

Carina Oesterling

**DAS EHRENAMT IM TECHNISCHEN HILFSWERK
ZUFRIEDENHEIT UND MOTIVATION DER EHRENAMTLICHEN MITGLIEDER**

2005

(Die Arbeit wurde 2004 dem Fachbereich Sozialwissenschaften der Johannes Gutenberg-Universität Mainz als Hausarbeit zur Erlangung des Akademischen Grades einer Magistra Artium vorgelegt und angenommen)

INHALTSVERZEICHNIS

	SEITE
Abbildungsverzeichnis	I
Abkürzungsverzeichnis	III
1. EINLEITUNG	8
2. DAS TECHNISCHE HILFSWERK.....	12
2.1 Organisation Bundesanstalt Technisches Hilfswerk – Aufgaben und Rahmenbedingungen.....	12
2.1.1 Entwicklung des THW im Rahmen des Zivil- und Katastrophenschutzes	13
2.1.2 Aufgaben und Organisationsstruktur des THW	16
2.2 Helferinnen und Helfer im THW	19
2.2.1 Rahmenbedingungen der Helferinnen und Helfer im THW	22
2.2.2 Rahmenbedingungen der freigestellten Helfer im THW.....	23
2.3 Zusammenfassung.....	24
3. EHRENAMT ALS FORSCHUNGSGEGENSTAND	26
3.1 Ehrenamt – eine Begriffsdefinition	27
3.1.1 Freiwilliges Engagement.....	28
3.1.2 Traditionelles Ehrenamt	31
3.1.3 Neues Ehrenamt.....	35
3.2 Ehrenamt als Forschungsgegenstand	38
3.2.1 Gesellschaftliche Dimension des Ehrenamtes	40
3.2.2 Organisationale Dimension des Ehrenamtes	43
3.2.3 Individuelle Dimension des Ehrenamtes	45
3.3 Zusammenfassung	50

	SEITE
4. ZUSAMMENSPIEL VON INDIVIDUUM UND ORGANISATION (IM THW)...	51
4.1 THW als soziale Organisation.....	52
4.2 Individuum in der sozialen Organisation	58
4.3 Motivation und Zufriedenheit in Organisationen	61
4.3.1 Motivation in Organisationen.....	63
4.3.2 Zufriedenheit in Organisationen	66
4.4 Zusammenfassung	70
5. UNTERSUCHUNGSDESIGN	71
5.1 Messung von Motivation und Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit.....	72
5.2 Untersuchungsdesign zur Ermittlung des Einflusses der Zufriedenheit der THW-Mitglieder auf ihre Motivation für die Zukunft	74
5.2.1 Untersuchung der Gesamtzufriedenheit der THW-Mitglieder.....	75
5.2.2 Die Untersuchung des Zusammenhangs von Gesamtzufriedenheit und Motivation der THW-Mitglieder	80
5.2.3 Moderation	82
5.3 Zusammenfassung.....	85
6. EMPIRISCHE ANALYSE	88
6.1 Kennzeichen der Stichprobe.....	88
6.2 Zufriedenheit und Motivation der ehrenamtlichen THW-Mitglieder	95
6.2.1 Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen THW-Mitglieder	96
6.2.1.1 Gesamtzufriedenheit aller Mitglieder.....	96
6.2.1.2 Gesamtzufriedenheit der Gruppe der Freigestellten	98
6.2.1.3 Gesamtzufriedenheit der Gruppe der Freiwilligen	99
6.2.1.4 Zusammenfassung	101

	SEITE
6.2.2 Einfluss der Gesamtzufriedenheit auf die Motivation der ehrenamtlichen THW-Mitglieder für die Zukunft	102
6.2.2.1 Einfluss der Zufriedenheit auf die Motivation für die Zukunft bei allen Mitgliedern	103
6.2.2.2 Einfluss der Zufriedenheit auf die Motivation für die Zukunft bei der Gruppe der Freigestellten.....	108
6.2.2.3 Einfluss der Zufriedenheit auf die Motivation für die Zukunft bei der Gruppe der Freiwilligen	112
6.2.2.4 Zusammenfassung	115
6.3 Zusammenfassung	118
7. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSBETRACHTUNG	119
ANHANG.....	125
LITERATURVERZEICHNIS	132

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

	SEITE
Abb. 1: Organisationsdiagramm der Bundesanstalt Technischen Hilfswerks	19
Abb. 2: Strukturierung der Begriffe	27
Abb. 3: Modell der Untersuchung	75
Abb. 4: Dimensionale Analyse der Gesamtzufriedenheit der THW-Mitglieder...	78
Abb. 5: Berechnung der Gesamtzufriedenheit der THW-Mitglieder	79
Abb. 6: Interpretation des P-E-Fit	80
Abb. 7: Dimensionale Analyse der Motivation für die Zukunft der THW-Mitglieder.....	81
Abb. 8: Berechnung der Motivation der THW-Mitglieder für die Zukunft.....	82
Abb. 9: Gruppen	85
Abb. 10: Vorgehensweise der Untersuchung.....	87
Abb. 11: Altersstruktur der ehrenamtlichen THW-Mitglieder	89
Abb. 12: Altersstruktur der ehrenamtlichen THW-Mitglieder – differenziert nach Freigestellten und Freiwilligen	91
Abb. 13: Eintrittsmotive der ehrenamtlichen Mitglieder	92
Abb. 14: Aktuelle Zufriedenheit der ehrenamtlichen Mitglieder	93
Abb. 15: Motivation der ehrenamtlichen Mitglieder für die Zukunft	94
Abb. 16: Gesamtzufriedenheit aller Mitglieder – Mittelwertvergleich.....	97
Abb. 17: Gesamtzufriedenheit der Gruppe der Freigestellten – Mittelwertvergleich	98
Abb. 18: Gesamtzufriedenheit der Gruppe der Freiwilligen – Mittelwertvergleich	100
Abb. 19: Gesamtzufriedenheit der Mitglieder – Mittelwertvergleich	101
Abb. 20: Motivation der Mitglieder für die Zukunft – alle Mitglieder	104
Abb. 21: Modell I – Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft – alle Mitglieder.....	107
Abb. 22: Motivation der Mitglieder für die Zukunft – Gruppe der Freigestellten	109
Abb. 23: Modell II – Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft – Gruppe der Freigestellten.....	111

	SEITE
Abb. 24: Motivation der Mitglieder für die Zukunft – Gruppe der Freiwilligen	113
Abb. 25: Modell III: Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft – Gruppe der Freiwilligen.....	114
Abb. 26: Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft – Gesamtübersicht.....	117

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ASB	Arbeiter-Samariter-Bund
AV	Abhängige Variable
BVerfGE.....	Bundesverfassungsgerichts-Entscheid
DLRG.....	Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
GFB	Geschäftsführerbereich
HE/RP/SL.....	Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland
JUH.....	Johanniter-Unfall-Hilfe
KatSErgG	Katastrophenschutzergänzungsgesetz
KatSG.....	Katastrophenschutzgesetz
MHD	Malteser-Hilfsdienst
MVZ	Mindestverpflichtungszeit
OB.....	Ortsbeauftragten
OV.....	Ortsverbände
P-E-Fit.....	Person-Environment-Fit
SEEBA	Schnell-Einsatz-Einheit-Bergung-Ausland
THW	Technisches Hilfswerk
THW-HelfMV.....	THW-Mitwirkungsverordnung
THW-HelfRG	THW-Helferrechtsgesetz
TN.....	Technische Nothilfe
TZ	Technische Züge
UV.....	Unabhängige Variable
WPfIG.....	Wehrpflichtgesetzes
ZDG	Zivildienstgesetzes
ZQ.....	Zentrum für Qualitätssicherung und –entwicklung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
ZSG.....	Zivilschutzgesetz

1. EINLEITUNG

Ende Dezember 2003 ereignete sich im Iran ein Erdbeben der Stärke 6,3. Im Epizentrum des Bebens lag die Stadt Bam mit 80.000 Einwohnern. Etwa 75% der Stadt wurden zerstört. Einen Tag nach dem Unglück waren die Rettungskräfte der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) neben Einsatzkräften anderer Hilfsorganisationen vor Ort, um aktiv bei der Suche und Bergung Überlebender Unterstützung zu leisten. "Dieser Einsatz des THW und der anderen Hilfsorganisationen belegt erneut, dass das deutsche Katastrophenschutz- und Hilfeleistungssystem schnell verfügbar und besonders effizient ist, um weltweit Menschen in Not zu helfen", so Bundesinnenminister Otto Schily (zitiert nach Technisches Hilfswerk 2003c). Die Helfer/innen des THW gehörten der Gruppe Schnell-Einsatz-Einheit-Bergung-Ausland (SEEBA) an, eine aus ehrenamtlichen Mitgliedern bestehende Rettungseinheit, die speziell für die Bergung im Ausland geschult ist. Diese Ereignisse aus jüngster Vergangenheit zeigen deutlich die Relevanz ehrenamtlicher Tätigkeit.

Das Ehrenamt hat sowohl in der Forschung als auch in der Politik seit Ende der 1980er Jahre zunehmend an Bedeutung gewonnen. Durch ökonomische und soziale Veränderungen, insbesondere die Reduktion staatlicher Leistungen, rückten Wohlfahrts- und Interessenverbände, Bürger- und Umweltinitiativen, Stiftungen und nichtstaatliche Organisationen verstärkt ins öffentliche Interesse. Damit einher ging die Diskussion um freiwillige, unentgeltliche Tätigkeit und die Personen, die diese Tätigkeiten ausüben.

Offensichtlich sind nicht alle Menschen bereit, sich ehrenamtlich zu engagieren. Je nach Datenmaterial wird von einer bürgerschaftlichen Beteiligung am ehrenamtlichen Engagement zwischen 13% und 38% ausgegangen (vgl. Rauschenbach 1999: 400). Deshalb stellt sich neben Fragen nach der Funktion des Ehrenamts für die Ausgestaltung der modernen Gesellschaft und der Stabilisationsfunktion für Non-Profit-Organisationen u.a. auch die Frage danach, wie Bürgerinnen und Bürger für ehrenamtliche Dienste rekrutiert werden können. Es interessieren die Gründe dafür, dass sich manche Menschen freiwillig engagieren, während dies andere nicht tun. Aber nicht nur Personen, die sich in ihrer Freizeit freiwillig und unentgeltlich betätigen, tragen zum Erhalt sozialer Strukturen bei, auch vom Wehr- und Zivildienst freigestellte Männer leisten als Helfer in Rettungs- und

Katastrophenschutzorganisationen ihren wesentlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung sozialer Leistungen. Mit der Diskussion um den Wegfall der Wehrpflicht (vgl. hierzu Deggerich 2004, Weiland 2004) stellt sich auch die Frage nach dem Wegfall der Freistellung und damit nach dem Erhalt der Mitgliedschaft derzeit noch freigestellter Personen in Hilfsorganisationen wie dem THW. Impliziert wird dabei die Problematik der Erhaltung der Effizienzfähigkeit dieser Organisationen, die damit bis zu 45% ihrer Mitglieder verlieren würden. Die derzeitige Familienministerin Renate Schmidt (SPD) weist treffend darauf hin, dass der Wegfall der Wehrpflicht zum Zusammenbruch sozialer Strukturen führe. Stattdessen müssten die freiwilligen Dienste attraktiver werden (vgl. Der Spiegel 2004).

In der vorliegenden Arbeit soll das Augenmerk auf Personen gerichtet werden, die bereits freiwillig und unentgeltlich tätig sind. Dies schließt auch jene ein, die sich als Freigestellte in den entsprechenden Organisationen engagieren. Gefragt wird nach der Bedingung für die Motivation freiwillig tätiger Menschen, ihr Engagement aufrechtzuerhalten. Die langfristige Bindung Ehrenamtlicher an die Organisation steht damit im Vordergrund. Hiermit wird ein Beitrag zur Diskussion um die Aufrechterhaltung der Effizienzfähigkeit von Freiwilligenorganisationen geleistet, deren Ziel- und Zweckerreichung, so die These, durch die Motivation der Mitglieder maßgeblich getragen wird. Arbeits- und organisationstheoretische Arbeiten messen der Zufriedenheit von Personen dabei entscheidende Bedeutung zu. Die Besonderheit dieser Arbeit liegt in der Auseinandersetzung damit, Ansätze, die in der Forschung auf die Motivation von Angestellten in Unternehmen angewendet werden, auf die Motivation ehrenamtlich Tätiger theoretisch zu übertragen und diese Übertragung empirisch zu überprüfen. Am Beispiel des THW soll untersucht werden, ob die Motivation ehrenamtlicher Mitglieder von der Zufriedenheit mit dem Engagement abhängt.

Untersuchungsgegenstand sind dementsprechend die ehrenamtlichen Mitglieder im THW. Die Fragestellung der Untersuchung lautet also: Ist die Motivation der ehrenamtlichen THW-Mitglieder von der Zufriedenheit dieser mit ihrer dortigen Tätigkeit abhängig? Die Untersuchung basiert auf den Daten einer Befragung mit explorativem Charakter unter rund 400 ehrenamtlichen THW-Mitgliedern aus dem Landesverband Hessen / Rheinland-Pfalz / Saarland, die Ende 2002 / Anfang 2003 von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des

Zentrums für Qualitätssicherung und –entwicklung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz durchgeführt wurde.

Um die Fragestellung der Arbeit adäquat bearbeiten zu können, wird in Kapitel 2 zunächst das THW als Organisation vorgestellt. Sowohl der historische, als auch der organisatorische Hintergrund wird beleuchtet, um Aufgaben und Rahmenbedingungen der ehrenamtlichen Tätigkeit im THW sowie die strukturelle Einbettung der ehrenamtlichen Helfer/innen darzustellen.

Kapitel 3 referiert den Forschungsstand zum Thema Ehrenamt. Aufgrund der existierenden Begriffsvielfalt auf diesem Forschungsgebiet werden zunächst, die verschiedenen Begriffe zur Beschreibung des Gegenstandes verglichen und zueinander in Beziehung gesetzt. Um eine für diese Arbeit grundlegende Definition finden zu können, werden im Anschluss auf Basis semantischer und sozialwissenschaftlicher Kriterien Aspekte herausgearbeitet, die den Gegenstand der Arbeit, das Ehrenamt im THW, adäquat beschreiben. Die Rezeption des Forschungsstandes erfolgt gemäß des unterschiedlichen Erkenntnisinteresses, der spezifischen Fragestellungen und den Perspektiven die in den vorliegenden Arbeiten zum Thema vertreten werden, auf drei Ebenen: gesellschaftlich, organisational und individuell.

Im Vordergrund des 4. Kapitels steht die Bedeutung des Ehrenamtes für die Funktionsfähigkeit und das Fortbestehen von Organisationen. Dies ist vor allem für Freiwilligenorganisationen wie das THW relevant, dessen Funktionsfähigkeit nahezu ausschließlich auf dem freiwilligen Engagement der Mitglieder beruht. Schwerpunkt dieses Kapitels ist die Überlegung, dass die Ziel- und Zweckerreichung einer Organisation auf den Handlungen ihrer Mitglieder beruht, die wiederum auf individuellen Motivationen basieren. Thesenhaft wird vertreten, dass die zu erfüllenden Aufgaben seitens der Organisation so gestaltet werden müssen, dass die in ihr tätigen Individuen die Möglichkeit zur subjektiven Bedürfnisbefriedigung erhalten. Zufriedenheit wird demnach als relevanter Prädiktor für die Motivation der ehrenamtlich Tätigen verstanden.

Kapitel 5 und 6 diskutieren, inwiefern die These zutrifft, die Motivation sei von der Zufriedenheit der Mitglieder mit ihrem Engagement abhängig. Gefragt wird, inwieweit dieser Zusammenhang unter Zuhilfenahme multivariater statistischer Verfahren nachweisbar ist. Kapitel 5 legt die Forschungsmethode zur Bearbeitung der Fragestellung dar. Da es zwei unterschiedliche Gruppen von Mitgliedern im THW gibt - jene, die freiwillig im THW tätig sind, und solche, die als vom Wehr- und Zivildienst Freigestellte ihre Mindestverpflichtungszeit im THW absolvieren - wird außerdem kontrolliert, inwieweit der vermutete Zusammenhang durch den Status der Mitglieder beeinflusst wird. Kapitel 6 stellt die Ergebnisse der statistischen Untersuchung dar. Die Analysen der vorliegenden Arbeit erfahren schließlich in Kapitel 7 eine zusammenfassende Darstellung.

2. DAS TECHNISCHE HILFSWERK

Die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) wurde 1950 gegründet, sie ging aus der Technischen Nothilfe hervor, einer Organisation der zivilen Verteidigung, die nach dem Ersten Weltkrieg gegründet wurde und bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges bestand. Das THW untersteht dem Bundesministerium des Inneren. Als nachgeordnete Behörde im Geschäftsbereich einer obersten Bundesbehörde ist das THW Träger staatlicher Funktionen und damit nicht autark. Als Bundesanstalt, die neben anderen Organisationen in Deutschland Aufgaben des Zivil- und Katastrophenschutzes wahrnimmt, unterscheidet sich das THW daher rechtlich und wirtschaftlich von anderen Hilfsorganisationen in Deutschland, die in der Regel als eingetragene Vereine organisiert sind und sich primär über Spenden und kommunale Mittel finanzieren. Die personellen Einsatzkräfte des THW sind ausnahmslos ehrenamtlich tätig. Lediglich Verwaltungsaufgaben werden in der Bundesanstalt von Hauptamtlichen ausgeführt.

Im Folgenden soll die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk vorgestellt werden. Das THW ist in der Ausübung seiner Funktionen an äußere Rahmenbedingungen gebunden. In Abschnitt 2.1 wird daher die Entwicklung des THW im Rahmen des Zivil- und Katastrophenschutz in Deutschland beschrieben (2.1.1) sowie die Aufgaben des THW und seine Organisationsstruktur dargestellt (2.1.2). Da sich die Einrichtung hauptsächlich aus ehrenamtlich tätigen Helferinnen und Helfern zusammensetzt und bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf diese angewiesen ist, werden in Abschnitt 2.2 die Rahmenbedingungen beschrieben, innerhalb derer die Mitglieder für das THW tätig sind. Darüber hinaus wird neben einer formalen Unterscheidung der Helfer/innen eine analytische Unterscheidung der ehrenamtlichen Organisationsmitglieder in zwei Gruppen als grundlegend für diese Arbeit eingeführt.

2.1 Organisation Bundesanstalt Technisches Hilfswerk – Aufgaben und Rahmenbedingungen

Die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk ist eine staatliche Organisation zur Beseitigung von öffentlichen Notständen in lebenswichtigen Betrieben und zur Hilfeleistung in

Katastrophenfällen. Sie ist damit im Zivil- und Katastrophenschutz des Bundes tätig. Unter Katastrophenschutz werden Maßnahmen der Länder verstanden, die zur Verhinderung, Abwehr und Beseitigung von Katastrophen oder ihren Folgen dienen. Eine Katastrophe ist dabei „(...) ein Geschehen, das Leben oder Gesundheit zahlreicher Menschen, die Umwelt, erhebliche Sachwerte oder die lebensnotwendige Versorgung der Bevölkerung in ungewöhnlichem Maß gefährdet oder schädigt“ (Ständige Konferenz für Katastrophenvorsorge im Katastrophenschutz 2003: 32). Der Zivilschutz besteht aus öffentlichen und privaten Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung im Verteidigungsfall. Die Mitwirkung des THW bei diesem ist in §11 des Zivilschutzgesetzes (ZSG) geregelt:

„(1) Die nach Landesrecht im Katastrophenschutz mitwirkenden Einheiten und Einrichtungen nehmen auch die Aufgaben zum Schutz der Bevölkerung vor den besonderen Gefahren und Schäden, die im Verteidigungsfall drohen, wahr. Sie werden zu diesem Zwecke ergänzend ausgestattet und ausgebildet. Das Bundesministerium des Inneren legt Art und Umfang der Ergänzung im Benehmen mit der zuständigen oberen Landesbehörde fest. (2) Die Einheiten und Einrichtungen der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk verstärken im Verteidigungsfall den Katastrophenschutz bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 1“.

Ergänzt werden nach §12 ZSG die Aufgabenbereiche Brandschutz, ABC-Schutz, Sanitätswesen und Betreuung (vgl. Bundesverwaltungsamt 2001b; Schulze/Wollmer 2000: 3, Ständige Konferenz für Katastrophenvorsorge und Katastrophenschutz 2003: 33, 54).⁴

2.1.1 Entwicklung des THW im Rahmen des Zivil- und Katastrophenschutzes

Das Hilfeleistungssystem zur Bewältigung von Gefahren- und Schadenslagen ist in Deutschland nach dem Subsidiaritätsprinzip organisiert, nach dem übergeordnete gesellschaftliche Einheiten, wie z.B. der Staat, nur solche Aufgaben übernehmen sollen, zu deren Wahrnehmung untergeordnete Einheiten, wie beispielsweise das Individuum, die Familie oder die Gemeinde, nicht in der Lage sind. Das vereinte Rettungspersonal ist verfassungsrechtlich weder zentral gelenkt noch einem einzigen Aufgabenträger zugeordnet. Im Frieden liegt die Verantwortung für die öffentliche Sicherheit und Ordnung, wozu auch der Katastrophenschutz gezählt wird, bei den Ländern. Der

⁴ Das THW ist in der Bundesrepublik Deutschland nicht die einzige Einrichtung, die im Zivil- und Katastrophenschutz tätig ist. Daneben gibt es noch andere Organisationen, die im Katastrophenschutz mitwirken, nämlich: der Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), das Deutsche Rote Kreuz (DRK), die Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG), die Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH), der Malteser-Hilfsdienst (MHD)

Zivilschutz im Verteidigungsfall ist Aufgabe des Bundes, dem die Kompetenz der zivilen Verteidigung obliegt.⁵ Für den Katastrophenschutz sind heute das Bundesministerium des Inneren, das Bundesverwaltungsamt, die Länder und Organisationen zuständig. Die Zivilschutzaufgaben übernimmt seit dem 01.01.2001 die Abteilung V der dem Bundesverwaltungsamt zugehörigen Zentrale für Zivilschutz (§4 Abs.1 ZSG) (vgl. Andrews 1982: 16; Bundesamt für Zivilschutz o.J. a; Bundesamt für Zivilschutz o.J. c; Bundesverwaltungsamt o.J. a; Bundesverwaltungsamt 2001a; Bundesverwaltungsamt 2001b).⁶

Im Jahre 1950 beauftragte der erste Bundesminister des Inneren, Gustav Heinemann, den ehemaligen Gründer der Technischen Nothilfe (TN) Otto Lummitsch, eine Organisation

u.v.m. Hinzu kommt die Feuerwehr, deren Großeinsätze mittlerweile kaum noch ohne die Beteiligung des THW stattfinden, vgl. Bundesverwaltungsamt 2001b.

⁵ Im Jahre 1968 ist das Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes in Kraft getreten. Seither gibt es eine enge Zusammenarbeit von Bund und Ländern. Der friedensmäßige Katastrophenschutz nimmt auch im Verteidigungsfall Aufgaben zum Schutz der Bevölkerung wahr und das vom Bund finanzierte Ergänzungspotential für den Zivilschutz steht den Ländern auch zur Gefahrenabwehr im Frieden zur Verfügung. §1 ZSG: „(1) Aufgabe des Zivilschutzes ist es, durch nichtmilitärische Maßnahmen die Bevölkerung, ihre Wohnungen und Arbeitsstätten, lebens- oder verteidigungswichtige zivile Dienststellen, Betriebe, Einrichtungen und Anlagen sowie das Kulturgut vor Kriegseinwirkungen zu schützen und deren Folgen zu beseitigen oder zu mildern. Behördliche Maßnahmen ergänzen die Selbsthilfe der Bevölkerung. (2) Zum Zivilschutz gehören insbesondere 1. der Selbstschutz, 2. die Warnung der Bevölkerung, 3. der Schutzbau, 4. die Aufenthaltsregelung, 5. der Katastrophenschutz nach Maßgabe des §11, 6. Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit, 7. Maßnahmen zum Schutz von Kulturgut“. Mit dem Inkrafttreten des Haushaltssanierungsgesetzes (HsanG) 1999 wurde das Bundesamt für Zivilschutz, dem der Zivil- und Katastrophenschutz in Deutschland bis zu diesem Zeitpunkt unterstellt war, aufgelöst (Art. 2 HsanG). Für die Wahrnehmung der Aufgaben des Bundes zum Schutz der Zivilbevölkerung (Art. 73 Nr. 1 GG) ist eine eigenständige Behörde nicht mehr erforderlich. Seither werden die der Bundesregierung nach Art. 85 Abs. 4 Grundgesetz (GG) auf dem Gebiet des Zivilschutzes zustehenden Befugnisse und Verwaltungsaufgaben durch das Bundesverwaltungsamt wahrgenommen (Art. 3 §4 HsanG).

⁶ Zu den Aufgaben der Zentrale für Zivilschutz gehören: die Unterstützung der fachlich zuständigen obersten Bundesbehörden bei einer einheitlichen Zivilverteidigung, die Unterweisung des mit Fragen der zivilen Verteidigung befassten Personals sowie die Ausbildung von Führungskräften und Auszubildenden des Katastrophenschutzes im Rahmen ihrer Zivilschutzaufgaben, die Entwicklung von Ausbildungsinhalten des Zivilschutzes, einschließlich des Selbstschutzes, die Unterstützung der Gemeinden und Gemeindeverbände bei der Wahrnehmung ihrer Selbstschutzaufgaben, die Mitwirkung bei der Warnung der Bevölkerung, die Information der Bevölkerung über den Zivilschutz, insbesondere über Schutz- und Hilfeleistungsmöglichkeiten, die Aufgabenstellung für technisch-wissenschaftliche Forschung im Benehmen mit den Ländern, die Auswertung von Forschungsergebnissen sowie Sammeln und Auswerten von Veröffentlichungen auf dem Gebiet der zivilen Verteidigung und das Prüfen von Geräten, die für den Zivilschutz bestimmt sind sowie die Mitwirkung bei der Zulassung, Normung und Qualitätssicherung der Gegenstände. Darüber hinaus hat die Zentrale für Zivilschutz übertragene Befugnisse im Zivilschutz und der zivilen Verteidigung: Katastrophenschutz im Zivilschutz, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit, Schutz von Kulturgut, Schutzbau, Vorsorgemaßnahmen zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit Trinkwasser (vgl. Bundesverwaltungsamt, o.J. a; Bundesverwaltungsamt o.J. b). Zur Organisationsstruktur der Zentrale für Zivilschutz vgl.: Bundesamt für Zivilschutz o.J. b.

mit Freiwilligen für die technische Hilfe im Katastrophenschutz aufzubauen.⁷ Dies geschah vor dem Hintergrund des Kalten Krieges und im Rahmen einer Anzahl von Maßnahmen des Bundesministeriums des Inneren zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit in Deutschland bei gleichzeitigem Fehlen einer bewaffneten Macht. Diese am 22. August 1950 gegründete Organisation trägt seit 1951 den Namen "Technisches Hilfswerk" (vgl. Beßlich 1985: 11f.; Bundesamt für Zivilschutz o.J. a; Henne 1980: 31; Karkut 2003: 11; Technisches Hilfswerk 2002: 1; Wittling 200: 15ff.). Nach den vorläufigen Richtlinien von 1952 waren die technische Hilfeleistung bei der Katastrophenabwehr im zivilen Luftschutz und die Mithilfe bei der Beseitigung von Notständen für die Bevölkerung, öffentliche Gesundheit, Sicherheit und Verkehr die Aufgaben des THW. 1953 erhielt das THW vom Bundesministerium des Inneren den Status einer Bundesanstalt. 1958 schließlich wurde es als Abteilung in das Bundesamt für den zivilen Bevölkerungsschutz (BzB) eingegliedert (vgl. Karkut 2003: 12; Technisches Hilfswerk 2002: 1).

Mit der Herauslösung aus dem Bundesamt für Zivilschutz hat das THW 1992 Selbstständigkeit als Bundesbehörde erlangt (Teilselbstständigkeit hatte das THW bereits 1958 auf Erlass des Bundesministers des Inneren erlangt). Im Jahre 1994 wurde die Struktur des Technischen Hilfswerks aufgrund der neuen sicherheitspolitischen Situation in der Bundesrepublik Deutschland neu geregelt (Erlass des Bundesministers des Inneren) (vgl. Schulze/Wollmer 2000: 4; Technisches Hilfswerk 2002: 1).⁸ Aber nicht nur das Ende des Ost-West-Konfliktes, sondern auch andere innen- sowie außenpolitische Veränderungen zwingen das THW immer wieder zur Anpassung an fiskalische, soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, so z.B. die schrittweise erfolgte Verkürzung der Wehrpflicht, die allgemeine Budgetbeschränkung, die politische Entwicklung des Bevölkerungsschutzes und der gesellschaftliche Wertewandel.⁹

⁷ Im Deutschland nach dem Ersten Weltkrieg, das durch politische Wirren und wirtschaftlichen Zusammenbruch gekennzeichnet war, lag der innenpolitische Schwerpunkt bezogen auf das Gemeinwohl bei der Abwehr innerer Notstände wie Aufruhr und Generalstreik. Als Ergänzung zur Technischen (militärischen) Abteilung des Reichswehrministeriums wurde in diesem Jahr die Technische Nothilfe, eine aus zivilen Zeitfreiwilligen bestehende Verstärkungsorganisation, durch Otto Lummitzsch, den späteren Direktor des THW, gegründet. Zu den Aufgaben der TN zählten die Aufrechterhaltung lebensnotwendiger Betriebe in Notfällen durch höhere Gewalt und der Einsatz bei Hochwasserkatastrophen. Wie alle Organisationen der zivilen und militärischen Verteidigung in Deutschland wurde auch die TN 1945, nach Beendigung des Zweiten Weltkrieges, aufgelöst.

⁸ Die ABC-Züge wurden aufgelöst und jeder Geschäftsbereich (GFB) erhielt eine Fachgruppe Führung und Kommunikation.

⁹ Zur Diskussion darüber, ob eine gesellschaftlicher Wertewandel stattgefunden, vgl. Klages 1984, passim; Ingelhart 1995, passim.

Unter diesen Bedingungen wurde im THW darüber nachgedacht, wie der Einfluss äußerer Faktoren auf das THW verringert und die Stabilität der Organisation nachhaltig verbessert werden könne. Besonders hervorzuheben ist das „Zukunftsforum“, das 1999 unter Leitung des damaligen Direktors Gerd Jürgen Henkel konstituiert wurde. Ziel war es, die eigene Zukunftssicherung stärker als bisher von inneren und äußeren Einflussbedingungen zu entkoppeln. Hieraus formierte sich unter anderem der Arbeitskreis "Attraktivität der OV für die Helfer / Intensivierung des Vereinslebens". Seit 2000 hat das THW ein neues Leitbild: "Technisch-humanitäre Hilfe im Ausland. Ehrenamtliche Einsatzorganisation und Bundesbehörde":

- "Wir sind eine ehrenamtlich getragene staatliche Organisation der Bundesrepublik Deutschland.
- Unser im THW-Helferrechtsgesetz festgelegter Auftrag ist Leistung technisch-humanitärer Hilfe, auch weltweit, und im Zivilschutz.
- Wir sind ein THW - identifizieren uns mit unserem Staat und bekennen den Auftrag als unser gemeinsames Ziel.
- In Verantwortung für unser Ziel bereiten wir uns mit aller Kraft und allem Können für den Einsatz vor.
- Kameradschaft, Verlässlichkeit, Loyalität und gegenseitige Achtung prägen unseren Umgang miteinander.
- Die Mitgestaltung der Helferschaft in den Gremien ist Voraussetzung bei der Führung und Weiterentwicklung des THW.
- Kommunikation ist unser wichtigstes Instrument.
- Jede Herausforderung wird als Chance zur Verbesserung betrachtet.
- Die THW-Jugend ist unsere Zukunft"

(Technisches Hilfswerk 2000: 1).

Damit wird zum einen das personale Fundament des THW, das sich zu über 98% aus ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern zusammensetzt, stärker als bisher in den Vordergrund gerückt und zum anderen wird gleichzeitig das als Handlungsmaxime formulierte Prinzip der Bürgernähe des THW betont (vgl. Henkel/Derra 2000: 264ff.; Groß et al. 2001: passim; Weber 2001: 1f.; Technisches Hilfswerk 2000: 1ff.).

2.1.2 Aufgaben und Organisationsstruktur des THW

Das Technische Hilfswerk ist von seiner Rechtsform her eine nicht rechtsfähige Bundesanstalt, die direkt dem Bundesministerium des Inneren untersteht. Als Teil der unmittelbaren Bundesverwaltung ist die Bundesanstalt eine nachgeordnete Behörde im Geschäftsbereich einer obersten Bundesbehörde. Die Stellung des THW als

Einsatzorganisation ist daher eine besondere. Andere Hilfsorganisationen in Deutschland sind in der Regel als eingetragene Vereine organisiert und finanzieren sich primär über Spenden oder kommunale Mittel sowie Landesmittel. Das THW hingegen wird als staatliche Einrichtung ausschließlich vom Bundeshaushalt getragen (vgl. Technisches Hilfswerk o.J. c; Schulze/Wollmer 2000: 2).

Das THW-Helferrechtsgesetz (THW-HelfRG), das Katastrophenschutzgesetz (KatSG) und das Katastrophenschutzergänzungsgesetz (KatSErgG) regeln die Rechtsverhältnisse des THW und seiner Helfer und Helferinnen. Das THW, eine ehemalige Zivilschutzorganisation, die heute insbesondere dem friedenszeitlichen Katastrophenschutz dient, ist demnach eine

"(...) nicht rechtsfähige Bundesanstalt mit eigenem Verwaltungsunterbau im Geschäftsbereich des Bundesministers des Inneren. Es hat folgende Aufgaben:

1. Technische Hilfe im Zivilschutz,
2. technische Hilfe im Auftrag der Bundesregierung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes,
3. technische Hilfe bei der Bekämpfung von Katastrophen, öffentlichen Notständen und Unglücksfällen größeren Ausmaßes auf Anforderung der für die Gefahrenabwehr zuständigen Stellen, insbesondere im Bergungs- und Instandsetzungsdienst.

(...) Die Helfer stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art (...)"
(THW-HelfRG §1, Abs. 2, 3).

Im Rahmen seiner überörtlichen Einsatzstruktur unterstützt das THW die lokalen Kräfte anderer Hilfeleistungsorganisationen und Behörden. Es wird von den für die Gefahrenabwehr zuständigen Stellen im Rahmen der Amtshilfe bei größeren Unglücksfällen und zur friedensmäßigen Gefahrenabwehr angefordert, so beispielsweise bei der Elbe-Hochwasserkatastrophe im August 2002, dem bisher umfangreichsten Einsatz seit Bestehen der Bundesanstalt. Das THW betreibt seine Außendarstellung mit den Schlagwörtern: "THW - Technische Hilfe Weltweit", da es im Auftrag der Bundesregierung auch außerhalb des Bundesgebietes technische Hilfe leistet (vgl. Berbuir 2000: 246ff.; Bundesministerium des Inneren o.J.; Karkut 2003: 19; Technisches Hilfswerk o.J. d; Technisches Hilfswerk o.J. e; Technisches Hilfswerk 2002: 1f.; Technisches Hilfswerk 2003b: 6).¹⁰

¹⁰ Der erste Auslandseinsatz des THW fand 1953 bei einer Sturmflutkatastrophe in den Niederlanden statt. Nach einem schweren Erdbeben in Mexiko wurde 1985 die weltweit einsetzbare "Schnell Einsatz Einheit für Bergung im Ausland (SEEBÄ)" gegründet, die unter anderem bei der Verschüttetensuche nach dem Erdbeben in der Türkei 1999 tätig wurde. Im Jahre 2002 führte das THW Einsätze in insgesamt 19 Ländern durch und wurde erstmalig durch die Vereinten Nationen im Rahmen friedensschaffender und friedenserhaltender Missionen beauftragt. Internationale Auftraggeber für Einsätze und Projekte sind u.a.:

Strukturiert ist das THW als geographische Geschäftsbereichsorganisation. Diese Form der Organisation wird durch die Zentralisation von Objektgesichtspunkten auf der zweiten Hierarchieebene und durch Leitungswege in Form des Einliniensystems charakterisiert.¹¹ Geschäftsbereichsorganisationen sind in drei Komponenten gegliedert: Geschäftsbereich, Zentralbereich und Organisationsgesamtleitung (vgl. Bühner 1996:124ff.). An der Spitze des THW steht der Präsident (seit 2002 Dr. Georg Thiel) als Organisationsgesamtleitung. Im Zentralbereich der Organisation befindet sich die Verwaltung, die durch hauptamtliche Mitglieder gestellt wird. Der Leitung mit Sitz in Bonn sind acht Länderverbände und die Bundesschulen (Hoya und Neuhausen) unterstellt.¹² Den Länderverbänden wiederum sind 66 Geschäftsführerbereiche untergeordnet. Jedem Geschäftsführerbereich gehören im Durchschnitt zehn Ortsverbände (OV) an, welche von je einem Ortsbeauftragten (OB) geleitet werden (vgl. Abb. 1). In jedem OV stehen ein oder zwei Technische Züge (TZ) zur Verfügung. Der TZ ist die Basiseinheit des THW und setzt sich aus einem Zugtrupp, zwei Bergungsgruppen und einer Fachgruppe¹³ zusammen (vgl. Karkut 2003: 15; Technisches Hilfswerk 2002; Technisches Hilfswerk 2003a; Technisches Hilfswerk o.J. d).

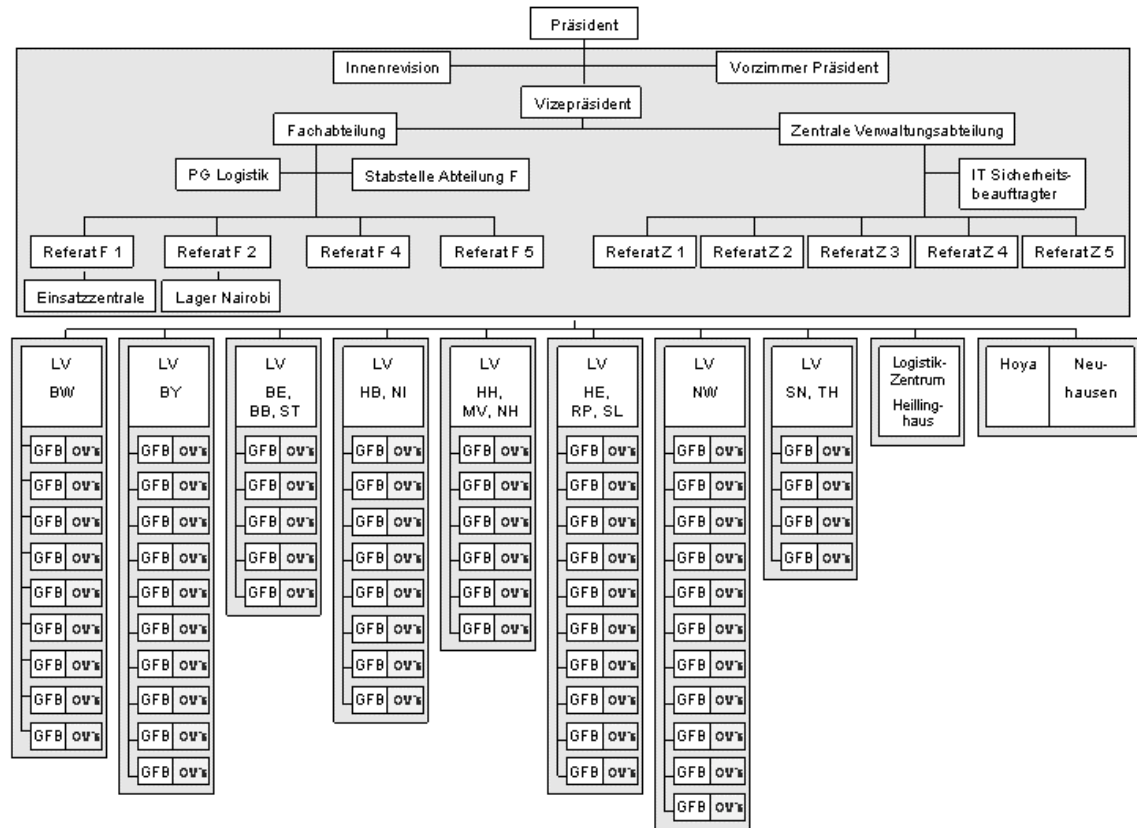
United Nations Organisation, Europäische Union, US-amerikanische Regierung, Niederländische Regierung, Britische Regierung.

¹¹ Das Einliniensystem ist eine sehr straffe Organisationsform. Von der Unternehmensleitung bis zum Sachbearbeiter verläuft ein einziger, eindeutiger Befehlsweg. Alle Instanzen sind in einen Dienstweg eingegliedert und jedes Mitglied untersteht *einem* Vorgesetzten (vgl. Jung 2002: 262).

¹² Die Landesverbände sind: LV Baden-Württemberg, LV Bayern, LV Berlin/Brandenburg/Sachsen-Anhalt, LV Bremen/Niedersachsen, LV Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern/Schleswig-Holstein, LV Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland, LV Nordrhein-Westfalen, LV Sachsen/Thüringen.

¹³ Im THW gibt es die Fachgruppen: Infrastruktur, Räumen, Wassergefahren, Ortung, Wasserschaden/Pumpen, Elektroversorgung, Brückenbau, Ölschaden, Führung und Kommunikation, Trinkwasserversorgung, Logistik und SEEBA. Zur detaillierten Beschreibung der einzelnen Fachgruppen und ihren Aufgaben, vgl.: Karkut 2003: 16f.; Technisches Hilfswerk o.J. d.

Abb. 1: Organisationsdiagramm der Bundesanstalt Technischen Hilfswerks



(vgl. Technisches Hilfswerk: 2003a)

2.2 Helferinnen und Helfer im THW

Das THW unterscheidet sich nicht nur durch seine rechtliche Form, sondern auch durch seine besondere Mitgliederstruktur von anderen Hilfsorganisationen. Abgesehen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung (ca. 1,5%), die alle hauptamtlich tätig sind, setzt sich das THW zu ca. 98,5% aus ehrenamtlichen Mitgliedern zusammen, d.h. alle Helferinnen und Helfer im THW sind freiwillig und unentgeltlich dort tätig. Insgesamt verfügt das THW über 74.654 ehrenamtliche Helferinnen und Helfer; davon sind 42.726 (57%) aktiv im THW tätig. Ungefähr 45% der aktiven Helfer/innen sind vom Wehr- und Zivildienst freigestellte Personen. Diejenigen, die sich ehrenamtlich im THW engagieren,

sind zum Großteil männlichen Geschlechts. Der Frauenanteil ist mit 4% – 6% sehr gering (vgl. Groß et al. 2001: 28; Weber 2001b: 3; Technisches Hilfswerk 2003b: 5, 25).¹⁴

Die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer des THW wirken bei der Erfüllung der humanitären Aufgaben des THW als *aktive Helfer/innen*, *Reservehelfer/innen*, *Althelfer/innen* oder *Junghelfer/innen* mit. Der Großteil der ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer ist zwischen 18 und 35 Jahren alt (ca. 63%). Diejenigen Mitglieder, die jünger als 19 Jahre sind (ca. 16%), sind als Junghelfer/innen tätig.

Junghelfer/in kann werden, wer das zehnte Lebensjahr vollendet hat, unter 19 Jahren alt ist und an einer späteren Übernahme als aktiver Helfer interessiert ist (§5 THW-HelfMV). Die jungen Helfer/innen werden im Rahmen einer Jugendgruppe spielerisch an die Aufgaben des THW herangeführt. Teilweise orientieren sich die Inhalte der Jugendgruppenarbeit an Grundausbildungsthemen der aktiven THW-Helfer. An Einsätzen nehmen die Jugendlichen nicht teil. Nach Vollendung des 17. Lebensjahres besteht für die Jugendhelfer/innen die Möglichkeit, zu *aktiven Helfer/innen* zu werden. Helfer im Sinne des THW-HelfRG sind Personen, die sich freiwillig zum ehrenamtlichen Dienst im THW verpflichtet haben (§2 THW-HelfRG, THW-HelfMV§2).

Personen, die zwar nicht mehr aktiv im THW mitwirken möchten, der Organisation jedoch weiterhin für Einsätze zur Verfügung stehen, haben den Status von *Reservehelfer/innen* (§3 THW-HelfMV). Sie leisten mindestens ein Fünftel der Dienstzeit der aktiven Helfer/innen und werden entsprechend ihrer Funktion fortgebildet. Der Übergang vom/von der aktiven Helfer/in zum/zur Reservehelfer/in erfolgt auf Antrag. Den ca. 57% aktiven Helfer/innen stehen derzeit ca. 15% Reservehelfer/innen gegenüber. Diejenigen Mitglieder, die als aktive Helfer/innen oder Reservehelfer/innen im THW mitgewirkt haben und über 60 Jahre alt sind, haben die Möglichkeit, dem THW und seinen Mitgliedern weiterhin als so genannte *Althelfer/innen* verbunden zu bleiben (§4 THW-HelfMV). Althelfer/innen nehmen nicht mehr regelmäßig am Dienst teil, können aber mit ihrem Einverständnis zu Einsätzen herangezogen werden. Derzeit liegt der Anteil der Althelfer/innen im THW bei ca. 11,4%. (vgl. Becker 2000: 254f.; Technisches Hilfswerk 2003b: 30ff.). Insgesamt wurden im Jahr

¹⁴ Entsprechend ist auch die geschlechtliche Verteilung der ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer im Landesverband HE/RP/SL.

2002 18.792 Einsatzstunden im gesamten THW geleistet, davon der Großteil im Länderverband HE/RP/SL (vgl. Technisches Hilfswerk 2003b: 10f.).

Neben der formalen Unterscheidung der verschiedenen Helfergruppen kann außerdem eine analytische Differenzierung der Mitglieder in zwei Gruppen vorgenommen werden: Jene Helfer, die vom Wehr- und Zivildienst freigestellt sind und im THW ihre Mindestverpflichtungszeit (MVZ) leisten, sollen von solchen Helferinnen und Helfern unterschieden werden, deren Mitgliedschaft im THW rein privat begründet ist. Einerseits kann die Unterteilung in zwei Gruppen über das Bindungsproblem erklärt werden. Zur Wahrnehmung der Aufgaben im geforderten Einsatzprofil, muss das THW seine Mitglieder langfristig im THW halten. Diese Problematik verstärkt sich bei den vom Wehrdienst freigestellten Mitgliedern gegenüber den anderen Mitgliedern, da von ihnen nach Ablauf der MVZ die Entscheidung zum freiwilligen Verbleib im THW getroffen werden kann oder aber der Austritt erfolgt.

Andererseits ergibt sich diese Differenzierung aus dem unterschiedlichen rechtlichen Kontext, in dem die von Wehr- und Zivildienst freigestellten Helfer stehen. Zwar werden Dienstpflichtverletzungen der freigestellten Helfer in nahezu gleicher Form geahndet wie solche nichtfreigestellter Helferinnen und Helfer, jedoch sind die Konsequenzen weitreichender. Sie werden bei vorzeitiger Entlassung aus dem Katastrophenschutz dem Kreiswehrrersatzamt gemeldet und unterstehen wieder der Wehrpflicht. Dieser Umstand hat insofern Auswirkungen auf das Dienstverhältnis dieser Personen, als dass ihre freiwillige Tätigkeit im THW Einschränkungen erfährt, die Auswirkungen auf die Handlungsoptionen der Person haben. Eine Entlassung aus dem THW bedeutet für eine/n nichtfreigestellten Helfer/in lediglich die „private“ Konsequenz, nicht mehr im Katastrophenschutz mitzuwirken. Für den freigestellten Helfer hat die Entlassung jedoch weitreichende Folgen auf seine Rolle als Staatsbürger.

Im Folgenden sollen zunächst die rechtlichen und inhaltlichen Rahmenbedingungen beschrieben werden, die für alle Helferinnen und Helfer gelten. Anschließend wird Bezug auf die Stellung der freigestellten Helfer innerhalb und außerhalb der Organisation THW genommen.

2.2.1 Rahmenbedingungen der Helferinnen und Helfer im THW

Als Helfer/in kann jeder in das THW aufgenommen werden, der/die das 17. Lebensjahr vollendet und das 60. noch nicht erreicht hat. Jene, die sich ehrenamtlich im THW engagieren möchten, müssen die erforderliche Tauglichkeit besitzen, ihren ständigen Aufenthaltsort in der Bundesrepublik Deutschland haben, sich zum demokratischen Rechtsstaat bekennen und für den Dienst im THW zur Verfügung stehen. Sie dürfen nicht unehrenhaft aus einer Katastrophenschutzorganisation entlassen worden sein, nicht zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr oder mehr verurteilt (insofern die Strafe nicht zur Bewährung ausgesetzt wurde) und nach §13 des Bundeswahlgesetzes vom Wahlrecht ausgeschlossen sein (vgl. Technisches Hilfswerk o.J. a). Helferinnen und Helfer im THW stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art. Inhalt des Dienstverhältnisses ist die Leistung humanitärer Hilfe in Not geratener Menschen sowie die Bergung und der Schutz von Sachgütern. Die rechtliche Grundlage für die Mitwirkung der Helfer/innen im THW ist das "Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Helfer der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk" (THWHelfRG) (vgl. Technisches Hilfswerk o.J. a: 1, 4; Technisches Hilfswerk o.J. b: 1).

Die ehrenamtlichen Mitglieder des THW verpflichten sich zum Katastrophenschutz und damit zum Dienst im THW, insbesondere zur Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Lehrgängen und Ausbildungsveranstaltungen. Die Ausbildung erfolgt sachbezogen. Jeder erhält eine Grund- und Fachausbildung am Standort, die etwa 100 Stunden umfasst. Zusätzlich können die Helferinnen und Helfer an den Bundesschulen des THW eine Spezialausbildung durchlaufen (vgl. Janke 2000: 240ff.; Kuhn 2000: 243ff.; Karkut 2003: 20f.; Technisches Hilfswerk o.J. b: 1). Aktive Mitglieder müssen im Jahr mindestens 120 Dienststunden absolvieren. Die Reservehelferinnen und -helfer können für Einsätze herangezogen werden, wenn die für einen Einsatz erforderliche Anzahl von aktiven Helfer/innen nicht zur Verfügung steht. Daher sind die Reservehelferinnen und -helfer dazu verpflichtet an den zur Aufrechterhaltung der notwendigen Kenntnisse erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Althelferinnen und -helfer werden im Gegensatz zu den Reservehelfer/innen nur mit ihrem Einverständnis zu Einsätzen herangezogen. Junghelfer/innen leisten keine unmittelbare Hilfe im Einsatz.

Bei Pflichtverstößen können die Helferinnen und Helfer durch eine Mahnung des OB geahndet werden. Wiederholter Pflichtverstoß kann zur Entlassung aus dem THW führen. Durch die Mitwirkung im THW dürfen den Helfer/innen keine Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen. Daher bekommt der private Arbeitgeber die fortwährenden Leistungen für den Zeitraum erstattet, den der/die Arbeitnehmer/in während der Arbeitszeit im Einsatz, bei Übungen oder Fortbildungen verbringt. Beruflich selbstständige Helfer/innen wird der Verdienstausschlag vom THW erstattet. Jeder Helferin und jedem Helfer stehen im Jahr sechs Wochen Erholungsurlaub zu. Das Dienstverhältnis endet mit der Entlassung oder durch den Tod (vgl. Technisches Hilfswerk o.J. a: 3; Technisches Hilfswerk o.J. b: 2, 4; THW-HelfMV §8, §10; THW-HelfRG §1 Abs. 2 Nr. 1, 2, 3).

2.2.2 Rahmenbedingungen der freigestellten Helfer im THW

Um vom Grundwehrdienst, freigestellt zu werden, können sich Männer unter 26 Jahren, die der Wehrpflicht unterliegen, zum sechsjährigen Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz verpflichten.¹⁵ Neben privaten Hilfsorganisationen wie dem ASB, dem DRK oder der DLRG bieten auch die Freiwillige Feuerwehr und das THW die Möglichkeit zur Freistellung. Eine Freistellung erfolgt nur, wenn die zugewiesene Höchstzahl an Helfern für den Geburtsjahrgang noch nicht ausgeschöpft ist und noch keine Einberufung bzw. Vorankündigung zur Einberufung durch das Kreiswehersatzamt vorliegt. Die Anwärter dürfen noch nicht in der Bundeswehr gedient haben und keinen Beruf ausüben, der zu einer Berufsgruppe gehört, bei der die Belange der Bundeswehr im Vordergrund stehen. Wehrpflichtige, die sich zum Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz verpflichtet haben, werden nicht zum Wehrdienst herangezogen, solange sie dort mitwirken. Nach sechsjährigem Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz erlischt für diese Personen die Pflicht, Grundwehrdienst zu leisten. §13 des Wehrpflichtgesetzes (WPfG) und §14 des Zivildienstgesetzes (ZDG) regeln diesen Sachverhalt.

¹⁵ Seit dem 01.01.2002, an dem das „Gesetz zur Neuausrichtung der Bundeswehr vom 20.12.2001“ in Kraft getreten ist, beträgt die Mindestverpflichtungszeit sechs anstatt zuvor sieben Jahre (vgl. Technisches Hilfswerk o.J. a: 1).

Vom Wehrdienst freigestellte Helfer stehen in einem Dienstverhältnis besonderer Art: einer Wehrdienstausnahme. Diese unterscheidet sich vom Wehersatzdienst in Art und Umfang und von der Unabkömmlichkeitsstellung eines Wehrpflichtigen. Außerdem erfolgt der Dienst eines freigestellten Helfers im Gegensatz zum Wehr- oder Zivildienst unentgeltlich. Verstößt der freigestellte Helfer gegen seine Dienstpflichten im Zivil- oder Katastrophenschutz, so können diese Dienstpflichtverletzungen mit Geldbußen geahndet werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Entlassung des freigestellten Helfers aus dem Zivil- oder Katastrophenschutz. Das THW ist dann verpflichtet, dem Kreiswehersatzamt anzuzeigen, dass der Helfer nicht mehr im Katastrophenschutz mitwirkt. Er unterliegt wieder der Wehrpflicht (vgl. Bundesverwaltungsamt 2003; Bundesverwaltungsamt o.J. b; Technisches Hilfswerk o.J. a: 5; Technisches Hilfswerk o.J. b: 2ff.).

Derzeit sind ca. 45% der aktiven Helfer/innen im THW vom Wehr- und Zivildienst freigestellt und befinden sich in ihrer Mindestverpflichtungszeit. Mehr als 80% der ehrenamtlichen Mitglieder haben ihr Engagement im THW mit der Freistellung vom Wehrdienst begonnen. Im Jahr 2002 wurden 3.821 Personen im THW als vom Wehrdienst freigestellte Helfer aufgenommen. Knapp 14% der freigestellten Helfer, deren Mindestverpflichtungszeit 2002 endete, sind innerhalb von sechs Monaten aus dem THW ausgetreten. Für eine Organisation wie das THW, die in gewissem Maße abhängig von den Freigestellten ist, bedeutet die Möglichkeit einer zukünftigen Reduzierung oder gar eines Wegfalls der Wehrpflicht eine entscheidende Umstellung. Schon heute muss sich das THW damit auseinandersetzen, wie einem dadurch hervorgerufenem personalen Verlust entgegengewirkt werden kann (vgl. Die Bundeswehr 2003: 5; Der Spiegel 2003; Technisches Hilfswerk 2003b: 38f.; Weber 2001b: 2).

2.3 Zusammenfassung

Das Technische Hilfswerk wurde 1950 als Nachfolgeorganisation der Technischen Nothilfe gegründet. Heute untersteht die Bundesanstalt zur Beseitigung von öffentlichen Notständen in lebenswichtigen Betrieben und zur Hilfeleistung in Katastrophenfällen dem Bundesministerium des Inneren und ist damit Teil der unmittelbaren Bundesverwaltung.

Das THW wird als staatliche Einrichtung ausschließlich aus dem Bundeshaushalt finanziert und hat im Vergleich zu anderen Hilfsorganisationen eine besondere Stellung in Deutschland. Im Rahmen der überörtlichen Einsatzstruktur unterstützt das THW die lokalen Kräfte anderer Hilfeleistungsorganisationen und Behörden in vielfältiger Weise. Fernerhin leistet das THW auch außerhalb des Bundesgebietes technische Hilfe. Als geographische Geschäftsbereichsorganisation gliedert sich die Organisation THW in Organisationsgesamtleitung, Zentralbereich und Geschäftsbereich. Die Besonderheit des THW besteht darin, dass es sich nicht nur in rechtlicher Hinsicht, sondern auch in der Mitgliederstruktur von anderen Hilfsorganisationen unterscheidet. Ein nicht unerheblicher Anteil der Organisationsmitglieder (98,5%) besteht aus ehrenamtlichen Helfer/innen. Insgesamt arbeiten im THW 74.654 Personen ehrenamtlich; 57% davon sind aktiv im THW tätig und wiederum 45% dieser aktiven Mitglieder leisten derzeit ihre Mindestverpflichtungszeit (Freistellung von Wehr- und Zivildienst). Die Helferinnen und Helfer des THW stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art. Die freigestellten Mitglieder stehen in demselben Rechtsverhältnis; Verletzungen der Dienstpflicht werden bei ihnen in nahezu gleicher Weise geahndet. Die Konsequenz einer Dienstpflichtverletzung seitens der Freigestellten ist insofern weitreichender, als dass sie bei Ausscheiden aus dem THW dem Kreiswehrrersatzamt gemeldet werden und sodann der Wehrpflicht unterliegen. Ein Großteil der freigestellten Mitglieder verlässt die Organisation nach Ablauf der MVZ. Ihre Bindung an das THW unterscheidet sich offensichtlich von der anderer Helferinnen und Helfer. Neben den Konsequenzen eines Austritts aus der Organisation führte diese Tatsache zu einer analytischen Unterscheidung der Mitglieder in zwei Gruppen: Freiwillige und Freigestellte. Eine Auseinandersetzung mit der Problematik der langfristigen Bindung ehrenamtlicher THW-Mitglieder erfordert zunächst die Betrachtung des bisherigen Umgangs mit dem Ehrenamt in der Forschung. Im nachstehenden Kapitel wird daher der Forschungsstand zu dem Thema referiert.

3. EHRENAMT ALS FORSCHUNGSGEGENSTAND

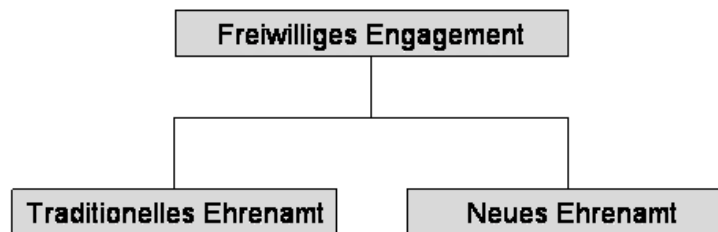
Freiwilliges Engagement, Ehrenamt, Neues Ehrenamt, Selbsthilfe, Bürgerengagement – dies alles sind Begriffe, die mit dem hier untersuchten Gegenstandsbereich in Verbindung gebracht werden. Im Rahmen des Freiwilligensurvey 1999 (Rosenblatt 2001) – einer repräsentativen Studie zu freiwilligem Engagement in Deutschland – wurden die Befragten gebeten, die Bezeichnung zu nennen, die ihr Engagement am besten beschreibt. Knapp die Hälfte der Befragten (48%) nannte „Freiwilligenarbeit“ und 32% sprachen sich für „Ehrenamt“ aus. Die restlichen Befragten bevorzugten Bezeichnungen wie „Initiativen- und Projektarbeit“ (7%), Bürgerengagement (6%) oder Selbsthilfe (2%) (vgl. Bock 2002: 18; Picot 2001: 370). Entsprechend der uneinheitlichen Präferenzen der Befragten hinsichtlich eines Begriffs, der ihre Tätigkeit beschreibt, gibt es weder in der Wissenschaft noch in der Politik eine einheitliche Bezeichnung für freiwilliges und unentgeltliches Engagement, das von Bürgerinnen und Bürgern geleistet wird. Jeder Begriff hebt verschiedene Spezifika der freiwilligen Tätigkeit hervor. Die unterschiedlichen Definitionen schließen einander nicht aus, sondern überschneiden sich vielmehr in ihren inhaltlichen Bedeutungen.

Um dieser Arbeit eine Begriffsdefinition zugrunde legen zu können, werden die unterschiedlichen Bezeichnungen und Definitionen bzgl. freiwilliger Tätigkeiten von Bürgerinnen und Bürgern herausgearbeitet und miteinander verglichen. Ziel ist es, die Besonderheiten des *Ehrenamtes* hervorzuheben und einen Begriff abzugrenzen, mit dem in dieser Arbeit operiert werden kann. Neben einer (sprach-)historischen Herleitung und MAX WEBERS Definition von *Honorationen* soll dies als Grundlage für die Begriffsbestimmung von *Ehrenamt* in der vorliegenden Arbeit dienen (Abschnitt 3.1).¹⁶ Um die Vielzahl der existierenden Begriffe zueinander in Beziehung setzen und voneinander abgrenzen zu können, wird folgende begriffliche Strukturierung vorgenommen: Zunächst wird auf *Freiwilliges Engagement* eingegangen, das als Oberbegriff für Tätigkeiten, die freiwillig ausgeübt werden und sich von der Erwerbsarbeit unterscheiden, verstanden werden soll (Abschnitt 3.1.1). Das *traditionelle Ehrenamt*, das eine spezielle Form *Freiwilligen Engagements*

¹⁶ Aufgrund der Begriffsvielfalt zu diesem Thema wird nicht jede in der Literatur verwendete Bezeichnung betrachtet. Lediglich zentrale Definitionen werden herausgegriffen.

darstellt, wird in einem nächsten Abschnitt (3.1.2) beleuchtet und zum *Neuen Ehrenamt* abgegrenzt (Abschnitt 3.1.3).

Abb. 2: Strukturierung der Begriffe



In Abschnitt 3.2 wird der Versuch unternommen aufzuzeigen, aus welchen Perspektiven und mit welchem Erkenntnisinteresse ehrenamtliches Engagement wissenschaftlich betrachtet wird. Um die verschiedenen Perspektiven darstellen und dem unterschiedlichen Erkenntnisinteresse der Forschung Rechnung tragen zu können wird eine Differenzierung in drei Analyseebenen gewählt: die gesellschaftliche, die organisationale und die individuelle Ebene.

3.1 Ehrenamt – eine Begriffsdefinition

Das Thema *Ehrenamt* hat im Laufe der neunziger Jahre einen Boom erlebt. Bis zum Ende der achtziger Jahre des vorherigen Jahrhunderts war das Thema in der Bundesrepublik weder in Wissenschaft und Forschung noch in Politik und Öffentlichkeit von großem Interesse. Dies hat sich grundlegend geändert: Das Ehrenamt – und alle mit diesem Thema in Beziehung stehenden Begrifflichkeiten und Inhalte – hat sich zu einem Konjunkturthema entwickelt, das am Schnittpunkt von Politik, Öffentlichkeit und Wissenschaft diskutiert wird. Durch wirtschaftliche und soziale Veränderungen, insbesondere durch die Reduktion staatlicher Leistungen, sind Stiftungen, Wohlfahrts- und Interessenverbände, Bürger- und Umweltinitiativen sowie nichtstaatliche Organisationen und damit einhergehend die freiwillige, unentgeltliche Tätigkeit von Bürgerinnen und Bürgern verstärkt ins öffentliche Bewusstsein gerückt.

Der Gegenstandsbereich um die Ehrenamtsforschung wurde zunehmend breiter. Begriffe wie *Freiwilligenarbeit*, *Bürgerengagement*, *Selbsthilfe* oder *Freiwilliges soziales Engagement* beschreiben zwar alle mehr oder weniger denselben Gegenstandsbereich, sie heben jedoch jeweils etwas Spezifisches hervor, betrachten das Thema aus einem bestimmten Blickwinkel. Jeder dieser Begriffe impliziert unterschiedliche Referenzkontexte und legt damit verschiedene Schwerpunkte fest. Dementsprechend weist auch nicht all jenes, was unter den Begriff Ehrenamt gefasst wird, auf denselben Untersuchungsgegenstand hin. Einen einheitlichen, allen Sachverhalten angemessenen, repräsentativen Begriff für dieses Themengebiet gibt es nicht (vgl. Kistler/Schäfer-Walkmann 1999b: 51; Moschner 1994: 16; Rauschenbach 1999: 69; Rauschenbach 2001: 344f., 351; Rosenkranz/Weber 2002: 9). Daher ist es in dieser Arbeit unerlässlich, trotz der Problematik unscharfer Begriffsabgrenzung in der Forschung, die existierenden Definitionen voneinander zu differenzieren, um eine für die vorliegende Untersuchung klare und auf den Gegenstandsbereich bezogene Begriffsdefinition leisten zu können.

3.1.1 Freiwilliges Engagement

Konsens besteht in der Forschung immerhin darüber zu bestehen, dass sich freiwillige Tätigkeiten von der Erwerbsarbeit unterscheiden. Freiwillige Dienste und Erwerbsarbeit können einander zwar in Form und Inhalt sehr ähneln – beides ist mit der Erstellung von Leistungen verbunden – doch spielen pekuniäre Motive¹⁷ für die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement keine Rolle; es dient nicht als Voraussetzung für die Existenzsicherung. Angenommen wird jedoch, dass mit der Übernahme freiwilliger Dienste eine Erwartung nach Rückerstattung durch immaterielle Güter wie Spaß, Kontakt zu Menschen, Selbstfindung, Wertschätzung oder Einfluss und Macht verbunden wird. Definitiv wird demgemäß zwischen erwerbsförmig organisierter und freiwillig unentgeltlicher Arbeit unterschieden (vgl. Böhle/Kratzer 1999: 277; Rauschenbach 2001: 349).

¹⁷ Auf den Begriff *Motiv* wird in Kapitel 4 ausführlich eingegangen. Unter Motiv wird „(...) die Bereitschaft einer Person, immer wieder sozial-emotionale Erfragungen einer bestimmten Art anzustreben und sich durch entsprechende Anreize zum motivgemäßen Handeln anregen zu lassen“ verstanden, Brandstätter 1989: 456.

Als Oberbegriff für Tätigkeiten, die freiwillig ausgeübt werden und sich von der Erwerbsarbeit unterscheiden, soll in der vorliegenden Arbeit der Begriff *Freiwilliges Engagement* verwendet werden. Diese Bezeichnung wird zunehmend in Praxis und Politik gebraucht und ist außerdem an den international gebräuchlichen Begriff *Volunteering* angelehnt. Wie auch andere Bezeichnungen im europäischen Sprachraum geht dieser Begriff auf den lateinischen Wortstamm *voluntario* zurück und wird ins Deutsche als „frei gewählt; aus freiem Willen“ übertragen.¹⁸ „Engagement“ kommt aus dem französischen Sprachgebrauch und kann mit „Verpflichtung“ übersetzt werden. Es handelt sich also um eine Verpflichtung, die aus dem freien Willen heraus eingegangen wird. Der gewählte Begriff *Freiwilliges Engagement* liegt zudem der einzigen repräsentativen Studie zu dem Thema, dem Freiwilligensurvey 1999, zugrunde.¹⁹

Freiwilliges Engagement, so wie es in dieser Arbeit verstanden wird, darf nicht isoliert betrachtet werden. Es ist in seinen verschiedenen Formen und Ausprägungen Teil der Aktivitäten von Bürgerinnen und Bürgern, die das gesellschaftliche Leben und den sozialen Zusammenhalt tragen. Es findet somit immer in sozialen Bezügen statt und ist häufig an formale Funktionen in Gruppen, Institutionen und Organisationen gebunden. Freiwilliges Engagement wird ohne Zwang ausgeführt und lässt persönliche Entscheidungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume offen. Es ist gleichwohl eine verbindliche Tätigkeit gegenüber einer Sache, die sowohl politisch als auch unpolitisch sein kann. Ein solches Engagement ist definiert durch Aufgaben und Arbeiten für Dritte bzw. die Gesellschaft, die unentgeltlich bzw. gegen geringfügige Aufwandsentschädigungen (materiell oder immateriell) ausgeübt werden (vgl. Plauwitz 1999: 203; Rosenblatt 2001:19, ff.; Zinner 1999: 367f.).

Freiwilliges Engagement kann unterschieden werden nach dem institutionellen Charakter, dem Formalisierungsgrad, dem Adressaten, der Einbindung der Mitglieder, dem Verpflichtungscharakter, der Art und Weise der Leistungserstellung sowie der Handlungsorientierung. Tätigkeiten von Freiwilligen, die gegenüber Dritten geleistet werden, finden meist im organisatorischen Kontext statt. Dieser kann mehr oder minder

¹⁸ Die Bezeichnungen für freiwillig Engagierte in anderen europäischen Ländern sind: niederländisch = Vrijwillige; spanisch = Voluntarios; italienisch = Volontari; französische = Volontaires, vgl. Plauwitz, 1999: 201.

¹⁹ Siehe hierzu: Rosenblatt 2002, passim. Vgl. außerdem: Rosenblatt 2001: 13, 16.

stark ausgeprägt sein. Eine Selbsthilfegruppe etwa, die an keine Institution gebunden ist, kann einen sehr schwachen Organisationsgrad aufweisen, durch den lediglich die Zusammenkünfte terminiert werden. Eine starke organisatorische Determinierung weisen etwa Institutionen wie die Freiwillige Feuerwehr auf, in denen Zuständigkeiten und Handlungsabläufe präzise festgelegt sind.

Der Formalisierungsgrad freiwilligen Engagements ist umso größer, je stärker die Tätigkeit an eine feste, dauerhafte Position gebunden ist. Ist das Engagement an kein Amt gebunden, sondern beruht auf individuellen Absprachen und spontaner Hilfsbereitschaft, so kann es als „informell“ bezeichnet werden. Die Leistungen, die das Freiwillige Engagement produziert, können sowohl kollektiv als auch individuell erstellt werden. Ersteres ist dann der Fall, wenn die Leistungserstellung nur durch das Zusammenwirken aller bzw. einem Teil der Mitglieder erfolgen kann. Eine individuelle Erstellung von Leistungen ist dann gegeben, wenn vom Einzelnen etwas im Namen der Mitglieder, dem Verein, der Organisation erbracht wird. Darüber hinaus ist zu unterscheiden, ob das Freiwillige Engagement eher gemeinwohlorientiert ist oder ob es sich um eine individualisierte Form der Leistung gegenüber Dritten handelt. Hierdurch bestimmt sich auch die Handlungsorientierung, die sowohl universalistisch (z.B. der Einsatz für Menschenrechte) als auch partikular (etwa das aktive Engagement in einer örtlichen Elterninitiative oder bei einem Tagesmüttering) sein kann. Freiwilliges Engagement impliziert zwar bereits schon aufgrund der Bezeichnung Freiwilligkeit, es kann jedoch auch zu einer Mitgliedsverpflichtung gehören. Ein Beispiel hierfür ist die Steg- und Bootspflege in Ruder-, Kanu- oder Segelvereinen, die obligatorisch von den Vereinsmitgliedern ausgeführt werden muß (vgl. Arbeitskreis der Gesellschaft für sozialen Fortschritt 1989: 21; Heinemann 1992: 15f.; Rauschenbach 2001: 346, 353; Winkler 1988: 18).

Freiwilliges Engagement wird in dieser Arbeit als ein Oberbegriff verstanden, unter den zwei Formen von Ehrenamt subsummiert werden sollen: das *traditionelle Ehrenamt* und das *Neue Ehrenamt*. Beide werden im Folgenden dargestellt.

3.1.2 Traditionelles Ehrenamt

Das *Ehrenamt*²⁰ wird als die klassische Form des Freiwilligen Engagements betrachtet (vgl. Bock 2002: 17). Der Begriff *Ehrenamt* wurde erstmals 1856 schriftlich in einem Gesetz gebraucht.²¹ „Ehre“ leitet sich aus dem lateinischen *aestimo*, *aestimare* (abschätzen/bewerten, beurteilen/würdigen) her. In der Ständegesellschaft wurde der Ausdruck „Ehre“ in Verbindung mit dem ins Vorbildliche gehobenen Geltungsanspruch eines Standes gebraucht. „Ehre“ bedeutete die Auszeichnung und Würdigung ständischer Besonderheit (Geburtsprinzip). Die in der ständischen Gesellschaft mit dem Ehrbegriff implizierten Wertsetzungen des sozialen und persönlichen Lebens haben heute ihre identitätsbildende, orientierende und kontrollierende Kraft verloren. Heute gilt die Ehre in der Bundesrepublik vor allem als Rechtsgut und wird vom Staat geschützt (GG Art. 1, Abs. 1; GG Art. 5, Abs. 2; StGB § 185ff.).²²

In der frühbürgerlichen Gesellschaft bezog sich das Konzept des Ehrenamtes auf das gemeinschaftliche „Amt“ (Leistungsprinzip). Semantisch sowie programmatisch wies dies über die Ordnung der ständischen Gesellschaft hinaus und bezog sich bereits auf einen zugrunde liegenden moderneren Erwartungs- und Bewertungsrahmen der eigenen Möglichkeiten innerhalb der Gesellschaft. Durch das Ehrenamt bot sich in der bürgerlichen Gesellschaft die Möglichkeit zur Partizipation und zur Identifikation mit dem Staat. Der unbedingte Dienst im personalen Herrschaftsverhältnis wurde durch die funktionale Differenzierung von Sachaufgaben und Leistungserwartungen in klar definierten Verpflichtungsverhältnissen ersetzt. Gesellschaftliche Statusansprüche gründeten sich nun auf „Verdienst“ – was gerade dann an Relevanz gewann, wenn es darum ging, ein öffentliches Amt auszuüben. Wenn MAX WEBER nicht von Inhabern des Ehrenamtes spricht, sondern gleiches mit „Honoratioren“ (die „Geehrten“, die „angesehenen Bürger“) umschreibt, so verweist dies auf die vorrangige Bedeutung des „Amtes“:

²⁰ Im Folgenden wird die Bezeichnung *Ehrenamt* synonym zum Begriff *traditionelles Ehrenamt* verwendet.

²¹ Die Landgemeindeordnung für Westfalen legt bezüglich des Amtes des „Gemeindevorstehers“ fest: „Dieser sollte (1) von der Gemeindeversammlung gewählt werden, und zwar (2) auf begrenzte Zeit (6 Jahre) und er sollte (3) seinen Dienst unentgeltlich entrichten (nur gegen Dienstunkostenentschädigung)“, Winkler 1988: 38.

²² Zur Theoriegeschichte des Ehrbegriffs vgl. Zingerle 2002: 86f. Zur Bedeutung von Ehre in der Geschichte vgl. Korff 1966: 38ff.

„§ 20. „Honoratioren“ sollen solche Personen heißen, welche
1. kraft ihrer ökonomischen Lage imstande sind, kontinuierlich nebenberuflich in einem Verband leitend und verwaltend ohne Entgelt oder gegen nominalen oder Ehren-Entgelt tätig zu sein, und welche
2. eine, gleichviel worauf beruhende, soziale Schätzung derart genießen, dass sie diese Chance haben, bei formaler unmittelbarer Demokratie kraft Vertrauens oder Genossen zunächst freiwillig, schließlich traditional, die Aemter inne zu haben“ (Weber 1980 [1921]: 170).

Ehre wird hier nicht als Gratifikation, sondern als Besitz verstanden. Darüber hinaus wird das Ehrenamt in den Komplex herrschaftsfremder Verbandsverwaltung eingeordnet, da die Ausübung nicht im Hauptberuf erfolgt. Diese Verortung ermöglicht es, das Ehrenamt in Zusammenhang organisatorischer und gesellschaftlicher Strukturen zu betrachten. Ämter sind Teile sozialer Gefüge (vgl. Winkler 1988: 19f., 48). Im soziologischen Sprachgebrauch werden sie beschrieben als funktional definierte Positionen in bürokratischen wie in nichtbürokratischen Organisationen. Die Positionsinhaber handeln im Auftrag der jeweiligen Organisation (vgl. Pankoke 1988: 208ff.; Schmidt 1995: 244; Winkler 1988: 37, 41).

Wenn das Anliegen ist, dieser Arbeit eine Definition zugrunde zu legen, die das Ehrenamt umfassend sowie präzise erfasst und gleichzeitig den Gegenstandsbereich der Untersuchung, das Ehrenamt im THW, adäquat beschreibt, so muss zunächst die Frage danach gestellt werden, wie „eng“, bzw. wie „weit“ diese Definition sein darf. Welche Aspekte müssen Berücksichtigung finden, welche Aspekte müssen ausgegrenzt werden, so dass der Gegenstand zwar erschöpfend aber dennoch angemessen beschrieben wird, nach außen abgrenzbar bleibt und dennoch ausreichend Sinngehalt aufweist, um den Gegenstand exakt bestimmen zu können?

Mit der Ausübung eines Ehrenamtes ist ein gesellschaftlich-soziales Engagement verbunden. Dies impliziert immer auch die Erbringung einer Leistung gegenüber Dritten. Die Tätigkeit ist also produktiv und stellt eine Wertschöpfung dar (geht aber nicht in die Berechnung des Volkseinkommens ein). Sie wird nicht in privaten Haushalten erstellt und bezieht sich auf die Ziele und Zwecke der jeweiligen Organisation (insofern sie in einer Organisation erstellt wird) oder aber auf jene öffentlichen Aufgaben, denen sich die Mitglieder vor dem Hintergrund ihres Amtes widmen. Wenn eine Person im Rahmen einer Institution für Dritte tätig wird, spricht man von einer dreiseitigen Beziehung: ein(e)

Hilfebedürftige(r) erhält eine Betreuung, die er/sie ohne ehrenamtliche Helfer/innen nicht beziehen könnte. Die Institution, die den Organisationsrahmen zur Verfügung stellt, erhält dadurch Bestätigung in ihrer sozialen Wertigkeit und bezieht ihre Existenzberechtigung daraus und die öffentliche Hand kann Sozialleistungen gegenüber der hilfsbedürftigen Person sparen. Zudem kann das Ehrenamt als eine in einem organisatorischen Kontext ausgeübte Tätigkeit begriffen werden. Im engen Sinne bedeutet dies, dass das Ehrenamt lediglich in Verbänden, Vereinen oder Initiativen ausgeübt wird. Hiermit werden jedoch all jene Tätigkeiten ausgegrenzt, die nicht innerhalb einer derartigen Organisation verrichtet werden.

Ein Kriterium, über das weithin Einigkeit besteht, ist die „Freiwilligkeit“. Eine Definition, deren Gegenstand darauf beruht, nicht aufgrund physischen, rechtlichen oder ökonomischen Zwangs ausgeübt zu werden, schließt klassische Ehrenämter, wie z. B. das des Schöffen, der dem Staat gegenüber zur Ausübung der laienrichterlichen Tätigkeit verpflichtet ist, systematisch aus. Werden aber „unfreiwillige“ Tätigkeiten in die Definition mit eingeschlossen, so fallen hierunter auch Tätigkeiten, die innerhalb des Strafvollzugs gegenüber Dritten ausgeübt werden. Dies kann nicht Ziel einer Definition für das Ehrenamt sein, denn soll das Ehrenamt eine Form des Freiwilligen Engagements darstellen, so muss es auf Freiwilligkeit beruhen.

Wenn einer Definitionen zugrunde liegt, dass die Tätigkeit ohne eine rechtsverbindliche Vereinbarung und ohne zeitliche Verpflichtung ausgeübt werden soll, so stellt sich die Frage, wie all die Ehrenämter zu betrachten sind, deren Tätigkeitsverhältnis ein rechtskräftiger Vertrag zugrunde liegt, in dem eine zu leistende Mindeststundenzahl verankert ist. Ehrenämter, wie etwa jene in der Freiwilligen Feuerwehr oder in der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk, würden damit ausgeschlossen. Zu fragen bliebe dann jedoch, als was solche Tätigkeiten gelten sollen, wenn nicht als klassische Ehrenämter. Daher können weder auf vertraglicher Basis beruhende, noch feste Stundenzahlen zugrunde liegende Tätigkeiten, ignoriert werden.

Wird mit dem Ehrenamt eine „unentgeltliche“ Ausübung impliziert, so bedeutet dies zwar, dass keine vertraglich vereinbarten, monetären Gegenleistungen gezahlt werden. Geringfügige materielle Aufwandsentschädigungen (wie beispielsweise die

Fahrtkostenerstattung) oder immaterielle Rückerstattungen sind jedoch möglich, wenn nicht gar per definitionem inbegriffen, wenn davon ausgegangen wird, dass jede Freude oder Befriedigung, jede Zusatzqualifikation eine immaterielle Gegenleistung darstellt (vgl. Böhle/Kratzer 1999: 275; Heinemann 1992: 14; Igl 1996: 24f.; Rauschenbach 2001: 346, 351f.; Rosenblatt 2001: 41; Winkler 1988: 38).

Im Anschluss an die oben geführte Diskussion über Grenzen und Sinngehalt einer Ehrenamtsdefinition wird der Arbeit eine Definition zugrunde gelegt werden, die den Gegenstandsbereich adäquat erfasst, ohne zu weitgreifend oder zu eng zu sein und sich aus dem (Sprach-)historischen sowie den soziologischen Grundlagen MAX WEBERS herleitet. Dabei wird darauf geachtet, dass sich das Ehrenamt klar von anderen Formen des Freiwilligen Engagements abgrenzt.

JOACHIM WINKLERS Definition von *Ehrenamt* erfüllt diese Kriterien weitestgehend. Ehrenamt soll danach heißen:

- „– eine innerhalb einer Organisation funktional ausdifferenzierte Position, im horizontalen (mit spezifischen Aufgaben verbundenen) und im vertikalen (auf verschiedenen Stufen der Delegation angesiedelt) Sinne,
- das von Personen ausgeübt wird, die diese Tätigkeit neben oder nach ihrer Berufstätigkeit und unbesoldet ausüben (d.h. bei etwaigen Geldzahlungen nicht ihrem Lebensunterhalt dient),
- die in diese Position durch eine jeweils gegebenen Personengruppe gewählt werden, bzw. von einer diese Gruppe repräsentierenden Institution ernannt werden,
- und deren Tätigkeit qua Zweck der Organisation oder qua Ziel der Organisation zur Erreichung dieser Zwecke auch im Bereich der Öffentlichkeit stattfindet oder auf sie bezogen ist oder zumindest öffentliche Funktionen erfüllt“ (Winkler 1988: 46).²³

Eine Erweiterung muss die Definition lediglich hinsichtlich der Aspekte Freiwilligkeit und Handlungsorientierung erfahren, die WINKLER nicht mit einbezieht:

- Die Tätigkeit muss freiwillig ausgeübt werden und
- die der Tätigkeit zugrunde liegende Handlungsorientierung kann sowohl universalistisch als auch partikular sein.

²³ Organisation soll dabei verstanden werden als ein soziales System oder soziales Gebilde, mit einer bestimmbarer Anzahl von Mitgliedern, einer markierbaren Grenze, einer internen arbeitsteiligen Rollengliederung nach einer zielorientierten, rationalen Ordnung und einer prinzipiellen Abhebbarkeit von den konkreten Mitgliedern (vgl. Hillmann 1994: 638). Ferner gilt für die vorliegende Arbeit, dass aus einer solchen Definition nicht jene Personen ausgeschlossen werden, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Von Relevanz ist hierbei lediglich, dass das Ehrenamt nicht im Sinne einer für die Sicherung des Lebensunterhalts notwendigen Berufstätigkeit ausgeübt wird.

Soll das Ehrenamt als eine Form des Freiwilligen Engagements betrachtet werden, so müssen jene öffentlichen Tätigkeiten ausgeschlossen werden, die unter rechtlichem, physischem oder ökonomischem Zwang ausgeübt werden.

3.1.3 Neues Ehrenamt

Der Begriff *Ehrenamt* gilt heute teilweise als zu eng, da er sich zu sehr auf die Tätigkeit in Verbänden, Vereinen und anderen Organisationen beschränkt. In Deutschland hat das Ehrenamt in den letzten Jahren einen Strukturwandel erfahren. Dies bedeutet erstens, dass sich die soziale Zusammensetzung von Menschen, die sich freiwillig engagieren, gewandelt hat. Zweitens haben sich die sozialen Bedürfnisse der Engagierten geändert. Die freiwillig mitwirkenden Bürgerinnen und Bürger möchten ihr Mitwirken stärker selbst bestimmen, was sich einerseits auf die Tätigkeit selbst, andererseits auf deren zeitlichen Umfang und Terminierung bezieht. Da dies in den typischen Bereichen, wie z.B. der Öffentlichen Verwaltung, Kirchen, karitativen Vereinigungen, Rettungs- und Katastrophenschutz, Sportverbänden und Parteien, oft nicht möglich ist, verlagert sich das freiwillige Engagement teilweise in kleinere, unabhängige Projekte und Vereine, Gruppeninitiativen und Selbsthilfeorganisationen unter anderem mit selbst gewählten Themen und Aufgaben wie Frauenpolitik, Asylpolitik, Aids oder Ökologie. Daher wird seit einiger Zeit auf das Phänomen des *Neuen Ehrenamtes* hingewiesen. Es lässt sich am treffendsten mit den Worten „Wir tun etwas für uns und andere“ umschreiben. Gemeint ist ein Engagement, das die Eigenverantwortlichkeit, Eigenkompetenz und Selbstbestimmtheit der Freiwilligen in den Vordergrund stellt und unterstreicht (vgl. Igl 1996: 9, 14f.; Plauwitz 1999: 202f.; Rauschenbach 1999: 70; Rauschenbach 2001: 347f.).

Das *Neue Ehrenamt* umfasst unterschiedliche Formen des *Freiwilligen Engagements*, die an dieser Stelle vorgestellt werden sollen.²⁴ Hier zeigen sich auch die Unschärfen der einzelnen Begrifflichkeiten zueinander. *Gesellschaftliches Engagement* schließt all jene Tätigkeiten ein, die aktiv in einer gesellschaftlichen Fragen verpflichteten Gruppe ausgeübt werden, z.B.

²⁴ Eine ausführliche Diskussion der einzelnen Formen des Neuen Ehrenamtes kann an dieser Stelle nicht geleistet werden. Vielmehr ist in diesem Abschnitt die *Vorstellung* der unterschiedlichen Engagementformen das Anliegen. Gezeigt werden soll, inwiefern sich die unterschiedlichen Bezeichnungen voneinander abgrenzen und welchen spezifischen Aspekt freiwilliger Tätigkeit sie jeweils beschreiben.

Bürgerinitiativen und Nachbarschaftsinitiativen.²⁵ *Soziales Engagement* hingegen schließt all jene Mitarbeit in Gruppen und Initiativen ein, die soziale Dienste anbieten. Als Kriterium für die Unterscheidung dieser beiden Formen des *Neuen Ehrenamtes* dient die Art der Interaktion zwischen Hilfeempfänger und Hilfeleistendem. „Sozial“ wird hierbei im engeren Sinne verstanden als identitätsstiftende Wechselwirkung im Geben und Nehmen. „Hilfe“ soll ein bewusster, tätiger Beistand heißen, der gegenüber einer Person, bzw. einer Gruppe von Personen geleistet wird. Damit verbunden ist der Versuch, die derzeitige Lebenssituation dieser Personen zu verbessern bzw. etwas zur Verbesserung ihrer zukünftigen Lebenssituation beizutragen. Als „soziale Hilfe“ werden also alle unentgeltlichen Hilfeleistungen in Form einer direkten Betreuung und Pflege von Personen verstanden. Beispiele wären ein Engagement in der Telefonseelsorge oder bei der Caritas. Privates und familiäres Engagement, d.h. soziale Hilfe gegenüber Familienmitgliedern, Verwandten und Freunden, soll dabei nicht berücksichtigt werden.

Zu differenzieren bleibt hierbei noch der Unterschied zwischen „freiwilliger, sozialer Hilfe“ und „professioneller Hilfe“. Die „freiwillige, soziale Hilfe“ zeichnet sich dadurch aus, dass sie unentgeltlich ausgeübt wird, eine ganzheitliche Zwecksetzung verfolgt und auf den/die Helfer/in und den/die Hilfeempfänger/in gleichermaßen fokussiert ist. Die „professionelle Hilfe“ hingegen wird gegen ein Entgelt ausgeübt, verfolgt einen spezifischen Zweck und bezieht sich lediglich auf den Klienten (vgl. Abs 2001: 47; Bierhoff 2002: 22; Ehling/Schmidt 1999: 423; Moschner 1994: 15; Ortmann 1988: 37; Plauwitz 1999: 203).

Eine weitere Form des Neuen Ehrenamtes, die sich von den anderen abgrenzt, ist die *Selbsthilfe*. Selbsthilfe steht in Distanz zu professionellen Organisationen und dem gemeinwohlorientierten Ehrenamt. Im Mittelpunkt stehen die Selbst- und Gleichbetroffenheit. Die Selbsthilfe kann als eine Unterstützung für andere und sich selbst beschrieben werden, die in einer Austauschbeziehung stattfindet. Man leistet Hilfe für andere und empfängt als Gegenleistung Hilfe von diesen. Beispielhaft können hier Selbsthilfegruppen wie die Anonymen Alkoholiker, aber auch private Elterninitiativen genannt werden (vgl. Bock 2002: 17; Rauschenbach 2001: 352).

²⁵ Eine umfangreiche Liste der Gruppen und Initiativen, die diesem Bereich zugeordnet werden, findet sich in: Moschner 1994: 232ff.

Mit dem Begriff der *Freiwilligenarbeit* wird seit Mitte der neunziger Jahre ein schwach institutionalisiertes milieunabhängiges²⁶ Engagement jenseits von Familie und Erwerbsarbeit verstanden. Diese Art des Engagements soll den persönlichen Interessen der freiwillig Tätigen entgegenkommen und sowohl für sie selbst als auch für andere sinnvoll und nützlich sein. Die Tätigkeit wird also nicht auf Grundlage altruistischer Motive ausgeübt, sondern es wird auch immer ein Selbstzweck, die Erfüllung eigener Bedürfnisse damit verbunden (vgl. Bock 2002: 17f.; Heinemann 1992: 14).

Neben diesen Begrifflichkeiten, die zum Neuen Ehrenamt gezählt werden können, haben sich außerdem Begriffe herausgebildet, bei denen die Menschen als Bürgerinnen und Bürger in den Mittelpunkt des freiwilligen Engagements gestellt werden. *Bürgerarbeit* – ein Begriff, der von ULRICH BECK geprägt wurde – und (*modernes*) *bürgerschaftliches Engagement* beschreiben mehr oder weniger denselben Gegenstand. Bürgerarbeit schildert das Phänomen, dass Menschen sich bewusst für eine Tätigkeit freiwilligen Engagements entscheiden. Durch die Bürgerarbeit soll eine Alternative zur Arbeitsgesellschaft und damit zur erwerbsmäßigen Vollbeschäftigung geboten werden. Versucht wird die Schaffung eines Ausgleichs des Dilemmas von zu wenig tariflich bezahlbarer Lohnarbeit und zu vielen unausgeführten öffentlichen Aufgaben.

„(...) Bürgerarbeit meint: [nach Beck] Nichtmarktgängige, gemeinwohlorientierte Tätigkeitsfelder können und müssen erschlossen und zu einem neuen, sozial verführerischen Zentrum gesellschaftlicher Aktivität gebündelt werden (...) Bürgerarbeit meint nicht Zwangsarbeit für Sozialhilfeempfänger (...) nicht den zweiten Arbeitsmarkt, Schwarzarbeit oder Zivildienst, sondern freiwilliges soziales Engagement. (Sie) wird nicht entlohnt, aber belohnt und zwar immateriell, zum Beispiel durch den Erwerb von Qualifikationen, durch Ehrungen oder das Anerkennen von Rentenansprüchen und Sozialzeiten“ (Greive 2001).

Die Basis bildet ein Prinzip, das auf Gegenseitigkeit beruht. Die Bereitschaft für ein solches Engagement ist nicht mehr lebenslang stabil, sondern an die biographischen Ausgangslagen der jeweiligen Personen gebunden (vgl. Hummel 1999: 240; Kühnlei/Mutz 1999: 299f.; Rulff 1998). Bürgerschaftliches Engagement orientiert sich an persönlicher Mitmenschlichkeit, d.h. individueller Hilfeleistung und Hilfe im Sozialraum orientiert (vgl. Rauschenbach 2001: 352f.).

²⁶ Die Ausübung des Freiwilligen Engagements folgt also hier also nicht aufgrund von äußeren, natürlichen, geographischen, soziokulturellen und wirtschaftlichen Lebensverhältnissen.

3.2 Ehrenamt als Forschungsgegenstand

Das Ehrenamt als eine Form des Freiwilligen Engagements wird in allen gesellschaftlichen Bereichen ausgeübt (Politik, Wissenschaft, Kultur, Freizeit, Sport, Gesundheit und Soziales) und hat als gesellschaftlich-soziale Tätigkeit auf unterschiedlichen Ebenen Relevanz. Daher ist das Thema Ehrenamt Untersuchungsgegenstand vieler unterschiedlicher Disziplinen der Wissenschaft und eröffnet vielseitige Forschungsfragen und Hypothesengenerierungen (u.a. Soziologie, Pädagogik, Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft, Psychologie).

Der Forschungsstand zum Thema Ehrenamt, wie es oben definiert wurde, lässt sich an dieser Stelle nicht in Gänze referieren, da dies aufgrund der herrschenden Uneinigkeit bzgl. einer präzisen Abgrenzung des Gegenstandsbereichs sowie der begrifflichen Unzulänglichkeiten den Rahmen dieser Arbeit überschreiten würde. Forschungsansätze und theoretische Erklärungsversuche beziehen sich auf ein weiträumigeres Feld, das sowohl das Ehrenamt als auch andere Formen Freiwilligen Engagements einschließt. Im Folgenden soll deshalb der Forschungsstand zum Thema Freiwilliges Engagement aufgearbeitet sowie ausgewählte theoretische Ansätze und entsprechende empirische Forschungsergebnisse vorgestellt werden. Zur Systematisierung wird hierzu eine heuristische Differenzierung in drei Analyseebenen hinsichtlich der Funktionen²⁷ freiwilligen Engagements vorgenommen, denen die verschiedenen Ansätze zugeordnet werden.²⁸

²⁷ Der Funktionsbegriff wird hier gemäß ROBERT K. MERTON verwendet: "*Functions* are those observed consequences that make for the adaptation or adjustment of a given system (...)" (Merton 1996 [1949]: 82). Nach MERTON wird bei der *funktionalen Analyse* von einem bestimmten Element innerhalb eines Systems ausgegangen, um die von diesem bewirkten Folgen für verschiedene andere betroffene Einheiten des Systems zu untersuchen. Die funktionellen Bezugspunkte der einzelnen Forschungsansätze werden hier also vorgestellt. Diese sind nach RENATE MAYNTZ dem jeweiligen Erkenntnisinteresse des Forschers überlassen (vgl. Coser 2000: 307; Hillmann 1994: 251f.; Merton 1996 [1949]: 81ff.). Demnach erfolgt die Darstellung des Forschungsstandes zum Thema Freiwilliges Engagement im Folgenden entsprechend der Funktion, die dieses je nach Standpunkt der jeweiligen Vertreter, für die Gesamtgesellschaft, die Organisationen und das Individuum hat.

²⁸ Die vorgestellten Ansätze können den einzelnen Ebenen insofern zugeordnet werden, als dass ihr jeweiliger Fokus auf der Funktion des Freiwilligen Engagements gegenüber der jeweiligen Ebene liegt. Eine strenge Zuordnung der einzelnen theoretischen Ansätze kann jedoch nicht in jedem Fall trennscharf vollzogen werden, da teilweise auch die Bezugnahme zu einer weiteren Analyseebene notwendig ist.

Auf der *gesellschaftlichen Ebene*, also der Ebene des gesamtgesellschaftlichen sozialen Systems, das alle anderen gesellschaftlichen Teilsysteme einschließt, dient Freiwilliges Engagement, wie das Ehrenamt, zur Entwicklung, Ausgestaltung und vor allem Erhaltung der modernen, differenzierten Gesellschaft. Seine Funktion besteht insbesondere in der Ausbalancierung von Ungleichgewichten zwischen gesellschaftlichen Bedürfnissen und sozialstaatlich realisierbaren Möglichkeiten. Auf der *organisationalen Ebene*, die die ehrenamtlich agierenden Organisation bilden, dient das Ehrenamt als Existenzbedingung, bzw. Stabilisator von sozialen Gebilden, ohne das die Umsetzung der Organisationsziele und -zwecke nicht denkbar wäre. Das Ehrenamt hat für viele Organisationen zentrale Bedeutung als Ressource. Auf der *individuellen Ebene* der einzelnen Person, erfüllt das Ehrenamt unterschiedliche Funktionen für das Individuum, wie z.B.: Selbstverwirklichung und Kompetenzerwerb. Auf der intersubjektiven Ebene des Handelns stellt es eine Form der zielgerichteten Einflussnahme auf Dritte dar (vgl. Igl 1996: 5; Luhmann 1997: 78f.; Rauschenbach 2001: 354f.).

Bis heute fehlt eine systematische theoretische Auseinandersetzung mit dem Phänomen des Ehrenamtes. Zudem unterscheiden sich auch die vorliegenden empirischen Studien sowohl in den theoretischen Grundannahmen als auch in den Ergebnissen, so dass keinerlei Vergleichbarkeit gewährleistet ist. Weder gibt es übereinstimmende Hinweise zur Gesamthäufigkeit ehrenamtlichen Engagements in Deutschland, noch darüber, ob die Engagementbereitschaft der Deutschen gestiegen oder gesunken ist oder ob sie stagniert. Beispielsweise liegt der Anteil von Personen, die in Deutschland ehrenamtlich tätig sind, je nach Erhebung zwischen 13% und 38% der erwachsenen Bevölkerung (vgl. Kistler/Hilpert 1999: 265; Rauschenbach 1999: 71ff.; Rosenblatt 1999: 399).²⁹

Im Folgenden soll deshalb versucht werden aufzuzeigen, aus welchen unterschiedlichen Perspektiven das Ehrenamt betrachtet werden kann und wo das jeweilige Erkenntnisinteresse liegt. Dazu werden die vorherrschenden theoretischen Ansätze vorgestellt, die zum Teil nebeneinander stehen. Außerdem wird exemplarisch auf

²⁹ Ehrenamtliche Tätigkeit in Deutschland: Johns Hopkins 1996: 13%; Sozio-ökonomisches Panel 1994: 14%; Zeitbudget-Erhebung 1991: 17; Eurovol 1994: 18%; Allensbach 1997: 22%; Klages 1997: 38% (vgl. Rosenblatt 1999: 400). Aus diesem Grund müssen Informationen, die aus den empirischen Studien gewonnen wurden, immer im Kontext der zugrunde gelegten theoretischen Prämissen. Für die vorliegende Arbeit gilt, dass die Bezüge zu anderen empirischen Studien lediglich als Hinweise auf empirische Sachverhalte dienen können.

empirische Forschungsergebnisse zum Thema eingegangen, die entsprechend der zugrunde liegenden theoretischen Ansätze jedoch nur schwer vergleichbar sind und somit keine systematisierenden Schlüsse zulassen.

3.2.1 Gesellschaftliche Dimension des Ehrenamtes

Ehrenamtliche Tätigkeit ist, aus der Perspektive der folgenden Ansätze, eine Form der gesellschaftlichen Beteiligung und hat daher eine über die individuelle und organisatorische Dimension hinausgehende Bedeutung für die Ausbildung und Gestaltung der modernen, differenzierten Gesellschaft. Die Organisationen (Parteien, Vereine, Verbände etc.), in denen ehrenamtliche Tätigkeiten ausgeübt werden, stehen in größeren Systemzusammenhängen. Sie liegen als Teilsysteme des gesellschaftlichen Systems im Spannungsfeld zwischen intermediären Instanzen³⁰ und Interessenvertretungen. Einerseits bündeln sie die Interessen der Mitglieder und versuchen, diese gegenüber der für sie relevanten Umwelt durchzusetzen, andererseits müssen sie sich aber an die Einflüsse der Umwelt anpassen und sind Träger politischer Funktionen. Vor allem profitiert das politische System von den Organisationen, um etwa politische Ziele, Programme, Werte gesellschaftlich zu implementieren. Ehrenamtlich tätige Personen sind daher nicht nur selbst Ressourcen, sondern außerdem Träger von Ressourcen (z.B. Wissen oder externe für die Organisation relevante Beziehungen der Mitglieder). Somit sind die Individuen in ihren gesellschaftlichen Funktionen austauschbare Träger von Rollen. Nicht mehr das Individuum und seine persönlichen Fähigkeiten sind also von Relevanz, sondern seine Funktion in der Gesellschaft (vgl. Winkler 1988: 11, 31; Ortmann 1988: 40).

Wissenschaftliche Konzepte wie die des *Sozialkapitals*, der *Tätigkeitsgesellschaft* oder des *Dritten Sektors* thematisieren bürgerschaftliche Aktivität in unterschiedlichen theoretischen Zusammenhängen (vgl. Rosenblatt 2001: 33). Das Phänomen Ehrenamt wird unter anderem in der *Dritte-Sektor-Forschung*³¹ betrachtet. Die Bezeichnung Dritter Sektor steht für

³⁰ Als intermediäre Instanzen werden Organisationen bezeichnet, die zwischen der öffentlichen und der privaten Sphäre agieren, vgl. Esser 2000: 244.

³¹ Entscheidendes Charakteristikum der Dritte-Sektor-Forschung ist die Tatsache, dass ein spezifischer gesellschaftlicher Bereich aus verschiedenen sozialwissenschaftlichen Perspektiven betrachtet wird. Die Dritte-Sektor-Forschung begann aufgrund aktueller fiskalpolitischer Probleme in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts in den USA. In den 80er Jahren entwickelte sich aus steuerungstheoretischen Gründen auch eine deutsche Dritte-Sektor-Forschung. Mittlerweile hat sie sich zu einer anerkannten Sub-Disziplin der

ein heuristisches Modell, mit dem der Bereich von Arbeit beschrieben wird, der weder zum staatlichen noch zum privatwirtschaftlichen Sektor gezählt werden kann. Die Zielsetzung von Dritte-Sektor-Organisationen besteht im Gegensatz zu Firmen und Unternehmen nicht in der Gewinnmaximierung. Die erwirtschafteten Gewinne werden nicht an die Organisationsmitglieder ausgezahlt, sondern fließen in die Organisation zurück. Hier kann ein Beitrag zur Staatsentlastung, zur politischen Integration der Bürgerinnen und Bürger und zur Minderung politischer und gesellschaftlicher Probleme geleistet werden. Zur Dritte-Sektor-Forschung kann auch das Konzept der *Tätigkeitsgesellschaft* gezählt werden. Dieses Konzept baut auf dem Gedanken der Individualisierung von Lebenslagen auf, die zu grundlegenden gesellschaftlichen Veränderungen geführt haben. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die arbeitenden Bürger heute im Zentrum gesellschaftlichen Geschehens stehen. Unter Arbeit wird dabei „die bedachte tätige Auseinandersetzung mit der natürlichen, sozialen, kulturellen und psychischen Umwelt, die als gesellschaftlich wertvoll anerkannt wird“, verstanden (Kühnlein/Mutz 1999: 297).

Das Konzept der *Erwerbsgesellschaft* wird durch das Konzept der *Tätigkeitsgesellschaft* aufgehoben bzw. inhaltlich dahingehend erweitert, dass viele Tätigkeiten und Arbeiten gesellschaftlich von Bedeutung, aber im Rahmen der Erwerbsgesellschaft nicht bezahlbar sind. Zu solchen Tätigkeiten zählen neben dem Ehrenamt „öffentliche Eigenarbeit“, „Haus- und Erziehungsarbeit“ und „Netzwerkarbeit“. Der Begriff der Arbeit wird in eine *Triade der Arbeit* mit den Elementen „Erwerbsarbeit“, „Öffentliche und private Eigenarbeit“ und „Bürgerschaftliches Engagement“ aufgespalten. Die drei Elemente der *Triade der Arbeit* werden im Gegensatz zum Konzept der Erwerbsgesellschaft, in dem die Erwerbsarbeit dominiert, in der *Tätigkeitsgesellschaft* als gleichwertig angesehen. Zwischen den Elementen bestehen Durchlässigkeiten und fließende Übergänge. Bürgerschaftliches Engagement ist in dieser Gesellschaft keine Ersatztätigkeit mehr, sondern stellt eine wichtige und unverzichtbare Ergänzung zu den andern Formen der Arbeit dar (vgl. Abs 2001: 66; Kühnlein/Mutz 1999: 297ff.; Priller 1999: 135; Schmidt 1995:204; Zimmer 2002: 1f.).

Sozialwissenschaften entwickelt, vgl. auch für einen allg. Überblick über das Forschungsgebiet Zimmer 2002:2ff.

Die *Sozialkapital-Forschung* beschäftigt sich im Kontext demokratietheoretischer und wohlfahrtsrelevanter Aspekte der Zivilgesellschaft mit der ehrenamtlichen Tätigkeit von Bürgerinnen und Bürgern.³² Ehrenamtliches Engagement ist aus dieser Perspektive eine Form der Beteiligung an den Belangen des demokratischen Gemeinwesens. Ausgangspunkt des Sozialkapital-Ansatzes ist die Annahme, dass soziale Netzwerke positive externe Effekte sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft aufweisen.³³ Sozialkapital ist ein Kennzeichen sozialer Organisationen. Soziales Vertrauen, Normen und Netzwerke können die Effektivität der Gesellschaft steigern, indem sie die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten erleichtern, also koordinierte Handlungen ermöglichen und somit dazu beitragen, dass ihre Ressourcen wirkungsvoller und sparsamer eingesetzt werden.

Eine gesellschaftlich notwendig, sozial integrative und wertvolle Form des sozialen Kapitals wird durch Freiwilliges Engagement von Bürger/innen hergestellt. Die Funktionsfähigkeit des ökonomischen und des politischen Systems ist demnach abhängig von den freiwillig eingegangenen, außerfamiliären, horizontalen Beziehungen und Netzwerken der Individuen. Die horizontalen Netzwerke, in denen Kommunikations- und Austauschbeziehungen entstehen, schaffen soziales Vertrauen und damit die Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger, sich im öffentlichen Raum für das Wohl aller zu interessieren und einzusetzen. Der Sozialkapital-Diskurs widmet sich primär den sozialintegrativen und Demokratie stabilisierenden Funktionen und Effekten ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements für das politische Gemeinwesen und die soziale Ordnung (vgl. Heinze/Olk 1999: 79, 86f.; Immerfall 1999: 121; Kistler/Schäfer-Walkmann 1999a: 32f.; Offe 1999: 114; Pott/Wittenius 2002: 56; Priller 1999: 133ff.; Zimmer 2002: 11f.).

Auch in der wirtschaftswissenschaftlichen und juristischen Diskussion ist Freiwilliges Engagement von Bedeutung. In welchem Umfang dies der Fall ist, ist nur schwer abzuschätzen. Man geht davon aus, dass die Sozialhaushalte partiell funktionsunfähig würden, wenn die Tätigkeiten, die von Freiwilligen ausgeübt werden, tarifgerecht entgolten werden müssten. Weiterhin gilt in marktwirtschaftlichen Systemen die Annahme, dass

³² Als Besonderheit des Sozialkapital-Ansatzes gilt die Verbindung zweier sozialwissenschaftlicher Menschenbilder – Homo Oeconomicus und Homo Sociologicus; vgl. Zimmer 2002: 12ff.

³³ Maßgeblich entwickelt wurde die Theorie von Robert Putnam (Making Democracy Work 1993; Bowling Alone 1995), vgl. Zimmer 2002: 11f.

durch den Einsatz von Arbeitskraft Einnahmen erzielt werden, die zur Deckung des Bedarfs des Arbeitnehmers und den von ihm zu versorgenden Angehörigen dient. Wird Arbeit unentgeltlich verrichtet, so kann diese nicht zur Bedarfsdeckung dienen. Hieraus ergeben sich rechtliche Konsequenzen für den freiwillig Arbeitenden und damit wiederum Auswirkungen auf das Rechtssystem.³⁴ Rechtsnormen, die sich auf den Einsatz von Arbeitskraft – der rechtlich Zweck der Einkommenserzielung verstanden wird – beziehen, sind nicht auf freiwillige Arbeit anwendbar. Das Rechtssystem muss sich mit diesen Konsequenzen auseinandersetzen (vgl. Igl 1996: 19f., 26).

3.2.2 Organisationale Dimension des Ehrenamtes

Auf der organisationalen Ebene wird die Funktion von Freiwilligenorganisationen³⁵ einerseits als Artikulator gesellschaftlicher Bedürfnisse und andererseits als Instrument politischer Planung und Steuerung verstanden. Verbände, Vereine und andere Organisationen in denen sich Personen ehrenamtlich engagieren, fangen die Interessen und Motivationen ihrer Mitglieder auf, setzen sie um und haben dadurch Einfluss auf das politische und somit das gesamtgesellschaftliche System. Darüber hinaus werden diese Organisationen von der Politik eingesetzt, um bestimmte, für die Gesellschaft relevante Ziele und Zwecke zu verfolgen, aber auch, um gesellschaftliche Entwicklungen steuern zu können (vgl. Winkler 1988: 86).

Die ehrenamtlichen Mitglieder einer Organisation stehen aus Sicht der Ehrenamtsforschung neben ihrer Einbindung in das soziale Gefüge der Institution auch in anderen funktionalen Bezügen. Sie haben einen Beruf, eine Familie und eine gesellschaftliche Stellung. Gerade diese Hintergründe der ehrenamtlich engagierten Personen sind für die Organisationen von großem Nutzen. Nicht nur das freiwillige Engagement der Person dient dem Verein, dem Verband, der Einrichtung als Ressource, sondern auch die soziale Einbindung der Individuen in andere gesellschaftliche Bezüge. Netzwerke und andere soziale Kontakte, die von den Personen auf beruflicher und privater Ebene geknüpft werden oder auch Fähigkeiten, die außerhalb des ehrenamtlichen

³⁴ Vgl. BVerfGE 85, 226.

Engagements erlernt werden, können von der Organisation als Ressourcen genutzt werden. Nicht nur die Tatsache also, dass die Organisation auf unentgeltliche Arbeitsressourcen zurückgreifen kann, sondern auch der Umstand, dass sie die Fähigkeiten und sozialen Beziehungen, die damit verbunden sind, in ihrem funktionalen Bezugssystem nutzen kann, ist für die Organisation von zentraler Bedeutung, da Freiwilligenorganisationen durch einen starken Bezug zur relevanten Umwelt auf Außenkontakte angewiesen sind.

Die Anwerbung freiwilliger Mitglieder beispielsweise kann nicht entsprechend bestimmter Fähigkeits- oder Ausbildungsprofile, wie handwerklichem oder wirtschaftlichem Know-How, erfolgen. Die Organisation kann sich, im Gegensatz zu Wirtschaftsunternehmen, ihre Mitglieder nicht entsprechend ihrer Bedürfnisse „aussuchen“. Daher ist sie darauf angewiesen, dass die Mitglieder zusätzliche Fähigkeiten besitzen, die sie freiwillig einbringen.³⁶ Je größer der Außenbezug der ehrenamtlichen Funktionsträger ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Organisation Einfluss auf diese Gruppen nehmen kann. Daher müssen die Organisationen, um die Aufrechterhaltung ihrer Strukturen sowie die Verwirklichung ihrer Ziele sicherstellen zu können, sowohl dafür Sorgen tragen, dass ihnen diese Ressourcen erhalten bleiben, als auch dafür, dass die Ehrenämter möglichst mit Personen besetzt werden, die Zugang zu anderen gesellschaftlich relevanten Gruppen und Institutionen haben. Die Organisationen müssen sich außerdem, um ihre Ressourcen zu sichern, an die Bedürfnisse ihrer aktuellen und potentiellen Mitglieder anpassen. Hierdurch kann zum Teil die Pluralisierung der Verbandszwecke und damit verbunden der Wandel des Ehrenamtes zum „Neuen Ehrenamt“ erklärt werden (vgl. Anheier 1999: 165; Heinze/Olk 1999: 87; Winkler 1988: 29f.).

³⁵ Als „freiwillig“ werden solche Organisationen bezeichnet, bei denen eine Alternative zur Mitgliedschaft besteht und diese nicht auf Zwang beruht, vgl. Horch 1992: 42.

³⁶ Hier findet natürlich auch wieder eine Rückkopplung zur Person statt, für die Fähigkeiten, die sie in der Freiwilligenorganisation erlernt hat bzw. Netzwerke, die sie dort geknüpft hat, in anderen sozialen Gefügen von Nutzen sein können.

3.2.3 Individuelle Dimension des Ehrenamtes

Auf der individuellen Ebene kann gesellschaftsnützliche, ehrenamtliche Tätigkeit als eine Form der Integration und Exklusion von Individuen in die Gesellschaft betrachtet werden. In der Forschung werden verschiedene personale und lebenssituationsspezifische Variablen als mögliche Prädiktoren für ehrenamtliches Engagement diskutiert. Die Bereitschaft zu freiwilligem Engagement, unabhängig davon, ob in Gruppen, Vereinen, Organisationen oder Einrichtungen, ist Teil der sozialen Einbindung einer Person. Je stärker die soziale Integration von Individuen und je begünstigter sie durch ihre persönlichen Lebensumstände sind, also je stärker sie in die örtliche Gemeinde, die Kirche etc. eingebunden und je besser ihre bildungsmäßigen, beruflichen und finanziellen Voraussetzungen sind, desto größer ist ihre Bereitschaft zur Übernahme freiwilliger, ehrenamtlicher Aufgaben und Arbeiten (vgl. Bock 2002: 16; Igl 1996: 17; Priller 1999: 135; Rosenblatt 2001: 25). Darüber hinaus werden unterschiedliche Beweggründe untersucht, die dem freiwilligen Engagement der ehrenamtlich Tätigen zugrunde liegen können, und in theoretische Konzepte eingeordnet.

Der *Theorie rationalen Handelns* zufolge stellt Freiwilliges Engagement eine „kluge“ Form des Egoismus dar. Aus altruistischem Handeln geht soziale Anerkennung als Nutzen hervor. Es kann zudem als ein Austausch und als interessen geleitete Beziehung verstanden werden, bei der es immer um den Ausgleich von Leistungsbilanzen geht. Vorstellen kann man sich hier zum einen eine unmittelbare Austauschbeziehung, in der Ego für die Hilfe, die er gegenüber Alter geleistet hat, Gegenhilfe von Alter erhält, wenn er sie benötigt. Zum anderen existieren auch vermittelbare Austauschbeziehungen, indem sich Individuen in Freiwilligenorganisationen engagieren und unter der Voraussetzung einer generalisierten Reziprozität erwarten, dass auch andere sich in vergleichbaren Einrichtungen einsetzen, auf deren Leistungen sie bei Bedarf zurückgreifen können. In einer individualisierten Gesellschaft kann davon ausgegangen werden, dass sich Personen, die von einem Problem betroffen sind, mit anderen Betroffenen zusammenschließen, um sich gegenseitig zu helfen (z.B. in Selbsthilfegruppen) (vgl. Heinze/Olk 1999: 82f.).³⁷

³⁷ Zu den Grundannahmen der Theorie rationalen Handelns vgl.: Kunz 1997: 47-84; Diekmann/Voss 2003: passim.

In Anlehnung an diese Ergebnisse gibt es ferner den Versuch, ehrenamtliches Engagement durch die *Protestantismus-These* MAX WEBERS zu erklären.³⁸ Neben der hohen sozialen Lagerung (Status) ehrenamtlich Engagierter verweist JOACHIM WINKLER auf einen überdurchschnittlichen Protestantenanteil unter ehrenamtlichen Funktionsträgern. Er stellt die Frage, ob sich im sozialen und politischen Bereich eine auf den asketischen Rationalismus zurückgehende gesellschaftliche Beteiligung zeigt. Das heutige berufsbezogene Leistungsethos sei mit einem Ethos gesellschaftlicher Partizipation verknüpft, die beide ihren Ursprung im asketischen Protestantismus haben. Eine rationale-methodische Lebensführung bedinge ein aktives Handeln in Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Winkler 1988: 51ff.).

Auch HEINZ HECKHAUSENS *Erwartungs-Wert-Modell* der Motivation geht von einer rationalen Handlungswahl der Akteure aus.³⁹ Diejenige Handlungsalternative wird gewählt, bei der das Produkt aus dem Wert einer erwarteten Handlungsfolge und der Wahrscheinlichkeit, mit der diese erreicht werden kann, am höchsten ist. Die Motivation ist demnach das Ergebnis der Bewertung antizipierter Handlungsfolgen in einer gegebenen Situation.⁴⁰ Ehrenamtliches Engagement wird demgemäß durch eine Vielzahl von Motiven bestimmt. Nach HECKHAUSEN können *extrinsische* und *intrinsische Motivationen* für die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement unterschieden werden. Als extrinsische Motivation wird etwa angesehen, wenn die Entscheidung zum Engagement aufgrund der besonderen Merkmale, die die Hilfsituation mit sich bringt, getroffen wird: beispielsweise aus dem Grund, Kontakt zu Gleichgesinnten zu finden oder um eine gesellschaftsnützliche Aufgabe zu erfüllen. Intrinsische Motivation ist dann vorhanden, wenn eine Person aufgrund ihres sozialen Verantwortungsgefühls, also aus innerer Überzeugung oder Altruismus, in einer Hilfsorganisation arbeitet (vgl. Abs 2001: 75ff.; Bierhoff 2002: 22f.; Moschner 1994: 60, 63; Noll 1999: 397; Rosenblatt 2001: 22).

Empirische Studien, wie beispielsweise der Freiwilligensurvey 1999 (vgl. Rosenblatt 2001), geben einen Hinweis darauf, dass die Erwartungen, die die freiwillig Engagierten mit ihrer

³⁸ Vgl. Weber 1992 [1904], passim; Kaelser 1998: 99ff.

³⁹ Das Erwartungs-Wert-Modell der Motivation wurde von HECKHAUSEN auf die Situation des Helfens übertragen. Ein entsprechendes Schema findet sich bei Abs 2001: 78.

⁴⁰ „(...) Akteure verfolgen mit ihren Handlungen Ziele oder Wünsche, die ihnen bewusst sind, d.h. Präferenzen sind die Bedingungen menschlichen Handelns. Handeln ist in dieser Hinsicht motiviert und trägt aus Sicht der Akteure zur Realisierung der von ihnen verfolgten Ziele bei (...)“ (Kunz 1997: 52).

Tätigkeit verbinden, teilweise nicht erfüllt werden. Hieraus kann Unzufriedenheit resultieren. Befragt nach dem Grund für die Beendigung ehrenamtlicher Tätigkeit wird am häufigsten der Zeitaufwand genannt. In jedem vierten Fall werden jedoch Gründe der Enttäuschung und Demotivation angegeben. Daher müssen neben äußeren Rahmenbedingungen, die zur Zufriedenheit oder Unzufriedenheit der Ehrenamtlichen führen können, auch die individuellen Motive zum Engagement berücksichtigt werden. Die Passung zwischen den Motiven der freiwillig Tätigen und der Arbeit, die sie ausführen, trägt in wesentlichem Maße dazu bei, dass das Engagement positiv erlebt und aufrechterhalten wird. Das freiwillige Engagement kann für den Einzelnen als Beitrag zur Bildung und Umsetzung persönlicher Ziele oder zur Bildung von Gemeinschaft oder Integration in diese dienen (vgl. Abs 2001: 68; Bierhoff 2002: 23f.; Moschner 1994: 64; Rosenblatt 2001: 22).

Ein Motiv, das von einigen Autoren als entscheidender Anlass zu ehrenamtlichem Engagement angesehen wird, ist der Wunsch, anderen zu helfen. Helfen kann dabei als Norm oder als Wert verstanden werden.⁴¹ Soziale Normen sind Verhaltensforderungen der sozialen Umwelt. Sie regeln, auf welche Weise sich die Mitglieder eines sozialen Gebildes in bestimmten Situationen gegenüber anderen Mitgliedern verhalten sollen. Wenn es also eine Norm gibt zu helfen, dann ist diese eine Verhaltensregel, anderen Menschen in Notsituationen oder wenn sie Unterstützung benötigen, zu helfen. Helfen ist also eine im Sozialisationsprozess internalisierte Verhaltensregel und damit intrinsisch motiviert. Wird das Helfen als ein soziokultureller Wert betrachtet, so bedeutet dies, dass es als Fundierung und als Rechtfertigung einer sozialen Norm zu verstehen ist – es handelt sich dann um extrinsisch motiviertes Handeln. Beides schließt sich nicht aus, sondern bedingt einander vielmehr. Helfen kann außerdem als die Folge auf ein Bedürfnis nach Anerkennung gesehen werden. Die Psychologie untersucht diesbezüglich, ob Personen, die ehrenamtlich tätig sind, unter einem „Helfer-Syndrom“ leiden, eine zur Persönlichkeitsstruktur gewordene Unfähigkeit, eigene Gefühle und Bedürfnisse zu äußern, die durch die Unterstützung und Hilfe gegenüber anderen kompensiert wird.⁴² Das Helfer-Syndrom ist

⁴¹ Es kann jedoch auch die gegenteilige Aufforderung von der Gesellschaft an die Individuen herangetragen werden: die Norm, nicht zu helfen. Vgl. hierzu: Schmidbauer 1999, passim.

⁴² „Unter Syndrom versteht man in der Medizin eine in typischer Kombination auftretende Verbindung einzelner Merkmale, die einen krankhaften Prozess bestimmen. Im Bereich der Psychologie ist die Grenze zwischen »gesund« und »krank« hierbei selten leicht zu ziehen. Besonders schwierig ist das angesichts eines sozial so hoch geachteten Verhaltens wie der Hilfe für andere, des Altruismus“, Schmidbauer 1999: 12f.

gekennzeichnet durch eine starke Über-Ich-Orientierung, ein verborgenes, unersättliches Bedürfnis nach Anerkennung, die Verdrängung der eigenen Schwächen und den Aufbau einer Fassade der Stärke, die Bindung des Selbstwertgefühls an eine einseitige Beziehung und eine indirekte Aggression gegen Nicht-Hilfebedürftige (vgl. Abs 2001: 52, 63, 68f.; Hillmann 1994: 615ff. ;928ff.).

Ob dem freiwilligen Engagement nun das Helfer-Syndrom oder aber eine Kosten-Nutzen-Abwägung zugrunde liegt, die Tätigkeit ist für die Engagierten selbst bedeutsam und Teil ihrer Identität als Person. Acht von zehn Befragten geben laut Freiwilligensurvey 1999 an, dieses Engagement sei für sie persönlich ein wichtiger Teil ihres Lebens (vgl. Rosenblatt 2001: 20). Neben theoretischen Erklärungsansätzen, die die Motivation zu freiwilligem Engagement in den Vordergrund stellen, beschäftigt sich die Forschung mit der Frage danach, von *wem* freiwillig nicht entlohnte Tätigkeiten ausgeübt werden und *unter welchen Bedingungen* Individuen diesen nachgehen.

Ehrenamtliches Engagement wird in unterschiedlichen Lebensphasen ausgeübt.⁴³ Die *Individualisierungsprämisse* geht davon aus, dass der Helfende mit seinem Engagement keine sozialen Normen mehr erfüllt, sondern dass er selbst entscheidet, ob und wie lange er helfen will. Die Koppelung der freiwilligen Tätigkeit an die eigene biographische Passung ist für die Individuen von Bedeutung. Biographien werden immer weniger durch soziale Milieus determiniert, sondern entwickeln sich vielmehr zu *Bastelbiographien*.⁴⁴ Während mit zunehmendem Lebensalter die materiellen Ressourcen der Einzelnen zwar begünstigend für ehrenamtliches Engagement sind, so nehmen die zeitlichen Ressourcen im mittleren Lebensalter jedoch ab (erst im Rentenalter bzw. nach dem Auszug der Kinder nehmen die zeitlichen Ressourcen wieder zu). Während sich für junge Erwachsene vor dem Eintritt ins Berufsleben die Frage danach stellt, wie sie ihre freie Zeit gestalten, so haben diejenigen, die bereits berufstätig sind oder gar Familie haben, kaum frei verfügbare zeitliche Ressourcen. Jugendliche zwischen 14 und 24 Jahren sind zu einem besonders hohen Prozentsatz (37%) freiwillig aktiv. Bei den Senioren (Bürger über 60 Jahre) ist zumindest

⁴³ Die Generationenstudie 2002 untersucht u.a., inwieweit sich Personen unterschiedlichen Alters in der Bereitschaft zu freiwilligem Engagement unterscheiden, vgl. hierzu: Hanns-Seidel-Stiftung e.V. 2003: 35ff.

⁴⁴ Der Begriff der *Bastelbiographie* stammt von Ulrich Beck. Demnach gibt es immer mehr entscheidungsoffene Bereiche der Biographie von Individuen. Biographien werden "selbstreflexiv". Einzelne biographische Ereignisse können von den Individuen wie eine Art "Bausatz" zusammengefügt werden, vgl. Beck 1986: 211ff.

jeder vierte an freiwilligem Engagement beteiligt. In den mittleren Lebensjahren variiert die Engagementquote zwischen 12% und 42%.

Fernerhin kristallisieren sich in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche Motive für freiwilliges Engagement heraus. Diese sind: soziale Bindung, Anerkennung, Erlebnisse, Verantwortung haben und Einfluss nehmen sowie die Verpflichtung gegenüber Menschen und Dingen. Freiwilliges Engagement in der mittleren Lebensphase wird traditionell mit der *Kompensationsthese* erklärt, die besagt, dass ehrenamtliche Mitarbeit einen Ausgleich für Enttäuschung und mangelnde Karrierechancen im Berufsleben oder fehlende Anerkennung sowie Unzufriedenheit in der Familie darstellt. Die These wurde jedoch durch empirische Ergebnisse widerlegt, da das Sozialprofil der Ehrenamtlichen auf beruflichen Erfolg und Karrieren hinweist. Hierdurch wird auch die These vom *Gratifikationsersatz durch Ehre* falsifiziert: Die mit freiwilligem Engagement einhergehende Ehre sollte demnach einen Ersatz für den Mangel an Geld, Erfolg oder Anerkennung, Liebe und Geborgenheit bieten (vgl. Abs 2001: 51f.; Bock 2002: 18f.; Heinze/Olk 1999: 77, 80; Rosenkranz/Görtler 2002: 35; Winkler 1988: 18f.).

Neben der unterschiedlich hohen Engagementbereitschaft in den verschiedenen Lebensphasen zeigen sich auch regionale und geschlechtsspezifische Unterschiede in der gesellschaftlichen Beteiligung. Der Anteil der Frauen, die sich ehrenamtlich engagieren, ist mit 30% (aller Frauen) gegenüber 38% (aller Männer) geringer als der Anteil der Männer, deren Engagement durchschnittlich auch mit einem höheren Zeitaufwand verbunden ist. Frauen engagieren sich eher in familienbezogenen und sozialen Bereichen, wohingegen Männer Bereiche mit stärkerer Berufsrelevanz und höherem Prestige bevorzugen. Am geringsten ist der Anteil freiwillig engagierter Bürgerinnen und Bürger in Großstädten. Innerhalb der alten Bundesländer ist bei der Engagementquote ein Süd-Nord-Gefälle (zwischen 40% und 31%) zu erkennen. Die neuen Bundesländer weisen insgesamt eine niedrigere Engagementquote (ca. 28%) als die alten Bundesländer (ca. 35%) auf (vgl. Rosenblatt 2001: 21ff.).

3.3 Zusammenfassung

Als Oberbegriff für Tätigkeiten, die freiwillig ausgeübt werden, wurde der Begriff *Freiwilliges Engagement* gewählt. Die Begriffe *traditionelles* und *Neues Ehrenamt* wurden als spezifische Formen von Aktivitäten von Menschen, die das gesellschaftliche Leben und den sozialen Zusammenhalt tragen, unter diesen Begriff subsumiert. Im Anschluss an eine sozialwissenschaftliche und sprachgeschichtliche Herleitung des Begriffs *Ehrenamt* sowie Überlegungen hinsichtlich des Gegenstandsbereiches wurde der Arbeit eine Begriffsbestimmung von JOACHIM WINKLER zugrunde gelegt, die um zwei Aspekte erweitert wurde, um das *Ehrenamt*, so wie es in dieser Arbeit verstanden werden soll, erschöpfend erfassen zu können. Ehrenamt als Form des freiwilligen Engagements kann aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden und hat auf unterschiedlichen Beobachtungsebenen Relevanz. Auf der *gesellschaftlichen Ebene* dient das Ehrenamt dazu, Ungleichgewichte zwischen den Bedürfnissen der Gesellschaftsmitglieder und den sozialstaatlich realisierbaren Möglichkeiten auszugleichen. Vor allem das politische System macht sich die Inhaber von Ehrenämtern insofern zunutze, als dass über sie politische Ziele, Programme und Werte in die Gesellschaft implementiert werden können. In diesem Zusammenhang wird die Wichtigkeit des Ehrenamtes für die Entwicklung und Ausgestaltung der modernen, differenzierten Gesellschaft deutlich. Auf der *organisationalen Ebene*, die Organisationen und Institutionen umfasst, dient ehrenamtliches Engagement als Ressource und Stabilisator zur Verwirklichung der Organisationsziele und -zwecke. Die Organisationen nehmen dabei eine Mittlerfunktion zwischen politischem System und den Individuen ein. Sie artikulieren die gesellschaftlichen Bedürfnisse gegenüber der Politik und sind gleichzeitig Instrument politischer Planung und Steuerung. Auf der *individuellen Ebene* wird das Ehrenamt zu einer Form der Integration und der Exklusion der Bürgerinnen und Bürger in die Gesellschaft. Dabei können bestimmte soziale Merkmale von Individuen ausgemacht werden, die eine Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement begünstigen. Zur Beantwortung der Frage nach der Möglichkeit die freiwilligen, wie auch die freigestellten Mitglieder langfristig an das THW zu binden, wird im Folgenden ein individueller Ansatz gewählt. Zu zeigen ist diesbezüglich inwiefern eine auf das Individuum bezogene Perspektive Organisation und Individuum in Beziehung zu einander stehen. Dies soll im folgenden Kapitel geleistet werden.

4. ZUSAMMENSPIEL VON INDIVIDUUM UND ORGANISATION (IM THW)

Die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk besteht zu mehr als 98% aus ehrenamtlichen Mitgliedern. Diese Tatsache hat sowohl Vor- als auch Nachteile für die Organisation. Einerseits hält sich der „Personalkostenaufwand“ des THW vergleichsweise gering, da nur jene, die hauptamtlich im THW tätig sind, eine finanzielle Vergütung erhalten. Andererseits haben die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer der Bundesanstalt jederzeit die Möglichkeit, aus dem Helferverhältnis auszutreten, was unter Umständen zu schweren organisatorischen Problemen im THW führen könnte. Diese Problematik stellt sich in wirtschaftlichen Unternehmen beispielsweise nicht, da die Mitarbeiter/innen in der Regel einer Kündigungsfrist unterliegen. Bei jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter, der die Unternehmung verlässt, bleibt der Leitung ausreichend Zeit, nach Alternativen bzw. Ersatz zu suchen. Das zentrale Problem von Freiwilligenorganisationen besteht darin, ihre Mitglieder langfristig an die Organisation zu binden, um somit eine optimale Zielerreichung gewährleisten zu können. Das Bindungsproblem stellt sich bei freigestellten Helferinnen und Helfern in einem anderen Maße als bei freiwilligen, da hier der Übergang von der Mitgliedschaft in der Mindestverpflichtungszeit in eine „Post-Freistellungs-Phase“ als „freiwilliges Mitglied“ erreicht werden muss.

Im THW sind über 42.000 aktive Helferinnen und Helfer tätig. 45% leisten derzeit ihre Verpflichtungszeit im THW, sind also vom Wehr- und Zivildienst freigestellt. Mehr als 80% der gesamten Mitglieder haben ihr Engagement in der Bundesanstalt als Freigestellte begonnen. Für die Organisation, deren Funktionieren damit zum großen Teil abhängig von der Freistellung ist, bedeutet die Möglichkeit der zukünftigen Reduzierung bzw. des Wegfalls der Wehrpflicht eine entscheidende Umstellung, mit der sich das THW schon heute auseinandersetzen muss – sowohl bzgl. der Rekrutierung, als auch der langfristigen Bindung der Helferinnen und Helfer (vgl. Kap. 2).

Im folgenden Kapitel steht die Bedeutung der freiwilligen Mitgliedschaft (Ehrenamt) für die Funktion und den Bestand einer Organisation im Vordergrund. Aufgezeigt werden soll, dass die Motivation von Organisationsmitgliedern von entscheidender Relevanz für die Ziel- und Zweckerreichung und damit schlussendlich auch für das Fortbestehen einer Organisation ist. In Abschnitt 4.1 wird das THW zunächst als soziale Organisation

dargestellt. Hier richtet sich das Augenmerk darauf, durch welche inneren und äußeren Gegebenheiten die Ziel- und Zweckerreichung der Organisation beeinflusst werden kann. Das Individuum als Teil der inneren Umwelt der sozialen Organisation ist Thema des Abschnitts 4.2. An dieser Stelle soll gezeigt werden, dass das Verhalten der Menschen als Elemente einer Organisation das Verhalten der Organisation als Ganzes bestimmt. Abschnitt 4.3 beschäftigt sich mit der Motivation (Abschnitt 4.3.1) und der Zufriedenheit (Abschnitt 4.3.2) der Mitglieder einer sozialen Organisation. Die Frage wird gestellt, unter welchen Bedingungen sich die Organisationsmitglieder für die Ziel- und Zweckerreichung einer Organisation einsetzen. Wenn es darum geht, die Motivation von Individuen zu erklären, so umfasst dies auch die Zufriedenheit, d.h. die Empfindungen der Individuen gegenüber ihrer Tätigkeit. Die Zufriedenheit der Organisationsmitglieder soll als Voraussetzung für die Motivation dieser hinsichtlich der Organisationsziele verstanden werden.

4.1 THW als soziale Organisation

Das THW ist eine *soziale Organisation*.⁴⁵ Die Bundesanstalt ist in Geschäftsbereiche gegliedert und nach diesen organisiert (Geschäftsbereichsorganisation). Hinsichtlich der Gesamtheit der organisatorischen Aspekte sowie der geplanten, ungeplanten und unvorhergesehenen sozialen Prozesse, die im THW und in Bezug zu anderen Systemen, wie beispielsweise anderen Organisationen, stattfinden, kann das THW als ein offenes soziales System beschrieben werden. Die innersystemischen Handlungseinheiten sind bewusst geplant und koordiniert und werden auf Personen als Positionsinhaber verteilt, die für dessen Ausführung Sorge tragen. Die Organisation THW verfügt über eine bestimmbare Anzahl von Mitgliedern sowie eine markierbare Grenze, welche die Binnen- und Außenorientierung von fremden Beziehungsstrukturen außerhalb des Systems

⁴⁵ Der Begriff *Organisation* bezeichnet in der Soziologie ein offenes, soziales System, hinsichtlich der Gesamtheit der organisatorischen Aspekte sowie der geplanten, ungeplanten und unvorhergesehenen sozialen Prozesse, die darin oder in Bezug zu anderen Systemen stattfinden. Die innersystemischen Handlungseinheiten sind bewusst geplant und koordiniert und werden auf Personen als Positionsinhaber verteilt, die für dessen Ausführung Sorge tragen. Die Organisation verfügt über eine bestimmbare Anzahl von Mitgliedern sowie eine markierbare Grenze, welche die Binnen- und Außenorientierung von fremden Beziehungsstrukturen außerhalb des Systems unterscheidet. Innerhalb des Gebildes existiert eine arbeitsteilige Rollengliederung, die durch eine zielorientierte und rationale Ordnung bestimmt wird. Die Verhaltensstrukturen sind von den konkreten Mitgliedern prinzipiell unabhängig, vgl. Hillmann 1994: 638.

unterscheidet. Innerhalb des Gebildes existiert eine arbeitsteilige Rollengliederung, die durch eine zielorientierte und rationale Ordnung bestimmt wird. Die Verhaltensstrukturen sind von den konkreten Mitgliedern prinzipiell unabhängig (vgl. Hillmann 1994: 638). Organisationen unterscheiden sich von anderen örtlich und zeitlich lokalisierbaren Vereinigungen von Menschen, vor allem durch Sinn und Zweck, wodurch ihr Zusammenwirken auf ein bestimmtes Ziel ausgerichtet ist (wie beispielsweise die Rettung von Menschen) (vgl. Büschges 1983: 56, 62; Kesten 1998: 28ff.).

Die Zuständigkeiten und Handlungsabläufe im THW sind bewusst geplant und koordiniert. Wie in einem modularen System, in dem die einzelnen Gruppen einsatztaktisch und einsatztechnisch weitgehend eigenständig sind, sind im THW bestimmte Einheiten für unterschiedliche Aufgaben zuständig und arbeiten teilweise nach taktischen und technischen Erfordernissen eng zusammen. Die Handlungseinheiten sind auf Personen als Positionsinhaber insofern verteilt, als dass jede Helferin und jeder Helfer bestimmte Funktionen ausübt und die Verantwortung für diese trägt (u.a. Gruppenführer, Truppführer etc.). Die Grenze des THW nach Außen wird einerseits durch die Mitgliedschaft (wodurch die im THW tätigen Personen auch zahlenmäßig erfasst werden können), andererseits durch die Aufgabenbereiche des THW bestimmt. Dadurch, dass das THW seine Aufgaben im Zivil- und Katastrophenschutz mit bestimmten Einsatztaktiken durch unterschiedliche Einheiten erfüllen lässt, in welchen jede Helferin und jeder Helfer eine feste Rolle ausübt (d.h. Aufgabenbündel bewältigt, die den unterschiedlichen Positionen zugeordnet sind), kann von einer arbeitsteiligen Rollengliederung gesprochen werden, die durch eine zielorientierte und rationale Ordnung bestimmt ist. Die Verhaltensstrukturen im THW sind unabhängig von den einzelnen Mitgliedern (vgl. Technisches Hilfswerk 2002).

Das Organisationsgeschehen in der sozialen Wirklichkeit lässt sich als eine Mischung aus Geplantem und Ungeplantem beschreiben, das sich gegenseitig bedingt. Von daher wird die *soziale Organisation* hier, in Anlehnung an RENATE MAYNTZ, zu analytischen Zwecken als Oberbegriff der *formalen* und der *informalen Organisation* verstanden (vgl. Kesten 1998: 42).⁴⁶

⁴⁶ Die Unterscheidung zwischen formaler und informaler Organisation weist Ähnlichkeiten mit Ferdinand Tönnies' Unterscheidung von Gesellschaft und Gemeinschaft auf. Demnach ist Gesellschaft eine bewusst zur

Die Organisationsforschung versteht unter den *formalen* Aspekten der Organisation Ziele, Technologien, Struktur, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie finanzielle Mittel. Um die Erreichung dauerhafter Ziele gewährleisten zu können, verfügt die Organisation über ein Regelwerk, in dem Kohärenzgesetze und hierarchische Zielsetzungen festgelegt sind. Hier werden beispielsweise die Umstände der Mitgliedschaft, die zu erbringenden Leistungen und Gegenleistungen institutionell und rechtlich geregelt. Festgelegt wird, welche Stellen welche Aufgaben übernehmen, welche Befugnisse mit den jeweiligen Aufgaben verbunden sind und welche Tätigkeiten von wem ausgeübt werden. Eine bestimmte Form der Arbeitsteilung wird festgesetzt und die notwendigen Kooperationen gesichert. Die institutionellen Regeln, die Positionen und die daran hängenden sozialen Rollen können als das Gerippe der Organisation gedacht werden, das die konkreten Personen durch ihr strukturkonformes Handeln verlebendigen. Die *formale Organisation* stellt als Teil der sozialen Organisation ein Sollkonzept dar, dem in der Realität nicht notwendigerweise entsprochen wird und auch nicht entsprochen werden muss. Sie ist ein bewusst rationales Gebilde, das sich in seinem Aufbau allein an der Aufgabenteilung orientiert (vgl. Esser 2000: 238, 269; Gukenbiehl 2002: 154, Kesten 1988: 34).

Neben den geplanten und festgelegten Strukturen und anderen formalen Aspekten der Organisation existieren außerdem ungeplante Strukturen, die für das Funktionieren einer Organisation ebenso bedeutungsvoll sind. Die spontan entstehenden sozialen Gefüge, der Zusammenschluss nicht geplanter Gruppierungen und Beziehungen, wird als *informale Organisation* bezeichnet. Das informale System ist durch Einstellungen, Werte, Gefühle, Interaktionen und Gruppennormen gekennzeichnet. Die informale Organisation entsteht, ohne von der Unternehmensleitung angeordnet zu sein. Sie ist also nicht bewusst von dieser gestaltet. Sie dient im Gegensatz zur formalen Organisation nicht den Organisationszielen, sondern den persönlichen Zielen und Bedürfnissen der Mitarbeiter. Die informale Organisation umfasst nicht isolierte, allein durch ihre sozialen Rollen in der Organisation miteinander verknüpfte Individuen, sondern organisierte Gruppen innerhalb

Verwirklichung bestimmter Zwecke geschaffene Verbindung. Das Engagement der Individuen, die in ihr leben, ist nur partiell, und sie lösen sich wieder leicht von der Gesellschaft. In einer Gemeinschaft verstehen sich die Individuen als Glieder eines Organismus, der ursprünglicher als die Individualität des Einzelnen ist. Der Gemeinschaft ist man als ganze Person zugehörig und engagiert sich nicht nur partikular, vgl. Barth 1997: 97f.; Tönnies 1991, passim.

dieser (vgl. Büschges 1983: 57; French/Bell 1994: 33; Gukenbichl 2002: 154; Kesten 1998: 19,33ff., 35f.).

Die Organisation kann also nicht independent nach Vorgaben des formalen Regelwerks agieren. Sie wird immer auch durch ungeplante und unplanbare Gegebenheiten bedingt: Sie wird durch ihre *innere* und *äußere Umwelt* beeinflusst und geprägt. Ihre dauerhafte Existenz ist eine Frage der Auseinandersetzung mit diesen. Organisationen benutzen einerseits die "Mittel", die aus der *äußeren Umwelt* bezogen werden, nach den der Organisation eigenen Regeln und zu den eigenen Zwecken. Andererseits sind Organisationen durch die herrschenden Wertvorstellungen der Gesellschaft bestimmt. Dementsprechend wird die Struktur der Organisation aufgebaut, die Organisationspolitik geführt, und die Wertorientierungen der verschiedenen Interessengruppen innerhalb der Organisation werden durch sie geprägt. Zusätzlich muss die Organisation an fiskalische, soziale und wirtschaftliche sowie politische Rahmenbedingungen ihrer Umwelt angepasst werden. So hat das Ende des Ost-West-Konflikts dazu geführt, dass die Einsatzstruktur des THW an die veränderten politischen Verhältnisse angepasst werden musste (die ABC-Züge wurden allesamt aufgelöst) (vgl. Büschges 1983: 57; Esser 2000: 242).

Soziale Systeme – und damit soziale Organisationen – sind keine „fleischlosen Gebilde“. Sie bestehen nur durch die ihnen angehörigen Individuen, die soziale Rollen einnehmen, Funktionen erfüllen und Regeln befolgen. Demgemäß sind die in Organisationen tätigen Individuen nicht allein Träger sozialer Rollen, sie sind vielmehr auch Teil der *inneren Umwelt* der Organisation und bestimmen diese. Sie sind als einzelne Aspekte des Gesamtsystems Organisation zu betrachten. Die Akteure müssen als Gegebenheiten verstanden werden, an welche die Organisation angepasst werden muss, um zielbewusst agieren zu können. Schwankende Motive und vom Organisationsstatut abweichende Interessen der Mitglieder können zu einer gefährdenden inneren Umwelt für die Organisation werden, wohingegen etwa Interessen im Sinne der Organisationspolitik als stärkende und antreibende Faktoren fungieren. Die Organisation muss ist vielmehr als ein Zusammenschluss von Personen zu begreifen, die im Rahmen vorgegebener Regeln und Strukturen handeln – was nicht gleichbedeutend mit der Erfüllung dieser Regeln und Einhaltung der Strukturen sein soll. Wenn die in der Organisation tätigen Individuen als Elemente eines kollektiven Gebildes

betrachtet werden, so sind die „Produkte“ von Organisationen als Ergebnisse kollektiven Handelns zu verstehen.

Auch in der soziologischen Debatte hat man sich auf ein Erklärungskonzept geeinigt, das sowohl strukturelle als auch individuelle Erklärungskomponenten mit einbezieht, d.h. das Wechselverhältnis von sozialem Handeln und sozialen Strukturen berücksichtigt. Vor allem ANTHONY GIDDENS und HARTMUT ESSER (in Anlehnung an JAMES COLEMAN, SIEGWART LINDENBERG/REINHARD WIPPLER) haben die Dualität sozialer Strukturen herausgestellt. Demnach werden soziale Strukturen als „Medium“, in dem sich Handeln vollzieht, verstanden.⁴⁷ Soziale Strukturen, die sich immer erst im „Gebrauch“ manifestieren, werden allein durch Handlung hervorgebracht. Weder der *methodologische Individualismus*, nach dem sich individuelle Handlung nicht durch gesellschaftliche Faktoren erklären lässt, sondern Annahmen über gesellschaftliche Sachverhalte vollständig auf Annahmen über Individuen reduzierbar sind, noch der *methodologische Kollektivismus*, nach dessen extremen Version zwar individuelles Verhalten von gesellschaftlichen Faktoren abhängig ist, das Verhalten gesellschaftlicher Gruppen jedoch nicht durch die Handlung von Individuen erklärbar ist, tragen dieser Annahme der sozialen Rekursivität Rechnung.

Auch PETER L. BERGER und THOMAS LUCKMANN gehen von einer sozialen Rekursivität aus, wenn sie konstatieren:

„*Gesellschaft ist ein menschliches Produkt. Gesellschaft ist eine objektive Wirklichkeit. Der Mensch ist ein gesellschaftliches Produkt. Daß eine Analyse der gesellschaftlichen Welt, welche irgendeines dieser drei Elemente außer acht ließe, verzerrt wäre, dürfte ebenfalls schon deutlich geworden sein*“ (Berger/Luckmann 2001: 65; Hervorh. i. Orig., C.O.).

Eine diesem Prinzip folgende Analyse einer Organisation bietet den Blick auf die Verknüpfung der einzelnen, der Organisation angehörenden Individuen mit dieser an. Spezifische Mechanismen zur Ermöglichung und dauerhaften Erhaltung der Verknüpfung von Individuum und Organisation stehen dabei im Vordergrund. Die zentralen, erkenntnisleitenden Kategorien sind also die sozialen Strukturen und die darin agierenden Akteure. Eine Analyse dieses Gebildes muss bis zu den Individuen, die in der Organisation tätig sind, vorstoßen (vgl. Berger/Luckmann 2001: 201; Büschges 1983: 54; Crozier/Friedberg 1979: 3, 11; Esser 2000: 242f.; Gruber 2002: 42ff.; Schimank 2000: 16ff.; Rönsch 1994: 293, 345).

Die Akteure und die formale Organisation können also nicht voneinander getrennt werden; sie bedingen sich gegenseitig. Ohne Individuen ist keine soziale Organisation und damit auch keine Erklärung einer solchen möglich. „Handeln ist grundsätzlich in soziale Strukturen ‚eingebettet‘; ohne Bezug auf den sozialen Verbund, als dessen Teil der Akteur erscheint, kann dieser nicht kalkulieren“ (Kunz 1997: 16). Die formale Organisation bedingt in Form der vorgegebenen Struktur, der damit verbundenen Handlungsziele und Handlungsspielräume der Positionsinhaber und Rollenträger, die Handlungsabläufe der konkreten Akteure. Durch die formalen Merkmale des Systems und die damit einhergehenden spezifischen Zwänge wird das Verhalten der Akteure zu großen Teilen determiniert. Die in Organisationen zusammengeschlossenen Individuen handeln zwar geleitet von ihrer persönlichen Intention und ihrer persönlichen Rationalität, sie sind darin jedoch nicht völlig frei, sondern an den institutionellen Rahmen, in dem sie sich bewegen, gebunden.

Die Akteure bedingen durch ihre Handlungen, die neben den Strukturen durch ihre persönlichen Erfahrungen und durch ihr persönliches Erleben geprägt sind, wiederum die Ausführung der vorgegebenen Regeln und die Erreichung der angestrebten Ziele. Dabei besteht die Möglichkeit, dass die Summe ihrer Handlungen das Gegenteil dessen erreichen, was der Einzelne beabsichtigt hat und was Ziel der Organisation war: „Der kontra-intuitive Effekt ist im Zentrum jeden kollektiven Vorhabens“ (Crozier/Friedberg 1979: 8). Ferner ist die Einhaltung der organisationsspezifischen Regeln immer an konkrete Menschen gebunden, die von diesen häufig abweichen, weil sie den „Gesamtplan“, die Organisationsziele nicht genau kennen, oder andere, persönliche Interessen stärker im Vordergrund stehen, als die Einhaltung ihrer Rollenverpflichtungen oder die Verwirklichung der Organisationsziele (vgl. Büschges 1983: 54; Crozier/Friedberg 1979: 3; Esser 2000: 242). Als Fazit kann also festgehalten werden: Die Untersuchung sozialer Organisationen erfordert die Betrachtung sozialer Strukturen und der darin agierenden Individuen.

⁴⁷ Vgl. hierzu Esser 1999, passim; Giddens 1984, passim.

4.2 Individuum in der sozialen Organisation

Hier soll der Fokus auf die *Motivation* der Mitglieder von Organisationen gelegt werden. Die Individuen, die die innere Umwelt der Organisationen bestimmen, bilden aufgrund ihrer Handlungen informelle Strukturen. Diese beruhen auf der Motivation der Individuen. Die Vorstellung von absichtsvollem, motivational geleitetem Handeln gehört zu den Grundannahmen empirischer Handlungstheorien, die davon ausgehen, dass die individuellen Erfahrungen, Situationsinterpretationen, Ereignisbewertungen etc. der Akteure in ihre Handlungen mit einfließen bzw. diese bestimmen. *Motivationen* sind als „ (...) jene Komponenten bzw. Aspekte menschlichen Handelns [zu verstehen], die dessen Richtung, Intensität und Beharrlichkeit ausmachen“ (Brandstätter 1989: 456). Motivationen gehen immer *Motive* voraus, d.h. unspezifische Antriebsenergien; aus dem Erlebnis eines Mangelzustandes resultierende Bedürfnisse. Sie können als überdauernde, universelle Verhaltensbereitschaften (Dispositionen) beschrieben werden, durch die das individuelle Verhalten beeinflusst wird.

Motivationen werden demgegenüber als Handlungsantrieb verstanden. Mit *sozialer Motivation* ist demnach jener Handlungsantrieb gemeint, der soziale Erfahrungen bestimmter Qualität zum Ziel hat und im Laufe der Sozialisation durch soziale Strukturen geformt wurde. Die Antriebsenergien werden also auf ein bestimmtes Ziel hin ausgerichtet. Art des Ziels und Alternativen der Zielerreichung werden vom Individuum während der Sozialisation erlernt und ggfs. internalisiert. Wenn es also um die Erklärung sozialer Erscheinungen durch Handeln geht, wie z.B. eine hohe Fluktuationsrate in Organisationen oder eine geringe Inanspruchnahme der Mitglieder von Weiterbildungsangeboten, so soll gezeigt werden, welche Motivationen in diesen kollektiven Prozessen mit welchen Effekten zusammenwirken (vgl. Brandstätter 1989: 456; Hennen 1989: 266; Hennen 1994: 154f., 226f.; Krohne 1994: 452f.; Kunz 1997: 50).

Die in sozialen Organisationen tätigen Menschen wollen durch ihre Arbeit Bedürfnisse befriedigen. Hierfür setzen sie sich Ziele, die sowohl von den formellen oder informellen Zielen einer Organisation als auch von den geplanten und ungeplanten Effekten dieser unterschieden werden müssen. Ziele sind als angestrebte Zustände, von welchen sich das Individuum eine Befriedigung seiner Bedürfnisse erhofft, zu verstehen. Zusammenfassend

kann also gesagt werden: Das Individuum hat bestimmte Motive, die Umsetzung in spezifische Motivationen erfolgt qua Sozialisation indem Auswahlalternativen zur Zielerreichung erlernt werden. Das Ziel der Motivation ist eine soziale Erfahrung bestimmter Qualität. Die Akteure existieren jedoch nicht in einem „luftleeren Raum“. Ihr zielgerichtetes Handeln – und nichts anderes ist unter Motivation zu verstehen – findet immer in sozialen Systemen statt. Diese Systeme liefern ihnen einerseits die Ressourcen für ihre Bedürfnisbefriedigung, andererseits umschreiben sie die dafür verfügbaren Freiheitsgrade, d.h. den Alternativenraum. Die Organisation, das soziale Umfeld der hier interessierenden Individuen, muss die zu erfüllenden Aufgaben daher so gestalten, dass die in ihr tätigen Individuen die Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Nur so kann die Organisation gewährleisten, dass ihre Ziele durch die individuellen Handlungen der in ihr tätigen Personen erfüllt und verwirklicht werden (vgl. Crozier/Friedberg 1979: 3; Gukenbiehl 2002: 153; Hill et al. 1976: 59, 69).

Das Verhältnis von Handlung und Struktur kann somit als ein rekursives betrachtet werden. Soziale Motivation ist für die Realisierung sozialer Strukturen entscheidend. Die Strukturen wiederum reduzieren Komplexität und ermöglichen somit Handlungen. Die Organisation stellt für die Individuen letztlich ein Handlungsfeld dar, in dem sie ihre individuellen Bedürfnisse zu befriedigen suchen. Da Menschen die meiste Zeit ihres Lebens in Organisationen verschiedenster Art (Kindergarten, Schule, Universität, Unternehmen, Vereine und Verbände uvm.) verbringen, sind dies auch die Orte, an denen sie eine Reihe ihrer Bedürfnisse erfüllen können. Das System legt die „Spielregeln“ fest und bildet den äußeren Rahmen für die individuelle Nutzenproduktion in einem kollektiven Handlungszusammenhang (vgl. Crozier/Friedberg 1979: 3; Esser 2000: 269; Weinert 1998: 45).

(Kollektives) Handeln und soziale Organisationen sind also komplementär. Handlung und Struktur können als untrennbare Seiten eines Sachverhaltes verstanden werden: sie strukturieren die Handlungsfelder, innerhalb derer sich menschliches Handeln entwickelt. Ausgangspunkt einer motivationspsychologischen Analyse zielgerichteten Handelns ist die Annahme, dass das Individuum über relevante Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen muss und sich in der spezifischen Situation Gegebenheiten bieten müssen, um entsprechende Handlungen auszuführen. Humanistische Ansätze in der Organisationssoziologie gehen

dementsprechend davon aus, dass Organisationen Produkte menschlicher Gestaltungshandlungen sind. Dies kommt in modernen Gesellschaften, in denen Strukturen keine dem Menschen verordneten Sachverhalte darstellen, sondern diese durch sein Handeln maßgeblich beeinflusst werden, besonders deutlich zum Tragen.⁴⁸ Außerdem haben Organisationen einen großen Einfluss auf den Menschen, d.h. auf sein Wohlbefinden, seine Einstellung zur Arbeit usw. Der Einfluss des Menschen auf die Organisation zur Erfüllung seiner Bedürfnisse wird hingegen als zu gering angesehen. Eine Analyse der Motivation im organisationalen Kontext dreht sich daher in erster Linie um die Frage, unter welchen Bedingungen sich die Mitglieder für die Erreichung der Organisationsziele einsetzen und sich gleichzeitig in ihrer Position wohlfühlen (Brandstätter 1999: 344; Crozier/Friedberg 1979: 10; Freese 1984: 148; Kunz 1997: 20).

Die Motivation der Mitglieder hat eine zentrale Bedeutung für die Organisation. Mitglieder, die nicht motiviert sind, ihre persönlichen Ziele innerhalb einer Organisation nicht verwirklichen können, drosseln ihre Leistungen, kündigen im schlimmsten Fall ihre Mitgliedschaft. Zu denken wäre an Bummelstreiks oder den „Dienst nach Vorschrift“, die „innere Kündigung“. Das Verhalten der Menschen als Elemente der Organisation bestimmt das Verhalten des sozialen Systems als Ganzes in seiner Umwelt (vgl. Boesetzky 1994: 252; Hill et al. 1976: 56; Hill et al. 1998: 426; Maier/Rappensberger 1999: 57). Wenn der Zweck bzw. das Ziel der Organisation in der kollektiven Erstellung bestimmter Güter oder Leistungen besteht und dies vom zielorientierten Handeln ihrer Mitglieder abhängt, so muss es das primäre Ziel der Organisation sein, ihre Mitglieder soweit motivieren zu können, dass sie zur Erfüllung der Organisationsziele positiv beitragen (vgl. Esser 2000: 239).

Jedes kollektive Vorhaben beruht auf der Integration der Verhaltensweisen von Individuen und Gruppen, also von Akteuren, die je unterschiedliche, vielleicht sogar widersprüchliche Ziele haben. Dies ist in der Organisationsforschung bekannt: Mit zunehmendem Wohlstand und abnehmender Gefahr der Arbeitslosigkeit traten in der ersten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts bei den Arbeitnehmern zunehmend Sicherheits- und

⁴⁸ Dies kann auch zur Überforderung des Individuums durch Freiheit führen. Diesem Aspekt wird beispielsweise im Rahmen des Menschenbildes der Rational-Choice-Theorie Rechnung getragen, wenn MANFRED HENNEN und THOMAS REIN das R(estricted) R(essourceful) E(xpecting) E(valuating)

Existenzbedürfnisse gegenüber den „höheren“ Bedürfnissen zurück.⁴⁹ Diese Gewichtsverlagerung führte zu einer Revision des Menschenbildes: Der Mensch wurde in der Vielfaltigkeit seiner Bedürfnisse erkannt. Die Studien der Hawthorne-Experimente⁵⁰ in den zwanziger und dreißiger Jahren des letzten Jahrhunderts von ELTON MAYO und seinem Forschungsteam durchgeführt wurden, trugen zu der Erkenntnis bei, dass der Mensch auch in Organisationen, im Arbeitsumfeld, soziale Bedürfnisse entwickelt. Neben den offiziellen vorgegebenen Einheiten bilden sich in Organisationen Gruppierungen, die nicht mit diesen übereinstimmen, aber das Verhalten der Einzelnen erheblich bestimmen. Man glaubte nun, formalen Organisationen informale Organisationen gegenüberstellen zu können. Die Frage nach den Bedingungen für Arbeitszufriedenheit wurde gestellt (*Human-Relations-Konzept*). Man erkannte jedoch bald, dass die vom Human-Relations-Ansatz geforderten befriedigenden menschlichen Beziehungen nicht automatisch zu höheren Leistungen führen. Die wahrgenommene Spanne zwischen einem, subjektiv erlebten, gegenwärtigen und einem zukünftig erreichbaren Zustand sei für die Leistungsbereitschaft der Einzelnen maßgebend. Motivation, nicht Zufriedenheit, sei Voraussetzung für die Leistungsbereitschaft der Mitglieder einer Organisation (vgl. Crozier/Friedberg 1979: 11; Hill et al. 1998: 420, 424; Kesten 1998: 9, 21; Lang et al.: 2001: 203).

4.3 Motivation und Zufriedenheit in Organisationen

Was ist aber die Voraussetzung für die Motivation der Individuen? Wodurch wird Motivation bedingt? Im Kontext dieser Arbeit soll die Motivation vor dem spezifischen Hintergrund ehrenamtlicher Tätigkeit untersucht werden. Gefragt wird demgemäß, wodurch die Motivation von Mitgliedern ehrenamtlicher Organisationen bedingt ist und

M(aximizing) M(an)-Konzept von SIEGWART LINDENBERG und WILLIAM H. MECKLING, um das Adjektiv "enabling" erweitern, vgl. hierzu Hennen/Rein 1994, 221ff.; Kunz 1997: 16ff.

⁴⁹ ABRAHAM HAROLD MASLOW geht davon aus, dass alle Menschen eine Reihe von Grundbedürfnissen haben, nach deren Befriedigung sie in einer hierarchisch angeordneten Reihenfolge streben: 1. Physiologische Bedürfnisse, 2. Sicherheitsbedürfnisse, 3. Bedürfnisse der Zugehörigkeit und der Zuneigung, 4. Bedürfnisse der Achtung und der Wertschätzung, 5. Bedürfnisse der Selbstaktualisierung. In diesem Zusammenhang wird auch von einer „Bedürfnishierarchie“ gesprochen. Sind die physiologischen Bedürfnisse erfüllt, dann und erst dann strebt der Mensch danach, die Sicherheitsbedürfnisse zu erfüllen usw. Das Maslow'sche Modell ist zwar häufig kritisiert worden dient jedoch immer noch als Grundlage vieler Motivationstheorien. Die Diskussion um das Maslow'sche Modell soll hier nicht geführt werden, da es nicht grundlegend für die vorliegende Arbeit ist und im Folgenden keine Bedeutung für die theoretischen Grundannahmen, die in dieser Arbeit vertreten werden, hat. Zur Bedürfnishierarchie nach Maslow vgl.: Maslow 1970, passim; Weinert 1998: 144f. Zur Diskussion zur Maslow'schen Bedürfnispyramide vgl. zusammenfassend: Weinert 1998: 145ff.

was die Voraussetzung dafür ist, dass sie Motivation gegenüber der Ziel- und Zweckerreichung dieser Organisation zeigen.

Dabei soll nicht, wie in der Forschung bereits häufig untersucht, auf Prädiktoren ehrenamtlicher Tätigkeit oder Motive und Motivationen ehrenamtlichen Engagements gemeinhin eingegangen werden. Bisher ist in der Forschung zum Thema Ehrenamt – neben dessen Relevanz auf gesellschaftlicher Ebene – untersucht worden, inwiefern das Ehrenamt eine Bedeutung als Ressource für Organisationen hat, ohne die die Umsetzung der

Organisationsziele und -zwecke nicht denkbar wäre. Auf individueller Ebene wird danach gefragt, welche Funktionen die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit für den Einzelnen erfüllt. Weiterhin kann viel darüber ausgesagt werden, in welchen Lebensphasen die Bürgerinnen und Bürger zu freiwilligem Engagement bereit sind und inwiefern diese Bereitschaft geschlechts- und regionalspezifische Unterschiede aufweist (vgl. Kap. 3). Hier liegt der Schwerpunkt auf der Motivation der ehrenamtlichen THW-Mitglieder gegenüber der Ziel- und Zweckerreichung der Organisation, da angenommen wird, dass durch die Motivation der Mitglieder die Bindung zur Organisation stabilisiert wird (vgl. Abs 2001: 68; Bierhoff 2002: 23f.; Büschges 1983: 55; Gukenbiehl 2002: 155; Moschner 1994: 64; Rosenblatt 2001: 22; Weinert 1998: 66).

In der Arbeits- und Organisationspsychologie wird u.a. danach gefragt unter welchen Bedingungen sich die Organisationsmitglieder für die Ziel- und Zweckerreichung der Organisation einsetzen und sich gleichzeitig am Arbeitsplatz wohl fühlen. Ausgangspunkt von motivationspsychologischen Analysen zielgerichteten Handelns ist die Annahme, dass die Individuen sowohl über relevante Fähigkeiten verfügen und Gelegenheit zur Ausführung entsprechender Handlungen haben müssen. Voraussetzung für die Motivation sind Prozesse, die der Bereitschaft, das eigene Können einzusetzen, zugrunde liegen. Übersetzt man „wohl fühlen“ mit Zufriedenheit, so wird deutlich, dass hier zwei Fragen betrachtet werden. Erstens: Unter welchen Bedingungen entsteht bei den Individuen eine den Organisationszielen förderliche Motivation. Zweitens: Wie entsteht Zufriedenheit in der Organisation (vgl. Brandstätter 1999: 344)?

⁵⁰ Für eine zusammenfassende Beschreibung der Hawthorne-Experimente vgl.: Kesten 1998: 9ff.

In der Arbeitspsychologie geht man von objektiven und subjektiven Bedingungen bei der Arbeit aus. Arbeitszufriedenheit kann als eine Konsequenz der Bedürfnisbefriedigung betrachtet werden, diese wiederum ist, so lautet die hier zugrunde gelegte Argumentationskette, Voraussetzung für die Motivation der Mitglieder zur Zielerreichung. Nicht Zufriedenheit führt direkt zu einer Leistungssteigerung, sondern die Zufriedenheit ist der Motivation die zu organisationsziel-adäquatem Handeln führt vorgeschaltet. Denn nur, wer seine persönlichen Bedürfnisse seitens der Organisation erfüllt sieht, ist auch motiviert, in Zukunft Leistungen für diese zu erbringen (vgl. Brandstätter 1999: 344, 354f.; Bruggemann 1974: 281; Glatzer 1992: 54; Weinert 1998: 141ff.).⁵¹

In der folgenden Untersuchung wird der Fokus auf die Zufriedenheit und die Motivation ehrenamtlicher Mitglieder gerichtet. Hierzu wird ein Ansatz aus der Zufriedenheitsforschung zugrunde gelegt (vgl. Abschnitt 4.2). Es soll danach gefragt werden, inwiefern die Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit im THW Auswirkungen auf die Motivation für das zukünftige ehrenamtliche Engagement im THW hat. Die Konsequenz, die sich aus einer hohen oder einer niedrigen Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit im THW ergibt, steht also im Vordergrund. Besteht ein linearer Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Motivation? Ist also die Motivation umso höher, je größer die Zufriedenheit der THW-Mitglieder ist?

4.3.1 Motivation in Organisationen

In Abschnitt 4.1 konnte gezeigt werden, dass die Motivation der Mitglieder von Bedeutung für die Ziel- und Zweck-Erreichung sowie das Bestehen einer Organisation ist. Das Wissen über die Motivation der Mitglieder in Organisationen ermöglicht eine Erklärung, warum Menschen ihre Energien in eine bestimmte Richtung lenken. Soziologisch ausgedrückt: Warum handeln Menschen in Organisationen zielgerichtet und wie ist diese Zielgerichtetheit begründet? Warum zeigt der Mensch bestimmte Handlungsmuster in der Organisation?

⁵¹ Auch andere Zweige der Zufriedenheitsforschung, z.B. der Studienzufriedenheit, beziehen sich auf die Konzepte der Arbeitspsychologie, vgl. Westermann et al. 1996: 2; Westermann 2001: 693.

Die Motivation und die Zufriedenheit von Personen mit ihrer Arbeit ist ein intensiv bearbeitetes Thema der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. Die Arbeitspsychologie befasst sich mit der Beschreibung, Erklärung und Vorhersage des Erlebens und Verhaltens von Menschen in Arbeitssituationen. In der Betrachtungsweise der Motivationspsychologie finden sich u.a. Ansätze, die sich mit den Bedingungen für eine erfolgreiche Zielannäherung und den Konsequenzen für das emotionale Befinden beschäftigen. Vor allem die Arbeitspsychologie beschäftigt sich mit der Motivation von Organisationsmitgliedern. Da die Situation von ehrenamtlich Tätigen teils der von Arbeitnehmern ähnelt, kann bei der Analyse der Motivation im Ehrenamt auf die Arbeitsmotivationsforschung zurückgegriffen werden.

Sowohl die Erwerbsarbeit als auch die ehrenamtliche Tätigkeit haben einen instrumentellen Charakter (z.B. die Erreichung von Organisationszielen) und können fernerhin spezifische Bedürfnisse (z.B. nach Selbstverwirklichung, nach der Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen oder etwas für die Allgemeinheit zu tun) erfüllen. Wie die Arbeit, so ist auch die ehrenamtliche Tätigkeit eine zielgerichtete Tätigkeit; die mit gesellschaftlichem Sinngehalt versehen und aufgabenbezogen ist und einen vermittelnden Prozess zwischen Menschen und Umwelt darstellt, der sich in eingreifenden und verändernden Tätigkeiten äußert. Die einzige Unterscheidung, die nach dieser Definition zur Arbeit gemacht werden kann und muss, ist die, dass das Ehrenamt nicht der Daseinsvorsorge und der Schaffung optimaler Lebensbedingungen in materieller Hinsicht dient (vgl. Frieling/Sonntag 1999: 39f.; Westermann 2001: 693).

In den letzten zwanzig Jahren galt dem Thema bei Praktikern und Forschern wenig Aufmerksamkeit. Heute findet jedoch wieder eine intensive Beschäftigung mit den Bedingungen für Motivation am Arbeitsplatz statt. Es wurde deutlich, dass die Arbeitsproduktivität und damit die Zielerreichung von Unternehmen nicht allein durch technische Innovation sichergestellt werden kann. Dies gilt auch für Tätigkeiten, die nicht der Sicherung des Lebensunterhaltes dienen, wie beispielsweise die Ausübung eines Ehrenamtes. Gerade hier kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeit der Befriedigung höherer Bedürfnisse besonders stark im Vordergrund steht.

Motivationstheorien können in zwei Kategorien unterteilt werden: Inhalts- und Prozesstheorien. *Inhaltstheorien* gehen davon aus, dass alle Personen gleichartige Bedürfnisse haben.⁵² Damit setzen sie starke präskriptive Grundannahmen bezüglich der Natur des Menschen voraus. *Prozesstheorien*, die hier vertreten werden, hingegen legen ihr Augenmerk auf die Unterschiede menschlicher Bedürfnisse und konzentrieren sich auf die kognitiven Prozesse, die diese Differenzen verursachen. Allen Prozesstheorien ist gemein, dass individuelle, kognitive Prozesse den Grad der Motivation bestimmen (vgl. Fincham/Rhodes 1999: 132f., 137).

Motivation ergibt sich aus dem Zusammenspiel der Individuen mit ihrer Umwelt. Die vielfältige Verwendung des Begriffs der Motivation in unterschiedlichen Kontexten (Soziologie, Psychologie) und vor dem Hintergrund verschiedener, teilweise divergierender theoretischer Annahmen erschwert eine eindeutige Begriffsbestimmung.⁵³ Da an dieser Stelle weder die Diskussion um Motivations-Modelle geführt noch auf ein spezifisches theoretisches Modell verwiesen werden soll, wird dieser Arbeit eine Definition zugrunde gelegt, die als allgemeingültig angesehen werden kann und von der angenommen wird, dass sie den Annahmen unterschiedlicher Motivationstheorien gerecht werden kann.⁵⁴ In der Motivationstheorie wird Motivation dementsprechend als ein Konzept verstanden,

„(...) mit dem jene hypothetischen Vorgänge in einem Organismus bezeichnet werden, durch die ein Verhalten in Gang gesetzt, aufrechterhalten und auf ein bestimmtes [soziales] Ziel ausgerichtet wird“ (Krohne 1994: 452f.).

Da Menschen in sehr vielen Umwelten zu unterschiedlichen Zeitpunkten agieren, kann der Motivationsbegriff nicht so verstanden werden, als spiegele er eine homogene Einheit wider, d.h. Personen sind nicht per se motiviert. Vielmehr wird hierunter eine situationsspezifische Abstraktionsleistung gedacht, bei der von vielen verschiedenen Prozessen jeweils jene Komponenten herausgegriffen werden, die mit der Zielausrichtung des Verhaltens und Handelns eines Individuums bzgl. spezifischer Aspekte zu tun haben, beispielsweise in Bezug zur Arbeit, zum Studium oder aber zur Mitgliedschaft in einer

⁵² Hier findet u.a. die Maslow'sche Bedürfnispyramide Anwendung. Die Inhaltstheorien unterscheiden sich dann noch einmal in ihren Annahmen darüber, welche Bedürfnisse die Menschen haben, vgl. Fincham/Rhodes 1999: 132f.

⁵³ Zu den unterschiedlichen soziologischen und psychologischen Motivationstheorien vgl. Ajzen 1991: 179ff.; Esser 2001: 259ff.; Hennen 1994, passim; Heckhausen 1989, passim; Rheinberg 2000, passim; Weiner 1994, passim.

⁵⁴ Eine Definition, die auf einem der angeführten theoretischen Modelle beruht, ist schon aufgrund des explorativen Charakters des Erhebungsinstrumentes, der eine theoriegeleitete Hypothesengenerierung nicht zulässt, nicht zu leisten.

Organisation (vgl. Heckhausen 1989: 10; Hennen 1989: 266; Rosenstiel 2000: 70; Rheinberg 2000: 15f.).

Die Motivationsforschung fragt also danach, was eine Person tut und in welcher Intensität sie dies tut. Die *Arbeitsmotivation* kann als ein spezifischer Aspekt von Motivation oder als eine auf einen bestimmten Bereich ausgerichtete Motivation gesehen werden. Sie ist Ergebnis eines Wechselwirkungsprozesses zwischen dem Motiv des Individuums in der Organisation und dem Motivierungspotential seiner Arbeitsaufgabe. Sie kann insofern als Wahrscheinlichkeitsgröße dafür verstanden werden, dass bestimmte, angestrebte Ergebnisse aus bestimmten Handlungen resultieren (vgl. Hillmann 1994: 579; Sonntag/Schaper 1999: 301; Weinert 1998: 202).

4.3.2 Zufriedenheit in Organisationen

In der traditionellen Sozialindikatorenforschung wird *Glück* als ein affektiver Indikator für subjektives Wohlbefinden beschrieben. *Zufriedenheit* hat im Gegensatz zum Glück neben der affektiven auch eine kognitive Komponente. Zufriedenheit ist ein Zustand, der sich aus der subjektiven Erfahrung ergibt und durch sie begründet und erklärt werden kann. Dieses subjektive kognitive Empfinden kann sich sowohl auf Objekte als auch auf Subjekte beziehen. Es kann also einerseits von der Zufriedenheit einer Person mit bestimmten Sachverhalten oder Gegenständen, wie beispielsweise ihren Arbeitsaufgaben, ihrem Arbeitsplatz, dem räumlichen Lebensumfeld, gesprochen werden und andererseits von der Zufriedenheit mit anderen Personen oder gar mit sich selbst. Bei einer Subjekt-Subjekt-Beziehung kann es sich demnach sowohl um interpersonale als auch um intrapersonale, also selbstreflektorische Bezüge handeln. Den Maßstab der persönlichen Zufriedenheit setzt jedes Individuum selbst. Dieser kann von sozialen Vergleichen mit wichtigen Bezugsgruppen oder davon, was sich jemand wünscht, erwartet oder erhofft und anstrebt, abhängen (vgl. Glatzer 1992: 54f.; Ipfling 1995: 24; Mayerl 2001: 1ff.).

Das Konzept der *Arbeitszufriedenheit*⁵⁵ bezieht sich auf die Empfindungen der Individuen gegenüber ihrer Arbeit. Sie „(...) *ist die erlebnismäßige Folge davon, wie der Arbeitende Arbeit und betriebliche Umwelt in Bezug auf seine eigenen Interessen zu spüren bekommt*“ (Bruggemann 1974: 281, Hervorh. i. Orig., C.O.). Arbeitszufriedenheit wird dabei als *Einstellung* verstanden, d.h. „(...) als Disposition zu einer bestimmten Auffassung von einem Objekt und zu einer bestimmten Zuneigung oder Ablehnung gegenüber dem in dieser Weise aufgefassten Objekt“ (Slesina 1994: 160).⁵⁶ Eine Einstellung setzt sich demnach aus einer affektiven und einer kognitiven Komponente zusammen. Bezogen auf das Ehrenamt hieße dies: Die Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit ist ein Aspekt subjektiv gegebener Qualität, die ein bestimmtes Tätigkeitsverhältnis für den Ehrenamtlichen hat (vgl. Bruggemann 1974: 281; Hillmann 1994: 173f.; Weinert 1998: 203; Westermann et al. 1996: 4).

EDWIN A. LOCKE und GARY P. LATHAM nehmen an, dass die Bindung an die Organisation und ihre Ziele durch eine hohe Arbeitszufriedenheit gesteigert wird. Dies bedeutet also: Bestimmte Bereitschaften des Individuums zu zielgerichtetem Handeln (Motive) werden durch die Wahrnehmung bestimmter Gegebenheiten der Situation aktiviert. Finden die Motive ihr Ziel, kann das Individuum also die von ihm intendierte Handlung seinem individuellen Bedürfnis entsprechend ausführen. Durch die so entstandene Zufriedenheit entwickelt das Individuum eine positive Einstellung gegenüber der Situation, die wiederum Einfluss auf die Richtung und Intensität der Motivation für künftiges Handeln hat (vgl. Brandstätter 1999: 355; Ipfling 1995: 25 Rosenstiel 2000: 70). Die Arbeitszufriedenheit unterscheidet sich also von der Arbeitsmotivation insofern, als dass „(...) die *Arbeitsmotivation* sich mit *Verhaltensdispositionen* im Hinblick auf *Art* und *Auswahl des Verhaltens* sowie mit deren *Stärke* und *Intensität* beschäftigt, die AZ [Arbeitszufriedenheit, C.O.] sich hingegen auf die *affektiven [und kognitiven] Empfindungen* gegenüber der Arbeit

⁵⁵ In der deutschsprachigen Literatur findet sich neben dem Begriff der Arbeitszufriedenheit auch der Ausdruck *Berufszufriedenheit*. Dieser wird teils synonym, teils unterschieden zur Arbeitszufriedenheit verwendet. Unter Berufszufriedenheit wird teilweise eine umfassendere und langfristige Form der Zufriedenheit verstanden. Die synonyme Verwendung herrscht jedoch vor, vgl. Ipfling 1995: 24.

⁵⁶ Einstellung kann unterschiedlich definiert werden. Es gibt sowohl dispositionsbezogene, primär erlebnisbezogene, als auch verhaltensbezogene Einstellungsbegriffe. Hier wird ein dispositionsbezogener Einstellungsbegriff zugrunde gelegt. Neben dem oben definierten Begriff existiert ein weiterer, drei Komponenten einschließender (affektiv, kognitiv, konativ). Die Handlungskomponente ist jedoch umstritten. Da in der vorliegenden Arbeit nicht davon ausgegangen wird, dass Handlungen unmittelbar aus Einstellungen resultieren, wird eine Definition zugrunde gelegt, die lediglich den affektiven und den kognitiven Aspekt einschließt und sich damit an der herrschenden Meinung orientiert, vgl. Slesina 1994: 160.

und den möglichen *Konsequenzen* hieraus konzentriert [Hervorh. i. Orig., C.O.]“ (Weinert 1998: 202).

Zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit existiert eine Reihe von Ansätzen und Theorien.⁵⁷ ANSFRIED WEINERT unterteilt diese in Bedürfnis-, Instrumentalitäts- und Balancetheorien und orientiert sich damit an der Motivationsforschung (vgl. hierzu Weinert 1998: 203). Hier soll im Folgenden eine Anlehnung an die Balance-Theorien erfolgen, die Arbeitszufriedenheit als emotionalen Zustand begreifen, der aus der Beziehung zwischen erwartetem und tatsächlichem Ergebnis resultiert. Entspricht das tatsächliche Ergebnis dem erwarteten Ergebnis, so besteht kein emotionaler Spannungszustand und damit Arbeitszufriedenheit. Jede Arbeitsunzufriedenheit resultiert aus einem emotionalen Spannungszustand.

RAINER NEUBAUER und LUTZ V. ROSENSTIEL stellen in diesem Zusammenhang den subjektiven Charakter der Arbeitszufriedenheit in den Vordergrund. Demnach kommt es stets auf die individuelle Bewertung der Situation durch den Betroffenen an. Hierzu ist die individuelle Erwartungshaltung von entscheidender Bedeutung. Bei der Untersuchung von Arbeitszufriedenheit müssen zwei Aspekte berücksichtigt werden: 1. die Bewertungsmaßstäbe der jeweiligen Personen und 2. ihre momentane subjektive Einstellung. Es interessiert also nicht, ob die Bedürfnisse oder Erwartungen einer Person objektiv erfüllt wurden, sondern ob eine Bedürfniserfüllung subjektiv empfunden wird. *Bedürfnisse* werden als subjektive Empfindungen eines Mangels verstanden, verbunden mit dem Wunsch nach dessen Beseitigung. Es geht also um die Motive der Individuen, denn sie sind als die Quellen der jeweiligen Handlungsziele zu bezeichnen.⁵⁸ Die Antizipation eines bestimmten Ergebnisses (Erfüllung oder Nicht-Erfüllung) hat Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsunzufriedenheit zur Folge (vgl. Brandstätter 1999: 344; Mühlum 2003: 2; Rosenstiel 2000: 390, 393; Stahl 1995: 106; Weinert 1998: 203).

In der Praxis der empirischen Zufriedenheitsforschung wird die Zufriedenheit durch einen Soll-Ist-Vergleich der Bedürfnisse und der antizipierten Bedürfniserfüllung umgesetzt. Eine

⁵⁷ Ein Überblick zum Forschungsstand der Arbeitszufriedenheit findet sich bei Weinert 1998: 204ff., sowie bei Stahl 1995: 109ff.

Person hat bestimmte Bedürfnisse oder Erwartungen (Soll), die durch die subjektiv wahrgenommenen Angebote der Umwelt (Ist) mehr oder weniger erfüllt werden. Konfirmation oder positive Diskonfirmation (aus dem *Englischen*: Erfüllung / Bestätigung - d.h. ein Bedürfnis wird in einem höheren Maß erfüllt als erwartet) - führen zur Zufriedenheit der jeweiligen Person, negative Diskonfirmation zur Unzufriedenheit. Durch die Befriedigung der Bedürfnisse erreicht der Einzelne Ziele und hat dadurch die Möglichkeit zur Ausweitung seines Anspruchsniveaus. Die Nicht-Erfüllung von Bedürfnissen und Erwartungen hat zur Folge, dass offene Bedürfnisse fortbestehen und Spannungen hervorgerufen werden. Entscheidungen und Verhaltensweisen erfahren keine Erfolgsbestätigung und müssen daher in Frage gestellt werden. Das *Konfirmation / Diskonfirmation-Paradigma* wird in den meisten Studien der Zufriedenheitsforschung zugrunde gelegt. Es ist das Grundmodell aller vorliegenden Zufriedenheitstheorien (vgl. Bruggemann 1974: 282; Fincham/Rhodes 1999: 146; Schwaiger 2002: 7; Spies et al. 1998: 37; Stahl 1995: 109; Westermann 2001: 694).

In dieser Arbeit soll auf die *Person-Environment-Fit-Theorie* (P-E-Fit-Theorie) zurückgegriffen werden, die im Rahmen der Arbeits- und Organisationspsychologie entwickelt wurde. Hiermit sollte die wechselseitige Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitsplatz beschrieben werden. Es wird angenommen, dass eine Unzufriedenheit am Arbeitsplatz (aus der sich u. a. Arbeitsstress entwickeln kann) weder allein auf die Arbeitssituation, noch allein auf die Eigenschaften des Arbeitnehmers zurückzuführen ist. Die Übereinstimmung zwischen Person und Umwelt wird als entscheidendes Kriterium herausgestellt. Die Passung kann auf zwei Dimensionen beschrieben werden. Zum einen stellt die Umwelt Anforderungen an die Individuen, denen sie mit ihren Fähigkeiten entsprechen müssen. Zum anderen haben die Individuen Bedürfnisse, die durch die Angebote der Umwelt befriedigt werden können (vgl. Heise et al. 1997; Spies et al. 1996: 378f.; Spies et al. 1998: 37f.; Westermann 2001: 694). Wie die Zufriedenheit von Organisationsmitgliedern anhand der P-E-Fit-Theorie empirisch untersucht und inwiefern überprüft werden kann, ob diese Voraussetzung für die Motivation der Individuen bezüglich ihres Engagements in der Organisation ist, wird in Kapitel 5 näher erläutert.

⁵⁸ Dies ist ein Verständnis, dass auch in der Soziologie wieder zu finden ist. Der Mensch findet seine Wirklichkeit nicht vor, sondern bringt sie selbst zur Geltung, definiert die Situationen und verwandelt sie damit in Realität (Max Weber, William I. Thomas, Robert K. Merton), vgl. Hennen 1994: 133.

4.4 Zusammenfassung

Das THW ist eine soziale Organisation, die, legt man die analytische Differenzierung von RENATE MAYNTZ zugrunde, in formale und informale Aspekte unterschieden werden kann. Die innere Umwelt der Organisation, die aus den Akteuren, d.h. den dort agierenden Menschen, und der durch sie gebildeten informalen Organisation besteht, muss als mehr oder minder unkontrollierbare Gegebenheit betrachtet werden, an welche sich die Organisation anpassen muss, um zielbewusst agieren zu können. Wenn es um die Erklärung sozialer Erscheinungen durch Handeln geht, so muss gezeigt werden, aus welchen Motivationen der Individuen die kollektiven Prozesse hervorgehen. Um gewährleisten zu können, dass die Ziele der Organisation durch die individuellen Handlungen der in ihr tätigen Menschen erfüllt und verwirklicht werden, muss die Organisation die zu erfüllenden Aufgaben so gestalten, dass die Mitglieder die Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Denn das Verhalten der Individuen als Elemente der Organisation bestimmt wiederum das Verhalten des Systems als Ganzem in seiner Umwelt. Die Arbeits- und Organisationspsychologie beschäftigt sich mit der Frage, unter welchen Bedingungen sich die Mitglieder einer Organisation für die Zielerreichung dieser einsetzen und sich gleichzeitig bei ihrer Tätigkeit, in ihrer Funktion wohl fühlen. Es werden also zwei Fragen aufgeworfen: Zum einen die Frage nach der Motivation, zum anderen die Frage nach der Zufriedenheit der Mitglieder. Vor dem hier interessierenden Hintergrund, dem Ehrenamt im THW, sollen Ansätze aus der Arbeits- und Organisationspsychologie Anwendung finden. Angenommen wird dabei, dass das THW nur dann seine Ziele in vollem Maße erreichen kann, wenn es die Mitglieder langfristig an die Organisation binden kann. Dies legt eine auf die Zweckerfüllung orientierte Motivation der Mitglieder zugrunde. Als Voraussetzung für ein den Organisationszielen entsprechendes motiviertes Handeln wird die Zufriedenheit der Mitglieder betrachtet. Nachdem hier vorgestellten theoretischen Ansatz, der P-E-Fit-Theorie, ergibt sich die Zufriedenheit aus der Differenz eines erwarteten Soll-Zustands und einem subjektiv erlebten Ist-Zustand. Die Abhängigkeit der Motivation der THW-Mitglieder von ihrer Zufriedenheit soll auf Grundlage der hier vorgestellten Ansätze im folgenden Kapitel in ein empirisches Modell übersetzt werden.

5. UNTERSUCHUNGSDESIGN

Nachdem die Relevanz einer Untersuchung von Zufriedenheit und Motivation ehrenamtlicher Mitgliedern in Organisationen dargestellt wurde, soll im Folgenden das empirische Modell vorgestellt werden, das der hier durchzuführenden Untersuchung zugrunde liegt.

Die Untersuchung beruht auf einem Datensatz, der im Dezember 2002 und im Januar 2003 im Auftrag des THW im Länderverband Hessen / Rheinland-Pfalz / Saarland vom Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (ZQ) erhoben wurde. Die Untersuchung war als explorative Studie angelegt, deren Interesse in der Erfassung der Motivationsbereitschaft der ehrenamtlichen THW-Mitglieder zur Übernahme von Führungsaufgaben bestand. Das Erhebungsinstrument wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ZQ in Zusammenarbeit mit einer eigens dafür eingerichteten Projektgruppe des THW erstellt.⁵⁹ Die zentralen Fragen der Untersuchung lauteten:

- Wie zufrieden sind die ehrenamtlichen Mitglieder mit der derzeitigen Situation im THW?
- Lassen sich unterschiedliche Gruppen von ehrenamtlichen Mitgliedern im THW identifizieren?
- Wie können die ehrenamtlichen THW-Mitglieder für ein Engagement auf der Führungsebene motiviert werden?
- Wie können in Zukunft mehr Frauen motiviert werden, sich im THW zu engagieren?

In der folgenden Sekundäranalyse, die den Einfluss der Zufriedenheit der ehrenamtlichen THW-Mitglieder auf ihre Motivation prüfen soll, wird mit diesem zur Verfügung stehenden Datenmaterial gearbeitet.

Zunächst soll aufgezeigt werden, wie Motivation und Zufriedenheit in der empirischen Praxis gemessen werden (Abschnitt 5.1). In Anlehnung an die in Abschnitt 5.1 herausgearbeiteten Messverfahren wird dann das Modell für eine Untersuchung des Einflusses der Zufriedenheit der THW-Mitglieder auf ihre Motivation für die Zukunft entwickelt. Zunächst soll dargestellt werden, wie aufgrund des vorliegenden Datenmaterials die Gesamtzufriedenheit der THW-Mitglieder ermittelt werden kann. Anschließend wird

⁵⁹ Zur bereits durchgeführten Untersuchung zur Motivation der THW-Mitglieder zu einem Engagement auf der Führungsebene, vgl. Oesterling/Reinfeldt 2003, passim.

auf die Untersuchung des Zusammenhangs der ermittelten Gesamtzufriedenheit mit der Motivation für die Zukunft eingegangen. Da sich die THW-Mitglieder in zwei Gruppen differenzieren lassen (freigestellte und freiwillige Helfer/innen), soll außerdem überprüft werden, ob der Einfluss der Gesamtzufriedenheit auf die Motivation für die Zukunft durch die Gruppenzugehörigkeit moderiert wird.

5.1 Messung von Motivation und Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit

Nachdem basierend auf arbeits- und organisationstheoretischen Ansätzen hergeleitet werden konnte, dass die Motivation von Organisationsmitgliedern in einem engen Zusammenhang mit der Zufriedenheit derselben steht, soll in der nachfolgenden empirischen Analyse der Grad dieses Zusammenhanges ermittelt werden. Die These lautet: *Je höher die Gesamtzufriedenheit der Organisationsmitglieder, desto höher ist ihre Motivation für das zukünftige Engagement.* Ein positiver Zusammenhang zwischen Gesamtzufriedenheit und Motivation wird also angenommen. Bevor ein Modell zur Überprüfung des Einflusses der Zufriedenheit auf die Motivation entwickelt wird, soll zunächst erläutert werden, wie die Zufriedenheitsforschung das Phänomen der Zufriedenheit empirisch untersucht.

Wie viele Theorien der Arbeitszufriedenheit kann die P-E-Fit-Theorie auf andere Bereiche der Zufriedenheitsforschung übertragen werden. Beispielsweise wurde sie von RAINER WESTERMANN und anderen zur Untersuchung von Studienzufriedenheit herangezogen (vgl. hierzu u.a. Heise et al 1997; Spies et al. 1996; Westermann 2001). Hier soll der Versuch unternommen werden, die P-E-Fit-Theorie auf die Situation der ehrenamtlich Tätigen in freiwilligen Organisationen anzuwenden. Entsprechend der vorliegenden Fragestellung handelt es sich dabei um die ehrenamtlichen Mitglieder im THW. Fernerhin wird sich in dieser Arbeit nicht auf die gesamte P-E-Fit-Theorie bezogen, sondern lediglich auf die zweite Dimension, die Passung zwischen den Bedürfnissen von Personen und deren Befriedigung durch die Umwelt. Dies kann einerseits inhaltlich begründet werden: Im THW geht es nicht primär darum, bestimmte erlernte Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und nach diesen bewertet zu werden, wie das beispielsweise im Studium oder am Arbeitsplatz der Fall ist. Andererseits bietet sich aufgrund des vorliegenden Datensatzes

nicht die Möglichkeit zur Analyse der Zufriedenheit bezüglich der Fähigkeiten, da dieser Aspekt im Erhebungsinstrument nicht berücksichtigt wurde.

Wenn im Folgenden von Zufriedenheit die Rede ist, so ist damit die *Gesamtzufriedenheit* der Mitglieder gemeint. Die Zufriedenheit ist als eine Einstellung zu verstehen, die sich aus Balance und Summierung verschiedener Aspekt bezüglich des Tätigkeitsverhältnisses ergibt. Dies beinhaltet die Annahme, dass mehrere spezifische Einstellungen in der Zufriedenheit zur Geltung kommen. Die aktuelle, derzeitige (zum Zeitpunkt der Befragung bestehende) Zufriedenheit im Verhältnis zu den Bedürfnissen der Mitglieder einer Organisation soll *Gesamtzufriedenheit* genannt werden (vgl. Bruggemann 1974: 281; Stahl 1995: 109).

Die P-E-Fit-Theorie geht davon aus, dass *die Zufriedenheit zunimmt, wenn die Diskrepanz zwischen dem Ist- und dem Soll-Zustand abnimmt*. Übersteigt die tatsächliche Erfüllung der Bedürfnisse die erwartete oder als angemessen empfundene Bedürfniserfüllung oder ist sie deckungsgleich, so ist der Zustand der Zufriedenheit erreicht. Bei einem umgekehrten Verhältnis wird Unzufriedenheit unterstellt. Dies soll als *Prämisse* der folgenden Untersuchung gelten (vgl. Spies et al. 1996: 378; Spies et al. 1998: 37; Weinert 1998: 210).

Als theoretisches Konstrukt ist die Zufriedenheit nicht direkt, sondern nur indirekt mit Hilfe von Indikatoren messbar. Das Konzept der Zufriedenheit muss daher in einer empirischen Untersuchung operationalisiert und messbar gemacht werden. Hierzu existierten konkurrierende Verfahren. *Objektive Verfahren* nutzen direkt beobachtbare Messgrößen, wie beispielsweise die Abwanderungsrate, die Dauer des Verbleibs in der Organisation oder die Anzahl der Neuwerbungen. Augenfällig ist jedoch, dass hierüber keine eindeutigen Rückschlüsse auf die Zufriedenheit der Organisationsmitglieder gezogen werden können, da diese Größen durch eine Vielzahl unterschiedlicher Variablen beeinflusst werden. Somit kommen für eine valide Messung der Zufriedenheit von Organisationsmitgliedern lediglich *subjektive Verfahren* wie die P-E-Fit-Theorie in Betracht (vgl. Bruggemann 1976: 71; Rosenstiel 2000: 394f.; Schwaiger 2002: 8; Westermann et al. 1996: 3f.; Westermann 2001: 694).

Sowohl bei der Zufriedenheit als auch bei der Motivation von Personen handelt es sich um latente, d.h. um nicht direkt beobachtbare Variablen. Eine latente Variable wird durch die Operationalisierung im Fragebogen quasi zu einer manifesten Variablen. So kann man einem bestimmten Motiv beispielsweise eine Vielzahl von Parametern zuordnen, das Motiv bleibt jedoch ein *hypothetisches Konstrukt*, also etwas nicht unmittelbar Beobachtetes. „Quantitative Daten verringern die Unsicherheit der qualitativen Vermutungen über unsere Gesellschaft, sie überwinden diese Unsicherheit nicht völlig“ (Glatzer 1992: 54; vgl. Bortz/Döring 2002: 7; Heckhausen 1989: 10).

Weiterhin muss klargestellt werden, dass jeder als Messinstrument verwendete Fragebogen lediglich in der Lage ist, Teilaspekte der Zufriedenheit festzustellen. Wie oben bereits beschrieben, handelt es sich bei der Zufriedenheit von Organisationsmitgliedern um ein *mehrdimensionales Konstrukt*. In einer einzigen, allgemein formulierten Frage ist Zufriedenheit daher weder erfassbar noch vergleichsfähig. Als Teilaspekte kommen beispielsweise die Zufriedenheit mit den einzelnen Tätigkeiten und Aufgaben, mit den aufgabenspezifischen Erkenntnis- und Erfahrungsmöglichkeiten oder mit dem Kollegium / Team in betracht. Grundlage der Messung von Zufriedenheit und anderen subjektiven Sachverhalten sind in der Regel einfache Skalen, auf denen die Befragten ihre Zustimmung zu einzelnen Aussagen einstufen, bzw. auf denen sie ihr Wohlbefinden oder ihre Zufriedenheit bestimmen (vgl. Bruggemann 1974: 281; Glatzer 1992: 53; Rosenstiel 2000: 404ff.; Stahl 1995: 107).

5.2 Untersuchungsdesign zur Ermittlung des Einflusses der Zufriedenheit der THW-Mitglieder auf ihre Motivation für die Zukunft

In der folgenden Analyse sollen die Fragen beantwortet werden, ob

1. ein positiver Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen THW-Mitglieder und ihrer Motivation für die Zukunft besteht

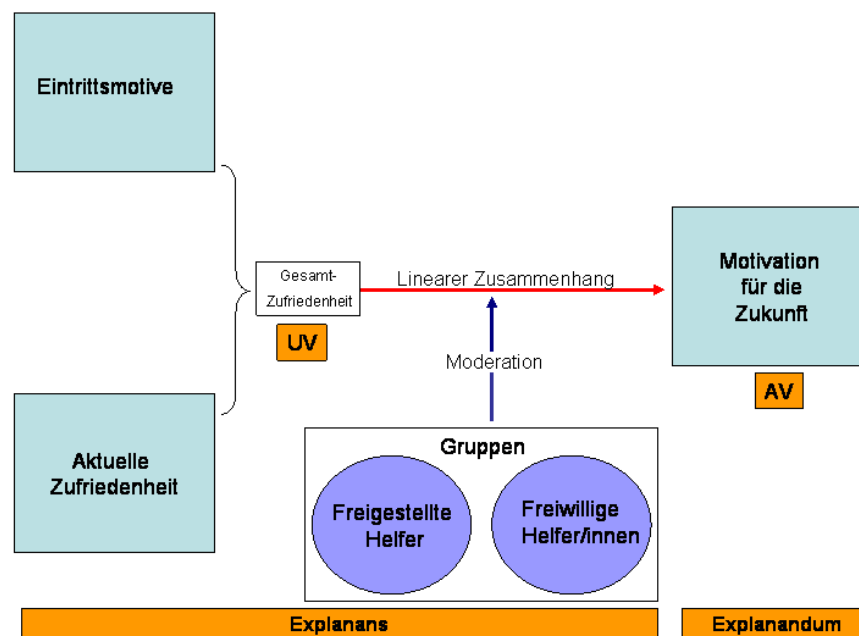
und

2. dieser Zusammenhang durch die unterschiedlichen Status (Freistellung, Freiwilligkeit) der THW-Mitglieder beeinflusst wird.

Hierzu soll zunächst die *Gesamtzufriedenheit* der Mitglieder nach den Vorgaben der P-E-Fit-Theorie ermittelt werden. Die Gesamtzufriedenheit dient als *unabhängige Variable* (UV) der

Untersuchung, deren Einfluss auf die *abhängige Variable (AV)* „Motivation für die Zukunft“ anhand einer linearen Regressionsanalyse geprüft werden soll. Die THW-Mitglieder werden entsprechend der bereits in Kapitel 2 aufgezeigten analytischen Differenzierung nach den Status der Mitgliedschaft Freistellung bzw. Freiwilligkeit in zwei „Gruppen“ unterschieden. Sodann soll überprüft werden, inwiefern die Zugehörigkeit zu einer der beiden Gruppen einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen *Gesamtzufriedenheit* und *Motivation für die Zukunft* hat (vgl. Abb. 3).⁶⁰

Abb. 3: Modell der Untersuchung



5.2.1 Untersuchung der Gesamtzufriedenheit der THW-Mitglieder

Die Gesamtzufriedenheit der THW-Mitglieder wird auf Grundlage der oben erläuterten P-E-Fit-Theorie untersucht. Die Fit-Werte aus einem Soll-Ist-Vergleich zwischen Eintrittsmotiven und aktueller Zufriedenheit bilden die Gesamtzufriedenheit der Mitglieder. Hierzu werden zwei Fragebatterien aus dem vorliegenden Erhebungsinstrument herangezogen (vgl. Anhang). Frage 6 beschäftigt sich mit den Eintrittsmotiven der Mitglieder: „Was hat Sie dazu veranlasst, sich im THW aktiv zu engagieren?“ und

⁶⁰ Die *Motivation für die Zukunft* stellt in dieser Untersuchung demnach das Explanandum, also das zu

beschreibt somit die Soll-Komponente. Die Ist-Komponente wird durch Frage 7 abgebildet, in der die Befragten gebeten wurden, ihre aktuelle Zufriedenheit mit den Aspekten, die sie dazu veranlasst haben, sich aktiv im THW zu engagieren, einzuschätzen: „Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten im THW?“ (vgl. Anhang).

Frage 6 behandelt neun Eintrittsmotive, von welchen sieben als relevant für die vorliegende Fragestellung eingeschätzt werden. Diese sind:

- *der Kontakt zu Menschen* (Frage 6a)
- *Menschen in Notsituationen zu helfen* (Frage 6b)
- *die Möglichkeit, mit technischem Gerät zu arbeiten* (Frage 6c)
- *die Möglichkeit, an Auslandseinsätzen teilzunehmen* (Frage 6d)
- *einen Ausgleich zum Beruf zu haben* (Frage 6f)
- *eine Beschäftigung in der Freizeit zu haben* (Frage 6g)
- *eine zusätzliche Qualifikation / Ausbildung zu erwerben* (Frage 6h).

Die Befragten wurden gebeten anhand einer siebenstufigen Antwortskala (1 bedeutet „auf jeden Fall“, 7 bedeutet „auf gar keinen Fall“) den Grad ihrer Zustimmung zu den einzelnen Motiven auszudrücken.

Diese sieben Items werden in drei Kategorien subsumiert: *Soziale, freizeitspezifische* und *technisch-fachliche* Aspekte im THW. Diese Aufteilung erfolgt aus Plausibilitätsgründen:⁶¹ Wenn es darum geht, die Zufriedenheit der Mitglieder im THW zu überprüfen, so ist es zweckmäßig zu kontrollieren, inwiefern den einzelnen Aspekten, die das THW widerspiegeln, zugestimmt wird.

Das THW erfüllt zunächst *soziale Aspekte*. Gemäß dem Leitbild des THW leistet es *technisch-humanitäre* Hilfe für Menschen in Not. „Es sichert damit bei Einsätzen (...) das menschliche Leben, die körperliche Unversehrtheit und lebenswichtige Güter“ (Technisches Hilfswerk 2000: 2). Außerdem versteht sich das THW als „(...) ein Teil der Daseinsvorsorge, die der Bürger vom Staat erwartet. Es gibt jedem Bürger das Versprechen

Erklärende dar.

⁶¹ Als statistisches Instrument zur Datenreduktion könnte auch die Faktorenanalyse verwendet werden. Ziel der Faktorenanalyse ist die Entdeckung von untereinander unabhängigen Beschreibungs- und Erklärungsvariablen, vgl. Backhaus et al. 2000: 253. Dies ist jedoch nicht das Ziel der hier vorzunehmenden Datenreduktion, da sich diese auf inhaltlich-theoretische und nicht auf statistische Zusammenhänge der Variablen stützt.

auf nicht hinterfragte Hilfe im Gefahrenfall und trägt dazu bei, die von der Bevölkerung so gern in Anspruch genommene Sorglosigkeit verantwortbar zu machen“ (Technisches Hilfswerk 2000: 3). Neben dem Prinzip der Hilfe für Menschen hat das THW auch intern eine soziale Ausrichtung, indem *Kameradschaft* als Aspekt verstanden wird, der neben anderen generell den Umgang im THW prägt (vgl. Technisches Hilfswerk 2000: 4). Unter die sozialen Aspekte werden von daher die im Erhebungsinstrument abgefragten Motive *Kontakt zu Menschen* (Frage 6a) und *Menschen in Notsituationen zu helfen* (Frage 6b) gefasst.

Neben den sozialen Aspekten sind im THW außerdem *freizeitspezifische* Aspekte verankert. Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass der Mitgliedschaft neben der Erwerbsarbeit in der Freizeit nachgegangen wird. Die Mitglieder im THW sind ehrenamtlich tätig sind und die Organisation begreift sich als „Ehrenamtliche Einsatzorganisation“ (Technisches Hilfswerk 2000: 1). Den freizeitspezifischen Gesichtspunkten wird mit den Items *einen Ausgleich zum Beruf zu haben* (Frage 6f), *eine Beschäftigung in der Freizeit zu haben* (Frage 6g) und *die Möglichkeit, an Auslandseinsätzen teilzunehmen* (Frage 6d) Rechnung getragen.⁶²

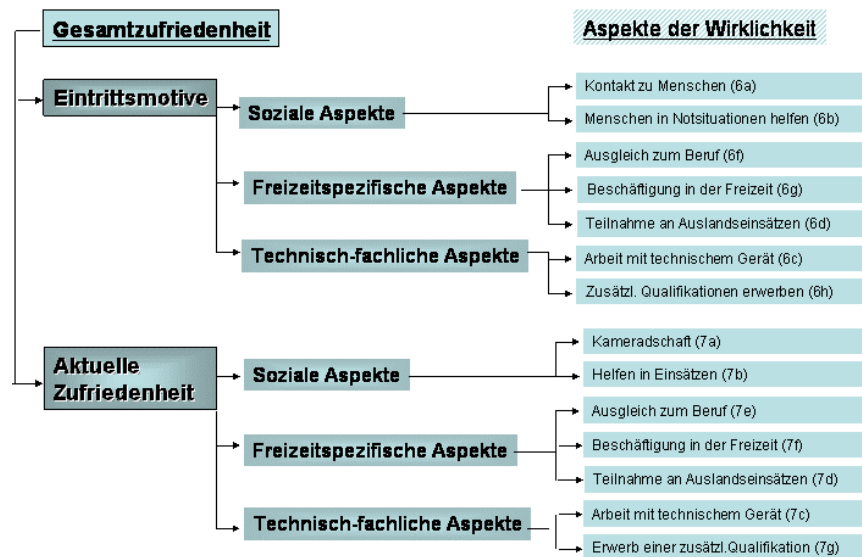
Das THW leistet *technisch-humanitäre* Hilfe. Damit unterscheidet es sich von anderen Hilfsorganisation und man kann davon ausgehen, dass Personen, die sich dafür entscheiden, ehrenamtlich im THW tätig zu sein, eine bestimmte Beziehung zu diesem technischen Aspekt haben. Die technisch-fachlichen Aspekte werden durch die Items *die Möglichkeit, mit technischem Gerät zu arbeiten* und *eine zusätzliche Qualifikation / Ausbildung erwerben* abgebildet.

In Frage 7 des Fragebogens wurden die in Frage 6 erhobenen Eintrittsmotive in Aspekte der Zufriedenheit übersetzt (vgl. Anhang). Die Befragten konnten dem Grad ihrer Zufriedenheit anhand einer siebenstufigen Antwortskala (1 bedeutet „sehr zufrieden“, 7 bedeutet „sehr unzufrieden“) Ausdruck verleihen. Auch hier kann die Dimensionsreduktion entsprechend der oben beschriebenen Kriterien fortgesetzt werden.⁶³ Die dimensionale Analyse zeigt dann folgendes Bild:

⁶² *Die Möglichkeit, an Auslandseinsätzen teilzunehmen* wird als freizeitspezifischer Aspekt begriffen, da aus Gesprächen mit Vertretern des THW hervorgegangen ist, dass mit Auslandseinsätzen ein bestimmter Erlebnischarakter assoziiert wird.

⁶³ *Helfen in Einsätzen* wird als ein sozialer Aspekt begriffen, da es hierbei entgegengesetzt zu einem Helfen in Einsatzübungen beispielsweise konkret um die Hilfe für den Menschen in aktuellen lebensbedrohlichen Situationen geht.

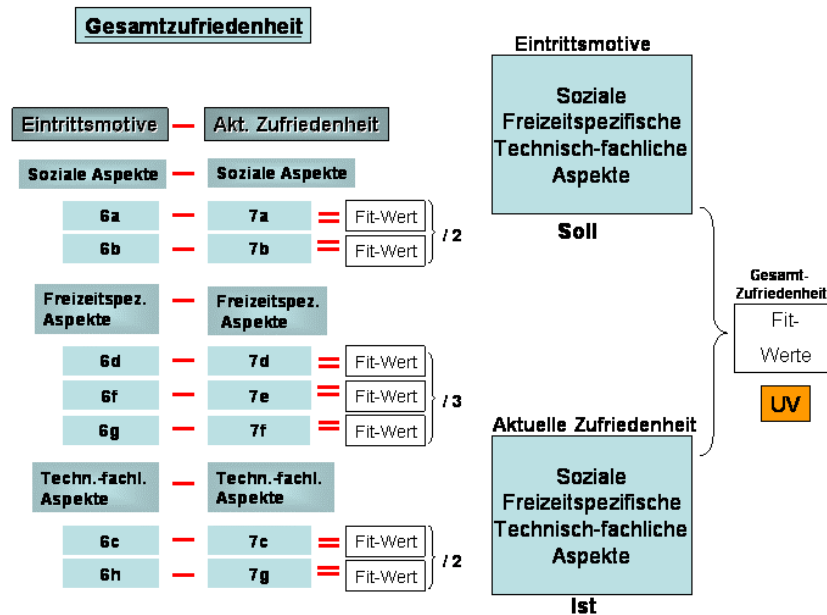
Abb. 4: Dimensionale Analyse der Gesamtzufriedenheit der THW-Mitglieder



Gemäß der P-E-Fit-Theorie ist Zufriedenheit „eine Funktion der Differenz zwischen dem Grad, in dem Bedürfnisse [subjektiv] erfüllt werden (Realität) und dem Grad, in dem sie erfüllt werden sollen (Idealvorstellungen)“ (Weinert 1998: 223). Durch diesen Vergleichsprozess soll die *Gesamtzufriedenheit* der Mitglieder einer Organisation ermittelt werden kann.

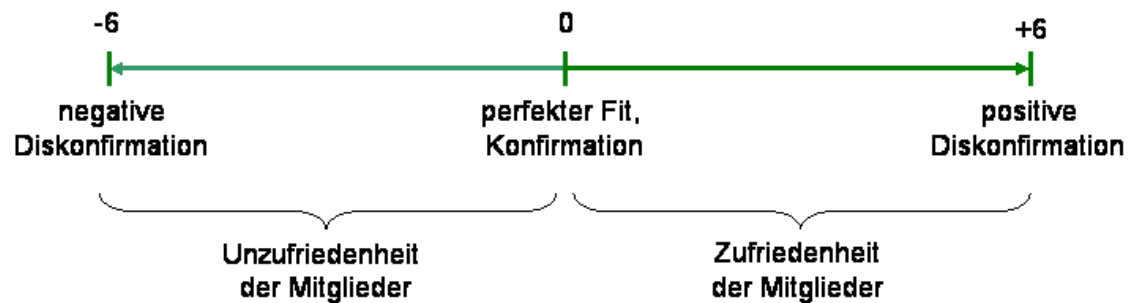
Um die Passung zu überprüfen, wird wie folgt vorgegangen: Die einzelnen Items der aktuellen Zufriedenheit, die zu den Kategorien soziale, freizeitspezifische und technisch-fachliche Aspekte zählen, werden von den entsprechenden Items der Aspekte der Eintrittsmotive subtrahiert. Für jeden einzelnen Gesichtspunkt der drei Aspekteebenen existieren sodann *Fit-Werte*, die die Passung von Motiven und aktueller Zufriedenheit ausdrücken (vgl. Gebert/Rosenstiel 1996: 114; Spies et al. 1998: 42).

Abb. 5: Berechnung der Gesamtzufriedenheit der THW-Mitglieder



Die gebildeten Fit-Werte weisen dementsprechend einen Wertebereich zwischen $\{-6\}$ und $\{+6\}$ auf, der wie folgt interpretiert wird: Die Passung zwischen den Eintrittsmotiven und der aktuellen Zufriedenheit ist am höchsten, wenn die Bewertung der Eintrittsmotive mit der Bewertung der aktuellen Zufriedenheit perfekt übereinstimmt. Es wird von Konfirmation (aus dem Englischen *confirmation*: Erfüllung/Bestätigung), einem perfekten Fit (Fit-Wert = 0) gesprochen. Fällt die Bewertung der Eintrittsmotive höher aus als die der aktuellen Zufriedenheit, so ergibt sich ein Wert zwischen $\{-1\}$ und $\{-6\}$, es handelt sich dann um eine negative Diskonfirmation, d.h. eine Nichterfüllung / Nichtbestätigung der Erwartungen in negativer Form. Zu einer *positiven Diskonfirmation* kommt es, sobald die aktuelle Zufriedenheit die Eintrittsmotive übersteigt, die Realität also die Erwartungen übertrifft. In diesem Fall handelt es sich zwar auch um einer Nichterfüllung / Nichtbestätigung, dies jedoch in positiver Form. Bei *Konfirmation* und *positiver Diskonfirmation* wird von Zufriedenheit der Mitglieder ausgegangen; bei einer *negativen Diskonfirmation* handelt es sich um Unzufriedenheit der Mitglieder (die Unzufriedenheit wird um so schwächer, je stärker der Fit-Wert gegen 0 geht) (vgl. Schwaiger 2002:7; Heise et al. 1997: 127).

Abb. 6: Interpretation des P-E-Fit



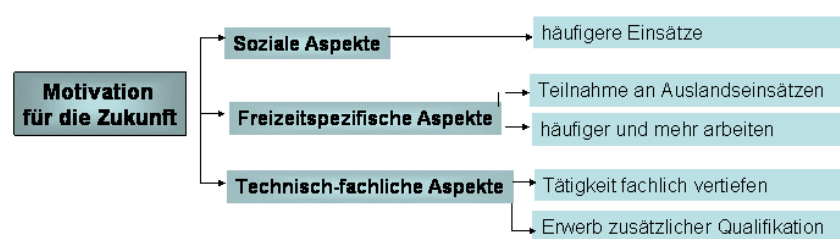
Die so errechnete Gesamtzufriedenheit der Mitglieder hinsichtlich der jeweiligen Aspekte, stellt die *unabhängige Variable* der Untersuchung dar. Die Gesamtzufriedenheit ist der Prädiktor für die Motivation.

5.2.2 Die Untersuchung des Zusammenhangs von Gesamtzufriedenheit und Motivation der THW-Mitglieder

Der Einfluss der Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen THW-Mitglieder auf deren Motivation für die Zukunft wird jeweils durch das statistische Verfahren der multivariaten linearen Regressionsanalyse geprüft. Um zu untersuchen, ob ein *positiver empirischer Zusammenhang* zwischen *Gesamtzufriedenheit* und *Motivation* besteht, werden die errechneten Fit-Werte als *unabhängige Variablen* in eine *lineare Regressionsgleichung* eingefügt. Die Regressionsanalyse ist ein strukturenprüfendes Verfahren, das sowohl für die Erklärung von Zusammenhängen als auch für die Durchführung von Prognosen eingesetzt wird. Anhand des Verfahrens kann die Abhängigkeit einer Variablen von einer oder mehreren unabhängigen metrischen Variablen untersucht werden. Da die hier zu betrachtenden Variablen auf einer siebenstufigen Antwortskala gemessen wurden, können sie als metrisch unterstellt werden, denn „Variablen mit mindestens fünf Antwortkategorien auf einer einheitlichen Dimension können in einer statistischen Analyse als metrisch verwendet werden, wenn die Abstände zwischen den Antwortkategorien gleich groß interpretierbar sind (...)“ (Mayerl 2001: 9). Die statistischen Beziehungen können dann mit Hilfe der Regressionsanalyse geprüft und quantitativ abgeschätzt werden (vgl. Backhaus et al. 2000: XXII).

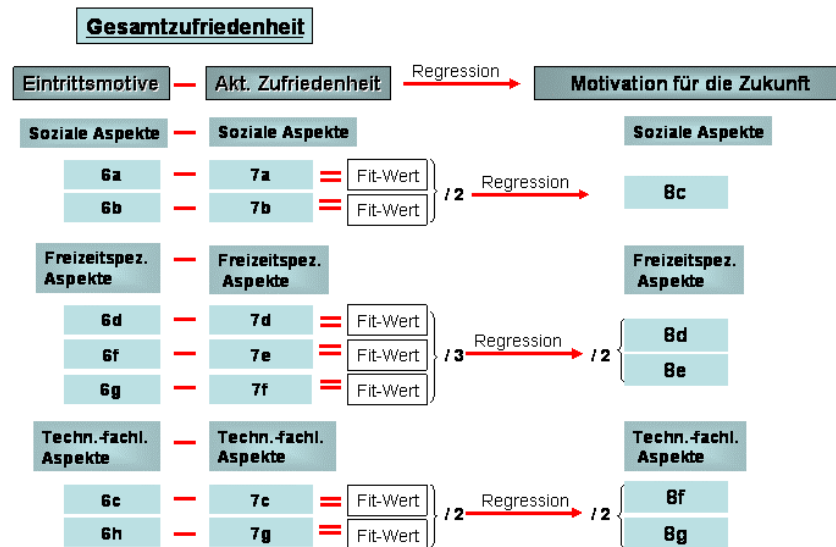
Als *abhängige Variable* dient die *Motivation der THW-Mitglieder für die Zukunft*, die in Frage 8 „Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? In Zukunft möchte ich im THW...“ gemessen wurde. Die einzelnen Items werden auf die zuvor beschriebenen drei Dimensionen reduziert. Das Item „...häufiger an Einsätzen teilnehmen“ repräsentiert die *sozialen Aspekte* im THW. Die Items „...an Auslandseinsätzen teilnehmen“ und „...häufiger und mehr arbeiten“ bilden den *freizeitspezifischen Aspekt* und der *technisch-fachliche Aspekt* wird durch die Variablen „...meine derzeitige Tätigkeit fachlich vertiefen“ und „...zusätzliche Qualifikationen erwerben“ repräsentiert.

Abb. 7: Dimensionale Analyse der Motivation für die Zukunft der THW-Mitglieder



Damit jede Dimension durch nur einen Wert verkörpert wird, wird für den *freizeitspezifischen* und für den *technisch-fachlichen Aspekt* der Wert zugrunde gelegt, den man durch Division um die Anzahl der Items erhält, die in den Aspekt einfließen. Die reduzierten Werte für die *Motivation für die Zukunft* können nun als *abhängige Variable* in die Regressionsgleichung einfließen.

Abb. 8: Berechnung der Motivation der THW-Mitglieder für die Zukunft



Die multivariaten linearen Regressionsanalysen prüfen den Einfluss mehrerer unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable. Ermittelt wird, ob Regressand und Regressoren sich in konstanten Relationen verändern. Wenn durch die Regressionsanalysen Einflüsse der Gesamtzufriedenheit auf die Motivation ermittelt werden können, so ist anzunehmen, dass die Motivation in den einzelnen Aspekten durch die Erhöhung der Gesamtzufriedenheit in einzelnen Gesichtspunkten proportional zunimmt.

5.2.3 Moderation

Nachdem der Zusammenhang zwischen der *Gesamtzufriedenheit* und der *Motivation für die Zukunft* der Mitglieder überprüft wurde, soll festgestellt werden, ob dieser durch weitere Variablen beeinflusst wird. In Kapitel 2.2 wurden die aktiven Helfer/innen im THW analytisch in zwei Gruppen differenziert. Auf der einen Seite stehen jene Personen, die im THW tätig sind, weil sie vom Wehr- und Zivildienst befreit sind. Sie üben eine sechsjährige Mindestverpflichtungszeit (MVZ) im THW aus. Ihr Austritt aus dem THW ist mit Konsequenzen hinsichtlich ihrer Person als Bürger der BRD verbunden. Sie werden dem Kreiswehrrersatzamt zurückgemeldet und verpflichtet, ihren Wehr- oder Zivildienst zu absolvieren. Damit befinden sich diese Personen *indirekt* in einem anderen Helferstatus als

jene, die nicht ihre MVZ absolvieren. Es wird davon ausgegangen, dass die freigestellten Helfer, die als *Gruppe der Freigestellten* bezeichnet werden sollen,⁶⁴ bezüglich des THW andere Pläne für ihre Zukunft haben. Außerdem zeigt sich bei diesen Personen verstärkt ein Bindungsproblem, da ein relativ hoher Anteil der Freigestellten, nach Ablauf der MVZ, das THW verlässt. Ihre Mitgliedschaft ist nicht primär als Freizeitgestaltung ausgelegt. Auf der anderen Seite stehen jene Personen, die ihre Aufgaben im THW in ihrer Freizeit freiwillig ausüben und jederzeit die Möglichkeit dazu haben, das THW zu verlassen, also all jene Personen, die nicht vom Wehr- und Zivildienst freigestellt sind. Diese Gruppe soll – trotz der begrifflichen Unzulänglichkeiten⁶⁵ – als die *Gruppe der Freiwilligen* bezeichnet werden. Nun kann die Frage danach gestellt werden, ob die Gruppenzugehörigkeit der Mitglieder einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen *Gesamtzufriedenheit* und *Motivation für die Zukunft* hat.

Im statistischen Sinne handelt es sich bei der Gruppenzugehörigkeit um eine *Moderatorvariable*, einer Variablen also, die den Einfluss einer UV auf eine AV verändert.⁶⁶ Angenommen wird, dass der Einfluss der *Gesamtzufriedenheit* auf die *Motivation für die Zukunft* bei Helfern, die im THW derzeit ihre MVZ ausüben, geringer ist als bei Helfer/innen, die zur *Gruppe der Freiwilligen* gehören. Zur empirischen Überprüfung dieser Vermutung wird eine Nullhypothese unterstellt: *Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freigestellten gezählt werden, ist der Grad der Motivation für die Zukunft nicht vom Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig.* Außerdem wird eine Moderation durch die *Gruppe der Freiwilligen* überprüft, in dem die Hypothese unterstellt wird: *Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freiwilligen gezählt werden, ist der Grad der Motivation für die Zukunft von dem Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig.*

⁶⁴ Festgehalten werden muss, dass es sich hier nicht um *Gruppen* im soziologischen Sprachgebrauch, sondern um soziale Kategorien handelt. Diesen Personenkreisen soll nicht unterstellt werden, dass sie ein Zusammengehörigkeitsgefühl, eine gemeinsame Sprache oder gemeinsame Wertvorstellungen haben. Außerdem wird nicht davon ausgegangen, dass es gruppenspezifische Normen oder eine klar strukturiertes Positiongefüge innerhalb dieser Gruppen gibt. *Gruppe* soll hier im Alltagssprachlichen Sinne verstanden werden, als eine Mehrzahl von Menschen mit gemeinsamen Merkmalen, vgl. Hillmann 1994: 310f.

⁶⁵ An dieser Stelle könnte darüber diskutiert werden, inwiefern diese Gruppe *freiwillig* im THW tätig ist, wohingegen die *Gruppe der Freigestellten* etwa *nicht* freiwillig Mitglied ist. Diese *semantische* Diskussion kann an dieser Stelle nicht geführt werden, es soll nur soviel festgehalten werden: Beide Gruppen sind zwar freiwillig im THW tätig und haben dort auch die gleichen Rechte und Pflichten. Die Konsequenzen und Sanktionen, die mit einem Austritt aus der Organisation verbunden sind, unterscheiden sich jedoch insoweit, als das die *Gruppe der Freigestellten* mit negativen Sanktionen zu rechnen hat, durch die ihr weiteres Leben maßgeblich beeinflusst wird (Rückmeldung und das Kreiswehersatzamt). Dies lässt die Situation der *Freigestellten* „weniger freiwillig“ als die der restlichen Mitglieder werden.

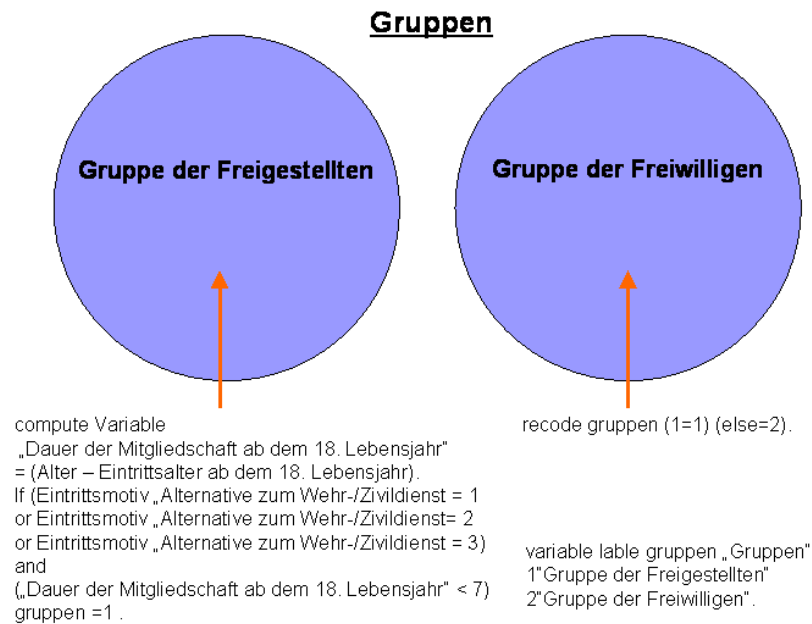
⁶⁶ Ein Beispiel hierfür wäre z.B. der Straßenlärm oder das Alter der Personen, der/das die Wirkung von Schlafmitteln auf die Schlafdauer beeinflusst, vgl. Bortz/Döring 2002: 7.

Im Erhebungsinstrument, das aufgrund einer anderen Fragestellung konzipiert wurde, sind die Mitglieder nicht danach gefragt worden, ob sie sich derzeit als vom Wehr- und Zivildienst freigestellt in der MVZ befinden. Daher muss die *Gruppe der Freigestellten* über Umwege ermittelt werden: In Frage 6 wurden die Mitglieder nach ihren Motiven für die Mitwirkung im THW gefragt. Frage 6i spezifiziert: „*Eine Alternative zum Wehr- oder Zivildienst zu haben*“. Bei jenen, die sich bei dieser Frage bei 1 („auf jeden Fall“) 2 oder 3 eingeordnet haben, wird unterstellt, dass sie aufgrund der Freistellung von Wehr- und Zivildienst in das THW eingetreten sind. Fernerhin sollen zur *Gruppe der Freigestellten* nur jene zählen, die derzeit ihre MVZ im THW absolvieren, da der Mitgliedschaft jener Personen, die diese Zeit überschritten haben und weiterhin als Helfer im THW tätig sind, andere Motive für ihre derzeitige und zukünftige Beteiligung im THW unterstellt werden müssen. In Frage 21 wurden die Mitglieder gebeten, ihr Lebensalter anzugeben („*Wie alt sind Sie?*“). Frage 14 beschäftigt sich mit dem Eintrittsalter der Person („*In welchem Alter sind Sie in das THW eingetreten (einschl. Jugendgruppe)?*“). Durch eine Subtraktion beider Variablen können diejenigen Mitglieder herausgefiltert werden, die – vom Zeitpunkt der Volljährigkeit gerechnet - seit weniger als sieben Jahren im THW tätig (die MVZ beträgt sechs Jahre) und älter als 17 Jahre (Männer sind ab dem 18. Lebensjahr wehrpflichtig) sind.⁶⁷ Das Kriterium für die Gruppierung zur *Gruppe der Freigestellten* ist sodann die Zustimmung zum Motiv der Freistellung, die Volljährigkeit und eine Mitgliedschaft von weniger als sieben Jahren nach Beendigung des 17. Lebensjahres.

Die *Gruppe der Freiwilligen* kann durch ein Ausschlusskriterium definiert werden: All jene THW-Mitglieder, die nicht zur *Gruppe der Freigestellten* zählen, gehören zur *Gruppe der Freiwilligen*.

⁶⁷ Die weiblichen Mitglieder, auf die diese Kriterien zutreffen (2 Personen) werden zu der *Gruppe der Freiwilligen* gezählt, da sie offiziell nicht zu den *Freigestellten* gehören können, weil es keine Wehrpflicht für Frauen gibt.

Abb. 9: Gruppen



Um einen Moderationseffekt durch die so erstellte Variable überprüfen zu können, wird der Datensatz differenziert nach den beiden Gruppen ausgewertet. Der Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Motivation kann somit für die *freigestellten* und für die *freiwilligen* THW-Mitglieder berechnet werden, um feststellen zu können, ob sich die für die Gesamtmitgliederzahl beobachteten Zusammenhänge unter Einfluss der Gruppenzugehörigkeitsvariablen verändern.

5.3 Zusammenfassung

In der folgenden Sekundäranalyse zur Zufriedenheit und Motivation der THW-Mitglieder, soll der Versuch unternommen werden, zu überprüfen, ob ein Zusammenhang zwischen der *Gesamtzufriedenheit* der Mitglieder und ihrer *Motivation für die Zukunft* besteht. Außerdem wird überprüft, ob ein solcher Zusammenhang durch die Zugehörigkeit der Mitglieder zu einer der zwei analytisch differenzierten Gruppen moderiert wird.

Fragestellungen:

1. Besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen THW-Mitglieder und ihrer Motivation für die Zukunft?
2. Wird dieser Zusammenhang durch die unterschiedlichen Gruppenstatus (Freistellung, Freiwilligkeit) der THW-Mitglieder moderiert?

Prämissen:

- Die *Gesamtzufriedenheit* der THW-Mitglieder ergibt sich aus der subjektiven Passung zwischen den einzelnen Gesichtspunkten der *sozialen, freizeitspezifischen* und *technisch-fachlichen Aspekte* der *Eintrittsmotive* und der *aktuellen Zufriedenheit* der Mitglieder.
- Die Passung zwischen *Eintrittsmotiven* und *aktueller Zufriedenheit* nimmt zu, wenn die Diskrepanz zwischen diesen abnimmt (*Konfirmation*).
- Die *Gesamtzufriedenheit* der THW-Mitglieder ist umso höher, je stärker der *Fit-Wert* von *Eintrittsmotiven* und *aktueller Zufriedenheit* gegen $\{+6\}$ (*positive Diskonfirmation*) geht.
- Die *Unzufriedenheit der Mitglieder* ist umso höher, je stärker der *Fit-Wert* gegen $\{-6\}$ (*negative Diskonfirmation*) geht; die *Unzufriedenheit* wird um so schwächer, je stärker der *Fit-Wert* gegen 0 (*Konfirmation*) geht.
- Das Skalenniveau der einzelnen Items zu *Eintrittsmotiven*, *Zufriedenheit* und *Motivation* wird als metrisch vorausgesetzt. Damit können auch die *Fit-Werte* der *Gesamtzufriedenheit* als metrische Variablen interpretiert werden.
- Die *Gesamtzufriedenheit* der THW-Mitglieder ist die *unabhängige Variable* der Untersuchung.
- Die *Motivation* der THW-Mitglieder *für die Zukunft* ist die *abhängige Variable* der Untersuchung.
- Die Gruppenzugehörigkeit der Mitglieder zur *Gruppe der Freiwilligen* bzw. zur *Gruppe der Freigestellten* ist die *Moderatorvariable* der Untersuchung.

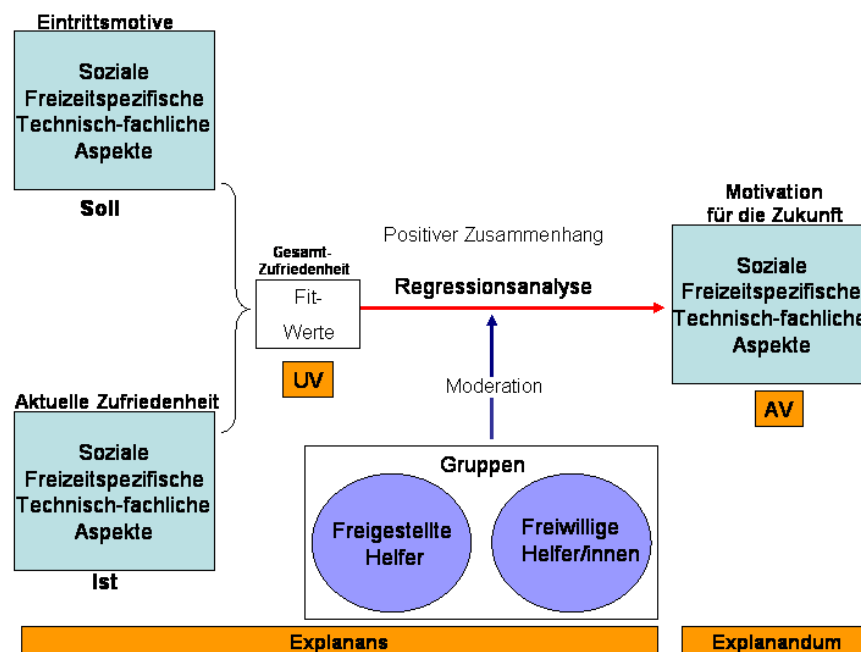
Hypothesen:

- H1: Je höher die Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen Organisationsmitglieder in einem Aspekt, desto höher ist die Motivation der Mitglieder für ihr zukünftiges Engagement im THW gegenüber diesem.
- H2: Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freigestellten zählen, ist der Grad der Motivation für die Zukunft nicht vom Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig.
- H3: Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freiwilligen zählen, ist der Grad der Motivation für die Zukunft vom Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig.
- H4: Der Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft wird durch die Gruppenzugehörigkeit der Mitglieder moderiert.

Vorgehensweise:

Abbildung 10 skizziert die oben dargestellte Vorgehensweise der folgenden empirischen Untersuchung noch einmal zusammenfassend.

Abb. 10: Vorgehensweise der Untersuchung



6. EMPIRISCHE ANALYSE

Auf Grundlage des in Kapitel 5 aufgestellten und erläuterten Untersuchungsmodells und der damit verbundenen Hypothesen soll der zugrunde liegende Datensatz der „Mitgliederbefragung zur Förderung von Führungskräften“ im THW analysiert werden. Gefragt wird, ob die Motivation der ehrenamtlichen THW-Mitglieder für die Zukunft von deren Zufriedenheit mit den einzelnen Aspekten im THW abhängig ist.

Der empirischen Analyse werden in Kapitel 6.1 zunächst die Kennzeichen der Stichprobe vorangestellt. Kapitel 6.2 widmet sich sodann der Analyse des vermuteten Zusammenhangs. Hierzu wird zunächst die Gesamtzufriedenheit der Mitglieder gemäß der P-E-Fit-Theorie berechnet (6.2.1). Die Ergebnisse werden dann als Grundlage benutzt, um anhand linearer Zusammenhangsanalysen feststellen zu können, ob der Grad der Motivation für die Zukunft durch den Grad der Gesamtzufriedenheit beeinflusst wird (6.2.2). Alle Berechnungen werden zunächst für die Gesamtstichprobe und anschließend für die definierten Teilstichproben *Gruppe der Freigestellten* und *Gruppe der Freiwilligen* durchgeführt. Anhand der Ergebnisse sollen die in Kapitel 5 aufgestellten Hypothesen überprüft werden.

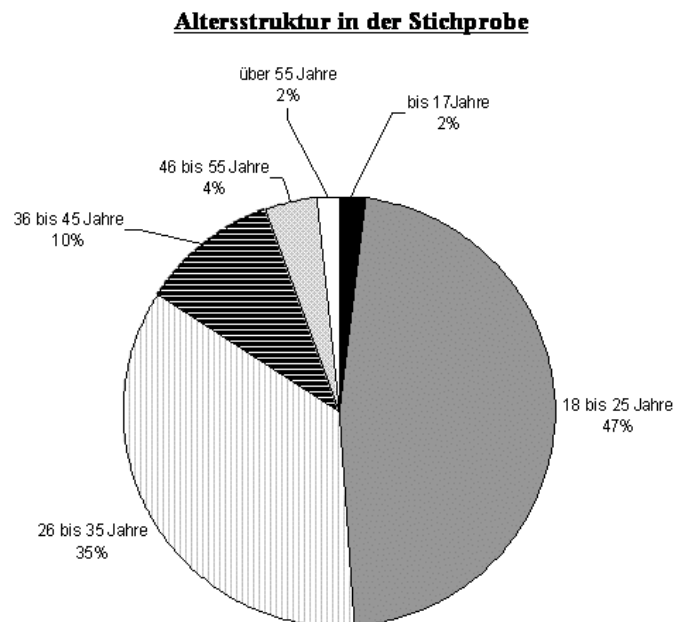
6.1 Kennzeichen der Stichprobe

Die im Dezember 2002 und Januar 2003 durchgeführte „Mitgliederbefragung zur Förderung von Führungskräften“ erfolgte auf Grundlage eines schriftlichen Erhebungsverfahrens.⁶⁸ An die ehrenamtlichen Mitglieder des THW-Länderverbandes HE/RP/SL wurde ein standardisierter Fragebogen ausgegeben, der insgesamt 68 geschlossene Fragen zu den vier Dimensionen *Soziodemographische Merkmale, Struktur des THW, Zufriedenheit mit der Aus- und Weiterbildung im THW, Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Engagement im THW* und *Motive, Zufriedenheit und Motivation der THW-Mitglieder* umfasst (vgl. Oesterling/Reinfeldt 2003: 3f.).

Als Grundgesamtheit wurde die Anzahl aller ehrenamtlichen Mitglieder der THW-Ortsverbände im Länderverband HE/RP/SL definiert. Aus dieser wurde eine mehrstufige, gewichtete Klumpenstichprobe gezogen. Zunächst wurde der Länderverband HE/RP/SL nach den drei Bundesländern getrennt. In einer zweiten Stufe wurden aus den drei Bundesländern „Klumpen“ proportional zu Anteil und Stärke der Ortsverbände in den Bundesländern ausgewählt.⁶⁸ Im Dezember 2002 wurden dann 600 Fragebögen an die ehrenamtlichen Mitglieder der so ermittelten Ortsverbände ausgegeben. Mit 395 Fragebögen, die zurückgesendet wurden, beträgt die Rücklaufquote 66% (vgl. Oesterling/Reinfeldt 2003: 4f.).

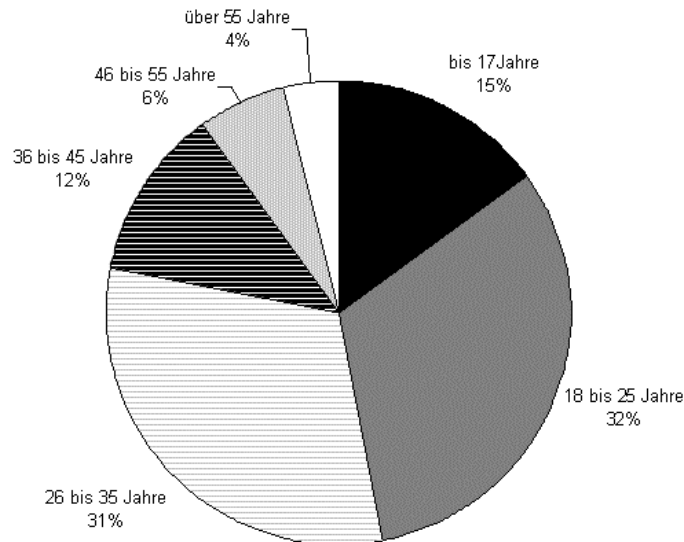
Die Untersuchungspopulation setzt sich aus überwiegend jungen, ungebundenen Mitgliedern zusammen, von denen der Großteil deutscher Staatsangehörigkeit (lediglich eine der befragten Personen war nicht deutsch) und männlichen Geschlechts (95%) ist.

Abb. 11: Altersstruktur der ehrenamtlichen THW-Mitglieder



⁶⁸ Im Rahmen meiner Tätigkeit am ZQ, das neben der Durchführung von Evaluation in Fächern und Fachbereichen der Universität auch externe Aufträge zur Evaluation annimmt, hatte ich gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ZQ die Gelegenheit, diese Befragung durchzuführen.

⁶⁹ Die ausgewählten Ortsverbände waren: Bad Homburg, Eschwege, Hünfeld, Limburg, Michelstadt, Steinau (Hessen), Bad Kreuznach, Frankenthal, Sinzig, Speyer, Wittich (Rheinland-Pfalz), Heusweiler / Riegelsberg, Saarwellingen, Spiesen-Elversberg (Saarland). Zum Stichprobenverfahren vgl. ausführlicher: Diekmann 2000: 336.

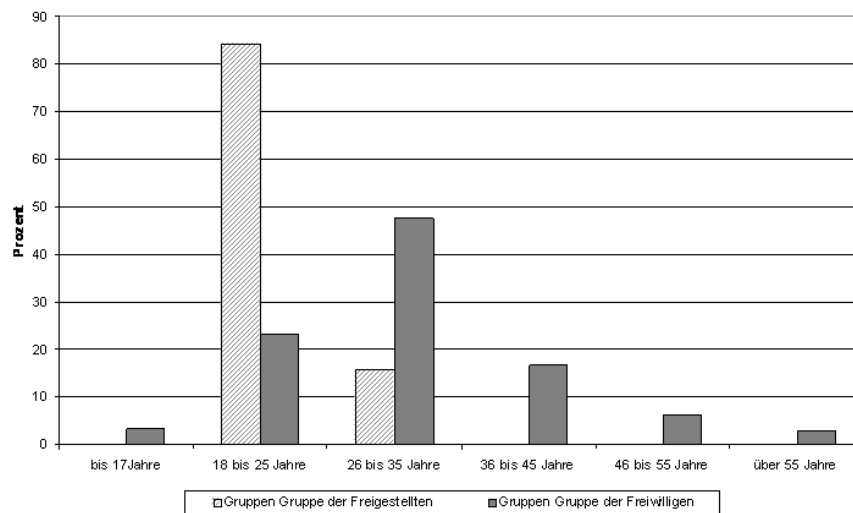
Altersstruktur im THW insgesamt

Die Ergebnisse der Stichprobe spiegeln die Altersstruktur im THW zwar nicht eindeutig wieder, jedoch entspricht der Anteil jener Mitglieder, die jünger als 36 Jahre sind (84%) etwa dem im THW bundesweit (78%), so dass sich doch ein ähnliches Bild zeigt (vgl. Abb. 11).⁷⁰

Knapp zwei Drittel der Befragten (63%) geben an, in das THW eingetreten zu sein, weil es eine Alternative zum Wehr- und Zivildienst darstellt. Über ein Drittel der Befragten (34%, n=133) üben derzeit noch ihre MVZ aus.⁷¹ Durch die Möglichkeit der Freistellung von Wehr- und Zivildienst im THW kann unter anderem das durchschnittliche Eintrittsalter von 18 Jahren erklärt werden. Im Alter von über 30 Jahren tritt nur noch ein sehr geringer Anteil in das THW ein (5%). Betrachtet man die Altersverteilung insgesamt, bei der die über 40-jährigen nur ein Zehntel der Befragten ausmachen, so bedeutet dies, dass ein vermutlich großer Anteil der Mitglieder das THW mit Beginn der mittleren Lebensjahre verlässt. Ein Grund hierfür könnte sein, dass die vom Wehr- und Zivildienst freigestellten Helfer nach Beendigung ihrer MVZ nicht mehr zu einem Verbleib in der Mitgliedschaft motiviert werden können. Diese Vermutung wird durch die Erkenntnisse über die Dauer der Mitgliedschaft gestützt, die durchschnittlich zehn Jahre beträgt (vgl. Abb. 12).

⁷⁰ Eine annähernde Vergleichbarkeit mit der Population in der Grundgesamtheit ist nach Diekmann für die Prüfung einer Zusammenhangshypothese vollkommen ausreichend, vgl. Diekmann 2000: 369.

Abb. 12: Altersstruktur der ehrenamtlichen THW-Mitglieder – differenziert nach Freigestellten und Freiwilligen

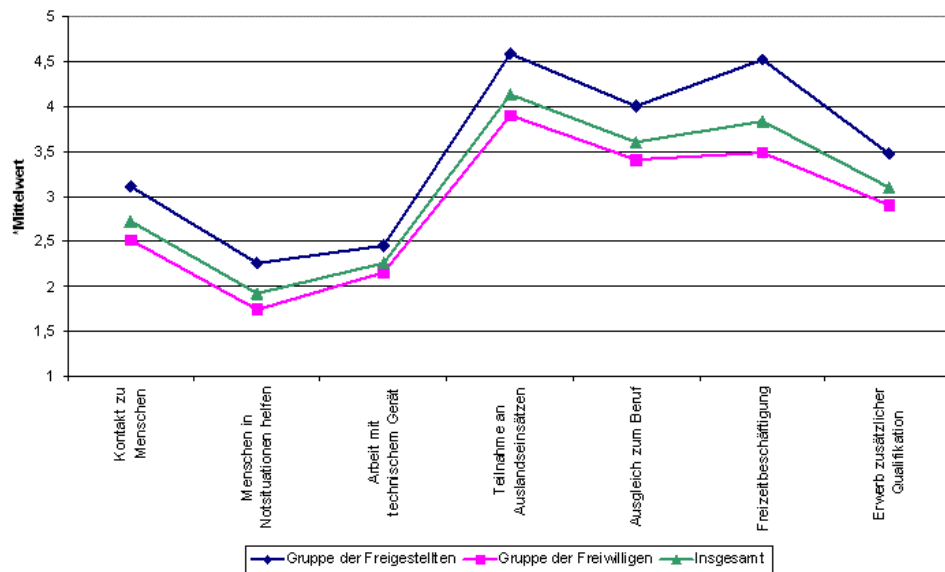


Die Möglichkeiten, *Menschen in Notsituationen zu helfen* (77%)⁷², die *Arbeit mit technischem Gerät* (68%) und der *Kontakt zu Menschen* (51%) waren ausschlaggebende Motive für den Eintritt der Ehrenamtlichen in das THW. Eher unwichtige Kriterien waren *eine Beschäftigung in der Freizeit zu haben* (34%) und die *Möglichkeit, an Auslandseinsätzen teilzunehmen* (26%). Dies gilt sowohl für die *Gruppe der Freigestellten* (n=262) als auch für die *Gruppe der Freiwilligen*. Allerdings spielen all diese *Eintrittsmotive* für die *Freigestellten* eine weniger starke Rolle, als für die *Freiwilligen*. Auch der Mittelwertvergleich (vgl. Abb. 13) zeigt, dass zwischen der Bewertung der einzelnen Aspekte durch die *Freiwilligen* und die *Freigestellten* ein erheblicher Unterschied besteht. Während beispielsweise die durchschnittliche Zustimmung der *Freiwilligen* zu dem Motiv *Kontakt zu Menschen* bei 2,5 liegt, geben die *Freigestellten* durchschnittlich 3,1 an. Der geringste Unterschied in der Bewertung der einzelnen Aspekte durch die Gruppenmitglieder zeigt sich bei der *Möglichkeit, mit technischem Gerät zu arbeiten*, hier beträgt die Differenz zwischen den zwei Gruppen allerdings noch 0,3.

⁷¹ Der bundesweite Anteil aktiver Mitglieder in der MVZ liegt bei 45%, vgl. Technisches Hilfswerk 2003b, S. 38.

⁷² Die Werte 1 und 2 der sieben-Skala (1 „auf jeden Fall“, 7 „auf gar keinen Fall“) wurden jeweils als starke Zustimmung interpretiert.

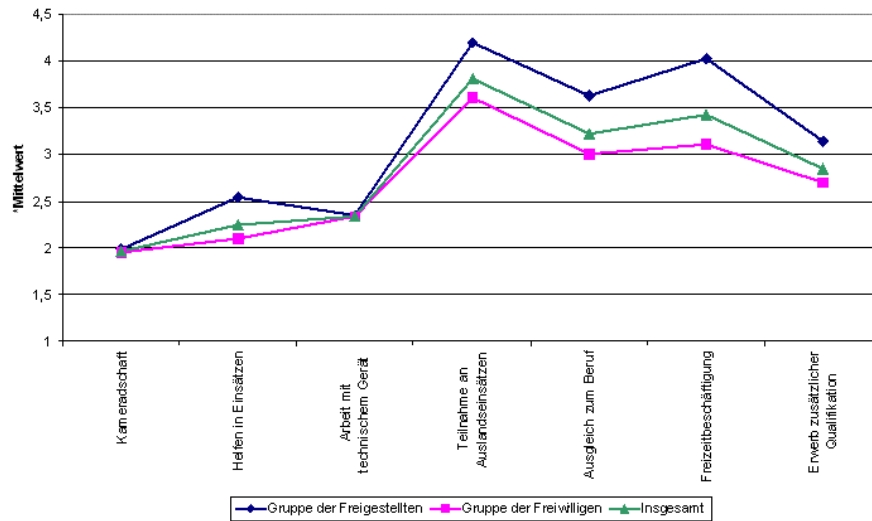
Abb. 13: Eintrittsmotive der ehrenamtlichen Mitglieder



*Skala: 1 = auf jeden Fall; 7 = auf gar keinen Fall

Gleiches gilt für die *aktuelle Zufriedenheit* der ehrenamtlichen Mitglieder im THW. Insgesamt kann festgestellt werden, dass diese mit der *Kameradschaft* (74%), *dem Helfen in Einsätzen* (68%) und der *Arbeit mit technischem Gerät* (64%) am zufriedensten sind. Mit den Aspekten *eine Beschäftigung in der Freizeit zu haben* (39%) sowie der *Möglichkeit, an Auslandseinsätzen teilzunehmen* (28%) sind die Befragten am wenigsten zufrieden. Vergleicht man die durchschnittlichen Angaben der beiden Mitgliedergruppen, so kann auch hier wieder (ausgenommen die Aspekte *Kameradschaft* und *Arbeit mit technischem Gerät*) eine deutlich negativere Bewertung durch die *Freigestellten* festgestellt werden (vgl. Abb. 14).

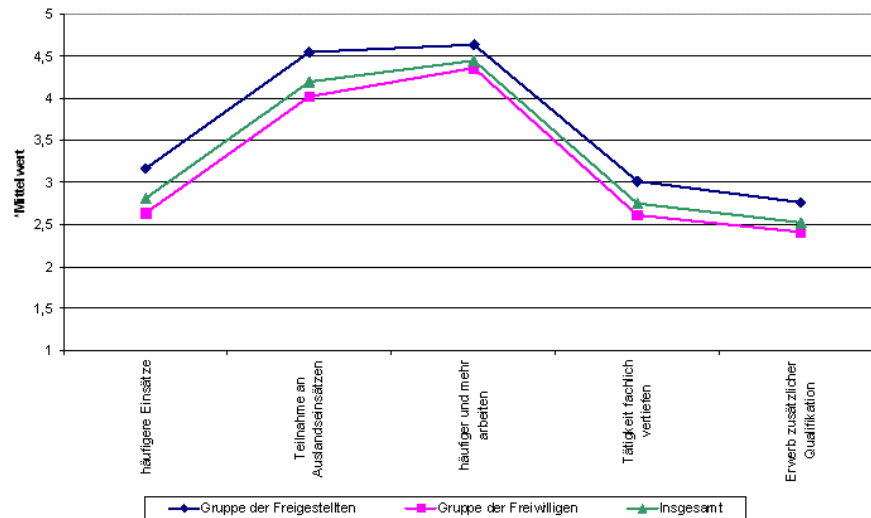
Abb. 14: Aktuelle Zufriedenheit der ehrenamtlichen Mitglieder



*Skala: 1 = sehr zufrieden; 7 = sehr unzufrieden

Dieses Muster ist auch bei der *Motivation* der Befragten für ihr zukünftiges Engagement im THW zu erkennen. Auch hier setzt sich die negativere Bewertung durch die *Freigestellten* fort. Am meisten möchten die Befragten in Zukunft *zusätzliche Qualifikationen erwerben* (63%), ihre *Tätigkeit fachlich vertiefen* (53%) und *häufiger an Einsätzen teilnehmen* (50%). *An Auslandseinsätzen teilnehmen* sowie *häufiger und mehr arbeiten* ist nur für einen sehr geringen Anteil von Relevanz bzw. wünschenswert. Diese Aspekte werden durchschnittlich bei 2,8 bzw. 4,2 eingestuft (vgl. Abb. 15).

Abb. 15: Motivation der ehrenamtlichen Mitglieder für die Zukunft



*Skala: 1 = stimme voll und ganz zu; 7 = stimme überhaupt nicht zu

Betrachtet man die Verhältnisse zwischen den *Eintrittsmotiven*, der *aktuellen Zufriedenheit* und der *Motivation für die Zukunft* insgesamt, so zeigt sich hier bereits, dass die Mitglieder mit jenen Aspekten, die für sie ein Motiv dargestellt haben, sich aktiv im THW zu engagieren, am zufriedensten und dort auch bereit sind, sich in Zukunft zu engagieren. Um die Zusammenhänge zwischen den Variablen prüfen zu können, wird eine Korrelationsanalyse vollzogen, die zeigt, ob sich bereits auf bivariater Ebene Zusammenhänge nachweisen lassen.

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen den *Eintrittsmotiven* und der *Motivation für die Zukunft* bei den beiden Gruppen, kann festgestellt werden, dass bei fast allen Aspekten eine positive lineare Beziehung der Variablen untereinander existiert.⁷³ Zwar liegt zwischen den Aspekten kein strenger Zusammenhang vor, teilweise lassen sich jedoch moderate positive Beziehungen finden.⁷⁴ Die stärksten Zusammenhänge lassen sich bei beiden

⁷³ „In einer Korrelationsanalyse (...) wird von einer Symmetrie der Variablen ausgegangen, d.h. wir nehmen keine Spezifizierung der zueinander in Beziehung gesetzten Variablen in eine unabhängige und in eine abhängige Variable an“, Dreier 1994: 247. „Der Koeffizient r kann [dementsprechend] am ehesten als ein Maß betrachtet werden, das den dynamischen Aspekt einer Beziehung misst und über den Grad informiert, in dem eine Veränderung der einen Variablen mit einer Veränderung der anderen Variablen einhergeht“, Benninghaus 1998: 222.

⁷⁴ Grundsätzlich kann der Korrelationskoeffizient Pearsons r Werte im Bereich zwischen {-1} und {+1} annehmen. Nach Dreier besteht bei {+1} eine perfekte positive lineare Beziehung und bei {-1} eine perfekte

Gruppen zwischen dem *Eintrittsmotiv* und der *Motivation für die Zukunft* bzgl. des *Erwerbs zusätzlicher Qualifikationen* sowie den jeweiligen Aspekten bzgl. der *Teilnahme an Auslandseinsätzen* nachweisen.⁷⁵ Hier könnte beispielsweise interpretiert werden: Je stärker das Motiv des *Erwerbs einer zusätzlichen Qualifikation* für den Eintritt in das THW war, desto stärker ist der Wunsch, in Zukunft *zusätzliche Qualifikationen zu erwerben*. Der Großteil der Variablen korreliert auf einem Signifikanzniveau von 0,01 .

An dieser Stelle kann also schon ein Einfluss der Zufriedenheit auf die Motivation erahnt werden. Beispielsweise werden sowohl die *Eintrittsmotive* als auch die *aktuelle Zufriedenheit* mit dem *Kontakt zu Menschen (Kameradschaft) und der Möglichkeit, Menschen in Notsituationen zu helfen (Helfen in Einsätzen)* vergleichsweise hoch bewertet. Der *Motivation, in Zukunft häufiger an Einsätzen teilzunehmen* wird ebenfalls relativ stark zugestimmt. Hinsichtlich der Bewertung der übrigen Gesichtspunkte zeigt sich eine relativ hohe Bewertung der *sozialen Aspekte* im THW insgesamt. Die *freizeitspezifischen Aspekte* werden hingegen relativ schwach bewertet. Die Bewertung hinsichtlich der *technisch-fachlichen Aspekte* fällt mittelmäßig aus.

6.2 Zufriedenheit und Motivation der ehrenamtlichen THW-Mitglieder

Die auf Grundlage der Korrelationsanalyse festgestellten bivariaten Zusammenhänge zwischen den *Eintrittsmotiven*, der *aktuellen Zufriedenheit* und der *Motivation* der Mitglieder *für die Zukunft* sollen im Folgenden auf ihre Richtung überprüft werden. Gefragt wird, ob der Grad der *Motivation* der Mitglieder von dem Grad ihrer *Gesamtzufriedenheit* abhängig ist. Als statistisches Instrument zur Feststellung eines solchen gerichteten Zusammenhangs wird die lineare multivariate Regressionsanalyse verwendet. Zunächst wird die *Gesamtzufriedenheit* der Mitglieder über die Berechnung von Fit-Werten ermittelt (Abschnitt 6.2.1). In einem ersten Schritt soll dann der Einfluss der *Gesamtzufriedenheit* aller Mitglieder auf deren *Motivation für die Zukunft* überprüft werden (Abschnitt 6.2.2.1). Anschließend wird die gleiche Prozedur für die jeweiligen Mitgliedergruppen wiederholt, um so feststellen zu können, inwiefern ein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen durch die

negative Beziehung. $\{\pm 0,8\}$ wird als strenge, $\{\pm 0,6\}$ als moderate und $\{\pm 0,3\}$ als schwache Beziehung interpretiert. Tritt der Wert $\{0,0\}$ auf, so besteht keine Beziehung, vgl. Dreier 1994: 253.

Zugehörigkeit der Mitglieder zu einer der beiden Gruppen beeinflusst wird (Abschnitt 6.2.2.2 und 6.2.2.3).

6.2.1 Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen THW-Mitglieder

Zum Zwecke der Ermittlung der Gesamtzufriedenheit werden die Fit-Werte aus der *aktuellen Zufriedenheit* und den *Eintrittsmotiven*, wie in Kapitel 5 beschrieben, berechnet. Gefragt wird, inwieweit die subjektiv empfundene Wirklichkeit im THW mit den subjektiven Erwartungen bzgl. der einzelnen Gesichtspunkte übereinstimmt. Hierfür wurden die einzelnen Werte als negative Diskonfirmation, Konfirmation und positive Diskonfirmation aufgefasst.⁷⁶ Die *Gesamtzufriedenheit*, die sich auf Item-Ebene ergibt, wird den einzelnen Aspekten (*soziale, freizeitspezifische und technisch-fachliche Aspekte*) zugeordnet. Auf Grundlage der gesamten Stichprobe wird dann zunächst die *Gesamtzufriedenheit* der Mitglieder bezüglich der drei Aspekte beschrieben. Anschließend werden die Ergebnisse differenziert nach den Mitgliedergruppen *Freigestellte* und *Freiwillige* dargestellt. In einem Vergleich der jeweiligen Bewertungen durch die Gesamtzahl der Mitglieder, der *Gruppe der Freigestellten* und der *Gruppe der Freiwilligen* sollen abschließend die Differenzen hervorgehoben werden.

6.2.1.1 Gesamtzufriedenheit aller Mitglieder

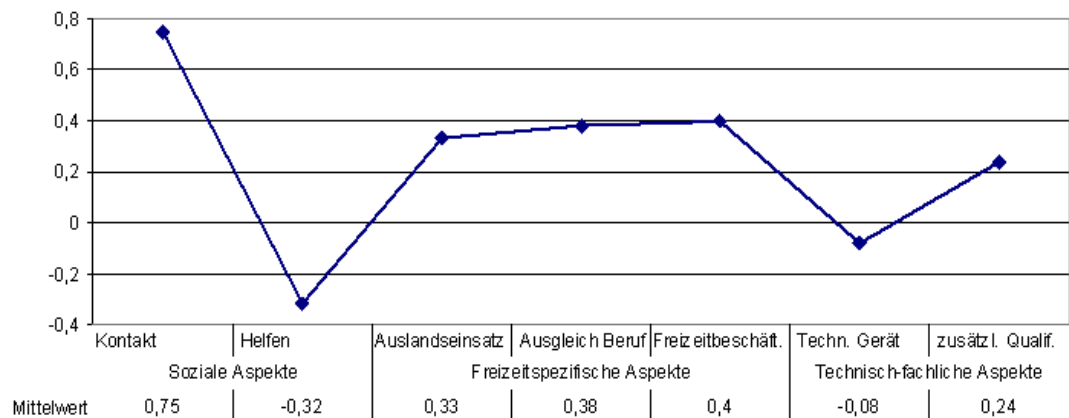
Je stärker die *aktuelle Zufriedenheit* von den *Eintrittsmotiven* der Ehrenamtlichen differiert, desto stärker geht der Fit-Wert gegen $\{-6\}$ bzw. $\{+6\}$. Berechnet für alle ehrenamtlichen THW-Mitglieder zeigt der Mittelwertvergleich auf Item-Ebene, dass die Diskonfirmation der Mitglieder ziemlich niedrig ist. Die Werte gruppieren sich alle relativ eng um den Nullpunkt und überschreiten den Wert 1 weder auf Seiten der positiven noch auf Seiten der negativen Diskonfirmation. Insgesamt kann also von einer hohen Gesamtzufriedenheit

⁷⁵ Korrelation nach Pearson: *Gruppe der Freigestellten*: Frage 6h und 8g: $r=0,545$; 6d und 8d: $r=0,776$; 7h und 8g: $r=0,502$; 7d und 8d: $r=0,458$; *Gruppe der Freiwilligen*: Frage 6h und 8g: $r=0,429$; 6d und 8d: $r=0,711$; 7h und 8g: $r=0,397$; 7d und 8d: $r=0,414$ (jeweils auf einem Signifikanzniveau von 0,01).

⁷⁶ Alle Werte, die kleiner als 0 sind, werden als negative Diskonfirmation interpretiert, alle Werte, die größer als 0 sind als positive Diskonfirmation und lediglich der Wert 0 drückt Konfirmation aus.

der Mitglieder gesprochen werden (vgl. Abb. 16). Die Standardabweichung vom Mittelwert liegt dabei zwischen 1,3 und 1,9.⁷⁷

Abb. 16: Gesamtzufriedenheit aller Mitglieder – Mittelwertvergleich



*Skala: +6 = positive Diskonfirmation, 0 = Konfirmation, -6 = negative Diskonfirmation

Die Bewertungen der einzelnen Gesichtspunkte in den Kategorien *soziale Aspekte* und *technisch-fachliche Aspekte* fallen sehr unterschiedlich aus (vgl. Abb. 16). Beim *sozialen Aspekt Kontakt* kann von einer leicht positiven Diskonfirmation gesprochen werden. Die Mitglieder sind also zufriedener mit den sozialen Kontakten, die sie im THW erhalten (Kameradschaft), als sie eigentlich erwartet oder gewünscht haben. Beim Aspekt *Helfen* ist das Gegenteil der Fall. Hier kann von einer leicht negativen Diskonfirmation der Mitglieder gesprochen werden. Ihre Erwartungen bezüglich der Möglichkeit, die sich im THW bietet, anderen Menschen zu helfen, war größer als die Erfüllung dieses Bedürfnisses in der Realität. Die Mitglieder haben weniger Gelegenheit zur Hilfe gegenüber Dritten, als sie dies wünschen.

Auch die Bewertungen innerhalb der Kategorie *technisch-fachliche Aspekte* differieren vergleichsweise stark. Die Gesamtzufriedenheit mit der *Arbeit mit technischem Gerät* ist mit einem Mittelwert von $-0,08$ nahezu perfekt. Die Zufriedenheit mit dem *Erwerb zusätzlicher Qualifikationen* im THW zeigt leicht positive Diskonfirmation, was bedeutet, dass die Mitglieder diesen Gesichtspunkt in der Realität stärker erfüllt sehen als erwartet.

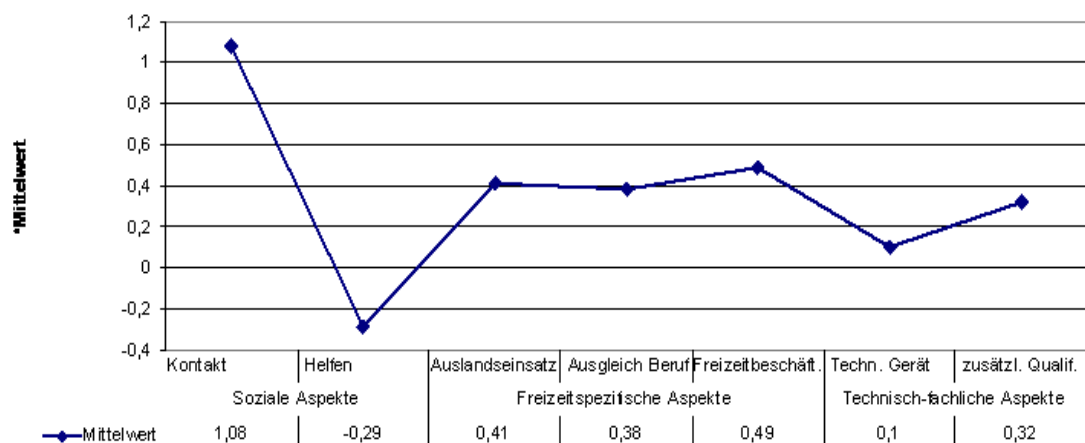
⁷⁷ Entsprechend nimmt die Varianz Werte zwischen 1,8 und 3,7 an.

Die *freizeitspezifischen Aspekte* im THW werden im Gegensatz mit einer Abweichung von 0,07 nahezu gleich bewertet. Die Zufriedenheit damit, im THW die *Möglichkeit* zu haben, *an Auslandseinsätzen teilzunehmen*, einen *Ausgleich zum Beruf* und eine *Freizeitbeschäftigung* zu haben, liegt zwischen 0,33 und 0,44. Auch hier kann daher von einer positiven Diskonfirmation bzw. nahezu von einer Konfirmation gesprochen werden.

6.2.1.2 Gesamtzufriedenheit der Gruppe der Freigestellten

Der Mittelwertvergleich der *Gesamtzufriedenheit* der *freigestellten* THW-Mitglieder auf Item-Ebene zeigt eine grundsätzlich positive Diskonfirmation. Mit Ausnahme des Gesichtspunktes *Helfen* war die Erwartung der *Freigestellten* an ihr Engagement im THW niedriger als die Erfüllung in der Realität. Die Mittelwerte der einzelnen Items gruppieren zwischen 1,08 und -0,29 relativ nahe um den Nullpunkt, die Konfirmation zwischen *Eintrittsmotiven* und *aktueller Zufriedenheit* ausdrückt (vgl. Abb. 17). Die Standardabweichung vom Mittelwert liegt zwischen 1,2 und 2,0.⁷⁸

Abb. 17: Gesamtzufriedenheit der Gruppe der Freigestellten – Mittelwertvergleich



*Skala: +6 = positive Diskonfirmation, 0= Konfirmation, -6 = negative Diskonfirmation

Wie bereits in der Gesamtbetrachtung zeigt sich auch hier eine relativ starke Differenz zwischen den beiden *sozialen Aspekten* *Kontakt* und *Helfen*. Der Gesichtspunkt *Kontakt* weist die stärkste Diskonfirmation in der *Gesamtzufriedenheit* auf. Die *freigestellten* Mitglieder sind

⁷⁸ Entsprechend nimmt die Varianz Werte zwischen 1,5 und 4,1 an.

mit den *sozialen Kontakten* im THW deutlich zufriedener, als von ihnen bei Eintritt erwartet. Dem *sozialen Aspekt Helfen* wird hingegen in Wirklichkeit weniger Rechnung getragen als erwartet. Hier zeigt sich eine leicht negative Diskonfirmation.

Bei der Bewertung der *Gesamtzufriedenheit* mit den *technisch-fachlichen Aspekten* im THW zeigen sich außerdem leichte Differenzen zwischen den einzelnen Gesichtspunkten. Die Zufriedenheit mit der *Möglichkeit, mit technischem Gerät zu arbeiten*, liegt in der *Gruppe der Freigestellten* mit 0,1 dem Nullpunkt am nächsten. Hier entspricht die Erwartung der Mitglieder in etwa der Erfüllung in der Realität. Die Zufriedenheit mit der *Möglichkeit, eine zusätzliche Qualifikation zu erwerben*, ist dagegen etwas höher. Mit einem Mittelwert von 0,32 bewerten die *freigestellten* Mitglieder diesen Aspekt in der Erfüllung leicht positiver, als von ihnen erwartet oder erwünscht.

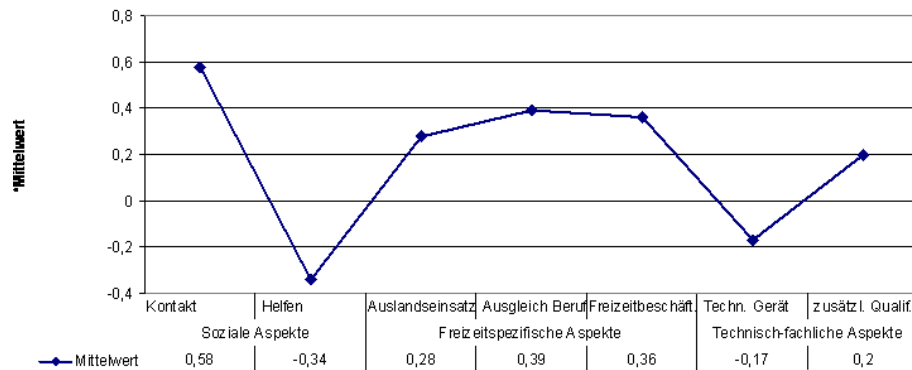
Die *Gesamtzufriedenheit* mit den *freizeitspezifischen Aspekten im THW* zeigt außerdem eine positive Diskonfirmation der Mitglieder. Hier unterscheiden sich die Bewertungen der einzelnen Gesichtspunkte jedoch weniger stark voneinander als bei den *sozialen* und *freizeitspezifischen Aspekten*. *Auslandseinsatz*, *Ausgleich zum Beruf* und *Freizeitbeschäftigung* werden mit Mittelwerten zwischen 0,38 und 0,49 relativ gleich bewertet. Auch hier wird die reale Erfüllung der einzelnen Gesichtspunkte besser als erwartet, empfunden.

6.2.1.3 Gesamtzufriedenheit der Gruppe der Freiwilligen

Der Mittelwertvergleich der *Gesamtzufriedenheit* der *Gruppe der Freiwilligen* mit den einzelnen Aspekten im THW zeigt mit Ausnahme der Gesichtspunkte *Helfen* und *Arbeit mit technischem Gerät* eine positive Diskonfirmation in allen Aspekten. Auch hier gruppieren die Mittelwerte relativ eng um den Nullpunkt, d.h. es kann auch bei den *Freiwilligen* von einer relativ hohen Erfüllung der Erwartungen gesprochen werden. Weder auf positiver noch auf negativer Seite wird der Wert eins überschritten (vgl. Abb. 18). Die Standardabweichung vom Mittelwert liegt zwischen 1,3 und 1,9.⁷⁹

⁷⁹ Entsprechend nimmt die Varianz Werte zwischen 1,7 und 3,5 an.

Abb. 18: Gesamtzufriedenheit der Gruppe der Freiwilligen – Mittelwertvergleich



*Skala: +6 = positive Diskonfirmation, 0 = Konfirmation, -6 = negative Diskonfirmation

Die größte Differenz der einzelnen Gesichtspunkte zeigt sich innerhalb der Kategorie *soziale Aspekte*. Der *Kontakt* wird von den Mitgliedern positiver bewertet, als bei Eintritt erwartet. Hierdurch ergibt sich eine positive Diskonfirmation von 0,58 in der *Gesamtzufriedenheit*. Hingegen hatten die Mitglieder bei Eintritt bezüglich des Gesichtspunktes *Helfen* höhere Erwartungen, die so in der Realität nicht erfüllt werden. Entsprechend zeigt sich eine leicht negative Diskonfirmation von -0,34.

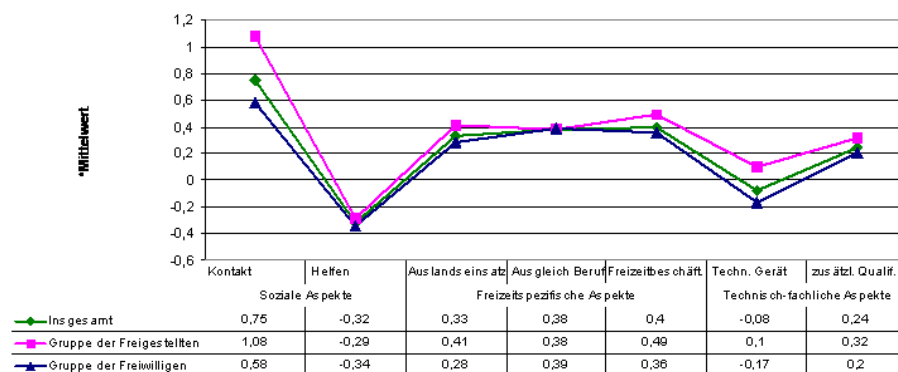
Mit den *technisch-fachlichen Aspekten* sind die Mitglieder insgesamt relativ zufrieden. Der Gesichtspunkt *Arbeit mit technischem Gerät* zeigt auf der negativen Seite leichte Abweichungen von Null. Der Gesichtspunkt *Erwerb zusätzlicher Qualifikationen* zeigt leichte Abweichungen auf positiver Seite. Die *freiwilligen* Mitglieder sind also mit der *Arbeit mit technischem Gerät* aktuell weniger zufrieden, als bei Eintritt erhofft. Der *Erwerb zusätzlicher Qualifikationen* hingegen wird in der Alltagswirklichkeit im THW stärker umgesetzt als erwartet.

Die *freizeitspezifischen Aspekte* weisen auch bei der *Gruppe der Freiwilligen* die geringsten Differenzen untereinander auf. Die *Gesamtzufriedenheit* mit diesen Aspekten liegt zwischen 0,28 und 0,39. Bei dieser leicht positiven Diskonfirmation kann auch hier von einer *Gesamtzufriedenheit* nahe der Konfirmation gesprochen werden.

6.2.1.4 Zusammenfassung

Ein Mittelwertvergleich der *Gesamtzufriedenheit* der Mitglieder differenziert nach Gesamtstichprobe, *Gruppe der Freigestellten* und *Gruppe der Freiwilligen* zeigt, dass die Zufriedenheit der *freigestellten* Mitglieder insgesamt höher ist als die der *freiwilligen* Mitglieder. Der Grad der Konfirmation jedoch ist bei den *Freiwilligen* stärker, da die Mittelwerte dieser Gruppe insgesamt betrachtet näher am Nullpunkt liegen. Die Erwartungen der *Freiwilligen* an ihr Engagement im THW können also als realistischer beschrieben werden als die der *Freigestellten*. Hier ist anzunehmen, dass die Mitgliedschaft der *Freiwilligen* auf anderen oder umfangreicheren Vorüberlegungen und Informationen über das THW beruht als die der *Freigestellten*. Ein solcher Zusammenhang gilt an dieser Stelle jedoch nur als Vermutung.

Abb. 19: Gesamtzufriedenheit der Mitglieder – Mittelwertvergleich



*Skala: +6 = positive Diskonfirmation, 0 = Konfirmation, -6 = negative Diskonfirmation

Bezüglich der Bewertung der einzelnen Aspekte lässt sich feststellen, dass die Differenzen zwischen den *sozialen*, *freizeitspezifischen* und *technisch-fachlichen Aspekten* bei beiden Gruppen große Ähnlichkeit aufweisen. Sowohl die *Freigestellten* als auch die *Freiwilligen* sind mit den sozialen Kontakten, die sie im THW vorfinden, aktuell zufriedener, als sie beim Eintritt erwartet hatten. Die positive Diskonfirmation ist bezüglich dieses Aspektes bei den *Freigestellten* deutlich stärker als bei den *Freiwilligen*. Auch bei einer Betrachtung der Mittelwerte dieser Gruppe über alle Aspekte hinweg fällt auf, dass die positive Diskonfirmation hier am höchsten ist.

Hieraus kann geschlossen werden, dass die *Freigestellten* am deutlichsten positiv durch die *Kameradschaft* im THW überrascht sind. Die Erwartungen der *Freiwilligen* hinsichtlich des

sozialen Kontaktes im THW werden weniger stark übertroffen. Sie sind zwar aktuell genauso zufrieden mit diesen Gesichtspunkten wie die *Freiwilligen*, für sie waren diese bei Eintritt jedoch von großer Bedeutung. Die *Möglichkeit, Menschen in Notsituationen (bei Einsätzen) zu helfen*, wurde hingegen von beiden Mitgliedergruppen bei Eintritt in das THW überschätzt, bzw. die Realität bietet eine weniger starke Erfüllung dieses Bedürfnisses als erwünscht. In dieser Bewertung stimmen beide Mitgliedergruppen nahezu überein (vgl. Abb. 19).

Die einzelnen Punkte der *Gesamtzufriedenheit* mit den *technisch-fachlichen Aspekten* im THW werden von beiden Gruppen ähnlich inkongruent eingeschätzt. Gegenüber der *Möglichkeit, im THW zusätzliche Qualifikationen zu erwerben*, haben beide Mitgliedergruppen eine ähnlich positive Diskonfirmation. Ihre Erwartungen bzgl. dieser waren demnach weniger hoch, als sie erfüllt werden. Die *Gesamtzufriedenheit* mit der *Möglichkeit, im THW mit technischem Gerät zu arbeiten*, liegt bei beiden Mitgliedergruppen nahe der Konfirmation. Jedoch besteht bei den *Freigestellten* eine leicht positive Diskonfirmation, wohingegen bei den *Freiwilligen* von einer leicht negativen Diskonfirmation gesprochen werden kann. Die *Freiwilligen* hatten also im Vergleich zur realen Erfüllung im Vorfeld höhere Erwartungen an diesen Aspekt als die *Freigestellten*. Bei einer Betrachtung der *freizeitspezifischen Aspekte* im THW fällt auf, dass sich die *Gesamtzufriedenheit* der Mitgliedergruppen in den einzelnen Punkten am wenigsten unterscheidet. Im Aspekt *Ausgleich zum Beruf* stimmen Erwartung und Erfüllung der *Freigestellten* und der *Freiwilligen* sogar nahezu überein.

6.2.2 Einfluss der Gesamtzufriedenheit auf die Motivation der ehrenamtlichen THW-Mitglieder für die Zukunft

Nachdem die *Gesamtzufriedenheit* der Mitglieder sowohl für die gesamte Stichprobe als auch differenziert nach den Mitgliedergruppen *Freigestellte* und *Freiwillige* errechnet und dargestellt wurde, soll im Folgenden der Einfluss der *Gesamtzufriedenheit* auf die *Motivation für die Zukunft* anhand multivariater Regressionsanalysen untersucht werden. Auch hier wird die oben verfolgte Differenzierung in Gesamt- und Teilstichproben fortgesetzt, um feststellen zu können, ob der Zusammenhang zwischen den Variablen durch die Zugehörigkeit zu einer Mitgliedergruppe moderiert wird. Insgesamt werden somit neun lineare Regressionsanalysen gerechnet. Zunächst wird jeweils der Regressand der Untersuchung

deskriptiv dargestellt. Anschließend werden die Ergebnisse der Regressionsanalysen für die *sozialen, freizeitspezifische* und *technisch-fachlichen Aspekte* aufgezeigt und diskutiert.

6.2.2.1 Einfluss der Zufriedenheit auf die Motivation für die Zukunft bei allen Mitgliedern

Insgesamt zeigen die ehrenamtlichen THW-Mitglieder eine hohe Motivation für die Zukunft. Abgesehen von den *freizeitspezifischen* Aspekten sind jeweils über die Hälfte der Mitglieder stark motiviert (vgl. Abb. 20).

Die *Motivation* der Mitglieder ist gegenüber den *technisch-fachlichen Aspekten*, die durch die Items „*In Zukunft möchte ich im THW...*“ „*...meine Tätigkeit fachlich vertiefen*“ (8f) und „*...zusätzliche Qualifikationen erwerben*“ (8g) repräsentiert werden, am höchsten (Mittelwert = 2,6). Mehr als drei Fünftel der Befragten stimmen dieser Aussage zu, bzw. voll und ganz zu. Nur 3% der Mitglieder haben in Zukunft überhaupt keine Motivation gegenüber den *technisch-fachlichen Aspekten* im THW.⁸⁰

Die Hälfte der Befragten hat gegenüber den *sozialen Aspekten*, die durch das Item „*In Zukunft möchte ich...*“ „*...häufiger an Einsätzen teilnehmen*“ (8c) abgebildet werden, eine hohe Motivation (Mittelwert = 2,8). Nur 5% sind gegenüber diesen Aspekten überhaupt nicht motiviert.⁸¹ Die Überprüfung eines bivariaten Zusammenhangs zwischen den Variablen der *Gesamtzufriedenheit* und der *Motivation für die Zukunft* zeigt in diesem Aspekt nur bezüglich des Items *Kontakt* eine schwache Beziehung ($r=0,195$, Signifikanzniveau = 0,01).

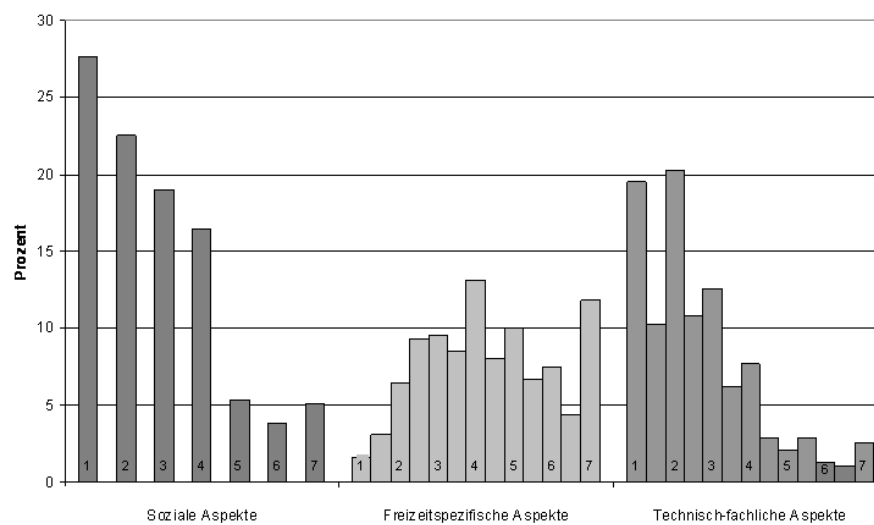
Gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten* ist die *Motivation* der Mitglieder am geringsten (Mittelwert = 4,3). Nur ein Fünftel der Befragten stimmt den abgefragten Aspekten „*In Zukunft möchte ich...*“ „*...an Auslandseinsätzen teilnehmen*“ und „*... häufiger und mehr arbeiten, als*

⁸⁰ Standardabweichung = 1,5; Varianz = 2,2. Die bivariaten Korrelationskoeffizienten Persons r zwischen der *Gesamtzufriedenheit* und der *Motivation für die Zukunft* in diesem Aspekt lassen jeweils einen schwachen Zusammenhang erkennen: Die *Motivation für die Zukunft* gegenüber *technisch-fachlichen Aspekten* korreliert mit der *Gesamtzufriedenheit* mit dem *technischen Gerät* mit einer 99-prozentigen Wahrscheinlichkeit bei $r=0,147$ und mit der *Gesamtzufriedenheit* mit der *Möglichkeit zusätzliche Qualifikationen zu erwerben* mit einer 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit bei $r= 0,116$ (vgl. Anhang).

⁸¹ Standardabweichung = 1,7; Varianz = 2,9.

ich es derzeit tue“ zu. Hingegen geben 12% der Mitglieder an, dass sie gar keine *Motivation* gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten* im THW haben.⁸² Die bivariate Korrelation zwischen der *Gesamtzufriedenheit* und der *Motivation für die Zukunft* zeigt, dass nur die Variable *Auslandseinsatz* einen schwachen Zusammenhang mit der *Motivation* gegenüber *freizeitspezifischen Aspekten* aufweist ($r = 0,288$, Signifikanzniveau = 0,01).

Abb. 20: Motivation der Mitglieder für die Zukunft – alle Mitglieder



Skala: 1 = stimme voll und ganz zu; 7 = stimme überhaupt nicht zu⁸³

Das Ergebnis der linearen Regressionsanalyse, bei der die *Motivation* gegenüber *sozialen Aspekten* in Abhängigkeit zur *Gesamtzufriedenheit* mit diesen *Aspekten* betrachtet wird, bestätigt die durch die bivariate Analyse nahe gelegte Schlussfolgerung. Die *Motivation* bezüglich *sozialer Aspekte* wird durch die Variable *Kontakt* erklärt ($B = 0,213$).⁸⁴ Die Variable *Helfen* hat keinen Einfluss auf die *Motivation* gegenüber *sozialen Aspekten*. Dies zeigen die nicht-standardisierten Regressionskoeffizienten (B)⁸⁵, die den Schluss zulassen, dass die *Motivation* gegenüber den *sozialen Aspekten* im THW steigt, wenn die *Gesamtzufriedenheit* der Mitglieder mit dem *sozialen Kontakt* im THW zunimmt. Eine Zunahme der

⁸² Standardabweichung = 1,7; Varianz = 2,7.

⁸³ Durch die Division der *freizeitspezifischen Aspekte* durch drei Items und der *technisch-fachlichen Aspekte* durch zwei Items, ergibt sich eine Abstufung der Skala in 0,5-Schritte. Die unbeschrifteten Balken stellen die Werte 1,5, 2,5, 3,5, 4,5, 5,5, und 6,5 dar.

⁸⁴ Soweit nicht anders angegeben, sind die nicht-standardisierten B-Werte auf einem Niveau von 0,000 signifikant.

⁸⁵ Da die unabhängigen Variablen jeweils auf einer Skala von $\{-6\}$ bis $\{+6\}$ gemessen wurden, wird zur Interpretation der nicht-standardisierte Regressionskoeffizient B anstelle des standardisierten Koeffizienten β herangezogen, da eine Standardisierung der Werte zueinander nicht notwendig ist.

Gesamtzufriedenheit mit dem Gesichtspunkt *Helfen* hingegen führt nicht zu einer Steigerung der *Motivation für die Zukunft* gegenüber den *sozialen Aspekten*. Daher kann angenommen werden, dass der Gesichtspunkt *Helfen*, trotzdem das Eintrittsmotiv *Menschen in Notsituationen helfen* für die Mitglieder von großer Relevanz war (77% der Befragten stimmen der Aussage zu), keinerlei Bedeutung für die *Motivation* der Mitglieder hat.

Dies ist deshalb interessant, weil die primäre Aufgabe des THW die Hilfe gegenüber Dritten ist. Offensichtlich verliert also ein für die Mitglieder ausschlaggebendes Eintrittsmotiv im Laufe ihrer Mitgliedschaft an Bedeutung. Anzunehmen wäre, dass die Personen zwar aufgrund der Hilfe gegenüber Dritten in das THW eintreten, jedoch während ihrer Mitgliedschaft der *soziale Kontakt* in den Vordergrund rückt und ihr Verbleiben im THW dadurch gesichert wird. Eine solche Entwicklung kann an dieser Stelle jedoch nur vermutet werden.⁸⁶

Durch die Prädiktorvariablen lassen sich 3,8% der Gesamtvarianz (R^2) der *Motivation* gegenüber den *sozialen Aspekten* erklären (Signifikanzniveau = 0,001). In Anbetracht der Tatsache, dass die *Motivation* als eine latente und daher schwierig zu erfassende Variable nur durch eine einzige Variable, den *sozialen Kontakt*, erklärt wird, kann von einer verhältnismäßig guten Erklärung gesprochen werden.⁸⁷

Auch die Ergebnisse der zweiten linearen Regressionsanalyse, durch die ermittelt wird, inwieweit die *Motivation* gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten* in Abhängigkeit zur *Gesamtzufriedenheit* mit diesen steht, bestätigen den durch die bivariate Analyse vermuteten Zusammenhang. Die *Motivation* in Hinblick auf die *freizeitspezifischen Aspekte* im THW wird lediglich durch die Variable *Auslandseinsatz* erklärt ($B=0,252$). Weder die *Gesamtzufriedenheit* mit dem THW als *Freizeitbeschäftigung* noch als *Ausgleich zum Beruf* hat einen Einfluss auf die

⁸⁶ Zur Überprüfung dieser Vermutung wäre es nötig, die Mitglieder nach dem Grund für ihre derzeitige Mitgliedschaft im THW zu befragen. Dies ist aufgrund der etwas anderen Zielrichtung und des explorativen Charakters des Fragebogens, mit dem das hier weiter verwendete Datenmaterial erhoben wurde, jedoch nicht erfolgt.

⁸⁷ Hinsichtlich der Prämissenverletzung im Rahmen der Regressionsanalyse ist die Multikollinearität der Variablen untereinander zu überprüfen. Unter Multikollinearität ist die wechselseitige lineare Abhängigkeit von Variablen im Rahmen multivariater Analyseverfahren zu verstehen, die den Einsatz der multiplen Korrelation gefährdet. Da die Variable *Kontakt* mit der Variablen *Helfen* eine Korrelationskoeffizienten (0,326) aufweisen, der nicht gegen {1} geht, was ernsthafte Multikollinearität bedeuten würde, kann in diesem Modell Multikollinearität ausgeschlossen werden (vgl. Backhaus et al. 2000: 41f.; Bortz 1999: 438; Wonnacott/Wonnacott 1990: 510).

Motivation. Eine positive *Gesamtzufriedenheit* mit dem Gesichtspunkt *Auslandseinsatz* führt zur Steigerung der *Motivation* der ehrenamtlichen THW-Mitglieder gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten*.

Dieses Ergebnis überrascht insofern, als dass sowohl die Motive *Ausgleich zum Beruf* (37%) und *Freizeitbeschäftigung* (34%) für einen größeren Anteil der Mitglieder bei Eintritt in das THW von Relevanz waren als das Motiv *Auslandseinsatz* (26%). Hier kann ähnlich den *sozialen Aspekten* nur vermutet werden, dass die Erfüllung des Wunsches nach der *Teilnahme an Auslandseinsätzen* für die Befragten im Laufe ihrer Mitgliedschaft an Relevanz gewonnen hat.

8,7% der Gesamtvarianz (R^2) der *Motivation* gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten* lassen sich durch die unabhängigen Variablen erklären (Signifikanzniveau = 0,00). Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass dieser Zusammenhang als gut betrachtet werden kann, da er nur durch eine einzige Variable erklärt wird. Im Vergleich zum vorherigen Modell, das die Abhängigkeit der *Motivation* gegenüber den *sozialen Aspekten* erklärte, ist die Erklärungskraft sogar mehr als doppelt so hoch.⁸⁸

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse, durch die die Abhängigkeit der *Motivation* von den *technisch-fachlichen Aspekten* beobachtet wird, weisen insgesamt die niedrigsten Werte auf. Auch hier wird der Zusammenhang durch nur eine Variable, die *Arbeit mit technischem Gerät*, erklärt ($B=0,146$).⁸⁹ Daher kann angenommen werden, dass die *Gesamtzufriedenheit* mit der *Arbeit mit technischem Gerät* die *Motivation* gegenüber den *technisch-fachlichen Aspekten* steigert. Von der *Gesamtzufriedenheit* mit der *Möglichkeit, im THW zusätzliche Qualifikationen zu erwerben*, ist die *Motivation für die Zukunft* nicht abhängig. Die *Arbeit mit technischem Gerät* war für über zwei Drittel der Befragten ausschlaggebend für ihr Engagement im THW. Für knapp die Hälfte war die *Möglichkeit, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben*, ein Grund, sich im THW zu engagieren.

⁸⁸ In Anbetracht der Prämissenverletzung kann festgehalten werden, dass die Variablen bei $r = 0,77$ (Freizeitbeschäftigung – Auslandseinsatz), $r = 0,381$ (Freizeitbeschäftigung – Ausgleich zum Beruf) und $r = 0,139$ (Auslandseinsatz – Ausgleich zum Beruf) korrelieren und somit keine Multikollinearität beobachtet werden konnte.

⁸⁹ Signifikanzniveau = 0,01.

Mit einer Gesamtvarianz (R^2) von 3% hat auch dieses Modell unter Berücksichtigung der Tatsache, dass nur eine Variable Aufschluss über die Richtung des Zusammenhangs geben kann, eine ausreichende Erklärungskraft. Mit einer 99,7-prozentigen Wahrscheinlichkeit kann auch hier die Nullhypothese verworfen werden.⁹⁰

Die zugrunde gelegte Hypothese H1: *Je höher die Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen Organisationsmitglieder in einem Aspekt, desto höher ist die Motivation der Mitglieder für ihr zukünftiges Engagement im THW gegenüber diesem*, ist also falsifiziert, da der vermutete Zusammenhang nicht für alle Gesichtspunkte der jeweiligen Aspekte nachzuweisen ist. Die Hypothese H1 kann jedoch auf Grundlage dieser Ergebnisse korrigiert werden. H1 lautet nach der Untersuchung: *Je höher die Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen Organisationsmitglieder **in einem Gesichtspunkt**, desto höher ist die Motivation der Mitglieder für ihr zukünftiges Engagement im THW gegenüber dem Aspekt, **zu dem dieser Gesichtspunkt zählt**.*

Abb. 21: Modell I – Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft – alle Mitglieder

Unabhängige Variablen	Bestimmtheitsmaß R-Quadrat	Nicht-standardisierter Koeffizient B
Soziale Aspekte (Modell I.I)	.038	
Kontakt		.213
Helfen		nicht signifikant
Freizeitspezifische Aspekte (Modell I.II)	.087	
Auslandseinsatz		.252
Ausgleich zum Beruf		nicht signifikant
Freizeitbeschäftigung		nicht signifikant
Technisch-fachliche Aspekte (Modell I.III)	.030	
Technisches Gerät		.146
Zusätzliche Qualifikation		nicht signifikant

⁹⁰ Die unabhängigen Variablen korrelieren bei $r = 0,203$, d.h. auch hier kann Multikollinearität ausgeschlossen werden. Es liegt keine Prämissenverletzung der Regressionsanalyse vor.

6.2.2.2 Einfluss der Zufriedenheit auf die Motivation für die Zukunft bei der Gruppe der Freigestellten

Insgesamt kann die *Motivation* der *freigestellten* THW-Mitglieder als mittelmäßig beschrieben werden. Lediglich für die *Arbeit mit technischem Gerät* sind mehr als die Hälfte der Mitglieder stark motiviert.

Die *Motivation* der *Freigestellten* ist gegenüber den *technisch-fachlichen Aspekten* am höchsten (Mittelwert = 2,9). Über die Hälfte dieser Gruppe stimmt der Aussage zu bzw. voll und ganz zu. 5% der Befragten geben an, gegenüber den *technisch-fachlichen Aspekten* keinerlei *Motivation* zu haben.⁹¹ Die Überprüfung eines bivariaten Zusammenhangs zwischen den Zufriedenheitsvariablen und der *Motivation* zeigt, dass hier nur bei einer Variablen, der *Arbeit mit technischem Gerät* eine Beziehung nachweisbar ist ($r = 0,237$; Signifikanzniveau = 0,01).

44% der *freigestellten* Mitglieder geben an, gegenüber den *sozialen Aspekten* im THW für die Zukunft stark motiviert zu sein. Das arithmetische Mittel von 3,2 zeigt jedoch, dass dieser Aspekt in Zukunft nicht von entscheidender Bedeutung für diese Personengruppe ist. 9% der Befragten haben diesbezüglich überhaupt keine *Motivation*. Die bivariate Zusammenhangsanalyse zwischen der *Gesamtzufriedenheit* und der *Motivation* gegenüber diesem Aspekt zeigt nur bzgl. der Variablen *Kontakt* einen schwachen Zusammenhang ($r = 0,260$; Signifikanzniveau = 0,01).

Lediglich 20% der *Freigestellten* sind gegenüber den *freizeitpezifischen Aspekten* im THW stark motiviert (Mittelwert = 4,6). Weitere 20% geben an, keinerlei *Motivation* bzgl. der *freizeitspezifischen Aspekte* im THW für die Zukunft zu haben. Auch hier kann nur bei der Variablen *Auslandseinsatz* ein Zusammenhang mit der *Motivation* gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten* nachgewiesen werden ($r = 0,329$; Signifikanzniveau = 0,01).

⁹¹ Standardabweichung = 1,7; Varianz = 2,7.

Durch die unabhängige Variable lassen sich 6,8% der Gesamtvarianz (R^2) der *Motivation* gegenüber den *sozialen Aspekten* erklären (Signifikanzniveau = 0,01). Da der Regressand auch hier nur durch einen Regressor erklärt werden kann, ist die Erklärung als gut zu bewerten.⁹³

Die Ergebnisse der zweiten Regressionsanalyse in diesem Modell, durch die ermittelt wird, inwieweit die *Motivation* gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten* durch die *Gesamtzufriedenheit* mit diesen beeinflusst wird, bestätigen ebenfalls den durch die bivariate Analyse vermuteten Zusammenhang. Die *Motivation* bezüglich *freizeitspezifischer Aspekte* wird allein durch die Variable *Auslandseinsatz* erklärt ($B = 320$). Eine positive *Gesamtzufriedenheit* mit dem Gesichtspunkt *Auslandseinsatz* führt demnach zur Steigerung der *Motivation* gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten*. Die Zunahme der *Gesamtzufriedenheit* mit den Gesichtspunkten *Ausgleich zum Beruf* und *Freizeitbeschäftigung* hingegen hat keinerlei Einfluss auf die *Motivation*. Dies überrascht insofern, als dass das Eintrittsmotiv *Möglichkeit an Auslandseinsätzen teilzunehmen* die geringste Bedeutung für die *freigestellten* Mitglieder hatte (Mittelwert = 4,6). 26% der befragten *Freigestellten* geben an, dass dieser Gesichtspunkt bei Eintritt in das THW überhaupt keine Rolle für sie gespielt hat.

Mit einer Gesamtvarianz (R^2) von 12,3% hat dieses Modell eine vergleichsweise hohe Erklärungskraft. Mit einer Wahrscheinlichkeit von 99,9% kann die Nullhypothese, die unterstellt, dass kein Zusammenhang zwischen den Variablen besteht, verworfen werden.⁹⁴

Die *Motivation* gegenüber *technisch-fachlichen Aspekten* im THW wird durch die Variable *Arbeit mit technischem Gerät* erklärt ($B = 0,264$; Signifikanzniveau = 0,012). Die Variable *Erwerb zusätzlicher Qualifikationen* hat keinen Einfluss auf die *Motivation*. Auch hier bestätigen sich die Ergebnisse der bivariaten Zusammenhangsanalyse. Außerdem war die *Arbeit mit technischem Gerät* für über die Hälfte der befragten *Freigestellten* (59%) für ihren Eintritt von Relevanz. Hierbei kann vermutet werden, dass dieser Gesichtspunkt auch im Verlaufe der Mitgliedschaft nicht an Bedeutung verliert.

⁹³ Multikollinearität kann in diesem Modell ausgeschlossen werden, da die unabhängigen Variablen bei $r = 0,286$ miteinander korrelieren. Es liegt also keine Prämissenverletzung vor.

Die erklärte Gesamtvarianz (R^2) liegt in diesem Modell bei 6,4% (Signifikanzniveau = 0,015). Auch hier kann eine Prämissenverletzung der Regressionsanalyse ausgeschlossen werden.⁹⁵

Die in Kapitel 5 aufgestellte Hypothese H2: *Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freigestellten zählen, ist der Grad der Motivation für die Zukunft nicht vom Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig*, ist somit falsifiziert. Ein derartiger Zusammenhang kann bei der Gruppe der Freigestellten eindeutig nachgewiesen werden. H2 muss von daher neu aufgestellt werden und lautet nach der Untersuchung: *Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freigestellten zählen, ist der Grad der Motivation für die Zukunft vom Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig*.

Abb. 23: Modell II – Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft – Gruppe der Freigestellten

Unabhängige Variablen	Bestimmtheitsmaß R-Quadrat	Nicht-standardisierter Koeffizient B
Soziale Aspekte (Modell II.I)	.068	
Kontakt		.325
Helfen		
Freizeitspezifische Aspekte (Modell II.II)	.123	
Auslandseinsatz		.320
Ausgleich zum Beruf		nicht signifikant
Freizeitbeschäftigung		nicht signifikant
Technisch-fachliche Aspekte (Modell II.III)	.064	
Technisches Gerät		.264
Zusätzliche Qualifikation		nicht signifikant

⁹⁴ Prämissenverletzung kann ausgeschlossen werden: Die Variablen korrelieren untereinander bei $r = 0,159$ (Auslandseinsatz – Freizeitbeschäftigung), $r = 0,166$ (Auslandseinsatz – Ausgleich zum Beruf) und $r = 0,344$ (Ausgleich zum Beruf – Freizeitbeschäftigung) und damit nicht nahe {1}.

⁹⁵ Die Variablen korrelieren bei $r = 0,191$. Es liegt demnach keine Multikollinearität vor.

6.2.2.3 Einfluss der Zufriedenheit auf die Motivation für die Zukunft bei der Gruppe der Freiwilligen

Die *freiwilligen* THW-Mitglieder zeigen insgesamt eine höhere *Motivation für die Zukunft* als die *Freigestellten*. Mit Ausnahme der *freizeitspezifischen Aspekte* zeigen jeweils mehr als die Hälfte der *Freiwilligen* eine hohe Motivation gegenüber den einzelnen Aspekten.

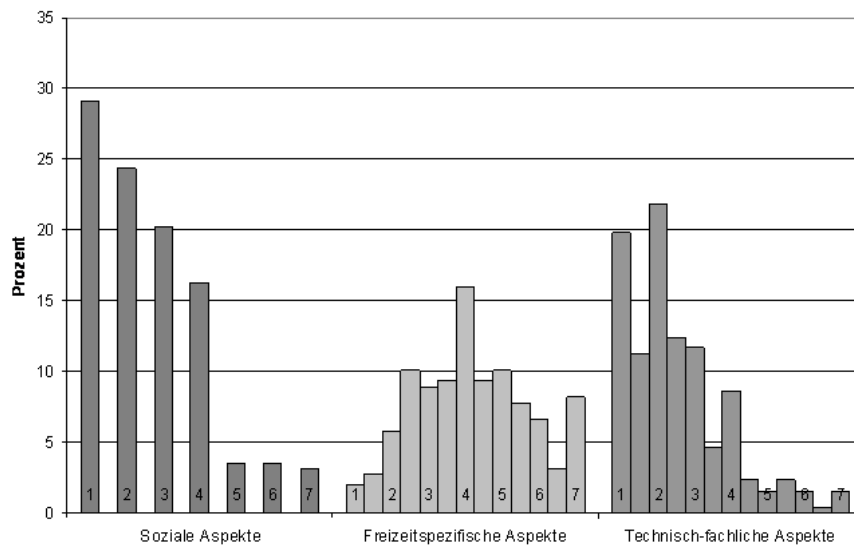
Wie bei den *Freigestellten* ist auch bei den *Freiwilligen* die *Motivation* gegenüber den *technisch-fachlichen Aspekten* im THW am höchsten (Mittelwert = 2,5). Knapp zwei Drittel der Befragten geben an, zukünftig für diese Aspekte hoch motiviert zu sein. Nur 2% der *Freiwilligen* haben keinerlei *Motivation* bezüglich *technisch-fachlicher Aspekte* im THW.⁹⁶ Eine Betrachtung der bivariaten Zusammenhänge zwischen der *Gesamtzufriedenheit* und der *Motivation für die Zukunft* in diesem Aspekt zeigt jedoch keine Beziehung zwischen den Variablen.

Mehr als die Hälfte der *Freiwilligen* (55%) hat gegenüber den *sozialen Aspekten* eine hohe *Motivation* (Mittelwert = 2,6). Nur 3% zeigen gegenüber diesen Aspekten keinerlei *Motivation*. Eine bivariate Zusammenhangsanalyse offenbart zwischen der *Gesamtzufriedenheit* mit dem Gesichtspunkt *Kontakt* und der *Motivation* gegenüber den *sozialen Aspekten* im THW einen schwachen Zusammenhang ($r = 0,125$), der mit einer 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann.

Gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten* hat nur gut ein Fünftel der *Freiwilligen* eine hohe *Motivation* (Mittelwert = 4,2). 8% der *Freiwilligen* geben an, diesbezüglich überhaupt nicht motiviert zu sein. Zwischen der *Motivation für die Zukunft* hinsichtlich dieses *Aspektes* und der *Gesamtzufriedenheit* besteht bei der Variablen *Auslandseinsatz* ein schwacher bivariater Zusammenhang ($r = 0,261$), der mit einer 99-prozentigen Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann.

⁹⁶ Standardabweichung = 1,4; Varianz = 1,9.

Abb. 24: Motivation der Mitglieder für die Zukunft – Gruppe der Freiwilligen



Skala: 1 = stimme voll und ganz zu; 7 = stimme überhaupt nicht zu⁹⁷

Die Ergebnisse der linearen Regressionsanalysen, bei der die *Motivation* der *Freiwilligen* gegenüber den einzelnen Aspekten in Abhängigkeit der *Gesamtzufriedenheit* der Personen mit diesen betrachtet werden, lassen erkennen, dass nur hinsichtlich der *freizeitspezifischen Aspekte* eine Abhängigkeit der Motivation nachgewiesen werden kann. Weder die Untersuchung der *Gesamtzufriedenheit* mit den *sozialen* noch mit den *technisch-fachlichen Aspekten* im THW weisen eine Beziehung zur jeweiligen *Motivation* in diesen Aspekten auf.⁹⁸

Die Abhängigkeit der *Motivation* der *Freiwilligen* von der *Gesamtzufriedenheit* mit den *freizeitspezifischen Aspekten* besteht auch hier für die Variable *Auslandseinsatz* ($B = 0,215$). Hierdurch werden die Ergebnisse der bivariaten Analyse bestätigt. Dieser Gesichtspunkt war beim Eintritt in das THW für 29% der *Freiwilligen* von Relevanz. Zwischen der *Motivation* und den Gesichtspunkten *Freizeitbeschäftigung* und *Ausgleich zum Beruf* kann keine einseitige Abhängigkeit nachgewiesen werden.

Durch die Prädiktorvariable *Auslandseinsatz* lassen sich 7% der Gesamtvarianz (R^2) der *Motivation* der *Freiwilligen* gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten* im THW erklären. Da

⁹⁷ Durch die Division der *freizeitspezifischen Aspekte* durch drei Items und der *technisch-fachlichen Aspekte* durch zwei Items, ergibt sich eine Abstufung der Skala in 0,5-Schritte. Die unbeschrifteten Balken stellen die Werte 1,5, 2,5, 3,5, 4,5, 5,5, und 6,5 dar.

⁹⁸ Bei Signifikanzniveaus der Modelle von 0,135 (*soziale Aspekte*) bzw. 0,175 (*technisch-fachliche Aspekte*), müssen diese verworfen werden.

keine Multikollinearität der Variablen vorliegt, kann eine Prämissenverletzung der Regressionsanalyse ausgeschlossen werden.⁹⁹

Die hier untersuchte Hypothese H3: *Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freiwilligen zählen, ist der Grad der Motivation für die Zukunft vom Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig*, muss nach der Untersuchung ebenfalls verworfen werden. Die Hypothese, die aus den Ergebnissen der Regressionsanalyse abzuleiten ist, lautet sodann: *Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freiwilligen zählen, ist der Grad der Motivation für die Zukunft **nicht in allen Aspekten** vom Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig.*

Abb. 25: Modell III: Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft – Gruppe der Freiwilligen

Unabhängige Variablen	Bestimmtheitsmaß R-Quadrat	Nicht-standardisierter Koeffizient B
Soziale Aspekte (Modell III.I)	nicht signifikant	
Kontakt		
Helfen		
Freizeitspezifische Aspekte (Modell III.II)	.070	
Auslandseinsatz		.215
Ausgleich zum Beruf		nicht signifikant
Freizeitbeschäftigung		nicht signifikant
Technisch-fachliche Aspekte (Modell III.III)	nicht signifikant	
Technisches Gerät		
Zusätzliche Qualifikation		

⁹⁹ Die unabhängigen Variablen korrelieren untereinander nur sehr schwach bei $r = 0,039$ (Freizeitbeschäftigung – Auslandseinsatz) und $r = 0,124$ (Auslandseinsatz – Ausgleich zum Beruf) bzw. schwach bei $r = 0,399$ (Ausgleich zum Beruf – Freizeitbeschäftigung).

6.2.2.4 Zusammenfassung

Bei der Untersuchung der Abhängigkeit der *Motivation für die Zukunft* von der *Gesamtzufriedenheit* der ehrenamtlichen Mitglieder im THW wurde jeweils nach den drei *Aspekten* der *Gesamtzufriedenheit* und der *Motivation* differenziert sowie nach der Gesamtstichprobe und den definierten Mitgliedergruppen. Ein Vergleich der Ergebnisse der linearen Regressionsanalysen zeigt, dass insgesamt von einem Einfluss der *Gesamtzufriedenheit* auf die *Motivation* gesprochen werden kann, dieser jedoch durch die Mitgliedergruppen moderiert wird, da die Einflüsse der Prädiktoren in den einzelnen Teilstichproben variieren.

Bei einem Vergleich der Ergebnisse von Modell II und Modell III, mit denen der lineare Zusammenhang von *Gesamtzufriedenheit* und *Motivation* differenziert nach der *Gruppe der Freigestellten* und der *Gruppe der Freiwilligen* untersucht wurde, zeigt sich, dass die Zusammenhänge hauptsächlich von den *freigestellten Mitgliedern* getragen werden. Wie oben beschrieben lässt sich die *Motivation* gegenüber den einzelnen *Aspekten* nicht über die *Gesamtzufriedenheit* mit diesen Aspekten insgesamt, sondern nur durch deren Teilaspekte erklären. Jene Teilaspekte, die als unabhängige Variablen Erklärungskraft aufweisen, sind – insofern eine Erklärungskraft besteht – über alle drei Modelle hinweg für die untersuchten *Aspekte* gleich.

Die *Motivation* der Mitglieder gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten* im THW ist sowohl bei den *Freigestellten* als auch bei den *Freiwilligen* durch die *Gesamtzufriedenheit* mit diesem Aspekt im THW bestimmt. Bei beiden Gruppen beeinflusst der Grad der *Gesamtzufriedenheit* mit dem Gesichtspunkt *Auslandseinsatz* die *Motivation* gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten*. Ein Vergleich der Parameter zeigt,¹⁰⁰ dass die Einflussstärke dieses Gesichtspunktes in der *Gruppe der Freigestellten* höher ist. Es kann daher der Schluss gezogen werden, dass die *Freigestellten* durch eine hohe Zufriedenheit mit der *Möglichkeit* im THW an *Auslandseinsätzen teilzunehmen* stärker motiviert werden als die *Freiwilligen*. Die Zufriedenheit mit den Gesichtspunkten *Ausgleich zum Beruf* und *Freizeitbeschäftigung* beeinflusst die *Motivation* der beiden Gruppen hinsichtlich der *freizeitspezifischen Aspekte* hingegen nicht.

¹⁰⁰ Bei einem Vergleich der Einflussstärke der Prädiktoren sind auch hier die nicht-standardisierten Regressionskoeffizienten B heranzuziehen.

Da sich bei der *Gruppe der Freiwilligen* kein linearer Zusammenhang zwischen der *Gesamtzufriedenheit* und der *Motivation* hinsichtlich eines der anderen Aspekte aufzeigen lässt, ist davon auszugehen, dass eine Steigerung des Engagements dieser Personen nur durch die Erhöhung der Zufriedenheit mit der *Teilnahme an Auslandseinsätzen* gewährleistet werden kann. Eventuell ist die Identifikation der *Freiwilligen* mit dem THW und ihrem Engagement so hoch, dass diese nicht durch negative Einflüsse hinsichtlich der anderen Gesichtspunkte erschüttert werden kann.

Bei der *Gruppe der Freigestellten* zeigt sich hingegen, dass die *Motivation* gegenüber allen einzelnen Aspekten zunimmt, wenn sich die *Gesamtzufriedenheit* jeweils eines Teilaspektes erhöht. Für die *Freigestellten* ist davon auszugehen, dass die Gesichtspunkte *sozialer Kontakt*, *Auslandseinsatz* und *Arbeit mit technischem Gerät* von Relevanz für ihr zukünftiges Engagement im THW sind. Die *sozialen Kontakte* haben dabei den stärksten Einfluss. Das „Vereinsleben“ scheint für die *Freigestellten* also im Vordergrund zu stehen.

Die in Kapitel 5 aufgestellte Hypothese H4: *Der Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft wird durch die Gruppenzugehörigkeit der Mitglieder moderiert*, kann auf Grundlage der Ergebnisse der linearen Regressionsanalysen in Modell II und Modell III nicht falsifiziert und somit vorläufig bestätigt werden.

Abb. 26: Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft - Gesamtübersicht

Unabhängige Variablen	Modell I: alle THW-Mitglieder		Modell II: Gruppe der Freigestellten		Modell III: Gruppe der Freiwilligen	
	Bestimmtheitsmaß R-Quadrat	Nicht-standard. Koeffizient B	Bestimmtheitsmaß R-Quadrat	Nicht-standard. Koeffizient B	Bestimmtheitsmaß R-Quadrat	Nicht-standard. Koeffizient B
Soziale Aspekte	.038		.068		nicht signifikant	
Kontakt		.213		.325		
Helfen		nicht signifikant				
Freizeitspezifische Aspekte	.087		.123		.070	
Auslandseinsatz		.252		.320		.215
Ausgleich zum Beruf		nicht signifikant		nicht signifikant		nicht signifikant
Freizeitbeschäftigung		nicht signifikant		nicht signifikant		nicht signifikant
Technisch-fachliche Aspekte	.030		.064		nicht signifikant	
Technisches Gerät		.146		.264		
Zusätzliche Qualifikation		nicht signifikant		nicht signifikant		

6.3 Zusammenfassung

Insgesamt kann von einer hohen Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen THW-Mitglieder gesprochen werden. Die Differenz zwischen den Eintrittsmotiven und der aktuellen Zufriedenheit der Mitglieder ist relativ niedrig. Unstimmigkeiten zeigen sich eher im Positiven, was heißen soll, dass die Erwartungen der Mitglieder vielmehr übertroffen wurden als unerfüllt blieben. Differenziert nach den Mitgliedergruppen *Freigestellte* und *Freiwillige* zeigt sich, dass die *Gesamtzufriedenheit* der *Freigestellten* höher ist als die der *freiwilligen* Mitglieder. Die Erwartungen der *Freiwilligen* können alles in allem als realitätsnäher betrachtet werden, da die aktuelle Zufriedenheit und die Erwartungen an das Engagement im THW relativ nah beieinander liegen. Die *freigestellten* THW-Mitglieder werden von den einzelnen Aspekten im THW eher positiv überrascht.

Die linearen Regressionsanalysen, die für die Gesamtstichprobe durchgeführt wurden (Modell I), zeigen, dass ein Zusammenhang zwischen der *Gesamtzufriedenheit* und der *Motivation* der Mitglieder gegenüber *sozialen, freizeitspezifischen* und *technisch-fachlichen Aspekten* im THW nachgewiesen werden konnte. Da nicht für alle Gesichtspunkte der einzelnen Aspekte ein Zusammenhang aufgezeigt werden konnte, wurde die Hypothese H1 als zu allgemein verworfen und auf Grundlage der Ergebnisse spezifiziert. Die linearen Zusammenhangsanalysen für die Teilstichprobe *Gruppe der Freigestellten* hat gezeigt, dass die zuvor aufgestellte Vermutung Hypothese H2 abgelehnt werden musste, da bei diesen Personen der Grad der *Motivation für die Zukunft* als abhängig vom *Grad der Gesamtzufriedenheit* nachgewiesen werden konnte. Auf Grundlage der Zusammenhangsanalysen für die *Gruppe der Freiwilligen* musste auch Hypothese H3 falsifiziert werden, da sich nicht in allen *Aspekten* eine Abhängigkeit der *Motivation* von der *Gesamtzufriedenheit* aufzeigen ließ. Die Frage, ob der lineare Zusammenhang zwischen der *Motivation* der Mitglieder *für die Zukunft* und der *Gesamtzufriedenheit* durch die Gruppenzugehörigkeit der Mitglieder moderiert wird, konnte positiv beantwortet werden. Somit gilt Hypothese H4 als vorläufig angenommen.

7. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSBETRACHTUNG

Gegenstand der Arbeit war die Motivation der ehrenamtlichen THW-Mitglieder. Beantwortet werden sollte die Frage, ob ein positiver Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Mitglieder mit ihrem Engagement und ihrer Motivation für die Zukunft besteht.

Eine Beschäftigung mit dem Thema Ehrenamt lässt den Blick auf die Organisationen nicht aus, in denen Ehrenämter ausgeübt werden. Organisationen können nur dann erfolgreich ziel- und zweckorientiert handeln, d.h. ihre Aufgaben optimal wahrnehmen, wenn sie einen festen Mitgliederstab haben, mit dem sie kalkulieren können. Hohe Fluktuationsraten wirken sich negativ auf Einsatzfähigkeit und Effizienz aus. Daher wurde das Augenmerk in der vorliegenden Arbeit auf die Ebene der Individuen die in Organisationen tätig sind gerichtet. Es ist also ein individueller Ansatz gewählt und danach gefragt worden, was Personen die ehrenamtlich tätig sind, dazu veranlasst, sich langfristig an eine Organisation zu binden. Mit anderen Worten: Was motiviert ehrenamtlich tätige Personen, sich dauerhaft in Freiwilligenorganisationen zu engagieren? Zu diesem Zweck wurden theoretische Ansätze aus der Arbeits- und Organisationsforschung herangezogen und auf das Ehrenamt übertragen. Die Untersuchung der Frage nach den Prädiktoren für die Motivation ehrenamtlich Tätiger, erfolgte in dieser Arbeit beispielhaft für das THW. Von Relevanz ist die Fragestellung insofern, als das damit im weiteren Sinne ein Beitrag zur Ehrenamtsforschung geleistet werden kann. Die hier generierten Thesen können auf die Untersuchung anderer Freiwilligenorganisationen übertragen werden. Bestätigen sich die in der dieser Arbeit ermittelten Zusammenhänge auch für andere Organisationen, so können in einem nächsten Schritt gezielte motivationssteigernde Strategien seitens der Freiwilligenorganisationen zur Mitgliederbindung unternommen werden.

Um sich der Fragestellung zu nähern, wurde in einem ersten Kapitel zunächst die Organisation Technisches Hilfswerk vorgestellt und die Aufgaben und Rahmenbedingungen der Organisation beschrieben (Kapitel 2). Da sich das THW hauptsächlich aus ehrenamtlich tätigen Helferinnen und Helfern zusammensetzt, stand deren Position und Funktion im THW im Vordergrund. An dieser Stelle wurde eine

analytische Unterscheidung der Mitglieder die zwei Gruppen, *Freiwillige* und *Freigestellte* vorgenommen, die grundlegend für die Untersuchung war.

Die Rezeption des Forschungsstandes zum Thema Ehrenamt machte deutlich, dass in der Forschung weder eine einheitliche, allgemeingültige Begriffsverwendung noch ein dominierendes Erkenntnisinteresse zum Thema existiert (Kapitel 3). Um die vielfältigen Begriffe zur Beschreibung des Gegenstandes voneinander abgrenzen zu können, wurde eine begriffliche Strukturierung vorgenommen, die zwischen *Freiwilligem Engagement* als Oberbegriff für freiwillig, unentgeltlich ausgeführte Tätigkeiten und dem *traditionellen* und *Neuen Ehrenamt* als dessen spezielle Formen, unterscheidet. Auf Grundlage der bestehenden Begrifflichkeiten sowie sozialwissenschaftlichen und sprachgeschichtlichen Überlegungen erfolgte die Herausarbeitung und Erweiterung einer Ehrenamt-Definition von JOACHIM WINKLER. Anhand dieser kann der Gegenstandsbereich erschöpfend erfasst werden. Entsprechend der spezifischen Fragestellungen und Perspektiven wurde der theoretische Forschungsstand zum Thema nach den drei Ebenen, gesellschaftliche, organisationale und individuelle Ebene, differenziert.

Kapitel 4 thematisierte die Bedeutung des Ehrenamtes für das Funktionieren und Bestehen einer Organisation. Die Relevanz der Motivation der Mitglieder für die Ziel- und Zweckerreichung und damit für das Fortbestehen von sozialen Organisationen wie das THW konnte aufgezeigt werden. Die zu erfüllenden Aufgaben müssen seitens der Organisation so gestaltet werden, dass sich bei ihrer Ausführung für die Mitglieder die Möglichkeit zur subjektiven Bedürfnisbefriedigung bietet. Zufriedenheit wird als eine Konsequenz der Bedürfnisbefriedigung verstanden, die aus Perspektive der Arbeits- und Organisationspsychologie Relevanz für die Ausgestaltung der Motivation hat. Die der Arbeit zugrundegelegte Argumentation geht davon aus, dass Motivation nur dann entstehen kann, wenn sich die Individuen in der Organisation wohlfühlen, d.h. zufrieden sind. Dementsprechend stellt sich die Frage danach, inwiefern die Motivation der ehrenamtlichen THW-Mitglieder von deren Zufriedenheit abhängig ist.

In Anlehnung an die *Person-Environment-Fit-Theorie*, einem Ansatz aus der Zufriedenheitsforschung, wurde anhand der im Fragebogen gemessenen Items zunächst ein Konzept zur Feststellung der Gesamtzufriedenheit der Mitglieder mit ihrem

Engagement im THW entwickelt (Kapitel 5). Sowohl die Gesamtzufriedenheit der Mitglieder als auch die Motivation für die Zukunft ließen sich in die drei Dimensionen *soziale, freizeitspezifische* und *technisch-fachliche Aspekte* zusammenfassen. Die Überprüfung der vermuteten Zusammenhänge zwischen den so generierten erklärenden Variablen und der Motivation erfolgte in Kapitel 6 anhand multivariater Regressionsanalysen. Zunächst ließ sich die Ausgangshypothese: *Je höher die Gesamtzufriedenheit der Organisationsmitglieder, desto höher ist ihre Motivation für das zukünftige Engagement*, bestätigen. Auch ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und der Motivation der Mitglieder konnte nachgewiesen werden. Da sich jedoch nicht für alle Gesichtspunkte der einzelnen Aspekte eine Abhängigkeit aufzeigen ließ, musste die Hypothese H1 als zu allgemein verworfen und auf Grundlage der Ergebnisse spezifiziert werden. Um eine Aussage darüber machen zu können, ob die festgestellten Zusammenhänge durch die Zugehörigkeit der Mitglieder zu den zuvor analytisch differenzierten Gruppen *Freigestellte* bzw. *Freiwillige* moderiert wird, wurden weitere Zusammenhangsanalysen durchgeführt. Die angenommene Moderation bestätigte sich. Die Vermutung, dass sich eine Abhängigkeit der Motivation hinsichtlich der einzelnen Aspekte im THW von der Zufriedenheit mit diesen bei den *freiwilligen* Mitgliedern zeigt, wohingegen dies bei den *freigestellten* Mitgliedern nicht der Fall ist, ließ sich nicht nachweisen. Jedoch zeigt sich der Moderationseffekt in umgekehrtem Verhältnis: Innerhalb der *Gruppe der Freigestellten* lässt sich eine Abhängigkeit der Motivation für die Zukunft von der Gesamtzufriedenheit feststellen; innerhalb der *Gruppe der Freiwilligen* liegt der vermutete Zusammenhang nicht vor.

Auf Grundlage der vollzogenen Analysen konnten folgende Hypothesen generiert werden:

- *Je höher die Gesamtzufriedenheit der ehrenamtlichen Organisationsmitglieder in einem Gesichtspunkt, desto höher ist die Motivation der Mitglieder für ihr zukünftiges Engagement im THW gegenüber dem Aspekt, zu dem dieser Gesichtspunkt zählt.*
- *Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freigestellten zählen, ist der Grad der Motivation für die Zukunft vom Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig.*
- *Bei jenen THW-Mitgliedern, die zur Gruppe der Freiwilligen zählen, ist der Grad der Motivation für die Zukunft nicht in allen Aspekten vom Grad der Gesamtzufriedenheit abhängig.*
- *Der Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Motivation für die Zukunft wird durch die Gruppenzugehörigkeit der Mitglieder moderiert.*

Für das THW bedeutet dies, dass die Motivation der Mitglieder gesteigert werden kann, wenn ihre Gesamtzufriedenheit erhöht wird. Dies kann nur dann geschehen, wenn die Mitglieder ihre Eintrittsmotive im THW erfüllt sehen. In Zukunft sollte deshalb seitens der Organisation versucht werden, die Zufriedenheit der Mitglieder gegenüber den in Kapitel 6 aufgeführten Gesichtspunkten zu erhöhen, um so die Motivation steigern zu können.

Die Möglichkeit der Motivationssteigerung über die Erhöhung der Zufriedenheit unterscheidet sich jedoch bei den Mitgliedergruppen Freiwillige und Freigestellte. Die Motivation der Freigestellten kann erhöht werden, wenn die Gesichtspunkte *sozialer Kontakt*, *Möglichkeit an Auslandseinsätzen teilzunehmen* und *Arbeit mit technischem Gerät* verbessert werden. Erfolgt dies, so nimmt auch die Motivation der Mitglieder hinsichtlich der Teilnahme an Einsätzen, häufigerem Arbeiten, zusätzlichem Qualifikationserwerb und fachlicher Vertiefung zu. Bei den Freiwilligen kann über die Zufriedenheit lediglich die Motivation gegenüber den *freizeitspezifischen Aspekten*, d.h. der Teilnahme an Auslandseinsätzen und häufigerem Arbeiten, gesteigert werden. Hierzu muss sich die Zufriedenheit dieser Personen mit der Möglichkeit an Auslandseinsätzen teilzunehmen erhöhen. Alles in Allem kann festgehalten werden, dass das THW die Bindungsproblematik der Mitglieder lösen kann, indem ein gezieltes Interesse auf die Erfüllung der Bedürfnisse der Mitglieder gelegt und somit Zufriedenheit erreicht wird.

Die beschriebene Zusammenhangsanalyse wurde durchgeführt, weil davon ausgegangen wird, dass die Ziel- und Zweckerreichung des THW nur dann geleistet werden kann, wenn die Mitarbeiter hinsichtlich der Organisationsinteressen motiviert sind. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit konnte jedoch nur danach gefragt werden, inwiefern eine Abhängigkeit der Motivation von der Zufriedenheit besteht. Für weitergehende Analysen müsste die Wirkung der Mitglieder motivation auf die Ziel- und Zweckerreichung des THW überprüft werden. Dies sollte im Rahmen einer Längsschnittanalyse erfolgen: Die ehrenamtlichen THW-Mitglieder werden zu einem Zeitpunkt t1 zu ihrer Zufriedenheit im THW und ihrer Motivation für die Zukunft befragt. Gleichzeitig wird der Grad der Ziel- und Zweckerreichung des THW über eine Befragung der THW-Leitung zu dem Thema festgestellt.¹⁰¹ Zum Zeitpunkt t2 wird die Untersuchung unter den gleichen Bedingungen

¹⁰¹ Insofern THW-intern Statistiken zu diesem Thema vorhanden sind, können auch diese herangezogen werden. Zu überprüfen ist jedoch deren methodische Korrektheit.

und unter Zuhilfenahme der identischen Untersuchungsinstrumente wiederholt. Anhand der vorliegenden Daten lässt sich sodann eine Verbesserung, Verschlechterung oder Stagnation der Ziel- und Zweckerreichung des THW durch die Motivation der ehrenamtlichen Mitglieder feststellen.

Da der Zusammenhang von Zufriedenheit und Motivation der THW-Mitglieder in der vorliegenden Analyse anhand weniger Variablen getestet wurde, wäre es für weiterführende Untersuchungen von Nutzen, die Abhängigkeit unter Einbeziehung soziodemographischer Variablen zu testen. Da in dem zugrunde liegenden, explorativen Fragebogen nicht die entscheidenden soziodemographischen Merkmale wie Einkommen und Beruf erhoben wurden, hätte eine solche Analyse nur unzureichend erfolgen können.

In nachfolgenden Analysen wäre die Untersuchung unterschiedlicher, weiterführender Fragestellungen interessant. Es wäre zu untersuchen, ob die Motivation zusätzlich in anderen Abhängigkeitsverhältnissen steht. Zu vermuten ist, dass die Zufriedenheit mit den *sozialen Aspekten* im THW außerdem Einfluss auf die Motivation hinsichtlich der *freizeitspezifischen* oder *technisch-fachlichen Aspekte* hat. Steigert sich also die Motivation der ehrenamtlichen Mitglieder beispielsweise gegenüber der Möglichkeit, mit technischem Gerät zu arbeiten und zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, wenn die Zufriedenheit mit der Kameradschaft und der Möglichkeit, Menschen in Notsituationen zu helfen, hoch ist? Auch andere Kombinationen sind denkbar.

Eine Panelanalyse, d.h. eine Befragung derselben Personen mit gleicher Methode zu unterschiedlichen Zeitpunkten, könnte Aufschluss über die Veränderung des Zusammenhangs von Zufriedenheit und Motivation im Laufe der Zeit geben. Wenn sich die Zufriedenheit beispielsweise stetig auf hohem Niveau hält, bleibt dann auch die Motivation auf gleichem Niveau erhalten oder findet ein Sättigungseffekt statt?

In Anbetracht dieser Überlegung scheint es außerdem sinnvoll, die Dauer der Mitgliedschaft als moderierende Variable einzusetzen. Wird der Zusammenhang von Zufriedenheit und Motivation durch die Dauer des Engagements der Befragten beeinflusst? Nimmt die Motivation für die Zukunft unabhängig von der Zufriedenheit nach

einer bestimmten Mitgliedsdauer ab? Oder bleibt die Motivation trotz abnehmender Zufriedenheit bei einer bestimmten Dauer der Mitgliedschaft hoch?

Nicht nur in Anbetracht der aktuellen Erdbebeneinsätze des THW im Iran scheint die Fragestellung sinnvoll, ob die Einsatzhäufigkeit oder der Umfang der THW-Einsätze einen Einfluss auf den untersuchten Zusammenhang hat. Erhöht sich die Motivation der Mitglieder durch solche Ereignisse? Erhöht sie sich bei jenen, die unmittelbar am Einsatz beteiligt waren? Steigern THW-Einsätze die Motivation aller Mitglieder aufgrund der Präsenz der Notwendigkeit von Hilfsaktionen?

Die Liste der Möglichkeiten weiterführender Untersuchungen könnte beliebig fortgesetzt werden. Festzuhalten bleibt, dass auf Grundlage dieser Arbeit ein Hinweis darauf gegeben werden konnte, dass die Motivation der Mitglieder hinsichtlich ihres zukünftigen Engagements durch deren Zufriedenheit mit ihrem Engagement beeinflusst wird. Soll die Ziel- und Zweckerreichung im THW verbessert werden, so müssen zunächst die Bedürfnisse der Mitglieder adäquat erfüllt werden. Dies gilt vor allem für jene Mitglieder, die von Wehr- und Zivildienst freigestellt werden, bei denen auch zu vermuten ist, dass eine über die MVZ hinausgehende Bindung durch eine hohe Bedürfnisbefriedigung erreicht werden kann.

ANHANG



Mitgliederbefragung THW



Sehr geehrte Damen und Herren,

das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz führt zur Zeit im Auftrag der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk eine Befragung der Mitglieder durch, um die Rahmenbedingungen im THW verbessern zu können.

Wir bitten Sie, die folgenden Fragen vollständig zu beantworten und sichern Ihnen zu, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen erfüllt sind und personenbezogene Daten nicht erfasst werden.

Im Voraus möchten wir uns bei Ihnen für Ihr Interesse und Ihre Mitarbeit bedanken.

1) Wie beurteilen Sie folgende Aussagen!

Auf der folgenden Skala können Sie Ihre Meinung in jeweils sieben Stufen von 'stimme voll und ganz zu' bis 'stimme überhaupt nicht zu' zum Ausdruck bringen.

	<i>stimme voll und ganz zu</i>				<i>stimme überhaupt nicht zu</i>		
a) Wenn ich ein fachliches Problem habe, dann weiß ich, an wen ich mich im THW wenden kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Wenn ich ein berufliches oder privates Problem habe, dann weiß ich, an wen ich mich beim THW wenden kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Meine Vorgesetzten im THW sind für mich ansprechbar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Ich fühle mich bei Entscheidungen, die von der übergeordneten Stelle getroffen werden, ausreichend eingebunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Ich finde, die nächst höhere Stelle sollte aktiver die Arbeit in meinem Bereich steuern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Meine Vorgesetzten verstehen die Anliegen, die ich habe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Meine Vorgesetzten setzen sich für mich ein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2) Wenn Sie an die Standort- und Bereichsausbildung im THW denken, wie beurteilen Sie folgende Aussagen?

	<i>stimme voll und ganz zu</i>				<i>stimme überhaupt nicht zu</i>		
a) Durch die Ausbildung des THW fühle ich mich ausreichend auf die anstehenden Aufgaben vorbereitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die Ausbildung im THW finde ich interessant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbilder können die Inhalte vermitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Die Ausbildung im THW hat mir Spaß gemacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Die Ausbildung im THW orientiert sich an der Praxis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Mitgliederbefragung THW



3) Ich habe bereits an der schulischen Ausbildung in der Bundesschule des THW teilgenommen!

nein ⇒ bitte weiter mit Frage 5 ja ⇒ bitte weiter mit Frage 4

4) Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zur schulischen Ausbildung!

	<i>stimme voll und ganz zu</i>				<i>stimme überhaupt nicht zu</i>			
a) Die schulische Ausbildung des THW bereitet ausreichend auf die anstehenden Aufgaben vor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die schulischen Ausbildungslehrgänge des THW finde ich interessant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbilder können die Lehrgangsinhalte gut vermitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Ich habe an den schulischen Ausbildungen teilnehmen können, die ich mir gewünscht habe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Die Wartezeiten bis zur gewünschten Ausbildung sind angemessen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Die Ausbildung hat mir Spaß gemacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Die Lehrgangsangebote des THW orientieren sich an der Praxis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Nachfolgend sind einige Aussagen zur Vereinbarkeit von der Arbeit im THW mit Familie und Beruf aufgeführt!

	<i>trifft voll und ganz zu</i>				<i>trifft überhaupt nicht zu</i>			
a) Meine Familie unterstützt meine Tätigkeit im THW	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Ich habe trotz des Engagements im THW ausreichend Zeit für mein Privatleben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Meine Familie hat kein Verständnis für meine Arbeit im THW	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Mein Arbeitgeber hat Verständnis für mein Engagement im THW	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Nach meiner Erfahrung habe ich durch meine Arbeit beim THW im Berufsleben keinerlei Nachteile zu befürchten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Arbeitgeber stehen meinem Engagement im THW positiv gegenüber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Ich habe berufliche Vorteile durch meine Arbeit im THW	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Mitgliederbefragung THW



6) Was hat Sie dazu veranlasst, sich im THW aktiv zu engagieren?

	<i>auf jeden Fall</i>				<i>auf gar keinen Fall</i>			
a) Der Kontakt zu Menschen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Menschen in Notsituationen zu helfen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Möglichkeit, mit technischem Gerät zu arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Die Möglichkeit, an Auslandseinsätzen teilzunehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) In einer Einrichtung des Bundes mitzuwirken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Einen Ausgleich zum Beruf zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Eine Beschäftigung in der Freizeit zu haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Eine zusätzliche Qualifikation / Ausbildung zu erwerben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Eine Alternative zum Wehr-/ oder Zivildienst zu haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7) Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten im THW?

	<i>sehr zufrieden</i>				<i>sehr unzufrieden</i>			
a) Kameradschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Helfen in Einsätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Möglichkeit, mit technischem Gerät zu arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Möglichkeit, an Auslandseinsätzen teilzunehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Ausgleich zum Beruf zu haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Beschäftigung in der Freizeit zu haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Erwerb einer zusätzlichen Qualifikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Zusammenarbeit von Hauptamt und Ehrenamt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Einsatzübungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Technische Ausstattung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Mitgliederbefragung THW



8) Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? In Zukunft möchte ich im THW...

	<i>stimme voll und ganz zu</i>				<i>stimme überhaupt nicht zu</i>		
a) mehr Verantwortung übernehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) eigenständiger arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) häufiger an Einsätzen teilnehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) an Auslandseinsätzen teilnehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) häufiger und mehr arbeiten, als ich es derzeit tue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) meine derzeitige Tätigkeit fachlich vertiefen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) zusätzliche Qualifikationen erwerben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9) Wann war Ihr letzter Inlandseinsatz?

Vor weniger als einem Monat	<input type="radio"/>	Vor 1 bis 6 Monaten	<input type="radio"/>
Vor mehr als 6 Monaten	<input type="radio"/>	Ich war noch nicht im Einsatz	<input type="radio"/>

10) Wann war Ihr letzter Auslandseinsatz?

Vor weniger als 12 Monaten	<input type="radio"/>	Vor 12 bis 24 Monaten	<input type="radio"/>
Vor mehr als 24 Monaten	<input type="radio"/>	Ich hatte noch keinen Auslandseinsatz	<input type="radio"/>

11) Welche Position üben Sie zur Zeit im THW aus (keine Mehrfachantworten möglich)?

Helfer	<input type="radio"/>	Truppführer	<input type="radio"/>	Gruppenführer	<input type="radio"/>
Einheitsführer	<input type="radio"/>	Ortsbeauftragter	<input type="radio"/>	stv. Ortsbeauftragter	<input type="radio"/>
Helferanwärter	<input type="radio"/>	Sonstiger Funktionsträger	<input type="radio"/>		



Mitgliederbefragung THW



12) Seit wie vielen Jahren üben Sie Ihre derzeitige Position aus? Seit...

- | | | | |
|------------------|-----------------------|----------------|-----------------------|
| unter einem Jahr | <input type="radio"/> | 1 bis 5 Jahren | <input type="radio"/> |
| 6 bis 10 Jahren | <input type="radio"/> | über 10 Jahren | <input type="radio"/> |

13) In welchem Bundesland arbeiten Sie für das THW?

- | | | | |
|----------|-----------------------|-----------------|-----------------------|
| Hessen | <input type="radio"/> | Rheinland-Pfalz | <input type="radio"/> |
| Saarland | <input type="radio"/> | | |

14) In welchem Alter sind Sie in das THW eingetreten (einschl. Jugendgruppe)? Mit...

_____ Jahren

15) Wodurch sind Sie auf das THW aufmerksam geworden?

- | | | | |
|---|-----------------------|----------|-----------------------|
| Nachrichten (Fernsehen / Zeitung / Radio) | <input type="radio"/> | Werbung | <input type="radio"/> |
| Freunde / Bekannte | <input type="radio"/> | Internet | <input type="radio"/> |
| Sonstiges | <input type="radio"/> | | |

16) Sie sind derzeit..?

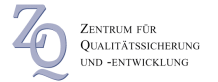
- | | | | |
|----------------------------------|-----------------------|--|-----------------------|
| erwerbstätig (Vollzeit) | <input type="radio"/> | erwerbstätig (Teilzeit) | <input type="radio"/> |
| arbeitslos | <input type="radio"/> | nicht erwerbstätig (Hausfrau / Hausmann) | <input type="radio"/> |
| in Ausbildung / Schule / Studium | <input type="radio"/> | in Rente / Pension | <input type="radio"/> |
| Sonstiges | <input type="radio"/> | | |

17) Ihr höchster Schulabschluss?

- | | | | |
|----------------------------|-----------------------|------------------------------------|-----------------------|
| (Noch) ohne Schulabschluss | <input type="radio"/> | Volks-/ Hauptschulabschluss | <input type="radio"/> |
| Mittlere Reife | <input type="radio"/> | Fachhochschulreife | <input type="radio"/> |
| Hochschulreife / Abitur | <input type="radio"/> | Fachhochschul-/ Hochschulabschluss | <input type="radio"/> |



Mitgliederbefragung THW



18) Bitte geben Sie Ihren Familienstand an!

verheiratet

nicht verheiratet

19) Haben Sie Kinder?

nein

⇒ bitte weiter mit Frage 21

ja

⇒ bitte weiter mit Frage

20) Wie viele Kinder haben Sie?

_____ Kind(er)

21) Wie alt sind Sie?

_____ Jahre

22) Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an!

männlich

weiblich

23) Bitte geben Sie Ihre Staatsangehörigkeit an!

deutsch

andere

24) Haben Sie noch Anmerkungen?

LITERATURVERZEICHNIS

- ABS, Hermann Josef (2001): Freiwilliges Engagement in der Reflexion. Zur Selbstdeutung helfender Tätigkeiten bei jungen Erwachsenen im Kontext unterschiedlicher Organisationsformen, Freiburg i.B.: Lambertus.
- AJZEN, Icek (1991): The Theory of Planned Behavior, in: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50. Jg., S. 179-211.
- ANDREWS, Ewald (1982): Die Entwicklung des Hilfsleistungssystems für den Frieden und den V-Fall in der Bundesrepublik Deutschland, in: *Zivilverteidigung. Forschung – Technik – Organisation – Recht*, Nr. 3/1982, S. 16-21.
- ANHEIER, Helmut K. (1999): Dritter Sektor, Ehrenamt und Zivilgesellschaft in Deutschland. Thesen zum Stand der Forschung aus internationaler Sicht, in: *Kistler/Noll/Priller (1999)*, S. 145-171.
- ARBEITSKREIS DER GESELLSCHAFT FÜR SOZIALEN FORTSCHRITT (Hrsg.) (1989): Ehrenamtliche soziale Dienstleistungen, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Bd. 231).
- BACKHAUS, Klaus/ERICHSON, Bernd/PLINKE, Wulff/WEIBER, Rolf (2000): *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*, 9. überarb. u. erw. Aufl., Berlin u.a.: Springer (Springer-Lehrbuch).
- BAHRDT, Hans Paul (1997): *Schlüsselbegriffe der Soziologie. Eine Einführung mit Lehrbeispielen*, 7. Aufl., München: Ch. Beck.
- BECK, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp (edition suhrkamp, Neue Folge, Bd. 365).
- BECKER, Michael (2000): THW-Jugend heute, in: *Wittling (2000)*, S. 254-257.
- BENNINGHAUS, Hans (1998): *Statistik für Soziologen*, 1. Deskriptive Statistik, 8. Neubearb. Aufl., Stuttgart, Leipzig: Teubner (Teubner-Studienskripten 22: Studienskripten zur Soziologie).
- BERBUIR, Birgit (2000): Das THW im Ausland - grenzenlose Hilfe mit der Tradition, in: *Wittling (2000)*, S. 246-252.
- BERGER, Peter L./Luckmann, Thomas (2001): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*, 18. Aufl., Frankfurt am Main: Fischer.
- BEBLICH, Wolfgang (1985): Von der Technischen Nothilfe beim Reichsministerium des Inneren in Berlin zum Technischen Hilfswerk in Bonn – 1919 – 1984, in: *Zivilverteidigung. Forschung – Technik – Organisation – Recht*, Nr. 1/1985, S. 11-15.

- BÖHLE, Fritz/KRATZER, Nick (1999): Ehrenamt als Arbeit. Eine Betrachtung ehrenamtlicher Tätigkeit aus arbeitssoziologischer Sicht, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S.275-291.
- BORTZ, Jürgen (1999): Statistik für Sozialwissenschaftler, 5. vollst. überarb. Aufl., Berlin u.a.: Springer (Springer-Lehrbuch).
- BORTZ, Jürgen/DÖRING, Nicola (2002): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. überarb. Aufl., Berlin u.a.: Springer (Springer-Lehrbuch).
- BOSETZKY, Horst (1994): Mensch und Organisation. Aspekte bürokratischer Sozialisation, eine praxisorientierte Einführung in die Soziologie und die Sozialpsychologie der Verwaltung, 5. überarb. und erw. Aufl, Köln: Dt. Gemeindeverlag, Kohlhammer (Schriftenreihe Verwaltung in Praxis und Wissenschaft, Bd. 15).
- BRANDSTÄTTER, Hermann (1989): „Soziale Motivation“, in: Endruweit/Trommsdorff (1989), S. 456-457.
- BRANDSTÄTTER, Veronika (1999): Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit, in: Hoyos/Frey (1999), S. 344-358.
- BRUGGEMANN, Agnes (1974): Arbeit und Leistung. Zur Unterscheidung verschiedener Formen von „Arbeitszufriedenheit“, in: Arbeit und Leistung. Zeitschrift für angewandte Arbeits- und Personalwissenschaft, 28. Jg., Nr. 11/1974, S. 281-285.
- BRUGGEMANN, Agnes (1976): Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 30. Jg. (2NF), Nr. 2/1976, S. 71-74.
- BÜHNER, Rolf (1996): Betriebswirtschaftliche Organisationslehre, 8. bearb. und erg. Aufl.
- DIE BUNDESWEHR (2003): "Kein Sturzflug mit der Wehrpflicht". Grundwehrdienstleistende diskutierten mit Bundestagsabgeordneten in Berlin, in: Die Bundeswehr, H. 7/2003, S. 5.
- BUNDESAMT FÜR ZIVILSCHUTZ (o.J. a): Chronik des Zivilschutzes in der Bundesrepublik im Überblick, WWW-Dokument, [http:// www.bzs.bund.de / chronik.htm](http://www.bzs.bund.de/chronik.htm) (30.06.2003).
- BUNDESAMT FÜR ZIVILSCHUTZ (o.J. b): Zentrale für Zivilschutz. Organigramm, WWW-Dokument, [http:// www.bzs.bunde.de / grafik / org_neu .jpg](http://www.bzs.bunde.de/grafik/org_neu.jpg) (30.06.2003).
- BUNDESAMT FÜR ZIVILSCHUTZ (o.J. c): Abteilung V. Zentrale für Zivilschutz, WWW-Dokument, [http:// www.bzs.bunde.de / abt_v.htm](http://www.bzs.bunde.de/abt_v.htm) (30.06.2003).
- BUNDESMINISTERIUM DES INNEREN (o.J.): Behörden und Einrichtungen. Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW), WWW-Dokument, [http:// www.bmi.bund.de / hintergrund / thw_einzel.html](http://www.bmi.bund.de/hintergrund/thw_einzel.html) (23.06.2003).
- BUNDESVERWALTUNGSAMT (2001 a): Kurzinformation zum Thema. Zuständigkeiten des Bundes im Zivilschutz, Faltblatt, o.O.

- BUNDESVERWALTUNGSAMT (2001 b): Kurzinformation zum Thema. Katastrophenschutz im Zivilschutz, Faltblatt, o.O.
- BUNDESVERWALTUNGSAMT (2003): Helfer im Zivil- und Katastrophenschutz, Informationsbroschüre, o.O.
- BUNDESVERWALTUNGSAMT (o.J. a): Abteilung V – Zentrale für Zivilschutz, WWW-Dokument, <http://www.bva.bund.de/bva/organisation/abteilungen/abteilungV> (30.06.2003).
- BUNDESVERWALTUNGSAMT (o.J. b): Leistungspotentiale im Zivilschutz, Informationsbroschüre, o.O.
- BÜSCHGES, Günter (1983): Einführung in die Organisationssoziologie, Stuttgart: Teubner (Teubner-Studienskripten 120: Studienskripten zur Soziologie).
- BVERFGE 85, 226.
- COSER, Lewis A. (2000): Robert K. Merton. Social Theory and Social Structure, in: Kaesler/Vogt (2000), S. 302-307.
- CROZIER, Michael / FRIEDBERG, Erhard (1979): Macht und Organisation. Zwänge kollektiven Handelns, Königstein/Ts.: Athenäum (Sozialwissenschaft und Praxis, Bd. 5).
- DEGGERICH, Markus (2004): Sind wir nicht alle in bisschen Zivi?, in: Der Spiegel, WWW-Dokument: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,282043,00.html> (19.01.2004).
- DIEKMANN, Andreas (2000): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 6. durchges. Aufl., Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- DIEKMANN, Andreas/VOSS, Thomas (2003): Die Theorie rationalen Handelns. Stand und Perspektiven, WWW-Dokument: www.socio.ethz.ch/de/downloads/diekmannvoss.pdf, Abruf: 15.10.2003, erscheint in: dies. (ca. 2004) (Hrsg.): Rational-Choice-Theorie in den Sozialwissenschaften. Festschrift für Rolf Ziegler, München: Oldenbourg.
- DREIER, Volker (1994): Datenanalyse für Sozialwissenschaftler, München, Wien: Oldenbourg.
- EHLING, Manfred/Schmidt, Bernd (1999): Ehrenamtliches Engagement. Erfassung in der Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes und Möglichkeiten der Weiterbildung, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S. 411- 435.
- ENDRUWEIT, Günter/TROMMSDORFF, Gisela (1989) (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, Bd. 2, Stuttgart: Enke.
- ENDRUWEIT, Günter/TROMMSDORFF, Giesela (2002) (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, 2. völlig neu bearb. u. erw. Aufl., Stuttgart: Lucius und Lucius (UTB für Wissenschaft: Uni-Taschenbücher; 2232).

- ESSER, Hartmut (2000): Soziologie. Spezielle Grundlagen, Bd. 5: Institutionen, Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.
- ESSER, Hartmut (2001): Soziologie. Spezielle Grundlagen, Bd. 6: Sinn und Kultur, Frankfurt/Main, New York: Campus.
- FINCHAM, Robin/RHODES, Peter S. (1999): Principles of Organizational Behaviour. 3rd ed., Oxford: Oxford University Press.
- FRENCH, Wendell L./BELL jr., Cecil H. (1994): Organisationsentwicklung. Sozialwissenschaftliche Strategien zur Organisationsveränderung, 4. Aufl., Bern, Stuttgart, Wien: Haupt (UTB für Wissenschaft: Uni-Taschenbücher 486).
- FRESE, Erich (1994): Grundlagen der Organisation. Die Organisationsstruktur der Unternehmen, 2. vollst. neu bearb. Aufl., Wiesbaden: Gabler (Gabler-Lehrbuch).
- FREY, Dieter/HOYOS, Graf Carl (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch, Weinheim: Psychologie Verlags Union, S. 344-358.
- FRIELING, Ekkehart/SONNTAG, Karlheinz (1999): Lehrbuch der Arbeitspsychologie, 2. vollst. überarb. und erw. Aufl., Bern u.a.: Huber.
- FUCHS-HEINRITZ, Werner et al. (1994) (Hrsg.): Lexikon der Soziologie, 3. völlig neu bearb. u. erw. Aufl., Opladen: Westdeutscher Verlag.
- GEBERT, Diether/ROSENSTIEL, Lutz von (1996): Organisationspsychologie. Person und Organisation, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
- GIDDENS, Anthony (1984): The Constitution of Society, Cambridge: Polity Press.
- GLATZER, Wolfgang (1992): Lebensqualität und subjektives Wohlbefinden. Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen, in: Bellebaum, Alfred (Hrsg.): Glück und Zufriedenheit. Ein Symposium, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- GREIWE, Andreas (2001): Freiwilligenarbeit (auch) eine Vision für Erwerbslose?, in: Arbeitsdruck, Forum für soziale Arbeitsmarktpolitik, 15. Jg., Ausg. 34., WWW-Dokument: <http://www.arbeitsdruck.de/AD34/A02.html> (Abruf: 31.01.2004).
- GROB, Norbert et al. (2001): Selbst im THW ist nichts so gut, dass es nicht noch besser werden könnte. Katalog der Brainstorming-Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Attraktivität der OV für die Helfer/Intensivierung des Vereinslebens“, Version 1.2, o.O.
- GRUBER, Simone (2002): Organisationales Lernen. Anspruch und Konzeption eines Begriffs, unveröff. Manuskript, o.O. (Magister-Arbeit Univ. Mainz).
- GUKENBIEHL, Hermann L. (2002): Lektion VIII. Institution und Organisation, in: Korte, Hermann/ Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie, 6., erw. u. aktual. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, S. 143-161.

- HANNS-SEIDEL-STIFTUNG E.V. (Hrsg.) (2003): Generationenstudie 2002. Werte, gesellschaftliches Engagement und Bereitschaft zum Umbruch im Spannungsfeld der Generationen, Ergebnisse einer repräsentativen Nachfolgeuntersuchung zur Generationenstudie 2001 der GMS Dr. Jung Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung mbH Hamburg, Sonderausgabe Politische Studien, Grünwald: Atwerb.
- HECKHAUSEN, Heinz (1989): Motivation und Handeln, 2. völlig überarb. u. erg. Aufl., Berlin u.a.: Springer.
- HEINEMANN, Klaus (1992): Ehrenamtlichkeit und Hauptamtlichkeit in Sportvereinen. Eine empirische Studie zur Professionalisierung am Beispiel eines ABM-Programms, Schorndorf: Hofmann (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, Bd. 78).
- HEINZE, Rolf G./OLK, Thomas (1999): Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement. Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels, in: Kistler / Noll / Priller (1999), S. 77-101.
- HEISE, Elke/WESTERMANN, Rainer/SPIES, Kordelia/SCHIFFLER, Angelina (1997): Studieninteresse und berufliche Orientierungen als Determinanten der Studienzufriedenheit, in: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, Jg. 11, H. 2, S. 123-132.
- HENKEL, Gerd Jürgen/DERRA, Hans-Joachim (2000): Leitbild des THW, in: Wittling, Gernot (2000), S. 262-271.
- HENNE, Carl-Schulze (1980): 30 Jahre Technisches Hilfswerk, in: Zivilverteidigung. Forschung – Technik – Organisation – Recht, Nr. 3/1980, S. 31.
- HENNEN, Manfred (1989): „Handlungstheorie“, in: Endruweit /Trommsdorff (1989), S. 266-271.
- HENNEN, Manfred (1994): Motivation als Konstrukt einer Sozialtheorie, in: Rusch, Gebhard/Schmidt, Siegfried J. (Hrsg.): Konstruktivismus und Sozialtheorie. Frankfurt a. M., S. 133-172.
- HILL, Wilhelm/FEHLBAUM, Raymond/ULRICH, Peter (1976): Organisationslehre, Bd. 1: Ziele, Instrumente und Bedingungen der Organisation sozialer Systeme, 2. verb. Aufl., Bern, Stuttgart: Haupt.
- HILL, Wilhelm/FEHLBAUM, Raymond/ULRICH, Peter (1998): Organisationslehre, Bd. 2: Theoretische Ansätze und praktische Methoden der Organisation sozialer Systeme, 5. verb. Aufl., Bern, Stuttgart, Wien: Haupt (UTB für Wissenschaft: Uni-Taschenbücher, Bd. 365: Betriebswirtschaft).
- HILLMANN, Karl-Heinz (1994): „Einstellung“, „Funktion“, „Gruppe“, „Norm“, „Organisation“, „Wert“, „Milieu“, „Motivation“, in: ders.: Wörterbuch der Soziologie, 4. überarb. und erg. Aufl., Stuttgart: Kröner.
- HORCH, Heinz-Dieter (1992): Geld, Macht und Engagement in freiwilligen Vereinigungen. Grundlagen einer Wirtschaftssoziologie von Non-Profit-Organisationen, Berlin: Dunker u. Humblot (Sozialwissenschaftliche Schriften, H. 21).

- HOYOS, Carl/FREY, Dieter (1999) (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch, Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union (Angewandte Psychologie 1).
- HUMMEL, Konrad (1999): Sozialforschung und Bürgerengagement, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S.239-245.
- IGL, Gerhard (1996): Rechtsfragen des freiwilligen sozialen Engagements (Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), 2. veränd. Aufl., Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 123).
- IMMERFALL, Stefan (1999): Sozialkapital in der Bundesrepublik. Thesen zu Konzept und Größenordnung, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S. 121-128.
- INGELHART, Ronald (1995): Kultureller Umbruch: Wertewandel in der westlichen Gesellschaft, Frankfurt/Main, New York: Campus.
- IPFLING, Heinz Jürgen (1995): Wie zufrieden sind die Lehrer? Empirische Untersuchungen zur Berufs(un)zufriedenheit von Lehrern/Lehrerinnen der Primar- und Sekundarstufe im deutschsprachigen Raum, Bad Heilbrunn, Obb: Klinghardt.
- JANKE, Thomas (2000): "Die technische Schule" des THW, in: Wittling (2000), S. 240-243.
- JUNG, Hans (2002): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 8. überarb. Aufl., München, Wien: Oldenbourg.
- KAESLER, Dirk (1998): Max Weber. Eine Einführung in Leben, Werk und Wirkung, 2. Aufl., Frankfurt a.M., New York: Campus.
- KAESLER, Dirk/VOGT, Ludgera (2000) (Hrsg.): Hauptwerke der Soziologie, Stuttgart: Kröner, S. 302-307.
- KESTEN, Ulrike (1998): Informale Organisation und Mitarbeiter-Lebenszyklus. Der Einfluß sozialer Beziehungen auf Teilnahme und Leistung, Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl., Gabler (Gabler Edition Wissenschaft).
- KISTLER, Ernst/HILPERT, Markus (1999): Zivilgesellschaftliches Engagement auch noch als Arbeits(platz-)ersatz? Motive und Hemmnisse müssen geklärt werden, bevor man das Ehrenamt überfordert, in: Kistler / Noll / Priller (1999), S.265-275.
- KISTLER, Ernst/SCHÄFER-WALKMANN, Susanne (1999a): Meßkonzepte der Kräfte zivilgesellschaftlichen Zusammenhalts. Einige Überlegungen und Anfragen zum Forschungsstand, in: Kistler / Noll / Priller (1999), S. 21-45.
- KISTLER, Ernst/NOLL, Heinz-Herbert/PRILLER, Eckhard (1999) (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrung, Meßkonzepte, Berlin: Ed. Sigma.

- KISTLER, Ernst/SCHÄFER-WALKMANN, Susanne (1999b): *Gemeinsinn, Ehrenamt, Sozialkapital. Zur Einführung in ein weites Feld*, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S. 45-53.
- KLAGES, Helmut (1984): *Wertorientierung im Wandel: Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*, Frankfurt/M.: Campus.
- KORFF, Wilhelm (1966): *Ehre, Prestige, Gewissen*, Köln: Bachem.
- KROHNE, Heinz Walter (1994): „Motiv“, „Motivation“, in: Fuchs-Heinritz (1994).
- KUHN, Hans-Jürgen (2000): *THW-Bundesschule Neuhausen*, in: Wittling (2000), S. 243-246.
- KÜHNLEIN, Irene/MUTZ, Gerd (1999): *Individualisierung und bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft*, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S. 291-307.
- KUNZ, Volker (1997): *Theorie rationalen Handelns. Konzepte und Anwendungsprobleme*, Opladen: Leske + Budrich.
- LANG, Rainhart/WINKLER, Ingo/WEIK, Elke (2001): *Organisationskultur, Organisationaler Symbolismus und Organisationaler Diskurs*, in: Lang, Rainhart/Weik, Elke (Hrsg.): *Moderne Organisationstheorien 1. Eine sozialwissenschaftliche Einführung*, Wiesbaden: Gabler, S. 201-253.
- LUHMANN, Niklas (1997): *Die Gesellschaft der Gesellschaft, 1. Teilband*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Lizenzausgabe 2002 für die Wissenschaftliche Buchgesellschaft).
- MAIER, Günter W./Rappensberger, Gabriele (1999): *Eintritt, Verbleib und Aufstieg in Organisationen*, in: Hoyos /Frey (1999), S. 50-64.
- MASLOW, Abraham Harold (1970): *Motivation and Personality*, 2nd ed., New York: Harper.
- MAYERL, Jochen (2001): *Ist Glück ein affektiver Sozialindikator subjektiven Wohlbefindens? Dimensionen des subjektiven Wohlbefindens und die Differenz zwischen Glück und Zufriedenheit*, in: Schriftenreihe des Instituts für Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart (SISS), No. 4/ 2001.
- MERTON, Robert K. (1996) [1949]: *Paradigm for Functional Analysis*, in: ders.: *On Social Structure and Science*, London, Chicago: The University of Chicago Press (The Heritage of Sociology).
- MOSCHNER, Barbara (1994): *Engagement und Engagementbereitschaft. Differentialpsychologische Korrelate ehrenamtlichen Engagements*, Regensburg: Roderer (Theorie und Forschung, Bd. 305, Psychologie, Bd. 107).
- MÜHLUM, Albert (2003): *Wofür sorgt Soziale Arbeit? Erleben wir nach dem Staatsversagen das Marktversagen? – Das 3. Jenaer Forum der Deutschen Gesellschaft für Sozialarbeit streitet um Bedürfnisse und Leistungen*, WWW-Dokument: <http://www.fh-fulda.de/bldw/jenfor3.htm>, Abruf: 12.08.2003.

- MÜLLER, Siegfried / RAUSCHENBACH, Thomas (1988) (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif, Weinheim, München: Juventa (Edition soziale Arbeit).
- NOLL, Heinz-Herbert (1999): Einführung: Dimensionen der empirischen Erfassung von Ehrenamt, Gemeinsinn und Sozialkapital, in: Kistler / Noll / Priller (1999), S. 395-399.
- OESTERLING, Carina/REINFELDT, Fabian (2003): Förderung des Führungskräftenachwuchses in den THW-Ortsverbänden, unveröff. Manuskript, Mainz: o. V.
- OFFE, Claus (1999): „Sozialkapital“. Begriffliche Probleme und Wirkungsweise, in: Kistler/Noll /Priller (1999), S. 113-121.
- ORTMANN, Friedrich (1988): Über die Erwartbarkeit von Hilfe. Zur Ökonomie des Helfens im Sozialstaat, in: Müller, Siegfried/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif, Weinheim, München: Juventa (Edition soziale Arbeit), S. 37-51.
- PANKOKE, Eckart (1988): Ehre, Dienst und Amt. Zur Programmgeschichte „ehrenamtlichen“ Engagements, in: Müller/Rauschenbach (1988), S. 207-223.
- PAULWITZ, Irmtraut (1999): Wem gebührt die Ehre? Ehrenamtliche Arbeit im Vergleich zu anderen europäischen Ländern – die Eurovol Studie, in: Kistler / Noll / Priller (1999), S. 201-211.
- PICOT, Sibylle (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Bd. 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport, 2. korr. Aufl., Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 194.3).
- POTT, Ludwig/WITTENIUS, Ullrich (2002): Qualitätsmanagement in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen, in: Rosenkranz/Weber (2002), S. 51-63.
- PRILLER, Eckhard (1999): Variationen zum Thema „Ehrenamt“. Unterschiedliche Perspektiven und Resultate, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S. 131-145.
- RAUSCHENBACH, Thomas (1999): „Ehrenamt“ – eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten. Randnotizen zu den Defiziten der Ehrenamtsforschung, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S. 67-77.
- RAUSCHENBACH, Thomas (2001): Ehrenamt, in: Otto, Hans-Uwe/Tiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, 2. völlig neu überarb. u. aktual. Aufl., Neuwied, Kriftel: Luchterhand, S. 344-361.
- REINHOLD, Gerd (1997): "Akteur", in: ders. (Hrsg.): Soziologie-Lexikon, 3. überarb. u. erw. Aufl., München, Wien: Oldenbourg.
- RHEINBERG, Falko (2000): Motivation, 3. überarb. und erw. Aufl., Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer (Grundriss der Psychologie, Bd. 6; Urban-Taschenbücher, Bd. 555).

- RÖNSCH, Horst Dieter (1994): „Individualismus, methodologischer“, „Kollektivismus, methodologischer“, in: Fuchs-Heinritz (1994).
- ROSENBLADT, Bernhard von (1999): Zur Messung des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland – Konfusion oder Konsensbildung, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S. 399 - 411.
- ROSENBLADT, Bernhard von (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland, Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Bd. 1: Gesamtbericht, Stuttgart: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 194.1).
- ROSENKRANZ, Doris/WEBER, Angelika (2002) (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, Weinheim, München: Juventa.
- ROSENKRANZ, Doris/WEBER, Angelika (2002): Freiwillige und Soziale Arbeit – eine Vorbemerkung, in: dies. Rosenkranz/Weber (2002), S. 7-11.
- ROSENKRANZ, Doris/GÖRTLER, Edmund (2002): Woher kommen in Zukunft die Freiwilligen. Demographische Überlegungen zum Sozialen Management, in: Rosenkranz/Weber (2002), S. 31-43.
- ROSENSTIEL, Lutz von (2000): Grundlagen der Organisationspsychologie. Basiswissen und Anwendungshinweise, 4. überarb. und erw. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel (Sammlung Poeschel; P5).
- RULFF, Dieter (1998): Kosmopolitismus ist die Antwort, in: Die Tageszeitung - taz, Berlin, 28.,29.03.98.
- SCHIMANK, Uwe (2000): Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie, Weinheim, München: Juventa.
- SCHMIDBAUER, Wolfgang (1999): Hilfloose Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe, überarb. u. erw. Neuauflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- SCHMIDT, Manfred G. (1995): „Dritter Sektor“, „Ehrenamt“, in: ders.: Wörterbuch zur Politik, Stuttgart: Kröner (Kröners Taschenbuchausgabe, Bd. 404).
- SCHULZE, Frank/WOLLMER, Günther (2000): Wegbegleiter. Eine Organisation auf dem Weg vom Gestern zum Übermorgen, in: Technisches Hilfswerk. Die Bundeszeitschrift, H.3/2000, WWW-Dokument, [http:// www.thw.de / bundeszeitschrift / bz3aus00 / leitbild.htm](http://www.thw.de/bundeszeitschrift/bz3aus00/leitbild.htm) (24.07.2003).
- SCHWAIGER, Manfred (2002): Die Zufriedenheit der BWL-Studierenden an der Ludwig-Maximilians-Universität München – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: EFOplan, Schriften zur Empirischen Forschung und Quantitativen Unternehmensplanung, Ludwig-Maximilians-Universität München, H. 9 / 2002.
- SLESINA, Wolfgang (1994): „Einstellung“, in: Fuchs-Heinritz, Werner et al. (Hrsg.).

- SONNTAG, Karlheinz/SCHAPER, Niclas (1999): Personale Verhaltens- und Leistungsbedingungen, in: Hoyos / Frey (1999), S. 298-313.
- DER SPIEGEL (2003): Verkleinerung der Truppe führt zu Berufsarmee, in: Spiegel Online, 07. Oktober 2003, WWW-Dokument, [http:// www.spiegel.de / politik / deutschland / 0,1518,268654,00.html](http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,268654,00.html) (10.10.2003).
- DER SPIEGEL (2004): "Soziale Strukturen brechen zusammen", WWW-Dokument: [http:// www.spiegel.de / politik / deutschland / 0,1518,281329,00.html](http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,281329,00.html) (19.01.2004).
- SPIES, Kordelia/WESTERMANN, Rainer/HEISE, Elke/SCHIFFLER, Angelina (1996): Diskrepanzen zwischen Bedürfnisse und Angeboten im Studium und ihre Beziehungen zur Studienzufriedenheit, in: Empirische Pädagogik. Zeitschrift zu Theorie und Praxis erziehungswissenschaftlicher Forschung, Jg. 10, H. 4, S. 377 - 409.
- SPIES, Kordelia/WESTERMANN, Rainer/HEISE, Elke/HAGEN, Marion (1998): Zur Abhängigkeit der Studienzufriedenheit von Diskrepanzen zwischen Fähigkeiten und Anforderungen, in: Psychologie in Erziehung und Unterricht, 45. Jg., S. 36-52.
- STAHL, Uta (1995): Professionalität und Zufriedenheit im Beruf. Eine empirische Studie an Grund- und Hauptschulen, Weinheim: Deutscher Studien Verlag (Schriftenreihe der Pädagogischen Hochschule Heidelberg, Bd. 23).
- STÄNDIGE KONFERENZ FÜR KATASTROPHENVORSORGE UND KATASTROPHENSCHUTZ (2003): „Katastrophe“, „Katastrophenschutz“, „Zivilschutz“, in: dies. (Hrsg.): Wörterbuch des Zivil- und Katastrophenschutzes, WWW-Dokument: [www.bva.bund.de _imperia_md_content_fiszs_22.pdf](http://www.bva.bund.de/_imperia_md_content_fiszs_22.pdf), (28.10.2003).
- TECHNISCHES HILFSWERK (2000): Das neue Leitbild des THW. Technisch-humanitäre Hilfe in In- und Ausland, Ehrenamtliche Einsatzorganisation und Bundesbehörde, in: Technisches Hilfswerk. Die Bundeszeitschrift, H.4/2000, WWW-Dokument, [http:// www.thw.de / bundeszeitschrift / bz4aus00 / leitbild.htm](http://www.thw.de/bundeszeitschrift/bz4aus00/leitbild.htm) (24.07.2003).
- TECHNISCHES HILFSWERK (2002): Wir über uns. Infos zum THW, Geschichte (ein kurzer Abriss in chronologischer Reihenfolge, WWW-Dokument, [http:// www.neunet.de / thw / about / about_b.htm](http://www.neunet.de/thw/about/about_b.htm) (23.06.2003).
- TECHNISCHES HILFSWERK (2003a): Organisationsplan der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk, Faltblatt, o.O.
- TECHNISCHES HILFSWERK (2003b): Jahresbericht 2002, unveröff. Manuskript, o.O.
- TECHNISCHES HILFSWERK (2003c): Schweres Erdbeben im Iran. Weitere THW-Einsatzkräfte und Hilfsgüter in den Iran, WWW-Dokument: [http:// thw.de / thw-ausland / einsaetze / 2003 / iran / meldung08.htm](http://www.thw.de/thw-ausland/einsaetze/2003/iran/meldung08.htm) (19.01.2004).
- TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. a): Dabeisein und mitmachen. Fragen und Antworten, WWW-Dokument, [http:// www.thw.de / mitwirken /](http://www.thw.de/mitwirken/) (30.06.2003).

- TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. b): Häufige Fragen, WWW-Dokument, [http:// www.thw-neuenbuerg.de / html / fragen2.htm](http://www.thw-neuenbuerg.de/html/fragen2.htm) (30.06.2003).
- TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. c): Kurzvorstellung – Wer Was Wo..., WWW-Dokument, [http:// www.thw-mm.de / Kurzvorstellung / hauptteil_kurzvorstellung](http://www.thw-mm.de/Kurzvorstellung/hauptteil_kurzvorstellung) (30.06.2003).
- TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. d): Einheiten und Aufgaben. Einsatztaktik, Stärke, Ausstattung, Informationsbroschüre, o.O.
- TECHNISCHES HILFSWERK (o.J. e): Wir über uns, Informationsbroschüre, o.O.
- TÖNNIES, Ferdinand (1991): Gemeinschaft und Gesellschaft: Grundbegriffe der reinen Soziologie, Neudr. der 8. Aufl. 1935, 3., unveränd. Aufl., Darmstadt: Wiss. Buchges.
- WEBER, Max (1980) [1921]: Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriß der verstehenden Soziologie, 5. rev. Aufl., Studienausg., Tübingen: Mohr.
- WEBER, Max (1992) [1904]: Asketischer Protestantismus und kapitalistischer Geist, in: ders.: Soziologie. Universalgeschichtliche Analysen, Politik, 6. überarb. Aufl., Stuttgart: Kröner, S. 357-381 (Kröners Taschenbuchausgabe, Bd. 229).
- WEBER, Wolfgang (2001a): Klassenziel Zukunft. Wer die Zukunft sinnvoll planen will, muss über den bisherigen Tellerrand hinausschauen können: Das Zukunftsforum (ZF) modelliert das THW von morgen, in: Technisches Hilfswerk. Die Bundeszeitschrift, H.2/2001, WWW-Dokument, [http:// www.thw.de / bundeszeitschrift / bz2aus01 / schwerpunkt1.htm](http://www.thw.de/bundeszeitschrift/bz2aus01/schwerpunkt1.htm) (24.07.2003).
- WEBER, Wolfgang (2001b): Helfer im Katastrophenschutz – In Zukunft Mangelware?, in: Technisches Hilfswerk. Die Bundeszeitschrift, H.2/2001, WWW-Dokument, [http:// www.thw.de / bundeszeitschrift / bz2aus01 / leitbild.htm](http://www.thw.de/bundeszeitschrift/bz2aus01/leitbild.htm) (24.07.2003).
- WEILAND, Severin (2004): Strucks scharf gewürztes Wehr-Rezept, in: Der Spiegel, WWW-Dokument: [http:// www.spiegel.de / politik / deutschland / 0,1518,281676,00.html](http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,281676,00.html) (19.01.2004).
- WEINER, Bernhard (1994): Motivationspsychologie, 3. Aufl., Weinheim: Beltz.
- WEINERT, Ansfried B. (1998): Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch, 4. völlig über-arb. u. erw. Aufl., Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- WESTERMANN, Rainer (2001): Studienzufriedenheit, in: Rost, Detlef M. (Hrsg.): Handwörterbuch Pädagogische Psychologie, Weinheim: Beltz, S. 693-699.
- WESTERMANN, Rainer/Heise, Elke/SPIES, Kordelia/TRAUTWEIN, Ulrich (1996): Identifikation und Erfassung von Komponenten der Studienzufriedenheit, in: Psychologie in Erziehung und Unterricht, 43. Jg., S. 1-22.

WINKLER, Joachim (1988): Das Ehrenamt. Zur Soziologie ehrenamtlicher Tätigkeit dargestellt am Beispiel der deutschen Sportverbände, 1. Aufl., Schorndorf: Hofmann (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, Bd. 61).

WITTLING, Gernot (2000) (Hrsg.): Wir helfen. Das THW gestern - heute - morgen, Bonn: o. V.

WITTLING, Gernot (2000): Das THW 1950 bis 1975, in: ders. (2000), S. 15-43.

WONNACOTT, Thomas H./Wonnacott, Ronald J. (1990): Introductory Statistics, 5th ed., New York, Chichester, Brisbane, Toronto, Singapur: Wiley.

ZIMMER, Annette (2002): Dritter Sektor und Soziales Kapital, Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor – Nr. 19, Münster: o.V.

ZINGERLE, Arnold (2002): „Ehre“, in: Endruweit/Trommsdorff (2002), S. 86-87.

ZINNER, Georg (1999): Freiwilliges Engagement und die Anforderungen an eine fachlichrationale Unterstützungsstruktur, in: Kistler/Noll/Priller (1999), S. 343-355.