor allem dokumentarischen Charakter. Es wird dokumentiert, *was* der/die Freiwillige gemacht hat. Dazu gehört natürlich auch, welche Inhalte in den

Projekten/Seminaren vermittelt wurden. Eine solche *Teilnahme-Bescheinigung* kann allerdings nur eingeschränkt eine Aussage über die individuelle Erlangung von Fähigkeiten oder Erweiterung von Kompetenzen der Teilnehmer treffen.

Wer sich sein *besonderes Engagement* zertifizieren lässt, verspricht sich anderes. Über die reine Dokumentation des Engagements hinaus sollen auch die besonderen Kompetenzen, die individuellen Fähigkeiten und Leistungen, *das Was und das Wie* des Engagements beschrieben werden.

Neben den wesentlichen Tätigkeiten innerhalb des Engagements (z.B. Gruppenleitung, Seminarleitung, Arbeitsgruppen) werden die hinzugewonnenen Qualifikationen ebenso aufgeführt wie eine abschließende Beurteilung der besonderen Kompetenzen.

Damit erhält das Zertifikat nun typische Merkmale eines Arbeitszeugnisses. Und das ist so gewollt, denn das Zertifikat soll ja gerade dazu dienen, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. In Zeiten, in denen die Arbeitgeber die Qual der Wahl haben, ob im sozialen Bereich oder in Industrie, Handwerk, Dienstleistungen, zählen bei Neueinstellungen neben dem formalen Berufsabschluss im besonderen Maße auch andere Kriterien. Wer im sozialen Bereich nicht über spezifische Erfahrungen aus ehrenamtlicher und freiwilliger Tätigkeit verfügt, hat kaum eine Chance, in die engere Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen und somit in die entscheidenden Vorstellungsgespräche zu stoßen.

Aber auch große Unternehmen wie etwa die Deutsche Bank AG oder die Allianz Versicherung AG betonen die Bedeutung ehrenamtlichen Engagements bei der Berücksichtigung innerhalb eines Stellenbesetzungsverfahrens. Auf der europäischen Ebene wird seit einiger Zeit von der EU-Kommission ein so genannter persönlicher Kompetenzausweis gefordert und gefördert, der neben Kernwissensbereichen, fachlichen/beruflichen Wissensbereichen auch informell erworbene Schlüsselqualifikationen als Kompetenzen enthalten soll.

Genau hier tritt eine bisher wenig beachtete Dimension der Zertifizierung hervor. Halten sich Jugendverbände überwiegend für solidarische Gemeinschaften Gleichgesinnter, die zum Wohle der Gemeinschaft jungen Menschen Tätigkeitsfelder eröffneten, in denen Benachteiligungen aufgehoben und Benachteiligte integriert werden sollten, so stehen sie plötzlich vor der Aufgabe, Stärken und Schwächen der engagierten Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräfte) peinlichst genau zu erfassen, Stärken hervorzuheben, in wohlgeformte Sätze zu gießen und diese gegebenenfalls auch nach außen vertreten zu müssen. Hierfür müssen die Regeln der »Zeugnissprache« beherrscht werden (keine negativen Äußerungen, aber auch Fettnäpfchen, d.h. missverständliche Formu-

lierungen vermeiden). Die Jugendverbände werden zu Akteuren in einem Sektor, den sie bislang in dieser Rolle eher gemieden haben, dem Arbeitsmarkt. Sie verschaffen Möglichkeiten, erhöhen Chancen oder stellen Hindernisse in den Weg (indem sie nicht das Zeugnis ausstellen, der erwartet wurde). Das bringt so manchen Verbandsfunktionär und manche -funktionärin in eine ungewohnte und vertrackte Situation, die aufzulösen nur über eine ehrliche und vertraute Beziehung zwischen Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräften) und Funktionären möglich ist. So ist es bei den Internationalen Jugendgemeinschaftsdiensten durchaus üblich, einzelne Formulierungen mit den Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräften) abzusprechen.

Ein Zertifikat bleibt auch vor diesem Hintergrund in erster Linie ein *Ausdruck der Wertschätzung* freiwilligen ehrenamtlichen Engagements und eine *Würdigung* der Leistungen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Freiwilligen.

Wenn bislang wenig auf Spezifika der sich in der Szene internationaler Jugendarbeit bewegender Vereine und Verbände eingegangen wurde, so liegt das schlicht und einfach daran, dass es auf der Handlungsebene (zumindest auf der mir bekannten) keine nennenswerte Unterschiede zu geben scheint.

In der inhaltlichen Beschreibung des Engagements und der erworbenen und/oder angewandten Kompetenzen in der internationalen Jugendarbeit finden wir natürlich Differenzen. *Interkulturelle Kompetenz* umfasst all die in Abgrenzung zu regionaler/örtlicher Jugendarbeit zu erwerbenden Fähigkeiten und Kenntnisse. Mittlerweile in die Riege der Schlüsselqualifikationen aufgenommen, sollten die Träger tunlichst darauf achten, die *interkulturelle Kompetenz* entsprechend zu würdigen.

Und es ist im Übrigen zu vermuten, dass ein Engagement in der internationalen Jugendarbeit dann eine besondere Aufmerksamkeit erfährt, sobald Sprachkompetenzen und interkulturelle Kompetenzen in der Arbeitswelt eine Rolle spielen.

Leisten Zertifikate einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung?

Jede Bescheinigung, jedes Zertifikat, jedes Zeugnis enthält neben der Aussage über das freiwillige, ehrenamtliche Engagement auch eine Aussage über den Jugendverband, und zwar in mehrfacher Hinsicht.

Die äußere Form, die Darstellung des Engagements auf Papier, vermittelt dem Leser des Zertifikates einen ersten Eindruck des Jugendverbandes. Wie bei persönlichen Begegnungen auch werden schon jetzt erste und wichtige *Zeichen gesetzt*. Ist klar und deutlich erkennbar, um

welchen Verband es sich handelt? Ist der Text übersichtlich strukturiert und in leicht lesbarer Schrift abgefasst? Ist auf den ersten Blick erkennbar, um was es sich in diesem Papier handelt, gibt es eine Überschrift?

Der zweite Blick gilt der Seriosität eines Verbandes. Wenn nicht sicher ist, dass ein Verband überregional bekannt ist und ein positives Image besitzt, sollte der Hinweis auf Mitgliedschaften in nationalen oder internationalen Netzen und Gremien nicht fehlen. Auch der Verweis auf öffentliche Finanzierungen (Landesjugendpläne, Kinder und Jugendplan des Bundes etc.) seiner Projekte wird in der Öffentlichkeit als Indiz seriöser Arbeit betrachtet. Bevor auch nur ein Wort des eigentlichen Zertifikates gelesen ist, weiß der Lesende schon beachtlich viel über den ausstellenden Verband. Wer sich und seinen Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräften) etwas Gutes tun will, sollte also ebenso viel Sorgfalt auf die äußere Form wie in den Inhalt seiner Zertifikate legen.

Die Dokumentation des Engagements und die detaillierte Beschreibung der Qualifikationen, Kompetenzen und Leistungen der Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräfte) weisen nicht nur auf diese, sie offenbaren auch das *Angebotsprofil der Organisation*. Das Zertifikat transportiert Informationen »nach draußen«, über Dauer von Projekten, von Aus- und Fortbildungsseminaren, über deren Inhalte, zum Teil auch über die Struktur des Vereins/Verbandes (wenn das Engagement in Vereinsgremien zertifiziert wird) und manchmal selbst über die finanzielle Situation eines Vereins/Verbandes (typisch: »der/die Freiwillige hat in finanziell schwieriger Zeit mit seinem/ihren Engagement erheblich zur Konsolidierung des Vereins beigetragen ...«).

Daneben werden von außen die Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräfte) als Repräsentanten des Jugendverbandes wahrgenommen. Ihr Auftreten, auch auf dem Arbeitsmarkt, wirkt auf das Bild des Verbandes direkt zurück; vor allem natürlich, wenn die Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräfte) noch im Verband aktiv sind. Zertifikate sind das extern sichtbare Verbindungsglied zwischen Freiwilligen und Verband, das heißt auch, von der Realität stark abweichende Kompetenzzuschreibungen auf einem Zertifikat fallen auf den Verband zurück und werden über kurz oder lang den Ruf schädigen.

Insofern muss den Jugendverbänden im doppelten Sinne daran gelegen sein, Zertifizierung des ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements als qualitätssicherndes Instrument zu nutzen. Ihr erstes Interesse muss sich auf die Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräfte) richten, die zunehmend nur dann bereit sind, sich zu engagieren, wenn sie dafür eine Gegenleistung erhalten, die ihren Ansprüchen nach Qualität genügen.

Das zweite Interesse wird auf die Öffentlichkeit zielen müssen. Nur wenn die Arbeit nach innen, d.h. die Durchführung der Projekte und

Seminare, die Pflege der Vereinskultur, mit der Darstellung der Arbeit nach außen übereinstimmt, lässt sich qualifizierte Jugendarbeit kontinuierlich betreiben.

So gesehen wird das Zertifikat selbst noch keine Qualität sichern und entwickeln. Aber es kann ein taugliches Instrument sein, Qualität nach außen zu dokumentieren und nach innen zu definieren.

Tipps und Hinweise

Wer sich mit dem Thema näher beschäftigen möchte, wer Praxistipps für Formulierungen sucht oder wer gute Argumente für Überzeugungsarbeit im eigenen Verein braucht, hier noch zwei Empfehlungen: Eine differenzierte Praxishilfe »Ehrenamt braucht Bestätigung« hat die Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend herausgegeben (Bezugsadresse: aej, Otto-Brenner Str. 9, 30159 Hannover). Die 60-seitige Broschüre umfasst neben grundsätzlichen Beiträgen zur Anerkennung ehrenamtlichen Engagements einen Materialteil mit Beispiele für Bestätigungen und Zeugnisse mit Formulierungsvorschlägen sowie einen Rahmenplan für die Mitarbeiter(innen)-Ausbildung.

Der Hessische Jugendring hat die sehr nützliche Arbeitshilfe »Qualifikationsnachweise im Ehrenamt« veröffentlicht (Bezug: Hessischer Jugendring e.V., Schiersteiner Str. 31-33, 65187 Wiesbaden), die u.a. Textbausteine zur Ausstellung von Nachweisen anbietet. Beim hessischen Jugendring ist auch eine »Nachweismappe Ehrenamt« erhältlich.

Literatur

Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (Hrsg.): Ehrenamt braucht Bestätigung: Freiwillig, engagiert und qualifiziert, edition aej Hannover 2001

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe:
Heft QS 8: Ehrenamtliche Tätigkeit, Bonn 1996
Heft QS 9: Qualität und Qualitätsstandards in der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung, Bonn 1997
Heft QS 12: Qualitäts-Controlling eines Trägers der internationalen Jugendarbeit, Bonn 1997
Heft QS 17: Keine Qualität ohne Qualifizierung, Bonn 1998

Hessischer Jugendring e.V. (Hrsg.): Arbeitshilfe Qualifikationsnachweise im Ehrenamt, Wiesbaden 2000

Internationale Jugendgemeinschaftsdienste e.V., Ulrich Räbiger (Hrsg.): Die Langzeitausbildung: Ehrenamtliche qualifizieren Ehrenamtliche, Hildesheim 2000

Robert-Bosch-Stiftung (Hrsg.): Jugend erneuert Gemeinschaft, Freiwilligendienste aber wie ...?; Stuttgart 2001

Abstract

Kann die Zertifizierung ehrenamtlichen Engagements zur Qualitätsentwicklung in der internationalen Jugendarbeit beitragen? Die verbandliche Jugendarbeit sieht sich sowohl gegenüber den Freiwilligen (ehrenamtlichen Kräften) als auch gegenüber den Geldgebern einem Legitimationsdruck ausgesetzt. Qualitätsentwicklung kann eine Antwort auf die Situation sein. Während die klassischen Sicherungsinstrumente aus dem Wirtschaftsbereich bei den Jugendverbänden und Vereinen auf Widerstand stoßen, findet die Idee der Zertifizierung freiwilligen ehrenamtlichen Engagements zunehmend Verbreitung. Als eine Form verbandlicher Gegenleistung für erbrachtes freiwilliges, ehrenamtliches Engagement und als Ausdruck der Anerkennung und Wertschätzung wird der Zertifizierung darüber hinaus ein besonderer Nutzen auf dem Arbeitsmarkt beigemessen. Als Instrument der Qualitätsentwicklung taugt sie aber nur, wenn im Blick bleibt, dass Zertifikate nicht nur viel über die Engagierten aussagen, sondern immer auch das Angebots- und Leistungsprofil des Verbandes spiegelt. Will ein Verband in der Öffentlichkeit ernst genommen werden und glaubwürdig bleiben, tut er gut daran, die nach außen dokumentierte Qualität intern mit anderen Mitteln abzusichern.

Korrespondenzadresse:
Arno Thomas, c/o Internationale Jugendgemeinschaftsdienste e.V.,
Kaiserstr. 43, D-53113 Bonn;
Tel. +49-(0)228-2 28 00 16, Fax +49-(0)228-2 28 00 24;
E-Mail: Arno.Thomas@ijgd.de.