

**Welchen persönlichen Nutzen ziehen Mitarbeiter der  
Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuzes in Österreich  
aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit?**

Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der  
Psychotherapiewissenschaft an der Sigmund Freud Privatuniversität Wien

eingereicht von  
Mag. Peter Stippl

Wien, im Februar 2011

Erstbegutachter: Prof. Giselher Guttmann  
Zweitbegutachter: Prof. Alfred Pritz

Ich widme diese Arbeit im Besonderen meinen Kameraden  
in der Feuerwehr, im Roten Kreuz und allen ehrenamtlich  
Tätigen.

# Inhalt

Abbildungsverzeichnis .....	8
Tabellenverzeichnis.....	13
1 Vorwort .....	15
2 Einleitung.....	17
3 Einführung .....	19
3.1 Die Beschränkung der Arbeit auf Österreich .....	19
3.2 Die Konzentration auf das Feuerwehrwesen .....	20
3.3 Der Vergleich mit dem Roten Kreuz .....	20
4 Vorschau .....	21
5 Disziplinäre Anbindung .....	23
5.1 Die Definition ehrenamtlicher Tätigkeit.....	23
5.2 Die Definition des Nutzenbegriffes .....	23
5.3 Die Theorie der menschlichen Bedürfnisse .....	24
5.4. Die Definition von Motivation .....	26
6 Forschungsstand.....	28
6.1 Die Studien zur Wertschöpfung aus dem Ehrenamt.....	28
6.2 Die Studien zum Volumen ehrenamtlicher Tätigkeit .....	29
6.3 Die Studien zu Nutzenkategorien des Ehrenamtes.....	29
6.4 Die Befragung zu beruflichen Auswirkungen des Ehrenamtes .....	30
6.5 Die Studien zum Freiwilligen Engagement in Deutschland.....	31
6.6 Die Studien zur Feuerwehr in Süddeutschland.....	31
7 Forschungslücke .....	33
8 Forschungsfrage.....	35

9	Methodik.....	36
9.1	Die Kombination qualitativer und quantitativer Analyse in dieser Arbeit .....	36
9.2	Die Vorbereitungsarbeiten.....	37
9.3	Überblick über die Hauptarbeitsschritte .....	37
9.4	Die Bildung von Hypothesen .....	38
9.5	Voruntersuchung durch Brainstorming .....	39
9.6	Voruntersuchung durch Gruppendiskussion .....	39
9.7	Voruntersuchung durch Kurzfragebogen mit offenen Fragen.....	41
9.8	Die Triangulation der Voruntersuchungen zur Entwicklung des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ .....	42
9.9	Die Stichprobe zur Befragung mit dem „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ .....	44
9.10	Auswertung und Anwendung statistischer Verfahren .....	45
10	Untersuchung .....	47
10.1	Voruntersuchungen.....	47
10.2	Die erste Voruntersuchung durch Brainstorming .....	47
10.2.1	Zählung und Auswertung der Kärtchen .....	49
10.2.2	Zuordnung des Ergebnisses zu Nutzenkategorien.....	50
10.2.3	Ergebnisse des Brainstormings und die Maslow'sche Bedürfnispyramide .....	53
10.3	Die zweite Voruntersuchung durch Gruppendiskussion .....	53
10.3.1	Durchführung der Gruppendiskussionen und begleitende Überlegungen.....	53
10.3.2	Die Hypothesenbildung aus der Analyse der Gruppendiskussion .....	56
10.4	Die dritte Voruntersuchung mittels Kurzfragebogen mit offenen Fragen und qualitativer Auswertung .....	58
10.4.1	Erstellung des „Kurzfragebogens mit offenen Fragen“ als Pretest ...	58
10.4.2	Die Auswertung der Antworten des Kurzfragebogens.....	61
10.5	Zusammenfassung der Voruntersuchungen.....	63
10.6	Entwicklung des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ durch Triangulierung der Voruntersuchungsergebnisse .....	64
10.6.1	Die Ergebnisse des Brainstormings .....	64
10.6.2	Hypothesen aus den Gruppendiskussionen .....	65
10.6.3	Die Ergebnisse aus dem Vorfragebogen (Pretest).....	66

10.6.4	Entwicklung der Fragen des „Nutzen Evaluierungsfragebogen“ zur Überprüfung der Hypothesen .....	68
11	Untersuchungsergebnisse .....	74
11.1	Beschreibung der Stichprobe mit soziodemographischen Daten .....	74
11.2	Die Ergebnisse der Befragung der Feuerwehrmitarbeiter .....	75
11.2.1	Dauer der Mitarbeit (Erste Frage) .....	75
11.2.2	Lebensalter (Zweite Frage).....	75
11.2.3	Dienstgrad (Dritte Frage).....	76
11.2.4	Die Auswirkung des Ehrenamts auf das Berufsleben (Vierte Frage) .....	77
11.2.5	Die Einsetzbarkeit des im Ehrenamt erworbenen Wissens (Fünfte Frage) .....	79
11.2.6	Die Einsetzbarkeit der erworbenen Fertigkeiten (Sechste Frage) .....	82
11.2.7	Die Auswirkungen bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz (Siebente Frage).....	86
11.2.8	Die aktive Erwähnung der Feuerwehrmitarbeit bei Neubewerbun- gen, durch die Feuerwehrmitarbeiter (Achte Frage) .....	89
11.2.9	Die Auswirkung auf die sozialen Kontakte durch den Dienst. (Neunte Frage).....	93
11.2.10	Die Auswirkungen des Feuerwehrdienstes auf das Familienleben (Zehnte Frage) .....	96
11.2.11	Die Anerkennung und Wertschätzung durch das Ehrenamt (Elfte Frage).....	99
11.2.12	Die Auswirkung auf die Selbstverwirklichung durch das Ehrenamt (Zwölfte Frage).....	103
11.2.13	Das Ehrenamt als Ausgleich für andere Belastungen des Alltags (Dreizehnte Frage).....	106
11.2.14	Die Gesamtbeurteilung des Nutzens aus dem Ehrenamt. (Vierzehnte Frage).....	109
11.3	Die Ergebnisse der Befragung der Mitarbeiter des Roten Kreuzes.....	113
11.3.1	Dauer der Mitarbeit (Erste Frage) .....	113
11.3.2	Lebensalter (Zweite Frage).....	113
11.3.3	Dienstgrad (Dritte Frage).....	114
11.3.4	Auswirkung auf das Berufsleben (Vierte Frage).....	114
11.3.5	Einsatzmöglichkeit von im Ehrenamt erworbenen Wissen (Fünfte Frage).....	117

11.3.6	Einsatzmöglichkeit von im Ehrenamt erworbenen Fertigkeiten (Sechste Frage) .....	120
11.3.7	Auswirkungen bei Neubewerbungen (Siebente Frage).....	122
11.3.8	Erwähnung des Ehrenamtes bei Neubewerbungen (Achte Frage)..	125
11.3.9	Die Auswirkungen auf soziale Kontakte (Neunte Frage).....	128
11.3.10	Auswirkungen auf das Familienleben (Zehnte Frage) .....	131
11.3.11	Anerkennung und Wertschätzung (Elfte Frage).....	134
11.3.12	Selbstverwirklichung (Zwölfte Frage) .....	137
11.3.13	Ausgleich für Belastungen (Dreizehnte Frage) .....	140
11.3.14	Gesamtnutzen (Vierzehnte Frage).....	143
11.4	Vergleich der Ergebnisse von Freiwilliger Feuerwehr und Rotem Kreuz .....	146
11.4.1	Dauer der Mitarbeit (Erste Frage) .....	146
11.4.2	Lebensalter (Zweite Frage).....	147
11.4.3.	Dienstgrad (Dritte Frage).....	148
11.4.4	Auswirkung Berufsleben (Vierte Frage) .....	149
11.4.5	Einsetzbarkeit des im Ehrenamt erworbenen Wissens (Fünfte Frage) .....	150
11.4.6	Einsetzbarkeit der im Ehrenamt erworbenen Fertigkeiten (Sechste Frage) .....	151
11.4.7	Auswirkungen Neubewerbung Arbeitsplatz (Siebente Frage) .....	152
11.4.8	Erwähnung des Ehrenamtes bei einer Neubewerbung (Achte Frage).....	154
11.4.9	Auswirkung auf soziale Kontakte (Neunte Frage) .....	155
11.4.10	Auswirkungen auf das Familienleben (Zehnte Frage) .....	156
11.4.11	Anerkennung und Wertschätzung (Elfte Frage).....	157
11.4.12	Selbstverwirklichung (Zwölfte Frage) .....	159
11.4.13	Ausgleich für Belastungen (Dreizehnte Frage) .....	160
11.4.14	Gesamtnutzen (Vierzehnte Frage).....	161
11.5	Welche Themen und Fragen beeinflussen die Beurteilung der Zufriedenheit mit dem Nutzen, der durch die Mitarbeit in Feuerwehrwesen/Rotem Kreuz erwächst, am meisten?.....	161
11.6	Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse .....	163
12	Diskussion .....	165
12.1	Diskussion zur Konzeption der Arbeit .....	165
12.1.1	Der mögliche Einfluss des Untersuchers auf das Ergebnis der Arbeit.....	165
12.1.2	Die Wahl der Untersuchungsinstrumente.....	166

12.1.3	Die Stichprobe .....	167
12.2	Diskussion zu Erkenntnissen aus der Arbeit .....	168
12.2.1	Erkenntnisse aus den Voruntersuchungen.....	168
12.2.2	Erkenntnisse aus der Hauptuntersuchung.....	169
12.2.3	Die Bedeutung von Fragen aus der Arbeitswelt.....	170
12.2.4	Höhere Nutzen Werte beim Roten Kreuz im Vergleich zur Feuerwehr .....	170
12.2.5	Höhere Nutzen Werte bei älteren Mitarbeitern und Offizieren im Roten Kreuz und der Feuerwehr .....	173
12.2.6	Anerkennung und Wertschätzung aus dem Ehrenamt.....	173
12.2.7	Ehrenamtlicher Dienst als Ausgleich für die Belastungen des Alltags.....	174
12.3	Aus den Untersuchungsergebnissen abgeleitete Empfehlungen für die Feuerwehr.....	174
12.4	Aus den Untersuchungsergebnissen abgeleitete Empfehlungen für das Rote Kreuz .....	176
13	Einschränkung der Gültigkeit.....	177
14	Disziplinäre Rückbindung .....	179
15	Resümee .....	183
16	Ausblick.....	185
17	Nachwort.....	187
	Literaturverzeichnis.....	189
	Anhang.....	191
	Erklärung.....	215
	Über den Autor und seine Stellung in der Feuerwehr.....	216
	Abstract.....	217

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ablauf der Arbeitsschritte der Untersuchung .....	37
Abbildung 2: Nutzen freiwillige Tätigkeit bei der Feuerwehr nach Anteilen .....	52
Abbildung 3: Häufigkeiten Auswirkung auf Berufsleben, Feuerwehr .....	77
Abbildung 4: Auswirkung auf das Berufsleben nach Dienstgrad, Feuerwehr .....	78
Abbildung 5: Auswirkung auf das Berufsleben nach Alter, Feuerwehr .....	78
Abbildung 6: Auswirkung auf das Berufsleben nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr .....	79
Abbildung 7: Häufigkeit Wissen im Beruf, Feuerwehr .....	80
Abbildung 8: Wissen im Beruf nach Dienstgrad, Feuerwehr .....	81
Abbildung 9: Wissen im Beruf nach Alter, Feuerwehr .....	81
Abbildung 10: Wissen im Beruf nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr .....	82
Abbildung 11: Häufigkeiten Fertigkeiten im Beruf, Feuerwehr .....	83
Abbildung 12 Fertigkeiten im Beruf nach Alter, Feuerwehr .....	84
Abbildung 13: Fertigkeiten im Beruf nach Dienstgrad, Feuerwehr .....	84
Abbildung 14: Fertigkeiten im Beruf nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr .....	85
Abbildung 15: Häufigkeiten Bewerbung neuer Arbeitsplatz, Feuerwehr .....	87
Abbildung 16: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Dienstgrad, Feuerwehr .....	87
Abbildung 17: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Alter, Feuerwehr .....	88
Abbildung 18: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr .....	88
Abbildung 19: Häufigkeiten Erwähnung bei Neubewerbung, Feuerwehr .....	90
Abbildung 20: Erwähnung bei Neubewerbung nach Dienstgrad, Feuerwehr .....	91
Abbildung 21: Erwähnung bei Neubewerbung nach Alter, Feuerwehr .....	91

Abbildung 22: Erwähnung bei Neubewerbung nach Dienstgrad, Feuerwehr .....	92
Abbildung 23: Häufigkeiten soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft, Feuerwehr .....	94
Abbildung 24: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Dienstgrad, Feuerwehr.....	95
Abbildung 25: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Alter, Feuerwehr .....	95
Abbildung 26: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr.....	96
Abbildung 27: Häufigkeiten Familienleben, Feuerwehr .....	97
Abbildung 28: Familienleben nach Dienstgrad, Feuerwehr .....	98
Abbildung 29: Familienleben nach Alter, Feuerwehr .....	98
Abbildung 30: Familienleben nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr .....	99
Abbildung 31: Häufigkeiten Anerkennung und Wertschätzung, Feuerwehr .....	100
Abbildung 32: Anerkennung und Wertschätzung nach Dienstgrad, Feuerwehr ...	101
Abbildung 33: Häufigkeiten Anerkennung und Wertschätzung nach Alter, Feuerwehr .....	102
Abbildung 34: Anerkennung und Wertschätzung nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr .....	102
Abbildung 35: Häufigkeiten Selbstverwirklichung, Feuerwehr .....	104
Abbildung 36: Selbstverwirklichung nach Dienstgrad, Feuerwehr.....	104
Abbildung 37: Selbstverwirklichung nach Alter, Feuerwehr .....	105
Abbildung 38: Selbstverwirklichung nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr.....	106
Abbildung 39: Häufigkeiten Ausgleich Alltag, Feuerwehr .....	107
Abbildung 40: Ausgleich Alltag nach Dienstgrad, Feuerwehr.....	108
Abbildung 41: Ausgleich Alltag nach Alter, Feuerwehr .....	108
Abbildung 42: Ausgleich Alltag nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr.....	109
Abbildung 43: Häufigkeiten Zufriedenheit mit Nutzen, Feuerwehr .....	110
Abbildung 44: Zufriedenheit mit Nutzen nach Dienstgrad, Feuerwehr .....	111

Abbildung 45: Zufriedenheit mit Nutzen nach Alter, Feuerwehr .....	111
Abbildung 46: Zufriedenheit mit Nutzen nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr .	112
Abbildung 47: Häufigkeiten Auswirkung Berufsleben, Rotes Kreuz .....	115
Abbildung 48: Auswirkung Berufsleben nach Dienstgrad, Rotes Kreuz .....	115
Abbildung 49: Auswirkung Berufsleben nach Alter, Rotes Kreuz .....	116
Abbildung 50: Auswirkung Berufsleben nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz	116
Abbildung 51: Häufigkeiten Wissen im Beruf, Rotes Kreuz .....	117
Abbildung 52: Wissen im Beruf nach Dienstgrad, Rotes Kreuz .....	118
Abbildung 53: Wissen im Beruf nach Alter, Rotes Kreuz .....	118
Abbildung 54: Wissen im Beruf nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	119
Abbildung 55: Häufigkeiten Fertigkeiten im Beruf, Rotes Kreuz.....	120
Abbildung 56: Fertigkeiten im Beruf nach Dienstgrad, Rotes Kreuz .....	121
Abbildung 57: Fertigkeiten im Beruf nach Alter, Rotes Kreuz.....	121
Abbildung 58: Fertigkeiten im Beruf nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz ...	122
Abbildung 59: Häufigkeiten Bewerbung neuer Arbeitsplatz, Rotes Kreuz .....	123
Abbildung 60: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Dienstgrad, Rotes Kreuz .....	123
Abbildung 61: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Alter, Rotes Kreuz .....	124
Abbildung 62: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	124
Abbildung 63: Häufigkeiten Erwähnung bei Neubewerbung, Rotes Kreuz .....	125
Abbildung 64: Erwähnung bei Neubewerbung nach Dienstgrad, Rotes Kreuz ...	126
Abbildung 65: Erwähnung bei Neubewerbung nach Alter, Rotes Kreuz.....	127
Abbildung 66: Erwähnung bei Neubewerbung nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	127
Abbildung 67: Häufigkeiten soziale Kontakte, Freundschaften, Gemein- schaft, Rotes Kreuz.....	128
Abbildung 68: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Dienstgrad, Rotes Kreuz .....	129

Abbildung 69: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Alter, Rotes Kreuz .....	129
Abbildung 70: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	130
Abbildung 71: Häufigkeiten Familienleben, Rotes Kreuz .....	131
Abbildung 72: Familienleben nach Dienstgrad, Rotes Kreuz .....	132
Abbildung 73: Familienleben nach Alter, Rotes Kreuz.....	133
Abbildung 74: Familienleben nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	133
Abbildung 75: Häufigkeiten Anerkennung und Wertschätzung, Rotes Kreuz .....	134
Abbildung 76: Anerkennung und Wertschätzung nach Dienstgrad, Rotes Kreuz	135
Abbildung 77: Anerkennung und Wertschätzung nach Alter, Rotes Kreuz.....	135
Abbildung 78: Anerkennung und Wertschätzung nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	136
Abbildung 79: Häufigkeiten Selbstverwirklichung, Rotes Kreuz .....	137
Abbildung 80: Selbstverwirklichung nach Dienstgrad, Rotes Kreuz .....	138
Abbildung 81: Selbstverwirklichung nach Alter, Rotes Kreuz .....	138
Abbildung 82: Selbstverwirklichung nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	139
Abbildung 83: Häufigkeiten Ausgleich Alltag, Rotes Kreuz .....	140
Abbildung 84: Ausgleich Alltag nach Dienstgrad, Rotes Kreuz.....	141
Abbildung 85: Ausgleich Alltag nach Alter, Rotes Kreuz .....	141
Abbildung 86: Ausgleich Alltag nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	142
Abbildung 87: Häufigkeiten Zufriedenheit mit Nutzen, Rotes Kreuz.....	143
Abbildung 88: Zufriedenheit mit Nutzen nach Dienstgrad, Rotes Kreuz .....	144
Abbildung 89: Zufriedenheit mit Nutzen nach Alter, Rotes Kreuz.....	144
Abbildung 90: Zufriedenheit mit Nutzen nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	145
Abbildung 91: Jahre der Mitarbeit nach Organisation, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	146
Abbildung 92: Alter nach Organisation, Feuerwehr und Rotes Kreuz.....	147

Abbildung 93: Dienstgrad nach Organisation, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	148
Abbildung 94: Auswirkung Berufsleben nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	149
Abbildung 95: Wissen im Beruf nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	150
Abbildung 96: Fertigkeiten im Beruf nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	151
Abbildung 97: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	152
Abbildung 98: Erwähnung bei Neubewerbung nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	154
Abbildung 99: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	155
Abbildung 100: Familienleben nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	156
Abbildung 101: Anerkennung und Wertschätzung nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	157
Abbildung 102: Selbstverwirklichung nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	159
Abbildung 103: Ausgleich Alltag nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	160
Abbildung 104: Zufriedenheit mit Nutzen nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	161
Abbildung 105: Maslow'sche Bedürfnispyramide mit den Daten aus der Voruntersuchung .....	181

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Brainstorming: Nutzen: Stichworte und Nennungen .....	49
Tabelle 2: Ergebnisse nach Maslow'scher Bedürfnispyramide .....	53
Tabelle 3: Soziodemographische Daten .....	74
Tabelle 4: Jahre der Mitarbeit, Feuerwehr .....	75
Tabelle 5: Alter, Feuerwehr .....	75
Tabelle 6: Dienstgrad, Feuerwehr .....	76
Tabelle 7: Auswirkungen Berufsleben, Feuerwehr .....	77
Tabelle 8: Wissen im Beruf, Feuerwehr .....	80
Tabelle 9: Fertigkeiten im Beruf, Feuerwehr .....	83
Tabelle 10: Chi-Quadrat-Tests „Alter“ und „Fertigkeiten im Beruf“, Feuerwehr .....	85
Tabelle 11: Bewerbung neuer Arbeitsplatz, Feuerwehr .....	86
Tabelle 12: Chi-Quadrat-Test „Jahre der Mitarbeit“ und „Bewerbung neuer Arbeitsplatz“, Feuerwehr .....	89
Tabelle 13: Erwähnung bei Neubewertung, Feuerwehr .....	90
Tabelle 14: Chi-Quadrat-Test „Erwähnung bei Neubewertung“ und „Alter“, Feuerwehr .....	92
Tabelle 15: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft (Klassiert), Feuerwehr .....	94
Tabelle 16: Familienleben, Feuerwehr .....	97
Tabelle 17: Anerkennung und Wertschätzung, Feuerwehr .....	100
Tabelle 18: Chi-Quadrat-Test „Anerkennung und Wertschätzung“ und „Dienstgrad“, Feuerwehr .....	101
Tabelle 19: Selbstverwirklichung, Feuerwehr .....	103
Tabelle 20: Chi-Quadrat-Tests „Selbstverwirklichung“ und „Alter“, Feuerwehr .....	105
Tabelle 21: Ausgleich Alltag, Feuerwehr .....	107
Tabelle 22: Zufriedenheit mit Nutzen, Feuerwehr .....	110
Tabelle 23: Jahre der Mitarbeit, Rotes Kreuz .....	113
Tabelle 24: Alter, Rotes Kreuz .....	113
Tabelle 25: Dienstgrad, Rotes Kreuz .....	114
Tabelle 26: Auswirkung Berufsleben, Rotes Kreuz .....	114
Tabelle 27: Wissen im Beruf, Rotes Kreuz .....	117

Tabelle 28: Fertigkeiten im Beruf, Rotes Kreuz.....	120
Tabelle 29: Bewerbung neuer Arbeitsplatz, Rotes Kreuz .....	122
Tabelle 30: Erwähnung bei Neubewerbung, Rotes Kreuz.....	125
Tabelle 31: Chi-Quadrat Test „Erwähnung bei Neubewerbung“ und „Dienstgrad“, Rotes Kreuz .....	126
Tabelle 32: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft, Rotes Kreuz .....	128
Tabelle 33: Familienleben, Rotes Kreuz .....	131
Tabelle 34: Chi-Quadrat-Test „Familienleben“ und „Dienstgrad“, Rotes Kreuz .	132
Tabelle 35: Anerkennung und Wertschätzung, Rotes Kreuz.....	134
Tabelle 36: Selbstverwirklichung, Rotes Kreuz .....	137
Tabelle 37: Ausgleich Alltag, Rotes Kreuz .....	140
Tabelle 38: Zufriedenheit mit Nutzen, Rotes Kreuz.....	143
Tabelle 39: T-Test „Fertigkeiten im Beruf“, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	151
Tabelle 40: T-Test „Bewerbung neuer Arbeitsplatz“, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	153
Tabelle 41: T-Test „Erwähnung bei Neubewerbung“, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	154
Tabelle 42: T-Test „Familienleben“, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	156
Tabelle 43: T-Test „Anerkennung und Wertschätzung, Feuerwehr und Rotes Kreuz .....	158
Tabelle 44: T-Test „Selbstverwirklichung“, Feuerwehr und Rotes Kreuz.....	159
Tabelle 45: Regression 1: Aufgenommene und entfernte Variablen.....	162
Tabelle 46: Regression 1: Koeffizienten .....	162

# 1 Vorwort

Viele der ehrenamtlich tätigen Menschen in Österreich folgen einem Vorbild, das oft aus der eigenen Familie stammt. So war mein Vorbild mein Vater und, wie bei ihm, war meine erste ehrenamtliche Mitarbeit im Österreichischen Bergrettungsdienst (ÖBRD), später bei der Feuerwehr (bei der ich bis heute mitarbeite), dann kam noch das Rote Kreuz dazu. Aus vielen Gesprächen mit Kameraden habe ich wahrgenommen, dass es die unterschiedlichsten Gründe gibt, im Ehrenamt tätig zu sein, auch persönliche Nutzenüberlegungen wurden geäußert. Als Unternehmensberater und Mitarbeiter eines international tätigen Konzerns, war ich öfters in *Personal-Recruiting* -Gesprächen involviert, in welchen international agierende Headhunter, vor allem aus den USA, die Kandidaten immer nach ihrem Dienstgrad in der Armee und nach ihren Einsatzerfahrungen befragten. Ich bin dem Hintergrund dieser Fragen nachgegangen und habe erfahren, dass so versucht wird, die Führungskompetenz und Belastbarkeit von Bewerbern unter Extrembedingungen einzuschätzen.

Wir leben in der EU, speziell in Österreich, in einer friedlichen Zeit und wenige Kandidaten für Führungsstellen können auf militärische Erfahrung verweisen. Allerdings haben etwa 25 % der Mitarbeiter der Feuerwehren Österreichs (82.500), oder des Roten Kreuzes, im tatsächlichen Einsatz, Führungsqualitäten unter zum Teil extremen Bedingungen mehrfach unter Beweis gestellt. Bei einer Bewerbung um eine Führungsaufgabe, müsste das doch für einen, solcher Art bewährten Kandidaten sprechen und somit einen zivilen Nutzen aus dem Ehrenamt in Feuerwehr oder Rotem Kreuz darstellen.

Ich habe diese Überlegung auf den Führungskräfte-seminaren für Höhere Feuerwehrführer Österreichs präsentiert und darüber mit erfahrenen Feuerwehr-offizieren diskutiert. Dass von ihnen meine Überlegungen bestätigt wurden, war der Initialimpuls für meine Forschungsfrage, welchen persönlichen Nutzen Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuzes in Österreich aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ziehen.

Die zweitgrößte Freiwilligen- und Blaulichtorganisation Österreichs nach den Feuerwehren, ist das Rote Kreuz. Organisatorisch und in den Führungsstrukturen bestehen große Ähnlichkeiten zwischen dem Rotem Kreuz und den Österreichischen Feuerwehren. Das Rote Kreuz ist die am ehesten mit den Feuerwehren vergleichbare Einsatzorganisation in Österreich. Indem ich die gleichen Fragen wie den Feuerwehrmitarbeitern auch den Mitarbeitern des Roten Kreuzes stelle, möchte ich überprüfen, ob die Nutzenerwerbsmöglichkeiten für Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes ähnlich oder unterschiedlich sind. Weiters soll untersucht werden, ob die Mitarbeiter dieser Organisationen das ähnlich oder unterschiedlich sehen und wie sie zu diesen Fragen stehen.

Mit den für diese Arbeit erstellten Messinstrumenten könnten auch Mitarbeiter anderer Organisationen befragt werden, um dann aus den breiter gestreuten Ant-

worten noch allgemeiner gültigere Hinweise auf einen persönlichen Nutzen durch das Ehrenamt zu erhalten.

Ich möchte am Beginn der Arbeit meinen Betreuern der SFU, im Besonderen Herrn Professor Guttman und Frau Dr. Braakmann für Ihre Unterstützung und ihre Beratung sowie Herrn Rektor Professor Dr. Pritz für die Motivation, mich für diese Forschungsfrage zu entscheiden, danken.

Danken möchte ich auch meinen Kameraden der Feuerwehr, im Besonderen dem Schulleiter der Burgenländischen Landesfeuerweherschule, Herrn OBR Mag. Josef Bader und den Kameraden im Roten Kreuz, besonders Frau Mag. Nadine Sturm.

Das Lektorat der Arbeit übernahm Frau Mag. Stefanie Granzner-Stuhr M.A., Studienassistentin und Lehrbeauftragte am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft der Universität Wien, der ich dafür herzlich danke.

In der gesamten Dissertation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit und da bei der Österreichischen Feuerwehr, um die es in einem großen Teil der Arbeit geht, 97 % der Mitarbeiter Männer sind, bei geschlechtsspezifischen Begriffen die männliche Form gewählt. Gemeint sind selbstverständlich immer beide Geschlechter.

## 2 Einleitung

Mit ca. 330.000 Mitgliedern ist die Feuerwehr in Österreich die größte und schlagkräftigste Einsatzorganisation im Land. Praktisch jeder 25. Österreicher (4 % der österreichischen Bevölkerung) ist freiwilliger und ehrenamtlicher Mitarbeiter der Feuerwehr. Die österreichischen Freiwilligen Feuerwehren sind aus dem heimischen Wirtschafts- und Sozialleben nicht wegzudenken. Sie retten Menschen und erhalten Werte und Infrastrukturen, wie z.B. die Benutzbarkeit des Straßennetzes (vgl. Ebner, 2008, S. 120-123).

Bemerkenswert ist, dass fast 99 % der Feuerwehrmitarbeiter ehrenamtlich tätig sind, es bestehen nur fünf Berufsfeuerwehren in den größten Landeshauptstädten Österreichs. Die Feuerwehrmitarbeiter in Österreich tragen enorme Verantwortung für Menschenleben und hohe Sachwerte im Einsatz (vgl. Seidl, 2008, S. 3). Diese Arbeit geht der Frage nach, ob und wenn ja, welchen persönlichen Nutzen, die freiwilligen und ehrenamtlichen Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes, als Gegenwert für viel Zeit, Einsatzbereitschaft und Risikoübernahme, die sie einzubringen bereit sind, ziehen. In der Feuerwehrliteratur sowie in den Schulungsunterlagen und Ausbildungsinhalten an den Landesfeuerwehrschulen war praktisch kein Hinweis auf diesen Aspekt zu finden, der auch kaum Gegenstand von wissenschaftlichen Arbeiten oder Diskussionen des öffentlichen Lebens ist.

Da das öffentliche Leben in seinem Funktionieren in hohem Maß von der Verfügbarkeit freiwilliger und ehrenamtlicher Mitarbeiter der Feuerwehr und deren Leistungsbereitschaft abhängig ist (vgl. Seidl, 2008, S. 3), kommt der Motivation der bestehenden Mannschaft und der Attraktivität, für die Feuerwehr tätig zu sein, für potenzielle zukünftige Feuerwehrmitarbeiter weitreichende Bedeutung zu.

Die Kraft der Menschlichkeit, die Offensivkraft des Roten Kreuzes, steckt in den Mitarbeitern, die sich von der Rotkreuzidee begeistern lassen. Es ist das gemeinsame Ideal, dass es den Mitarbeitern des Roten Kreuzes um die Erhaltung von Menschenleben geht, und sie in Österreich sowie rund um den Erdball zusammenhält. Die Mitglieder der internationalen Rotkreuzbewegung realisieren diese Idee täglich anhand derselben Werte, den sieben Rotkreuz-Grundsätzen: Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit, Universalität. Dadurch gelingt es dem Roten Kreuz, das weltweite Hilfe-Netzwerk immer stärker werden zu lassen (vgl. Mayer, 2008, S. 5).

Alljährlich zieht der Rotkreuz-Tätigkeitsbericht eine "Bilanz der Menschlichkeit". Die so genannten Leistungszahlen belegen, was 55.000 Mitarbeiter des Roten Kreuzes, davon 49.000 ehrenamtlich Tätige, für ihre Mitmenschen in Österreich geleistet haben. Zum Beispiel waren das im Jahr 2008 über zehn Millionen freiwillig und unentgeltlich erledigte Arbeitsstunden, 2,7 Millionen Einsatzfahrten,

455.854 abgenommene Blutspenden oder 130.885 pflegedienstlich betreute Patienten (vgl. Mayer, 2008, S. 5).

Am Beginn dieser Arbeit sollen diese Leistungszahlen die Bedeutung der Leistungen der freiwillig, ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter von Feuerwehr und Rotem Kreuz bewusst machen und damit auch die Bedeutung, die diese Leistungen für unseren Staat und seine Bürger hat.

Durch die Beantwortung der Forschungsfrage dieser Arbeit möchte der Autor die Verantwortungsträger für diese Leistungsbereitschaft in der Zukunft darin fundiert unterstützen, für diese Herausforderung genug motivierte Mitarbeiter bereit stellen zu können. Indem ein möglicher persönlicher Nutzen, den die Ehrenamtlichen aus ihrem Dienst ziehen können, erforscht und benannt wird und den Mitarbeitern dieser Einsatzorganisationen auch der mögliche Nutzen, den eine repräsentative Anzahl ihrer Kollegen als Gegenwert für ihre Leistungen genannt hat, bewusst gemacht wird, soll die Motivation für diesen Dienst gefördert werden.

## 3 Einführung

### 3.1 Die Beschränkung der Arbeit auf Österreich

Die vorliegende Arbeit beschränkt sich auf Österreich, weil die gesellschaftliche und soziale Rolle der Freiwilligen Feuerwehr in Österreich, innerhalb Europas und der westlichen Welt eine historisch bedingt einmalige ist. Bis zum 16. Jahrhundert hatten die jeweiligen Herrscher die Aufgabe der Feuerbekämpfung dem Militär überantwortet (Feuerkohorten und –bataillone) und im Notfall Leibeigene zu diesem Dienst befohlen. Mit dem Aufkommen der Zünfte und des Bürgertums sowie der Zunahme urbanen Lebens entwickelte sich der Feuerschutz immer mehr zur Aufgabe der Handwerker, Bürger und der freien Bauern selbst. Diese wurde von Zünften und zu diesem Zweck zusammengeschlossenen Gruppen (Feuerwehrgesellschaften und –vereine) wahrgenommen. Die Gründung der ältesten Freiwilligen Feuerwehren, die in ununterbrochener Tradition im heutigen Sinn bestehen, liegt bei uns über 150 Jahre zurück. (vgl. Ebner, 2008, S. 120) Die politischen Veränderungen in Europa durch den ersten Weltkrieg haben auch das Feuerwehrwesen in vielen Staaten maßgeblich verändert. Besonders tiefgreifend waren die Veränderungen in den ehemaligen Oststaaten, die bis heute praktisch ausschließlich Berufsfeuerwehren kennen. Eine Situation wie in Österreich, wo 99 % der Feuerwehrmitarbeiter freiwillig ehrenamtlich in der Wehr tätig sind, (vgl. Ebner, 2008, S. 121) ist einmalig.

Bei unseren Nachbarn in Italien (in einigen Provinzen) und der Schweiz (in den meisten Kantonen) besteht Pflicht zur Feuerwehrmitarbeit durch ein Milizsystem, von dem man sich durch eine Feuerwehrsteuer loskaufen kann. Durch diese Feuerwehrsteuer werden dort Berufswehren mitfinanziert. Ebenfalls viel höheren Berufswehrenanteil (über 60 % der Einsätze durch Berufswehren) und erweiterte Aufgaben, sind in der Bundesrepublik Deutschland anzutreffen. Die Informationen über die Vielfältigkeit des Feuerwehrwesens in Europa erhielt der Autor durch persönliche Kontakte mit Feuerwehroffizieren aus verschiedenen europäischen Staaten, während der Teilnahme an jährlich stattfindenden Vernetzungs- und Fortbildungstreffen der mitteleuropäischen Blaulichtorganisationen, den KIT-Tagen (die jeweils im Herbst an der Universität Innsbruck, vom Roten Kreuz veranstaltet, stattfinden).

Um der Besonderheit von 99 % freiwilligen Mitarbeitern bei der Feuerwehr Rechnung zu tragen, ist die vorliegende Arbeit ausschließlich auf Österreich beschränkt.

## 3.2 Die Konzentration auf das Feuerwehrwesen

Die Konzentration auf das Feuerwehrwesen erfolgte, weil im Feuerwehrwesen in Österreich, die Freiwilligkeit (99 % ehrenamtliche MA) trotz Risiko, hohem Zeiteinsatz (Ausbildung/Übung/Einsatz) am intensivsten, mit der längsten Entwicklungsgeschichte und der größten Anzahl beteiligter Personen (330.000 MA) aller Organisationen, die auf Freiwilligen-Mitarbeit aufgebaut sind, anzutreffen ist. Die Freiwilligkeit und Ehrenamtlichkeit muss sogar als wesentlicher Teil der Identität der Feuerwehren angesehen werden (vgl. Seidl, 2008, S. 3).

## 3.3 Der Vergleich mit dem Roten Kreuz

Die Ergänzung der Forschung im Feuerwehrwesen durch den Vergleich mit dem Roten Kreuz Österreich erfolgte, weil das Rote Kreuz Österreich die zweitgrößte auf Freiwilligen-Leistungen aufgebaute Einsatzorganisation in Österreich ist und in vielen Bereichen am ehesten mit der Feuerwehr vergleichbare Strukturen aufweist. Durch den Vergleich soll überprüft werden, ob die Ergebnisse ausschließlich für die Feuerwehr Gültigkeit aufweisen, oder ob ähnliche Ergebnisse auch bei anderen Blaulichtorganisationen, im Speziellen beim Roten Kreuz, festgestellt werden können.

## 4 Vorschau

Am Beginn der Arbeit steht die Festlegung auf eine Definition der in der Forschungsfrage verwendeten Begriffe wie Ehrenamt und Nutzen sowie die Festlegung, von welcher Theorie der menschlichen Bedürfnisse ausgegangen wird.

Der Forschungsstand zum Thema wird hauptsächlich durch die Leitarbeiten von Badelt, Hollerweger (vgl. Badelt, Hollerweger, 2007) und Rosenblatt (vgl. Rosenblatt, 1999) markiert.

Badelt selbst betont in seinen Arbeiten die „*Notwendigkeit von Anreizen zur Erhaltung der Motivation*“ (Badelt, 2007, S. 503-505) und kommt ebenso wie Kellner zum Schluss, dass ein persönlicher Nutzen durch ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt (vgl. Kellner, 2001, S. 6 f.). Die vorliegende Arbeit soll erforschen, welches der Nutzen ist, den Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes durch ihre Arbeit ziehen. Eine Frage, die in keiner der vorliegenden Studien gestellt und beantwortet wurde.

Aus dieser Herausforderung entstand die Fragestellung, ob und wenn ja, welchen persönlichen Nutzen die Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuzes in Österreich aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ziehen.

Für die grundsätzliche methodische Orientierung dieser Arbeit wurde eine Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analysen nach Philip Mayring (vgl. Mayring, 2001, S. 2) gewählt. Die Vorgehensweise zur Beantwortung der Forschungsfrage unterteilt sich in drei Hauptarbeitsschritte:

Der erste Arbeitsschritt ist die Planungs- und Orientierungsphase in der das Exposé erarbeitet wird, die Literatur und wissenschaftlichen Arbeiten in Hinblick auf Impulse zur Fragestellung gesichtet wird und Hypothesen auf Basis von Voruntersuchungen gebildet werden. Durch Triangulierung der Voruntersuchungsergebnisse wird in der Folge der „Nutzen Evaluierungsfragebogen“ zur Überprüfung der Hypothesen entwickelt (vgl. Mayring, 2001, Abs.21).

Die Durchführung der Befragung mittels des im ersten Schritt erarbeiteten „Nutzen Evaluierungsfragebogen“ und die Auswertung der retournierten, ausgefüllten Fragebögen und Speicherung der so gewonnenen Daten in Spreadsheets, ist der zweite Arbeitsschritt.

Die Analyse der im zweiten Arbeitsschritt erhaltenen Daten zur Überprüfung der Hypothesen, Beantwortung der Forschungsfrage und die Darstellung und Diskussion der Ergebnisse, ist der dritte Arbeitsschritt.

Besonderes Augenmerk wird der Entwicklung des, in der Untersuchung eingesetzten „Nutzen Evaluierungsfragebogen“ entgegengebracht, da dieser mittels Befragung der Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes zur Beantwortung der Forschungsfrage dient. Um das Erhebungsinstrument den geltenden Gütekriterien entsprechend zu gestalten, wird es durch drei, sowohl qualitative als auch quantitative Voruntersuchungen, generiert.

## 5 Disziplinäre Anbindung

### 5.1 Die Definition ehrenamtlicher Tätigkeit

Als Definition ehrenamtlicher Tätigkeit wird in dieser Arbeit „*eine Arbeitsleistung, der kein monetärer Gegenfluss gegenübersteht*“ (Badelt, 2001, S. 2), die also „unbezahlt“ geleistet wird und deren Ergebnis Konsumentinnen außerhalb des eigenen Haushalts zufließt, verstanden. Um entsprechend der gewählten Definition als ehrenamtlich zu gelten, darf für erbrachte Leistungen kein Entgelt in Form von Geld empfangen werden (vgl. Badelt, 2001, S. 2). Badelt weist auf „Graubereiche“ hin, wenn etwa Aufwandsentschädigungen, Sachgeschenke oder ähnliches geleistet werden.

Ein bedeutender Hinweis in der Studie von Badelt, die das Volumen aller ehrenamtlichen Arbeiten in Österreich quantitativ erhebt ist, dass es „*verschiedenste Formen nicht monetärer Gegenleistungen wie soziales Ansehen, Einfluss und Anerkennung gibt*“ (Badelt, 2001, S. 2-3). Ehrenamtliche Arbeit, so seine Schlussfolgerung, muss demnach nicht unbedingt aus altruistischen Motiven erfolgen. Es handelt sich nach der verwendeten Definition bei ehrenamtlicher Arbeit um Leistungen für andere Personen, womit der produktive Charakter ehrenamtlicher Arbeit angesprochen wird. Dies schließt nicht aus, dass Ehrenamtliche aus ihrer Arbeit selbst einen Nutzen ziehen (vgl. Badelt, 2001, S. 2-3). Bei der ehrenamtlichen Tätigkeit innerhalb der Feuerwehr und dem Roten Kreuz handelt es sich also nach der Klassifizierung von Badelt klar um ‚ehrenamtliche Arbeit‘ und der Begriff des ‚Nutzen‘ wird von ihm im Zusammenhang mit ‚Gegenwert‘ für erbrachte Leistung genannt.

### 5.2 Die Definition des Nutzenbegriffes

Wenn man sich einer Definition des Nutzenbegriffs nähern möchte, so ist einer der Ausgangspunkte dazu, das vom englischen Philosophen und Juristen Jeremy Bentham (geb. 15.2.1748 – gest. 6. 6.1832) wesentlich beeinflusste System des Utilitarismus (Utility, englisch = Nutzen, Nützlichkeit). „*Die Natur hat die Menschen unter die Regierung zweier souveräner Herrscher gestellt - des Schmerzes und der Lust*“ (Bentham; zit. n. Höffe, 2008, S. 55 – 56). Mit diesem Satz beginnt das Hauptwerk des Philosophen Jeremy Bentham über die „Prinzipien der Moral und der Gesetzgebung“. Nach Benthams Prinzip der Nützlichkeit sollte der Mensch jede Handlung daran messen, ob sie seine Lust steigert, was wiederum die Lust der Gesellschaft steigere. Laut Otfried Höffe entwickelte Bentham damit eine Ethik der Nützlichkeit, die auf der Grundlage, dass das größte zu erreichende Gut dasjenige

wäre, welches „das größtmögliche Glück für die größtmögliche Zahl“, „*greatest happiness for the greatest number*“ (Bentham; zit. n. Höffe, 2008, S. 55 – 56) aufbaut. Später schränkte er allerdings dieses Prinzip etwas ein (als Anhänger des Empirismus dachte er offenbar praxisnah) und sprach vom „*greatest happiness principle*“ (Bentham; zit. n. Höffe, 2008, S. 55 – 56).

Die Ethik von Richard Mervyn Hare entwirft einen Utilitarismus auf sprach-analytischer Grundlage.

*„Das hedonistische Element lässt sich ohne größere Probleme aus dem Utilitarismus herauslösen und durch einen entscheidungstheoretischen Nutzenbegriff ersetzen, wenn statt der Begriffe „Glück“ oder „Lust“ andere, nicht-hedonistische Begriffe Verwendung finden, wie „Vorteil“, „Gewinn“ oder „Gutes“ (Höffe, 2008, S. 57 – 58).*

Professor Dr. Otfried Höffe ist im deutschsprachigen Raum führender und weltweit anerkannter Philosoph, der zu Fragen des Nutzens, der Gesellschaft und allen Aspekten dazu publiziert. Der durch seine Anleitungen verstandene Nutzenbegriff lässt sich gut auf die Situation der Mitarbeiter der Feuerwehr sowie des Roten Kreuzes umlegen und ist somit für die Frage der Arbeit hilfreich. Der Nutzen für die Opfer von Katastrophen und Unfällen durch die Arbeit der Blaulichtmitarbeiter ist offensichtlich, Ihnen wird geholfen, sie werden geschützt, Schaden wird begrenzt, Leben werden gerettet.

Im Sinne von „*der größtmögliche Nutzen für die größtmögliche Zahl*“ (Bentham; zit. n. Höffe, 2008, S. 56), fragt die Arbeit nach dem Nutzen für die Mitarbeiter von Feuerwehr und Rotem Kreuz.

Die im Wirtschaftssprachgebrauch eingebürgerte Forderung nach ‚*win – win Situationen*‘, lässt sich von Hare ableiten (Hare; zit. n. Höffe, 2008, S. 58) und provoziert die Frage der Arbeit, was die Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes ‚gewinnen‘? *„Soziales Handeln verbindet somit persönliche und soziale Nutzenproduktion“* (Siegrist, 2005, S.62).

### 5.3 Die Theorie der menschlichen Bedürfnisse

Die Frage nach der Theorie der menschlichen Bedürfnisse, von der in der vorliegenden Arbeit ausgegangen werden soll, entwickelt sich bei den Nutzenüberlegungen aus der Feuerwehr- und Rot-Kreuz-Tätigkeit. Eine Teilfrage lautet: Werden durch die Feuerwehr- und Rot-Kreuz-Arbeit menschliche Bedürfnisse der Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes befriedigt? Um diese Frage systematisch erforschen zu können, ist die Anwendung einer Theorie der menschlichen Bedürfnisse zur Ordnung und Systematisierung dieser Bedürfnisse erforderlich. Siegrist stellt fest *„dass es möglich ist, allgemein gültige menschliche Bedürfnisse zu definieren“* (Siegrist, 2005, S. 62-63). Aus verschiedenen Bedürfnissen bzw. Bedürfniskategorien könnten erste Hinweise für eine Ordnung von verschie-

denen Nutzenkategorien ableitbar sein. Eine kategorienbildende Theorie zu den menschlichen Bedürfnissen, ist das Modell der Bedürfnispyramide nach Maslow. Die Maslow'sche Bedürfnispyramide, die mittlerweile schon Einzug in den allgemeinen Sprachgebrauch gefunden hat, wurde von Maslow 1943 in seinem Werk „A Theory of Human Motivation“ erstmals veröffentlicht. Maslow war einer der Begründer der „Humanistischen Psychologie“, einer Richtung der Psychologie, die nach dem Zweiten Weltkrieg unter Einfluss des existentialistischen europäischen Gedankenguts entstand. Diese Bewegung verstand sich als dritte Kraft neben der Psychoanalyse und dem Behaviorismus (und damit auch der experimentellen Psychologie) und versuchte Fragen der Wertorientierung und des Lebenssinns in den Fokus der persönlichkeits-theoretischen Forschung zu stellen. Die Idee dieser Forschung bestand darin, den Menschen zwar als biologisch determiniert zu verstehen, aber darüber hinaus den Unterschied zu nichtmenschlichen Lebewesen zu sehen, nämlich die Fähigkeit bzw. das Bedürfnis zu wertgeladener Selbstverwirklichung (vgl. Schürmann, 2007, S. 7).

Hans Jung erläutert die Theorie Maslows sehr übersichtlich aus Sicht von Motivation und Personalführungsaspekten in seinem Buch „Personalwirtschaft“ (vgl. Jung, 2008, S. 384 – 387). Die unterste und breiteste Stufe nehmen die physiologischen Bedürfnisse ein. Darunter werden körperliche Grundbedürfnisse wie Essen, Trinken, Schlafen, Wärme verstanden, die auf Selbsterhaltung ausgerichtet sind. Darauf folgt die zweite Stufe, das Sicherheitsbedürfnis. Bei den Sicherheitsbedürfnissen wird unterschieden zwischen den Bedürfnissen nach Sicherheit vor physischen, psychischen und ökonomischen Gefahren. Hierzu zählen Bedürfnisse nach Geborgenheit, Ordnung und Sicherheit des Einkommens. Die Bedürfnisse der dritten Stufe „Soziale Bedürfnisse“, kennzeichnen den Wunsch nach zwischenmenschlicher Zuwendung und Kontakt zu anderen Menschen, nach Liebe, Intimität, Gemeinschaft und Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen. Die vierte Stufe sind die „Achtungsbedürfnisse“. Die Bedürfnisse nach Achtung können in zwei Gruppen unterteilt werden: nach Selbstachtung aufgrund eigener Leistungen und Erfolge, Unabhängigkeit und Macht einerseits und nach Anerkennung und Achtung durch andere Menschen andererseits. Die fünfte, letzte und in der Pyramide auch kleinste Stufe wird vom Bedürfnis nach Selbstverwirklichung eingenommen. Selbstverwirklichung bezeichnet das Bedürfnis nach bestmöglicher Entfaltung der individuellen Anlagen und Selbstentwicklung. Bemerkenswert ist, dass sich die menschliche Psyche insofern eng an diese Stufen hält, als das jeweils untere, basalere Bedürfnis befriedigt sein muss, bevor an der Erfüllung des nächst höheren gearbeitet werden kann (vgl. Jung, 2008, S. 384 – 387).

Siehe zur Maslow'schen Pyramide auch ‚Abbildung 105: Maslow'sche Bedürfnispyramide mit den Daten aus der Voruntersuchung‘ auf Seite 181 im Abschnitt Disziplinäre Rückbindung.

Wenn die vorliegende Arbeit belegen könnte, dass durch die ehrenamtliche Tätigkeit für Feuerwehr und Rotes Kreuz, menschliche Bedürfnisse der Mitarbeiter von Feuerwehr und Roten Kreuz befriedigt werden und damit belegbarer Nutzen für sie geschaffen wird, kann man voller Zuversicht davon ausgehen, damit Anre-

gungen zur Motivation von Feuerwehr- und Rot-Kreuz-Mitarbeitern zur Verfügung stellen zu können und Nutzenkategorien für diese Ehrenamtlichen wären belegt und benannt.

#### 5.4. Die Definition von Motivation

Laut Dorsch Psychologisches Wörterbuch liefert Motivation Beweggründe, die das Handeln eines Menschen bestimmen. Bei der Unterscheidung intrinsische : extrinsische Motivation handelt es sich nicht um objektive, sondern um subjektive Motivationsunterschiede (vgl. Häcker, Stapf, 2009, S. 491). Als primär oder intrinsisch gilt jene Motivation, die von innen kommt. Der Antrieb kommt aus dem Interesse oder dem Drang zur Sache an sich zustande. Beispiele hierfür sind der angeborene Trieb, etwas zu lernen oder einer befriedigenden Tätigkeit nachzugehen. Geld oder Bewunderung spielen bei der intrinsischen Motivation keine entscheidende Rolle (vgl. Herkner, 1991, S. 357).

*„Intrinsisch motivierte Handlungen repräsentieren den Prototyp selbst bestimmten Verhaltens. Die intrinsische Motivation erklärt, warum Personen frei von Druck und inneren Zwängen nach einer Tätigkeit streben, in der sie engagiert tun können, was sie interessiert“ (Deci, 1993, S. 226).*

Bei sekundär oder extrinsisch motivierten Personen wird der Anreiz durch zukünftige Belohnung, z.B. Geld, soziale Anerkennung durch Personen im Umfeld etc., also von außen kommend, bewirkt. Diese so motivierten Menschen bemühen sich ebenso, Bestrafung zu vermeiden (vgl. Herkner, 1991, S. 357). Vor allem von pädagogischer Seite wird das intrinsisch motivierte Verhalten im Vergleich zum extrinsisch motivierten oft als das Wünschenswertere betont. Begründet wird dies u.a. damit, dass intrinsisch motiviertes Verhalten angenehmer ist, als extrinsisch motiviertes. Außerdem ist intrinsisch motiviertes Verhalten besonders dauerhaft, es bedarf keiner äußeren Anreize, sondern ist Selbstzweck. So lange man eine Tätigkeit zwanglos und ohne äußere Belohnung durchführt, kann daraus eine positive Einstellung zu dieser Tätigkeit geschlossen werden. Sobald aber äußere Belohnungen hinzukommen, ist die Situation weniger eindeutig. Je mehr man das Verhalten auf externe Ursachen zurückführt, umso geringer fällt das Gewicht bei den internen Ursachen aus. Wenn der Ruf nach Belohnung immer höhere Ausmaße erreicht, kann dieser sogar destruktiv wirken. Beispielsweise kann extrinsische Motivation die bereits vorhandene intrinsische Motivation verringern, so z.B. wenn ein intrinsisch Motivierter jemandem unentgeltlich eine Freude machen wollte, dieser ihm dafür aber etwas zahlen will (vgl. Herkner, 1991, S. 358). Dieses Phänomen könnte den fallweise anzutreffenden Widerstand der Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes, sich zu dem Nutzen, der aus der ehrenamtlichen Tätigkeit erwächst zu bekennen, erklären. Durch einen während der Tätigkeit vorhandenen, deutlich sichtbaren Verstärker, wird die intrinsische Motivation stärker reduziert, als durch

einen nicht anwesenden, unauffälligen Verstärker. Unerwartete Belohnungen haben im Gegensatz zu erwarteten Belohnungen auf die intrinsische Motivation keine abschwächende Wirkung, da hier die Tätigkeit während ihrer Durchführung nicht mit der Belohnung in einem Kontext steht.

Auch die Art der Verstärker ist von Bedeutung. Beispielsweise können verbale Verstärker wie Lob oder Zustimmung (im Gegensatz zu anderen Verstärkern wie Geld oder Geschenke) die intrinsische Motivation fördern (vgl. Herkner, 1991, S. 358).

Die Tätigkeit der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuz in Österreich entspricht den erhobenen Kriterien der Ehrenamtlichkeit und eröffnet Nutzen für die Menschen in Österreich, denen sie Hilfeleistungen angedeihen lässt. Inwieweit auch für die Mitarbeiter von Feuerwehr und Rotem Kreuz persönlicher Nutzen entsteht, den Badelt in seiner Studie zur ehrenamtlichen Arbeiten in Österreich 2001 bereits andeutet, zu erforschen, habe ich mir mit dieser Arbeit zum Ziel gesetzt. Möglichkeiten zur Kategorienbildung von Nutzen, eröffnet die Theorie der menschlichen Bedürfnisse nach Maslow. Wenn diese Bedürfnisse entsprechend bedient werden, kann daraus das primär intrinsisch motivierte Verhalten zur Tätigkeit in Feuerwehr und Rotem Kreuz erklärt werden.

## 6 Forschungsstand

Bei der Sichtung der Arbeiten zum Thema ‚ehrenamtliche Tätigkeit‘ wird offensichtlich, dass sich die wissenschaftliche Forschung im deutschsprachigen Raum primär quantitativ mit dem Ehrenamt beschäftigt. Die meisten Arbeiten erheben, über alle Einsatzgebiete des Ehrenamtes hinweg, insbesondere die Leistungen und die Leistungserbringer im jeweiligen Staat der Studienauftraggeber.

### 6.1 Die Studien zur Wertschöpfung aus dem Ehrenamt

Einige Arbeiten beschäftigen sich mit Grundsatzfragen und der aus dem Ehrenamt erwachsenden Wertschöpfung. Eine besonders den Stand der Non-Profit-Organisationen (NPO) in Österreich abbildende Arbeit, ist das „Handbuch der Nonprofit Organisationen“ von Badelt, Mayer und Simsa aus 2007. Zielsetzung dieses Werkes ist eine komplette (700 Seiten) Standortbestimmung der NPO’s im deutschsprachigen Raum aus ökonomischer und soziologischer Sicht, wobei die statistischen Erhebungen in die Staaten Deutschland, Schweiz und Österreich unterteilt sind. Die Leistungen des Ehrenamts, die *„als besonderes Phänomen der NPO’s bezeichnet werden“* (Badelt, 2007, S. 503), sind in dieser Arbeit quantitativ, alle NPO’s wurden übergreifend (ohne Differenzierung in einzelne Organisationen) auf Arbeitsstundenbasis erhoben. Die Unterteilung erfolgt in Arbeitsgebiete wie: Sport, Kunst oder Rettungswesen. Für die vorliegende Arbeit von Bedeutung ist folgender Hinweis auf Nutzen als Gegenwert für die geleistete Arbeit der Ehrenamtlichen:

*„Unter ehrenamtlicher Arbeit wird eine Arbeitsleistung verstanden, der kein monetärer Gegenfluss gegenübersteht, die also nicht mit Geld bezahlt wird. Gemäß dieser Definition muss ehrenamtliche Arbeit nicht aus altruistischen Motiven erfolgen, sondern es können sehr verschiedenartige Beweggründe einen Menschen veranlassen, ehrenamtliche Arbeit zu leisten“* (Badelt, 2007, S. 503-505).

Aus Sicht der NPO (in meiner Arbeit der Feuerwehr und des Roten Kreuzes), stellt Badelt weiter dar, ist es notwendig, sich die Verschiedenartigkeit dieser Motive bewusst zu machen, um die Probleme ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu verstehen und Anreize zu setzen, damit sich Menschen in ehrenamtlicher Arbeit engagieren. Ehrenamtliche Arbeit wird in der Realität immer wieder auf nicht monetäre Art entlohnt (vgl. Badelt, 2007, S. 503). Badelt betont also in seiner Arbeit die *„Notwendigkeit von Anreizen zur Erhaltung der Motivation“* (Badelt, 2007, S. 503-505). Durch Erforschung des Nutzens, der den Feuer-

wehr- und Rot-Kreuz-Mitarbeitern aus ihrer Arbeit erwächst, soll die vorliegende Arbeit die Forderung von Badelt erfüllen helfen.

## 6.2 Die Studien zum Volumen ehrenamtlicher Tätigkeit

In der Studie „Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich“ von Badelt und Hollerweger (2001) wurde im Auftrag der Abteilung für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien, „*statistisch durch Befragung und Hochrechnung von Arbeitsstunden und –werten, die Ehrenamtliche leisten, das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich erhoben und analysiert*“ (Badelt, Hollerweger, 2001, S. 4). In dieser Studie wird von Badelt und Hollerweger vor allem die volkswirtschaftliche Dimension des Ehrenamtes in Österreich erhoben. „*Es wurde im Studiendesign auf die Selbstauskünfte der in Frage kommenden Organisationen verzichtet und durch Stichproben Befragungen mittels Fragebogen und durch Hochrechnung das Ergebnis erzielt*“ (Badelt, Hollerweger, 2001, S. 4-5).

Diese Studie zeigt auf, was die ehrenamtlichen Leistungen für die österreichische Volkswirtschaft bedeuten. Es wird ein wöchentliches Arbeitsvolumen Ehrenamtlicher von 16,7 Millionen Stunden (vgl. Badelt, Hollerweger, 2001, S. 14) errechnet. Und Badelt rechnet weiter: „*dies entspricht einem Arbeitsvolumen von 481.491 fiktiven ganztags tätigen Personen, was einer Größenordnung von fast 13,2 % der österreichischen Erwerbstätigen gleichkäme*“ (Badelt, Hollerweger, 2001, S. 14). Der Beleg der Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für Wirtschaft, Sicherheit und soziale Wohlfahrt in Österreich wurde von dieser Studie erbracht.

Die so belegte Bedeutung des Ehrenamts rechtfertigt das Ziel dieser Arbeit, das Wissen um den Nutzen als Gegenwert für die ehrenamtliche Tätigkeit zu vertiefen.

## 6.3 Die Studien zu Nutzenkategorien des Ehrenamtes

Auf weitere „*Nutzenkategorien als Gegenwert für ehrenamtliches Engagement*“ (Kellner, 2001, S. 5-7) weist Kellner in seinem Bericht für den Ring Österreichischer Bildungswerke über „Ehrenamt und/oder freiwilliges Engagement“ hin. Er führt aus, dass bisher viel zu wenig Aufmerksamkeit den Prozessen des Lernens und der Kompetenzentwicklung im freiwilligen Engagement beigemessen wurde. So fand der Ring Österreichischer Bildungswerke für ein EU Projekt zur Kompetenzentwicklung im freiwilligen Engagement folgende zentrale Lernbereiche heraus: inhaltliches Lernen (bezogen auf das Ziel der Aktivitäten, den Vereinszweck etc.), soziales und persönliches Lernen, politisches und berufliches Lernen (vgl. Kellner, 2001, S. 5-7).

Als weitere Motive für freiwilliges Engagement führt Kellner die Ergebnisse einer Studie mit dem Titel „Innen- und Außenperspektive der Bürgergesellschaft in Österreich“, die das Fessel-Institut 1998 durchführte und die u.a. eini-

ge interessante Ergebnisse zu den Motiven für freiwilliges Engagement und zum persönlichen Nutzen aufweist, an. (Die Studie ist, wie sich der Autor bei einem Anruf am 12.1.09 beim Fessel-Institut überzeugen konnte, im Institut bekannt, aber nicht mehr im Original, sondern nur mehr in einer Ergebniszusammenfassung vorhanden).

Kellner fasst aus dieser Studie zusammen: Bei den persönlichen Motiven dominiert das Statement „Etwas für die Gemeinschaft, Gemeinde etc. zu tun“ bei 39 % der Engagierten; es folgen, „Um Kontakte mit anderen zu haben“ bei 35 %; „Einfach, weil es mich befriedigt“ bei 24 % und „Um zu helfen“ bei 23 % der Engagierten. Interessanterweise dominiert unter „Persönliche Befriedigung durch bürgerschaftliches Engagement“ ganz klar das Statement, dass es „Mir wirklich Freude macht“ bei 46 % der Engagierten; es folgen „Ich helfe Menschen und gewinne Freunde“ bei 32 %; „Meine Lebenserfahrung wird erweitert“ bei 26 % und „Es befriedigt mich, die Ergebnisse zu sehen“ bei 23 % der Engagierten (Kellner, 2001, S. 6 – 7).

Somit kommen sowohl Badelt und Hollerweger als auch Kellner zum Schluss, dass ein persönlicher Nutzen durch ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt. Für die vorliegende Arbeit bedeutet das eine wichtige Basis und erste vorsichtige Bestätigung der erhobenen Hypothese, dass persönlicher Nutzen aus ehrenamtlicher Tätigkeit entsteht. Diesen Nutzen im Speziellen bei Feuerwehr und Rotem Kreuz zu erforschen und zu benennen, ist Ziel dieser Arbeit.

#### 6.4 Die Befragung zu beruflichen Auswirkungen des Ehrenamtes

An der Landesfeuerwehrschule Burgenland wurden 2005 unter der Leitung von Mag. J. Bader (Leiter des Referates Feuerweherschulen des ÖBFV) und der Mitwirkung des Autors, zur fachlichen Vorbereitung von Referaten, die ebendiese bei den Führungsseminaren 2005 des ÖBFV hielten, insgesamt 383 Feuerwehrleute mit Hilfe von anonymen Fragebögen befragt. Das Ziel der Befragung war, festzustellen, ob die Mitarbeit bei der Feuerwehr im beruflichen Erfolg Vor- oder Nachteile bringt.

Das Ergebnis zeigt, dass es zu 35 % eher vorteilhaft gesehen wird, bei der Feuerwehr mitzuarbeiten, zu 11 % aber nachteilig. Die Frage, ob die Mitarbeit bei der Feuerwehr den Arbeitsplatz sicherer macht oder gefährdet, beantworten 19 % mit eher sicherer, aber immerhin 11 % sehen ihre Feuerwehrtätigkeit als gefährlich für ihre Arbeitsplatzsicherheit an.

Für diese Arbeit bedeutet das, diese Erkenntnisse besonders zu beachten und die Auswirkungen der Tätigkeit für die Freiwillige Feuerwehr in der Arbeitswelt, jetzt, fünf Jahre später, nochmals genau zu erforschen.

## 6.5 Die Studien zum Freiwilligen Engagement in Deutschland

Nahezu zeitgleich zu Badelt erhob B. Rosenblatt, das „Freiwillige Engagement in Deutschland“ im „Freiwilligensurvey 1999“. Wie bei Badelt ging es im „Freiwilligensurvey 1999“ darum, das wirtschaftliche und soziologische Phänomen des Ehrenamtes über alle Gebiete der Ehrenamtlichkeit hinweg quantitativ zu erfassen.

Folgende Hauptarbeitsbereiche ehrenamtlichen Engagements wurden dabei erhoben: Sport und Bewegung 22 %, Freizeit und Geselligkeit 11 %, Kultur und Musik 10 %, Schule/Kindergarten 12 %, Sozialer Bereich 8 %, Kirchlicher und religiöser Bereich 11 %, Berufliche Interessenvertretung 5 %, Umwelt und Naturschutz 3 %, Politik 5 %, Freiwillige Feuerwehr/Rettungsdienste 4 %, Außerschulische Jugend 3 %, Gesundheitsbereich 2 %, Justiz/Kriminalität 2 %, Sonstige 2 % (vgl. Rosenblatt, 2001, S. 47).

Weiters erhob Rosenblatt, was die Ehrenamtlichen von ihrem Engagement erwarten, in der Reihenfolge der Häufigkeiten der Nennungen: 1) Dass die Tätigkeit Spaß macht, 2) Mit sympathischen Menschen zusammenkommen, 3) Etwas für das Gemeinwohl tun, 4) Anderen Menschen helfen, 5) Eigene Kenntnisse und Erfahrungen erweitern, 6) Eigene Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten haben, 7) Für die Tätigkeit auch Anerkennung finden, 8) berechnigte eigene Interessen vertreten, 9) Eigene Probleme selbst in die Hand nehmen, 10) Dass die Tätigkeit auch für berufliche Möglichkeiten nutzt (vgl. Rosenblatt, 2001, S. 113).

Nach der Nutzen Assoziationsreihe „*Vorteil, Gewinn oder Gutes*“ (Höffe, 2008, S. 57) belegt hier Rosenblatt Nutzen als Gegenwert für ehrenamtliches Engagement in Deutschland über alle Bereiche des Ehrenamtes hinweg.

## 6.6 Die Studien zur Feuerwehr in Süddeutschland

Prof. Dr. W. Butollo geht im Abschlussbericht seines Forschungsprojektes „Sekundäre Prävention im Einsatzwesen“, bei dem er über 2000 Mitarbeiter der Feuerwehr aus Süddeutschland über drei Jahre (Feb. 2003 – Mai 2006) drei Mal befragt (die größte Studie über Feuerwehrmitarbeiter im deutschsprachigen Raum) u.a. der Frage nach, was Männer und Frauen „*aus den schönsten Träumen treibt, um gleich einen Alptraum zu erleben*“ und stellt deshalb am Beginn seines Fragebogens die Frage, warum es gut ist, bei der Freiwilligen Feuerwehr zu sein? (vgl. Butollo, 2006, S. 8).

Das Ergebnis dieser Frage jeweils in % der Personen, die so geantwortet haben, wobei Mehrfachnennungen möglich waren: „Helfen“ führten 84,2 % der Befragten an; „Kameradschaft, Teamgeist“ 69,4 %; „Soziales Engagement“ 16,0 %; „Interesse an Technik“ 11,9 %; „Vereinsleben“ 11,8 %; „Freizeit, Hobby“ 11,5 %; „Erhöhung des Selbstwertes“ 8,5 %; „Ausbildung und Wissenserwerb“ 8,0 %; „Retten“ 7,6 %; „Sicherheit geben“ 6,6 %; „Tradition“ 2,7 %; „Sonstiges“ 1,8 %; an. Insgesamt haben bei dieser Frage 2.141 Befragte geantwortet (vgl. Butollo, 2006, S. 9).

Butollo merkt weiters an:

*„Gründe, aus denen heraus nachvollziehbarer wird, warum wir uns im Laufe der Untersuchung durch die vielen Kontakte und Gespräche mit Feuerwehrmännern immer öfter die Frage gestellt haben, ob Feuerwehrmänner im Durchschnitt nicht vielleicht gesünder sind als der ‚Rest‘ der Bevölkerung“ (Butollo, 2006, S. 9).*

## 7 Forschungslücke

Die Arbeit soll durch Befragung von Mitarbeitern der Feuerwehr und des Roten Kreuzes erheben, welchen Nutzen, die Mitarbeiter der Feuerwehr und Mitarbeiter des Roten Kreuzes aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit als Gegenwert ziehen. Der Forschungsstand zeigt die hohen Werte in Arbeitsstunden und Kosten, die durch die Ehrenamtlichen geleistet werden, auf (vgl. Badelt, Hollerweger, 2001, S.19). Diese Arbeit soll einen Beitrag zum Verständnis, warum diese Werte erbracht werden, leisten.

Sie verfolgt die bereits vorformulierte Hypothese, dass den Leistungen der Ehrenamtlichen ein persönlicher Nutzen für sie gegenüber steht (Butollo 2006, Rosenblatt 1999, Badelt und Hollerweger 2001). Sie setzt sich das Ziel, diesen Nutzen zu erforschen, um ihn möglichst genau benennen zu können, zu beschreiben und die Wertigkeiten der unterschiedlichen Nutzenkategorien aus Sicht der Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes darzustellen. Weiters wird der erhobene Nutzen der Mitarbeiter der Feuerwehr mit dem mit gleichen Instrumenten erhobenen Nutzen der Mitarbeiter des Roten Kreuzes, vergleichen. Das Lernen bei der Organisation von einander, durch das Wissen, in welchen Bereichen der Eröffnung von Nutzen durch Ehrenamt für Mitarbeiter eine der beiden Organisationen möglicherweise etwas besser macht, wird durch den Vergleich ermöglicht.

Die Arbeit soll die Lücke schließen, die dadurch besteht, dass zwar die Hypothese, dass ehrenamtliche Mitarbeiter in Feuerwehr und Rotem Kreuz sich Nutzen durch das Ehrenamt erarbeiten, erhoben wurde (Butollo 2006, Rosenblatt 1999, Badelt und Hollerweger 2001), aber dieser Nutzen bis dato nicht explizit beforscht, genau benannt, beschrieben und dargestellt wurde.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sollen durch das Schließen dieser Forschungslücke für die Herausforderungen zur Motivation der bestehenden Mannschaften Unterstützung geben. Indem durch diese Arbeit Aussagen der Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes zum Nutzen, den sie sich durch ihr Ehrenamt erarbeiten, bekannt gemacht und dokumentiert werden, bekommen Leser dieser Arbeit aus diesen Organisationen Gedankenanstöße, was sie aus ihrem Dienst auch für sich selber als Nutzen eröffnen könnten (vgl. Badelt, 2007, S. 503-505). Die Beantwortung der Forschungsfrage könnte weiters einen Beitrag zur Motivation neuer Mitarbeiter leisten, indem sie darauf verweist, was bereits Tätige selbst, als Nutzen nennen. Verantwortungsträger können Schlussfolgerungen für Ausbildung, wertschätzenden Umgang und Motivationspotentiale für die Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes ziehen, wenn sie wissen, was von den Mitarbeitern der Feuerwehr und des Roten Kreuzes selbst als Nutzen betrachtet wird. Die Ergebnisse der Arbeit können einen Beitrag für die zukünftige Absicherung der Arbeit der Freiwilligen Feuerwehren und des Roten Kreuzes leisten, indem sie zur

Motivation und emotionalen Stärkung der derzeitigen Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes und auch zur Motivation neuer, zukünftiger Mitarbeiter beitragen. Bereits Badelt betonte, ebenso wie Kellner, in seiner Arbeit die Notwendigkeit von Anreizen zur Erhaltung der Motivation (vgl. Badelt, 2007, S. 503-505 und Kellner, 2001, S. 6 – 7).

## 8 Forschungsfrage

*„Der unsystematische Charakter des Erkundens und Suchens lässt exploratives und heuristisches Vorgehen unwissenschaftlich erscheinen. Tatsächlich werden Fragen der Hypothesenerkundung und Theoriefindung überwiegend in den vorwissenschaftlichen Bereich des Irrationalen und Intuitiven verwiesen“* (Bortz, Döring, 1995, S. 329).

So entstand auch die Fragestellung dieser Arbeit.

Der Autor hat als Prokurist in einem internationalen IT Konzern im Bereich Geschäftspartner die Erfahrung gemacht, dass die international agierenden Headhunter aus den USA, aber auch der Schweiz oder der BRD, Kandidaten nach Dienstrang und Einsatzerfahrungen in der Armee befragen. Der Sinn der Frage liegt darin, dass die bei militärischen Einsätzen unter Härtebedingungen erwiesene Führungskompetenz einen hohen Wert für die Beurteilung der Qualifikation der Kandidaten darstellt.

Auch die Führungsaufgaben, die ein Mitarbeiter der Feuerwehr oder des Roten Kreuzes bei Einsätzen leisten muss, belegen seine Belastbarkeit unter Einsatzbedingungen. Offensichtlich verwenden Mitarbeiter der Feuerwehr oder des Roten Kreuzes eine derartige Argumentation kaum, um die Entscheidungsträger auf diesen Erfahrungsschatz aufmerksam zu machen, da dieser Gedankengang den Headhuntern nicht bekannt ist. Wenn dieser argumentativ mögliche Nutzen nicht eingesetzt wird, welcher Nutzen motiviert dann diese beachtliche Gruppe Ehrenamtlicher, deren Leistungen Badelt 2001 so genau erhoben hat? Badelt errechnet 830.637 Arbeitsstunden pro Woche im Arbeitsbereich der Feuerwehr (Katastrophenhilfe) im Jahr 2000 (vgl. Badelt, 2001, S. 15). Der ÖBFV weist 2008 330.000 freiwillige, ehrenamtliche Mitarbeiter aus (vgl. Ebner, 2008, S. 120-123). *„Ehrenamtliche Arbeit wird in der Realität immer wieder auf nicht monetäre Art entlohnt“* (Badelt, 2007, S. 503).

Der Autor stellt als ein für psychosoziale Kompetenz Kurse in der Landesfeuerweherschule Burgenland Verantwortlicher das besondere Interesse der Feuerwehrmitarbeiter an diesen Kursen fest. Die Kursteilnehmer berichten immer wieder, dass ihnen diese Kurse im beruflichen Weiterkommen helfen und bestätigen so einen klaren Nutzen durch ihren Feuerwehrdienst. Badelt betont in seiner Arbeit die *„Notwendigkeit von Anreizen zur Erhaltung der Motivation“* (Badelt, 2007, S. 503-505) und kommt ebenso wie Kellner zum Schluss, dass ein persönlicher Nutzen durch ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt (vgl. Kellner, 2001, S. 6 – 7). In Weiterführung dieser Überlegungen stellt sich die vorliegende Arbeit der Frage: Welchen persönlichen Nutzen ziehen Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuzes in Österreich aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit?

## 9 Methodik

### 9.1 Die Kombination qualitativer und quantitativer Analyse in dieser Arbeit

Zur methodischen Orientierung dieser Arbeit wurde die Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse nach Philip Mayring gewählt. Nach Mayring lassen sich im Wesentlichen drei Argumente anführen, die es als selbstverständlich darstellen, dass der scheinbare Gegensatz qualitativ : quantitativ längst überwunden ist.

1) Die Plädoyers für qualitative Forschung in den letzten Jahren speisen sich oft aus einer harschen Kritik an quantitativer Methodologie. Dabei wird ein Zerrbild entworfen und auf neuere Entwicklungen wenig Bezug genommen. Dafür zwei Beispiele: Oft wird quantitativer Methodologie ein einseitig naturwissenschaftliches Denken unterstellt, welches Mensch und Gesellschaft auf eine nach allgemein gültigen Gesetzen funktionierende Maschine reduziert. Dieses Bild hält Mayring jedoch für den gegenwärtigen Stand der quantitativen Forschung für überzogen. Ein zweiter Vorwurf an quantitative Methodologie besteht darin, dass sie einseitig statistisch orientiert sei und keine Prozesse untersuche (vgl. Denzin, Lincoln, 1998, S. 8 nach Mayring, 2001, Abs. 5). Dabei werden moderne Ansätze und Analysemethoden quantitativer Forschung außer Acht gelassen. Die Schwächen quantitativer Methodologie werden übertrieben. Andererseits werden die Probleme und Schwachpunkte qualitativer Ansätze wenig thematisiert. Dazu gehören nach Mayring oft die mangelnde Transparenz und Systematik der qualitativen Verfahrensweisen und die Schwierigkeiten bei der Verallgemeinerung der Ergebnisse. Ein kritischer Blick sieht also Stärken und Schwächen in beiden Ansätzen. Daraus folgt, Analysestrategien differenziert dort einzusetzen, wo sie angemessen sind und damit auch nach einer Kombination qualitativer und quantitativer Strategien zu suchen (vgl. Mayring, 2001, Abs. 5).

2) An dieses Argument schließt Mayring die Forderung an, dem Gegenstand und der Fragestellung Priorität gegenüber der Methode zuzubilligen. Erst muss geklärt werden, was untersucht werden soll, dann muss erwogen werden, welche Methoden dafür angemessen sind; eine Position, die auch immer eine Kombination qualitativer und quantitativer Methoden zulassen würde.

3) Letztlich sieht Mayring ein Argument dafür, nach Verbindungslinien zu suchen darin, dass es bisher nicht eindeutig gelungen ist, qualitative und quantitative Analyse definitorisch klar abzugrenzen. Gerade aber, wenn eine eindeutige Abgrenzung qualitativ versus quantitativ nicht möglich erscheint, sollte man nach Mayring Verbindungslinien suchen

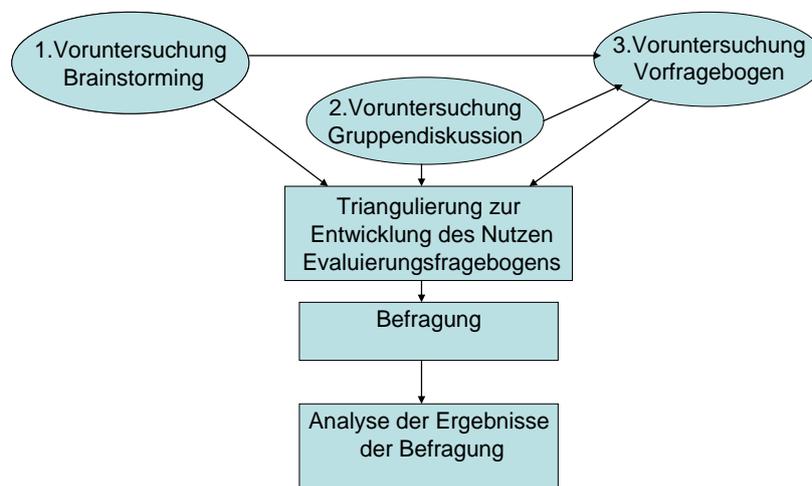
Nach Mayring ist also eine Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Forschung notwendig und sinnvoll (vgl. Mayring, 2001, Abs. 5-7).

## 9.2 Die Vorbereitungsarbeiten

Am Beginn der Umsetzung von der Idee über die Fragestellung hin zu einem Vorgehenskonzept stand die Vorbereitungsphase, in der das Exposé erarbeitet wurde, die Literatur und wissenschaftlichen Arbeiten in Hinblick auf Impulse zur Fragestellung gesichtet wurden und eine erste Konfrontation von Mitarbeitern der Feuerwehr und des Roten Kreuzes mit der Fragestellung erfolgte, um zu prüfen, ob Sprachregelung und grundlegende Hypothese der Arbeit Akzeptanz und Verständnis bei den Ehrenamtlichen finden. Die Struktur der Arbeit wird nach der „18 – Textbausteinstruktur“ für wissenschaftliche Arbeiten nach Stephenson (vgl. Stephenson, 2009, S. 6) aufgebaut.

Die Herangehensweise zur Beantwortung der Forschungsfrage wird in drei Hauptarbeitsschritte unterteilt. Grundsätzlich soll die Forschungsfrage durch Befragung von Mitarbeitern von Feuerwehr und Rotem Kreuz mittels eines „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ und der Analyse der Antworten beantwortet werden (quantitatives Vorgehen). Daher kommt der Qualität der Entwicklung des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ entscheidende Bedeutung für das Ergebnis der Arbeit zu.

## 9.3 Überblick über die Hauptarbeitsschritte



**Abbildung 1: Ablauf der Arbeitsschritte der Untersuchung**

Der erste Hauptarbeitsschritt ist die Bildung von Hypothesen auf Basis von Voruntersuchungen. Aus den Voruntersuchungsergebnissen wird durch Triangulierung der „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ entwickelt. Mittels des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ werden im folgenden Arbeitsschritt die Hypothesen überprüft. Für die Voruntersuchungen kommen folgende drei Methoden zum Einsatz: 1) Brainstorming (quantitative Methode), 2) Gruppendiskussion (qualitative Methode) und 3) offene Fragen durch einen Vorfragebogen, der qualitativ ausgewertet wird. Die Ergebnisse aus 1 + 2 unterstützen die Entwicklung von 3. Das Ziel ist es, mittels Zusammenführung der Einzelergebnisse aus 1, 2 und 3 durch Triangulierung, den „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ zu entwickeln, mit dem die Ehrenamtlichen dann befragt werden.

Der zweite Hauptarbeitsschritt ist die Durchführung der Befragung mittels des in Arbeitsschritt Eins erarbeiteten „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ und die Auswertung der retournierten, ausgefüllten Fragebögen. Die so gewonnenen Daten werden zur Analyse aufbereitet, in dem sie in Spreadsheets abgespeichert werden.

Der dritte Hauptarbeitsschritt ist die Analyse der in Arbeitsschritt Zwei erhaltenen Daten zur Überprüfung der Hypothesen, Beantwortung der Forschungsfrage und Darstellung der Ergebnisse. Dazu werden die in Spreadsheets gespeicherten Daten mittels der computerunterstützten Auswertungsmethode SPSS analysiert und die Ergebnisse graphisch und in Zahlen dargestellt.

## 9.4 Die Bildung von Hypothesen

Dass ehrenamtliche Arbeit in der Realität immer wieder auf nicht monetäre Art entlohnt wird, konnte als Hypothese mehrfach erhoben werden (vgl. Badelt, 2007, S. 503). Die Methode zur Erstellung des Fragebogens, der detailliert erhebt, welchen Nutzen genau die ehrenamtlichen Mitarbeiter von Feuerwehr und Roten Kreuz aus ihrer Tätigkeit ziehen, orientieren sich an den Ausführungen von Lamnek (1993) und Mayring (2008). Es ist die Bildung von Kategorien des Nutzens und detailliert präzise formulierter Hypothesen notwendig, die dann mit eben diesem Fragebogen überprüft werden sollen. Um detaillierte und differenzierte Hypothesen bilden zu können, sind Voruntersuchungen der geeignete Weg. So meint Philipp Mayring, dass Pilotstudien zu Hauptuntersuchungen ein ausgezeichnetes Gebiet für qualitative Analysen sind, den Gegenstandsbereich ganz offen zu erkunden, Kategorien und Instrumente für Erhebung und Auswertung zu konstruieren und zu überarbeiten, wobei das ganze Instrumentarium qualitativer Analysen zum Einsatz kommen kann (vgl. Mayring, 2008, S. 21).

Um Kategorien des Nutzens bilden und Hypothesen eines zu erzielenden Nutzens entwickeln zu können und Hilfe zur Formulierung der Fragen, sowie Struktur, Ordnung und Reihung in den Fragebögen mit Blick auf Hypothesenüberprüfung und Auswertbarkeit der Antworten zu bekommen, werden drei, methodisch unterschiedliche Voruntersuchungen durchgeführt.

## 9.5 Voruntersuchung durch Brainstorming

Christoph Weischer beschreibt unter Arbeitstechniken zur Strukturierung des Forschungsfeldes und zur Spezifizierung von Forschungsfragen Brainstorming als geeignete Methode (vgl. Weischer, 2007, S. 128). Nach Weischer (2007) handelt es sich beim Brainstorming um einen zweistufigen Prozess. Ausgehend von einer bereits existierenden Fragestellung werden Ideen für eine Spezifizierung dieser Frage gesammelt. In dieser Sammelphase sollten zunächst mögliche restriktive Rahmenbedingungen unberücksichtigt bleiben. Die Ideen werden schriftlich festgehalten, insbesondere in Gruppensituationen ist die Notation auf z.B. Karteikarten sinnvoll, um den Planungsprozess und die darin einfließenden unterschiedlichen Interessen möglichst transparent zu gestalten. Anschließend wird die Sammlung strukturiert, z.B. in Form einer hierarchischen Gliederung (vgl. Weischer, 2007, S. 128-129). Reich detailliert die Kartenabfrage so, dass jede Kartenabfrage mit einer eindeutigen Frage an die Gruppe beginnt. Es wird die Methode und Zielsetzung erklärt, Schreibgerät und Kärtchen werden zur Verfügung gestellt. Die ideale Gruppengröße sind 8 – 20 Teilnehmer. Es wird ein Zeitrahmen festgelegt, nach dem die Kärtchen eingesammelt werden.

Die weitere Vorgangsweise ergibt sich aus der Zielsetzung des Brainstormings (vgl. Reich, 2007, S. 7). Für diese Arbeit liegt als Ergebnis dieser Methode ein von den Teilnehmern unbeeinflusst erarbeiteter und benannter Nutzen vor, sowie die Quantifizierung, wie oft bestimmte Nutzen-Komponenten genannt wurden. Das ist im Sinn von Weischer eine erste Basis zur Bildung von Kategorien und enthält ebenfalls erste inhaltliche Hinweise die Forschungsfrage betreffend.

## 9.6 Voruntersuchung durch Gruppendiskussion

Eine weitere Möglichkeit, Kategorien zur Entwicklung des Fragebogens zu bilden, besteht mittels ‚Gruppendiskussion‘. Die Gruppendiskussion hat ihren Ursprung in den 1950er Jahren in den USA. Dort wurde sie ursprünglich in sozialpsychologischen Kleingruppenexperimenten eingesetzt bei denen Gruppenprozesse im Vordergrund standen. Diese relativ junge Methode fasste dann - vor allem in der kommerziellen Markt- und Meinungsforschung - als „Focus-Groups“ rasch Fuß, z.B. zur Vorbereitung von Befragungen bzw. Untersuchung von Motivationsstrukturen etc. (vgl. Bortz, Döring, 1995, S. 294).

Die Gruppendiskussion ist eng verwandt mit der Methode der Befragung und kann als „eine spezifische Form des Gruppeninterviews“ (Lamnek, 1995, S. 125) gesehen werden; also als ein Gespräch unter „Laborbedingungen“, in dem mehrere Personen zu einem Thema, das ein Diskussionsleiter benennt, Auskunft geben. Es kann „vermittelnde“ wie auch „ermittelnde“ Ausprägungen haben. Im ersten Fall dienen Gruppendiskussionen dazu, Gruppen- und somit Aushandlungsprozesse aufzudecken, im zweiten Fall interessiert man sich mehr für Informationen als inhaltliche Ergebnisse der Diskussion. In der sozialwissenschaftlichen Forschung

handelt es sich in der Regel dabei um „ermittelnde“ Verfahren (vgl. Lamnek, 1995, S. 134) und genau dafür wurde sie in dieser Arbeit eingesetzt.

Folgende typische Ziele können einer Gruppendiskussion zugrunde liegen: Meinungen und Einstellungen einzelner Teilnehmer einer Gruppe erheben, die Meinung der Gruppe als größere soziale Einheit erheben (Stichwort: informelle Gruppenmeinung) oder Bewusstseinsstrukturen, die Meinungen und Einstellungen zugrunde liegen, zu erheben. Zusammenfassend kann man sagen, dass einerseits Einzel- und Gruppenmeinungen erhoben werden, andererseits Aushandlungs- oder Problemlösungsprozesse im Zielfeld des Erkenntnisinteresses liegen. Im Grunde beginnt die Gruppendiskussion als Methode bereits mit der Auswahl der Teilnehmer. Die optimale Gruppengröße liegt zwischen 5 und 12 Teilnehmern. Sie werden in der Regel als „Realgruppe“ gezielt ausgewählt, können aber auch als künstliche Gruppe auftreten (*theoretical sampling*).

Zunächst stellen sich Moderator und Teilnehmer vor; anschließend weist der Moderator darauf hin, dass die Teilnahme freiwillig ist, die Diskussion aufgezeichnet wird und die Ergebnisse anonymisiert werden. Dem folgt die Präsentation eines „Grundreizes“, der eine allgemeine Diskussion entfachen soll, wenn nötig werden provokante Thesen formuliert. Die Diskussion wird fallweise moderierend begleitet und sie wird aufgezeichnet (idealerweise mit Video). Der Stil des Moderators ist zurückhaltend, also non-direktiv, in manchen Fällen überlässt der Diskussionsleiter die Gruppe ihrer Eigendynamik. Die letzte Phase ist die Transkription und Auswertung der Protokolle.

Die Auswertung kann sich vom jeweiligen Erkenntnisinteresse her unterschiedlich gestalten. So empfiehlt es sich, bei einem „vermittelnden“ Erkenntnisinteresse statistisch-quantitative Analyseverfahren einzusetzen. Um jedoch die inhaltlichen Aspekte einer Diskussion herauszuarbeiten (ermittelndes Erkenntnisinteresse), bieten sich interpretativ-reduktive Analysemethoden an. Generell gilt, den Analyseprozess so weit wie möglich zu dokumentieren und offen zu legen (vgl. Lamnek, 1995, S. 134ff).

Die Gruppendiskussionen (qualitatives Vorgehen) für diese Arbeit wurden mit sieben Gruppen von Feuerwehrmitarbeitern durchgeführt. Die Gruppengröße war jeweils 5-7 Teilnehmer, die ihr Ergebnis jeweils ohne Moderation im Zeitrahmen von 45 Minuten erarbeitet haben. Jede Gruppe bekam die Aufgabe, das in ihrer Diskussion erarbeitete Ergebnis auf einem Übersichtsblatt (Flipchart) zusammenzufassen und im Anschluss an ihre Diskussion in ca. 5-10 Minuten zu präsentieren. Dabei wurde das Flipchart fotografiert und die Präsentation auf Video aufgezeichnet. Durch eine Zusammenschau der Übersichtsblätter und Analyse der transkribierten Videoaufzeichnungen der Präsentation der Gruppenergebnisse können einerseits Kategorien für die Erstellung des Fragebogens gebildet werden (vgl. Bortz, Döring, 1995, S. 294), andererseits Hypothesen gebildet, bzw. erhärtet werden, die dann mittels Fragebogen überprüft werden können.

## 9.7 Voruntersuchung durch Kurzfragebogen mit offenen Fragen

Auf Basis der aus dem Brainstorming und der Gruppendiskussion erarbeiteten Nutzenkategorien wird ein Kurzfragebogen (Vortest) mit offenen Fragen erstellt. Durch Pretesting kann vor allem in Zusammenhang mit den Auswertungstechniken der Befragung, die Entscheidungsfindung für Details der Fragebogenerstellung unterstützt werden. Explorative Voruntersuchungen können dazu dienen, inhaltliche oder untersuchungstechnische Fragen zu beantworten – diese Variante wird oft als Pretest bezeichnet. Vortests dienen dazu, die Funktionsfähigkeit von Untersuchungsgeräten, die Eignung von Untersuchungsmaterial und den reibungslosen Untersuchungsablauf zu prüfen, indem einige Versuchsteilnehmer probeweise einen Untersuchungsdurchgang absolvieren oder Vorformen eines Fragebogens ausfüllen und beurteilen (vgl. Bortz, Döring, 1995, S. 331).

Durch einen Pretest mittels Fragebogen wurde bei 25 Kursteilnehmern vorab erhoben, dass die Fragestellung und Sprachlichkeit dieser Arbeit von den Feuerwehrmitarbeitern verstanden und akzeptiert werden und sehr viel Nutzen (im Sinne der Hypothese der Arbeit) bestätigende Erfahrungen von den Befragten angeführt werden. Es kann das als Beleg gewertet werden, dass die Hypothese, die der Arbeit zugrunde liegt, verfolgenswert erscheint. Mittels der „Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring“ können die offen gestellten Fragen der Voruntersuchung ausgewertet und daraus Hypothesen abgeleitet und formuliert werden.

Die einzelnen Stufen der qualitativen Inhaltsanalyse sind (Mayring, 1989 zitiert nach Lamnek, 1993, S. 217): - Festlegung des Materials: Welches Material wird analysiert? z.B. nur relevante Interviewabschnitte; - Analyse der Entstehungssituation: Wie ist die Situation zu kennzeichnen? z.B. Auflistung anwesender Personen oder Betrachtung des soziokulturellen Rahmens; - Formale Charakterisierung des Materials: In welcher Form liegt das Material vor? z.B. als wörtliche Transkription; - Richtung der Analyse: Worauf soll sich der Interpretationsfokus richten? z.B. eher kognitive oder eher emotionale Aspekte betrachten; - Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung: Nach welcher Forschungsfrage wird das Material untersucht?; - Bestimmung der Analysetechnik: Welches Verfahren soll bei der Materialanalyse eingesetzt werden? z.B. Zusammenfassung, Explikation oder Strukturierung; - Definition der Analyseeinheit: Welche Kriterien werden bei der Auswahl und Kategorisierung von Textabschnitten angelegt? Dabei legt die Kodiereinheit den kleinsten und die Kontexteinheit den größten Materialbestandteil fest, welcher noch in eine Kategorie fällt; - *Analyse des Materials*: Eigentlicher Analysevorgang, bei dem eine oder mehrere der drei verfügbaren Techniken angewendet wird; - Interpretation: Um abschließend in Richtung der Hauptfragestellung die einzelnen Fälle zu generalisieren.

Der Analyseschritt Zusammenfassung ist vergleichbar mit dem Vorgehen beim zusammenfassenden Protokoll und der gegenstandsbezogenen Theoriebildung. Ziel ist es, „*dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion ein überschaubares Korpus zu schaffen, das immer noch ein Abbild des Grundmaterials ist*“ (Mayring, 2002, S. 115). In einem reduktiven Prozess wird versucht, zu einer

induktiven Kategoriebildung, d.h. mit Hilfe des Materials gebildeter Kategorien, zu gelangen. Vorab jedoch sind deduktiv Selektionskriterien und Analyseziele aus der Theorie abzuleiten, um das Abstraktionsniveau und die Kategorisierungsdimension festzulegen. Damit wird das Material zeilenweise durchgearbeitet und entweder bereits bestehenden Kategorien zugeordnet, oder es werden neue entwickelt, indem möglichst Begriffe aus dem Material verwendet werden. Wenn sich ein Kategorienschema herauskristallisiert, so ist in einem zweiten Durchlauf zu überprüfen, ob Überlappungen auftreten.

Schließlich kann anhand der gebildeten Kategorien eine Interpretation vorgenommen werden. (vgl. Mayring, 2002, S. 116ff) Die Durchführung der Analyseschritte wurde, IT unterstützt, durch das SW-Produkt MAXQDA (Vers.10) durchgeführt. Kuckartz (2010) empfiehlt diese Vorgehensweise als *state of art*. Die sozialwissenschaftliche Analyse von qualitativen Daten, Text- und Inhaltsanalyse lassen sich sehr effektiv mit Unterstützung von Computerprogrammen durchführen. Der Einsatz von MAXQDA-Software verspricht Effizienz und Transparenz der Analyse. MAXQDA unterstützt alle, die mit der qualitativen Analyse von Textdaten befasst sind, bei der systematischen Auswertung und Interpretation ihrer Texte, wie auch bei der Herausarbeitung und Prüfung theoretischer Schlussfolgerungen. MAXQDA wird in vielen Wissenschafts- und Praxisfeldern eingesetzt, u.a. in der Soziologie, der Politikwissenschaft, der Psychologie, der Erziehungswissenschaft, den Gesundheitswissenschaften, der Psychotherapie und in der Sozialplanung (vgl. Kuckartz, 2010, S. 10).

## 9.8 Die Triangulation der Voruntersuchungen zur Entwicklung des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“

Die Triangulation der Ergebnisse der drei unabhängig von einander durchgeführten Voruntersuchungsmethoden, ist die Methode, den Fragebogen als Output der drei Voruntersuchungen zu erstellen.

*“Psychology has been a highly quantitative field since its conception as a science. However, a qualitative approach to psychological research has gained increasing importance in the last decades, and an enduring debate between quantitative and qualitative approaches has arisen. The recently developed Mixed Methods Research (MMR) addresses this debate by aiming to integrate quantitative and qualitative approaches.”* (Gelo et al., 2008, S.1).

Vereinfacht ausgedrückt bezeichnet der Begriff der Triangulation, dass ein Forschungsgegenstand von mindestens zwei Punkten aus betrachtet wird (vgl. Flick, 2008, S. 11). Das Triangulierungsmodell stellt praktisch ein Verbindungsmodell qualitativer und quantitativer Analyseschritte dar. Dies bedeutet die Verschränkung qualitativer und quantitativer Analyseschritte in einem Prozess, wobei hier die

Aufgabenstellung, Erstellung des Fragebogens, aus mehreren Blickwinkeln mit unterschiedlichen Methoden angegangen wird. (vgl. Mayring, 2001, Abs.25).

*„Dabei geht es nicht darum, festzustellen, welcher Analyseansatz die richtigeren Ergebnisse erbringt, die Resultate sollen sich vielmehr gegenseitig unterstützen, der Schnittpunkt der Einzelresultate stellt die Endergebnisse dar“* (Mayring, 2001, Abs. 25).

Es wird nicht das Finden der Wahrheit erwartet, sondern ein schrittweise Erweitern der Erkenntnis durch gegenseitiges Vergleichen unterschiedlicher Herangehensweisen (vgl. Mayring, 2001, Abs. 25ff). In der vorliegenden Arbeit wird in der Voruntersuchung durch methodische Triangulation und Datentriangulierung, der Fragebogen in nachvollziehbaren Schritten entwickelt. So liefert das Brainstorming Kategorien und Hinweise auf deren Wichtigkeit in der Fragestellung, der offene Vorfragebogen ermöglicht Hypothesen zu bilden, die der Fragebogen überprüft, und die Gruppendiskussion verfeinert und überprüft mit einem dritten Zugang die Kategorienbildung und Hypothesen. So wird die Erstellung des Fragebogens methodisch trianguliert.

Flick (2008) stellt dazu fest, dass die methodische Triangulation die stärkste Beachtung findet, und unterscheidet zwischen Triangulierung innerhalb (*within-method*) und zwischen (*between-method*), wie sie hier angewendet wird. Als Begründung für eine Methodenkombination führt er an, dass so die Begrenztheit der einzelnen Methoden durch Kombination überwunden wird (vgl. Flick, 2008, S. 13). Es werden nach Flick auch die Daten der Vorstudie trianguliert, da zu verschiedenen Zeitpunkten, an verschiedenen Orten mit verschiedenen Personen gemessen wurde (vgl. Flick, 2008, S. 13).

## 9.9 Die Stichprobe zur Befragung mit dem „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“

Die Durchführung der Befragung mittels des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ schafft die Datenbasis zur Beantwortung der Forschungsfrage.

Die Arbeit beschränkt sich, wie im Kapitel 3 begründet, auf Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes Österreich.

Um von diesen ehrenamtlich Tätigen Antworten auf so persönliche Fragen, wie die dieser Arbeit, zu bekommen, ist es sehr hilfreich den Besagten persönlich bekannt zu sein und ihr Vertrauen zu genießen. Meine Aufgabe in Feuerwehr und Rotes Kreuz ist die jeweilige fachliche Leitung des Bereiches SvE (Stress Verarbeitung nach belastenden Ereignissen) in meinem Heimatbundesland Burgenland und mein Lehrauftrag lautet für Schulungen im Bereich Persönlichkeitsbildung und psychosozialer Kompetenz im Feuerwehrverband Burgenland. Beide Organisationen sind bundesländerorientiert organisiert. Daher sind die Teilnehmer in den von mir gehaltenen Kursen und Fortbildungen aus dem Osten Österreichs, hauptsächlich aus dem Burgenland, aber auch aus Niederösterreich, Wien und der Steiermark. Auf österreichweiten Veranstaltungen beider Organisationen kann ich mit einzelnen mir bekannten Mitarbeitern aus weiteren Bundesländern die Fragen diskutieren, für eine repräsentative Anzahl ist die Möglichkeit nicht gegeben. Die in dieser Studie befragten Mitarbeiter des Roten Kreuzes und der Feuerwehr stammen aus praktischen Gründen aus Ostösterreich mit burgenländischer Dominanz.

Ist über die Verteilung untersuchungsrelevanter Merkmale nichts bekannt, so sollte bzw. kann nur eine Zufallsstichprobe gezogen werden (vgl. Bortz, 1999, S. 85ff.). *„Eine Zufallsstichprobe ist dadurch gekennzeichnet, dass jedes Element der Grundgesamtheit die gleiche Chance hat, in die Stichprobe aufgenommen zu werden.“* (Bortz, 1999, S. 86) Dadurch, dass jedes Element der Grundgesamtheit mit gleicher Wahrscheinlichkeit in die Stichprobe gelangen kann, ist gewährleistet, dass ab einer gewissen Stichprobengröße die Verteilung der Merkmale wahrheitsgemäß abgebildet wird (vgl. Bortz, 1999, S. 85ff.). Als Vorgehensmethode bei der Auswahl der mittels Fragebogen zu Befragenden ist daher nach Bortz (1999) die Methode der Zufallsstichprobe zu wählen.

Um diese Forderung zu erfüllen, wurde folgendermaßen vorgegangen: Praktisch jeder aktive Feuerwehr-Mitarbeiter besucht Kurse, Fortbildungen, Übungen, Vernetzungstreffen oder hat Organisatorisches in der Landesfeuerwehrschule zu tun, wo sich sehr oft auch Gäste aus den Nachbarbundesländern aufhalten. Wenn alle Besucher der Landesfeuerwehrschule während eines bestimmten Messzeitraums ersucht werden, den Fragebogen auszufüllen, garantiert diese Vorgangsweise die Realisierung der Forderung nach Zufallsstichprobe.

Die Erhebung wurde im Zeitraum von November 2009 bis Februar 2010 durchgeführt. In dieser Zeit wurden alle Besucher an der Landesfeuerwehrschule Eisenstadt ersucht, den Fragebogen auszufüllen, ein Wunsch, dem nahezu alle Befragten

nachgekommen sind. Sinngemäß vergleichbar wurde beim Roten Kreuz vorgegangen.

Eine wesentliche Einflussgröße für repräsentative Befragungen ist die Größe der Stichprobe, abhängig von der Größe der Grundgesamtheit. Als Grundgesamtheit bezeichnet man alle prinzipiell zu untersuchenden Einheiten, die ein bestimmtes relevantes Merkmal aufweisen, z.B. Mitarbeiter der Feuerwehr oder des Roten Kreuzes im aktiven Dienst. Die Qualität der durch eine Stichprobe ermittelten Kennwerte und wie stark eine mögliche Abweichung sein kann, erhöht sich mit zunehmender Stichprobengröße, wobei allerdings die Zunahme der Qualität mit steigender Stichprobengröße geringer wird. Immer dann, wenn die Grundgesamtheit mindestens 100-mal so groß ist wie die Stichprobe, bringt eine Zunahme der Stichprobengröße generell nur geringe Qualitätsverbesserungen (vgl. Bortz, 1999, S. 85ff.). Der Stand an Feuerwehrmitarbeitern im Burgenland beträgt 16.000, beim Roten Kreuz sind es 2000. Es wurden für die Feuerwehr 393 Fragebögen ausgefüllt und für das Rote Kreuz 56, mit diesen Zahlen sind die Qualitätsvorgaben von Bortz erfüllt bzw. übertroffen.

Bortz und Döring (2006) definieren als Testen u.a. *„den Vorgang der Durchführung einer Untersuchung und jede Untersuchung, sofern sie Stichprobencharakter hat“* (Bortz, Döring, 2006, S. 189). Bortz und Döring (2006) betonen nachdrücklich die herausragende Bedeutung von Stichproben-Testungen für hypothesenüberprüfende Untersuchungen (Bortz, Döring, 2006, S. 396).

In dieser Arbeit wird in den Fragestellungen keine Frage nach männlichen oder weiblichen Mitarbeitern und bei der Auswertung keine Unterscheidung zwischen Frauen und Männern getroffen. Die Begründung dafür ist der geringe Anteil von Frauen als Mitarbeiter der Feuerwehr von 3 % (vgl. Ebner, 2009, S. 139). Bei einer Stichprobengröße von 393 Feuerwehrmitarbeitern, die die Forderung von Bortz nach der Mindeststichprobengröße von mindestens 1 % der Grundgesamtheit (vgl. Bortz, 1999, S. 85ff.) weit übererfüllt (2 %), wäre die Anzahl der Frauen zu klein, um gültige Vergleiche anstellen zu können.

In dieser Arbeit wird in den Fragestellungen und bei der Auswertung ebenso keine Unterscheidung nach dem Bildungsgrad der Befragten getroffen, da z.B. bei der Feuerwehr im Burgenland, lt. Angaben der Mitarbeiterführung im Landesfeuerwehrkommando, nur 3,94 % der Mitarbeiter einen Berufs- oder Akademischen Titel führen, also höhere Bildung ausweisen. Bei einer Stichprobengröße von 393 Feuerwehrmitarbeitern wäre das als eigene Gruppe zu klein, um gültige Vergleiche anstellen zu können.

## 9.10 Auswertung und Anwendung statistischer Verfahren

Nachdem die ausgefüllten Fragebögen vorliegen, werden alle Daten zur Vorbereitung für die Datenanalyse in Spreadsheets erfasst. Die Analyse der Daten erfolgt IT-unterstützt durch das wissenschaftliche Analyseprogramm SPSS (Version 17.0.). Die Ergebnisse werden in Form von Tabellen und Grafiken dargestellt. Zur

zusammenfassenden und übersichtlichen Darstellung der Ergebnisse einer Stichprobenuntersuchung sind die bekannten Verfahren der deskriptiven Statistik wie Häufigkeitsverteilungen, Kreuztabellen und Regressionsanalysen geeignet, sie lassen sich numerisch durch Häufigkeitstabellen und grafisch durch Balkendiagramme darstellen (vgl. Bortz, Döring, 1995, S. 348).

Um weiters Schlüsse von der Stichprobe auf die untersuchte Population ziehen zu können, werden Verfahren der induktiven Statistik oder Inferenzstatistik angewandt. Durch den Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest nach Pearson wird der Zusammenhang zweier Variablen untersucht. Es wird von einem Konfidenzintervall von 95 % ausgegangen, was ein Signifikanzniveau bzw. einen p-Wert von 0,05 zur Folge hat. Das bedeutet, dass höchstens eine 5-%ige Chance bestehen darf, dass das Ergebnis zufällig zustande gekommen ist. Daher wird ein signifikanter Zusammenhang zwischen zwei Variablen dann angenommen, wenn der p-Wert im Zuge des Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstestes unter dem Wert von 0,05 liegt (vgl. Janssen, Laatz, 2007, S. 262).

Da im Falle der hier verwendeten Stichprobe selten eine ausgewogene Stichprobe (annähernd gleiche Verteilung in allen Zellen) aufscheint und dies aufgrund der Berechnung, die bei einem gängigen Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest durchgeführt wird, zu falschen Entscheidungen bezüglich des Zusammenhangs zweier Variablen führen kann, wird auf einen exakten Test, das Monte-Carlo-Verfahren, zurückgegriffen. Dadurch kann auch bei ungleicher Verteilung innerhalb der Zellen eine sehr genaue Signifikanz errechnet werden (vgl. Janssen, Laatz, 2007, S. 797 ff.). Wird ein p-Wert von unter 0,05 festgestellt, so wird der Zusammenhang zweier Variablen als statistisch unterstützt angesehen.

Weiters wird bei dem Vergleich zwischen den Gruppen Feuerwehr und Rotes Kreuz ein t-Test zum Vergleich von Mittelwerten eingesetzt. Die Unterschiede der Mittelwerte werden dabei auf Signifikanz überprüft. Liegt die Signifikanz (p-Wert) des errechneten T-Wertes unter 0,05, so wird ein realer Unterschied zwischen den Mittelwerten statistisch unterstützt. Zur Entscheidung, ob der T-Test unter der Annahme gleicher oder ungleicher Varianzen angenommen werden soll, wird ein Levene-Test durchgeführt. Die Interpretation des F-Wertes gibt an, welche Annahme über die Varianzen für den T-Test gelten soll (vgl. Janssen, Laatz, 2007, S. 347).

Die Regressionsanalyse ist ein statistisches Analyseverfahren, dessen Ziel es ist, Beziehungen zwischen einer abhängigen und einer oder mehreren unabhängigen Variablen festzustellen. Der Regressionskoeffizient erklärt den Beitrag einer unabhängigen Variablen (Regressor) zu der Abhängigen *„Diese Schätzgleichung erlaubt es, bei vorgegebenen Werten für die erklärenden Variablen, den Schätzwert der zu erklärenden Variablen (Vorhersagewert) zu berechnen.“* (Janssen, Laatz, 2007, S. 426). *„Signifikanz ist die Wahrscheinlichkeit, bei Ablehnung von  $H_0$  (keine Abhängigkeit) eine irrtümliche Entscheidung zu treffen.“* (Janssen, Laatz, 2007, S. 426). Man nimmt dann also an, dass die Hypothese richtig ist und eine Abhängigkeit besteht. Ist die Signifikanz kleiner als die vorgegebene Irrtumswahrscheinlichkeit in Höhe von  $\alpha = 0,05$  dann ist auch der Koeffizient signifikant.

## 10 Untersuchung

### 10.1 Voruntersuchungen

Im folgenden Abschnitt werden die Voruntersuchungen methodisch und inhaltlich ausführlich und nachvollziehbar dargestellt. Diese Ausführlichkeit kann damit begründet werden, dass von Voruntersuchung zu Voruntersuchung, die Erkenntnisse zur Beantwortung der Forschungsfrage genauer Inhalt und Kontur annehmen, um sich so bis zur Entwicklung des Hauptfragebogens durch Triangulation zu präzisieren. Vereinfacht ausgedrückt bezeichnet der Begriff der Triangulation, dass ein Forschungsgegenstand von mindestens zwei Punkten aus betrachtet wird (vgl. Flick, 2008, S. 11). In dieser Arbeit wird von drei Punkten aus geforscht, wobei jede Betrachtung selbständig, mit unterschiedlicher Methodik bei jeweils anderen Gruppen (*samples*) durchgeführt wurde. Konzentrischen Kreisen ähnlich, entwickelt sich so von Voruntersuchung zu Voruntersuchung ein Rahmen (Kreis) für die Fragestellungen in der Hauptbefragung, die zum Kern des Nutzens, der den Feuerwehrleuten und Rot Kreuz Mitarbeitern durch ihr Ehrenamt erwächst, führt. Es wird ein Erkenntnisweg zu den Hauptnutzenkategorien beschritten, der an sich schon viel Wissen und einen Zugang zur Denkweise von Ehrenamtlichen aus Feuerwehr und Roten Kreuz eröffnet.

### 10.2 Die erste Voruntersuchung durch Brainstorming

Als Testgruppe steht ein Lehrgang der Landesfeuerwehrschule Eisenstadt mit 22 Teilnehmern zur Verfügung. Die Lehrgangsteilnehmer wurden nach kurzer Erklärung über die Arbeit und der Bitte um Mitarbeit und somit Unterstützung der Arbeit aufgefordert, möglichst spontan Stichworte, „die den persönlichen Nutzen, der ihnen aus ihrer Tätigkeit für die Freiwillige Feuerwehr erwächst“, beschreiben, auf vorbereitete Kärtchen zu notieren – pro Stichwort eine Karte. Dauer der Befragung maximal 10 Minuten, oder vorzeitige Beendigung, wenn drei Minuten lang keiner der Teilnehmer eine Karte schreibt (es wurde nach 10 Minuten beendet). Danach werden die Teilnehmer ersucht, die beschriebenen Kärtchen in eine vorbereitete Schachtel zu legen und sie so zu sammeln. Den Teilnehmern wird zugesagt, dass die fertige Arbeit in der Landesfeuerwehrschule allen Interessierten zur Einsichtnahme aufgelegt wird.

Weischer (2007) empfiehlt die Vorgangsweise dergestalt, dass die Ideen schriftlich festgehalten werden, wobei insbesondere in Gruppensituationen die Notation auf z.B. Karteikarten sinnvoll ist, um den Planungsprozess und die darin einfließenden unterschiedlichen Interessen möglichst transparent zu gestalten. An-

schließlich wird die Sammlung strukturiert, z.B. in Form einer hierarchischen Gliederung (vgl. Weischer, 2007, S. 128-129). Es wurden 95 Kärtchen abgegeben, dass entspricht einem Durchschnitt von 4,3 Kärtchen pro Befragtem.

Eine Beobachtung während der Testung: Obwohl die Erklärung und Aufforderung zum Test absichtlich sehr knapp und kurz gehalten wurde, gab es keine Fragen zur Vorgehensweise. Die Stichworte auf den Kärtchen zeigen, dass die Formulierung „der persönliche Nutzen, der den Befragten aus ihrer Tätigkeit für die Freiwillige Feuerwehr erwächst“ ohne besondere Erklärung, sinngemäß der Fragestellung der Arbeit entsprechend, verstanden und beantwortet wurde. Diese Beobachtung konnte generell bei allen Befragungen und Gesprächen mit Mitarbeitern der Feuerwehr und des Roten Kreuzes gemacht werden.

Die Recherche zum Forschungsstand und die vorangegangenen Literaturrecherche zeigt, dass über Nutzen aus dem Ehrenamt verhältnismäßig wenig geschrieben oder geforscht wird. Bei der Nachfrage in den Organisationen dazu stellte sich weiters heraus, dass darüber auch intern wenig gesprochen oder diskutiert wird. Trotzdem konnte beobachtet werden, dass es den Testpersonen immer ohne Nachfragen klar war, was unter „Nutzen aus ehrenamtlicher Tätigkeit“ im Sinn dieser Arbeit verstanden wird. Bei der Nachfrage bei den an den Testungen Beteiligten, woher die scheinbare Diskrepanz zwischen wenig öffentlicher Diskussion zur Sache und offensichtlicher Bewusstheit zum Thema kommt, war der Grundtenor der Antworten, dass über Nutzen aus dem Ehrenamt deswegen nicht gesprochen wird, weil die Grundannahme besteht, dass wenn man für geleistetes Ehrenamt einen ‚Gegenwert‘ bekommt, die Tätigkeit ‚ehrenamtlich‘ weniger ‚Wert‘ ist. *„Das wäre ja sonst Lohnarbeit und nicht Ehrenamt“* (Zitat eines Teilnehmers an der Voruntersuchung durch Brainstorming).

Die Feuerwehren sind eine traditionsorientierte Organisation und es dauert fallweise in manchen Bereichen längere Zeit und ausgiebige Diskussion über Funktionsgenerationen hinweg, bis sich Neues durchsetzt und auf breiter Basis akzeptiert wird. Als Beispiel dafür sei die Entwicklung der Ausbildung innerhalb der Feuerwehr zu einem Curriculum mit akademischer Qualifikationsmöglichkeit für die Absolventen, wie von der SFU bereits vorgeschlagen, angeführt. So ist auch zu erwarten, dass die Bereitschaft über Nutzen aus dem Ehrenamt innerhalb der Feuerwehr auf breiter Basis zu diskutieren, eine gewisse Entwicklungszeit benötigt. Diese Arbeit soll dafür fundierte Grundlagen schaffen.

## 10.2.1 Zählung und Auswertung der Kärtchen

Die Zählung und Auswertung der Kärtchen brachte folgendes Ergebnis:

**Tabelle 1: Brainstorming: Nutzen: Stichworte und Nennungen**

<b>Genannte Stichworte</b>	<b>Anzahl der Nennungen</b>
Sicherheit bzw. Gefühl d. Sicherheit	11
Nächstenhilfe, Hilfsbereitschaft	7
Kameradschaft, Teamverhalten	6
Hilfeleistung (Genugtuung)	6
Stellung in der Gemeinde/in d. Öffentlichkeit	5
Wissen	5
Stellung in der Gemeinde/in d. Öffentlichkeit	4
Aus- bzw. Weiterbildung	4
Zeitdimension (schnell, immer, überall zu jeder Zeit)	4
Equipment (FF Haus, Fahrzeuge, Ausrüstung, Mannschaft)	4
Freizeitbeschäftigung/-gestaltung	3
Unterhaltung	3
Gemeinschaft	3
professionelle Hilfe	3
Spaß	2
Aufmerksamkeit	2
Lösung von diversen Problemen	2
Rettung (von persönlichem Hab und Gut, von Leben)	2
Einsatzbereitschaft Tag und Nacht	2
Information	2
Pers. Nutzen/Nutzen für Familie	1
Sinn	1
Zugehörigkeit	1
indirekte Mitsprache (politische Ebene)	1
Berufliche Perspektiven	1
mehr Urlaub (theoretisch)	1
Vorteile bei Polizei	1
gegenseitige Hilfe (privat)	1
Ansehen im Beruf	1
Charakterbildung	1
positive Mitteilungen	1
Kommunikation	1
Schadensminderung, Prävention	1
Präsenz	1
Spannung	1

Die induktive Kategoriendefinition leitet die Kategorien direkt vom Material in einem Verallgemeinerungsprozess ab, ohne sich auf vorher formulierte Theoriekonzepte zu beziehen (vgl. Mayring, 2008, S. 75).

Durch Strukturierung, die wohl zentralste inhaltsanalytische Technik, wird eine bestimmte Struktur aus dem Material herausgefiltert. Ankerbeispiele werden dergestalt gebildet, dass Textstellen (in diesem Fall „Kärtchenstatements“) die als Beispiel für eine Kategorie gelten sollen, als Statement angeführt werden (vgl. Mayring, 2008, S. 83).

Die aus den Kärtchen verdichteten Ankerbeispiele sind:

- Gemeinschaft: Teil einer Gruppe zu sein
- Ausbildung, die auch privat und beruflich genutzt werden kann
- Teil einer großen Gemeinschaft: viele Bekanntschaften
- Dass mein persönlicher Aufwand für die FW mir und meiner Familie zurückgegeben wird
- Alle Tätigkeiten bei der FW machen Sinn
- Indirekte Mitsprache im Entscheidungsprozess der Gemeinde
- Freude mit anderen Kameraden, Teamverhalten bzw. Kameradschaft
- Dank aus der Bevölkerung für geleistete Arbeit
- Unmögliches möglich machen
- Sicherheit für Heim und Leben
- Verein, der die Ortschaft repräsentiert
- FW ist zu jeder Zeit zur Stelle

### 10.2.2 Zuordnung des Ergebnisses zu Nutzenkategorien

Eine weitere Differenzierung der abgegebenen Nutzen-Nennungen, ist durch die Unterscheidung in personenbezogenen individuellen Nutzen, sozialen Nutzen (Nutzen für mehrere Beteiligte) und gesellschaftlichen Nutzen erfolgt.

Diese genannten Nutzenkategorien können weiter in intrinsische Motivation (Tätigkeit wird um ihrer Selbst willen ausgeführt) oder extrinsische Motivation (Tätigkeiten werden nicht um ihrer selbst Willen, sondern als Mittel zum Zweck ausgeführt) unterteilt werden (vgl. dazu Abschnitt 5, Disziplinäre Anbindung).

**Personenbezogener individueller Nutzen, mit insgesamt 32 Nennungen**

Freizeitbeschäftigung/-gestaltung  
Unterhaltung  
Wissen  
Aus- bzw. Weiterbildung  
pers. Nutzen/Nutzen für Familie  
Sinn  
Stellung in der Gemeinde/in d. Öffentlichkeit  
berufliche Perspektiven  
Aufmerksamkeit  
mehr Urlaub (theoretisch)  
Vorteile bei Polizei  
Ansehen im Beruf  
Charakterbildung  
Spaß  
positive Mitteilungen  
Spannung

Davon **intrinsisch** motiviert: 16 Nennungen

Wissen  
Sinn  
Spaß  
Spannung  
Unterhaltung  
Aus- bzw. Weiterbildung  
Charakterbildung

**extrinsisch** motiviert: 16 Nennungen

pers. Nutzen/Nutzen für Familie  
Freizeitbeschäftigung/-gestaltung  
Stellung in der Gemeinde/in d. Öffentlichkeit  
berufliche Perspektiven  
mehr Urlaub (theoretisch)  
Vorteile bei Polizei  
Ansehen im Beruf  
positive Mitteilungen  
Aufmerksamkeit

**Sozialer Nutzen (Nutzen für mehrere Beteiligte), mit insgesamt 19 Nennungen**

Freundschaften  
Kameradschaft, Teamverhalten  
Zugehörigkeit  
Gemeinschaft  
indirekte Mitsprache (politische Ebene)  
gegenseitige Hilfe (privat)

Kommunikation

Davon **intrinsisch** motiviert: 17 Nennungen:

Freundschaften

Kameradschaft, Teamverhalten

Zugehörigkeit

Gemeinschaft

Kommunikation

**extrinsisch** motiviert: 2 Nennungen

indirekte Mitsprache (politische Ebene)

gegenseitige Hilfe (privat)

**Gesellschaftlicher Nutzen: 44 Nennungen**

Hilfeleistung (Genugtuung)

Nächstenhilfe, Hilfsbereitschaft

Sicherheit bzw. Gefühl d. Sicherheit

Lösung von diversen Problemen

Zeitdimension (schnell, immer, überall zu jeder Zeit)

Equipment (FF Haus, Fahrzeuge, Ausrüstung, Mannschaft)

Rettung (von persönlichem Hab und Gut, von Leben)

Schadensminderung, Prävention

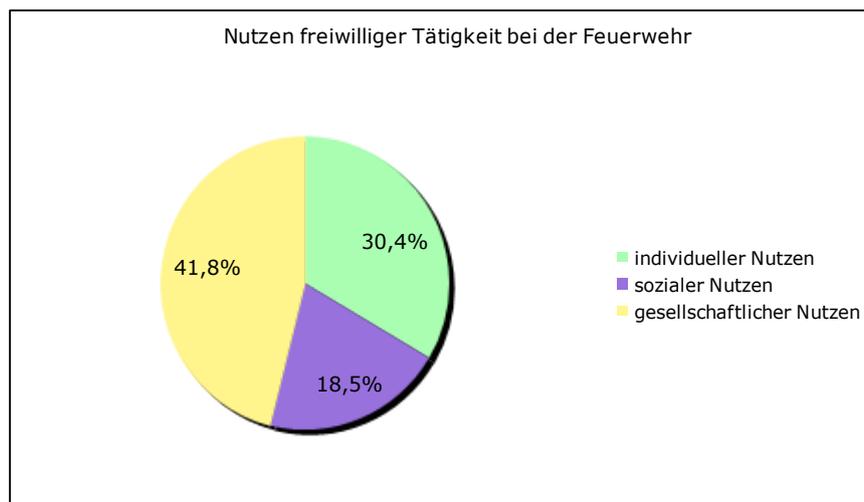
professionelle Hilfe

Einsatzbereitschaft Tag und Nacht

Information

Präsenz

Alle 44 Nennungen repräsentierten intrinsische Motivation



**Abbildung 2: Nutzen freiwillige Tätigkeit bei der Feuerwehr  
- nach Anteilen**

### 10.2.3 Ergebnisse des Brainstormings und die Maslow'sche Bedürfnispyramide

Die deduktive Kategoriendefinition bestimmt das Auswertungsinstrument durch theoretische Überlegungen aus dem bisherigen Forschungsstand. Nach dem so festgelegten Auswertungsinstrument wird das durch die Untersuchung gewonnene Material strukturiert (vgl. Mayring, 2008, S. 74).

Eine Kategorien bildende Theorie zu den menschlichen Bedürfnissen, ist das Modell der Bedürfnispyramide nach Maslow (vgl. Kap. 5. Theoretische Anbindung). Das Maslow'sche Modell als Kategorienstruktur für das Material aus dem Brainstorming herangezogen, präsentiert das Ergebnis wie folgt:

**Tabelle 2: Ergebnisse nach Maslow'scher Bedürfnispyramide**

Bedürfnisse nach Maslow	Anzahl der Nennungen
Selbstverwirklichung	10
Achtungsbedürfnisse	13
Soziale Bedürfnisse	15
Sicherheitsbedürfnis	27
Physiologische Bedürfnisse	30

Siehe zur Maslow'schen Pyramide auch Abbildung 105: Maslow'sche Bedürfnispyramide mit den Daten aus der Voruntersuchung, auf Seite 181.

Dargestellt ist die Grundstruktur der Maslow'schen Bedürfnispyramide auch in der Auswertung der Brainstormingkärtchen, an den fünf Maslow'schen Kategorien gemessen, erkennbar.

## 10.3 Die zweite Voruntersuchung durch Gruppendiskussion

Die Analyse des erarbeiteten Material der zweiten Voruntersuchung aus sieben Gruppendiskussionen wird durch die „Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring“ vorgenommen. Es wird vor der Durchführung der jeweilige Arbeitsschritt sinngemäß nach Mayring beschrieben (vgl. Mayring, 2008, S. 46ff).

### 10.3.1 Durchführung der Gruppendiskussionen und begleitende Überlegungen

#### 1) *Festlegung des Materials*

Bei dem zugrunde liegenden Material handelt es sich um transkribierte Aufzeichnungen aus Videomitschnitten von 7 Präsentationen der Ergebnisse, die aus jeweils einer vorhergehenden Gruppendiskussion (siehe dazu Kap. 9.6.) über das Thema: „Persönlicher Nutzen aus der Arbeit als freiwilliges Mitglied der Feuerwehr“ entstanden sind.

Dabei wurden die Diskussionspunkte von den Beteiligten bereits in Überbegriffe eingeteilt und auf Flipcharts geschrieben, die als Visualisierung und Leitfaden der Präsentationen verwendet wurden. Die Überbegriffe wurden in den Präsentationen näher erläutert und mit Beispielen verdeutlicht. Diese Präsentationen wurden im Gesamten verschriftlicht und bilden den Corpus der Analyse. Die Kategorie „Gesellschaftlicher Nutzen“ wurde bei der Hypothesenbildung nicht berücksichtigt, da ja der Nutzen für den Mitarbeiter aus dem Ehrenamt untersucht wird und nicht wer in der Folge aus der Tätigkeit von Feuerwehr und Roten Kreuz profitiert.

## 2) *Analyse der Entstehungssituation*

Während zwei Seminaren zum Thema Führungsverhalten an der Landesfeuerweherschule Burgenland wurde folgende, zum Seminarthema passende Übungsaufgabe gestellt:

*„Bildet Untergruppen von 5-7 Teilnehmern (einmal waren es vier, einmal 3 Untergruppen) und arbeitet in Form von selbst organisierter Diskussion in den Übungsräumen 1 – 4 (3) eine Stunde an der Frage: Welchen persönlichen Nutzen zieht ihr aus eurer freiwilligen und ehrenamtlichen Tätigkeit bei der Feuerwehr. Fasst eure Ergebnisse auf ein bis zwei Flipcharts zusammen und präsentiert zu zweit im Zeitumfang von 5 – 10 Minuten die Ergebnisse eurer Gruppe im Plenum. Die Präsentation wird auf DVD's aufgezeichnet und wissenschaftlich ausgewertet, die Ergebnisse werden zur Einsichtnahme in der Feuerweherschule aufgelegt (Zitat meines Arbeitsauftrags).*

Die so entstandenen DVD's sind das Basismaterial für die Auswertung der Gruppendiskussion.

## 3) *Formale Charakteristika des Materials*

Das Material ist in Form einer DVD vorhanden, die Präsentationen wurden aufgezeichnet. Diese Aufzeichnungen wurden transkribiert, etwaige Verhaltensweisen wurden aufgrund der vorliegenden inhaltlichen Fragestellung unberücksichtigt gelassen. Die Grundlage der Analyse ist daher ein niedergeschriebener Text.

## 4) *Richtung der Analyse*

Die Analyse ist auf die Explikation zur folgenden Fragestellung ausgerichtet: Welchen Nutzen ziehen Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr aus ihrer Tätigkeit.

## 5) *Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung.*

Gibt es bereits Erfahrungen in diesem Bereich oder sind die Erkenntnisse völlig neu? Gibt es vielleicht bereits Literatur zum Thema? (Siehe dazu Kap. 6). Man kann, da es sich in der Folge um eine Triangulation handelt, auf die bereits vorliegenden Analysen des Brainstormings und des Kurzfragebogens verweisen. Was kann die Gruppendiskussion hier noch vertiefen? In der hier eingesetzten Form,

stellt sie in diesem Kontext eine Art Feinanalyse dar, in der noch genauer herausgearbeitet wird, was die Einsatzkräfte selbst unter den Begriffen verstehen, was sie damit assoziieren etc.

#### 6) *Analysetechnik und Ablauf*

Die Analyse aller sieben Präsentationen wird in Schritte unterteilt und durch Interpretation der Textstellen in ein Kategoriensystem eingeteilt, das während der Interpretation in Hinblick auf die Fragestellung entsteht. Dieser Ablauf geschieht in dem Analyseprogramm MAXQda.

Die den Kategorien zugeordneten Textstellen werden nun als Einzeldokumente aus dem Programm exportiert, so dass die bis dahin erfolgte Zuordnung zu den Kategorien nachvollzogen werden kann.

Nun werden die Kategorien erneut aufgearbeitet und Veränderungen der Zuordnung, wo notwendig, vorgenommen. Weiters werden die Kategorien genau definiert und zueinander abgegrenzt. Es werden Ankerbeispiele zur Verdeutlichung der Kategorien gezeigt. Ziel ist es, eine feinere Definition der genannten Kategorien herauszuarbeiten, sowie überhaupt ersichtlich zu machen, welche Kategorien von den Diskussionsteilnehmern genannt wurden und was darunter verstanden wird.

Es können also drei Grundformen des Interpretierens, als in der Analyse berücksichtigt, erwähnt werden:

Die *Zusammenfassung*, deren Ziel es ist, Das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben und durch Abstraktion einen Korpus bilden, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist.

Die *Explikation*, die zu den bereits gebildeten Kategorien zusätzliches, erklärendes Material hinzufügt (auch im Hinblick auf die bereits durchgeführten Untersuchungen zum selben Thema mit anderen Methoden) und somit das Verständnis erweitert.

Die *Strukturierung*, durch die das Material in für die Fragestellung relevante Aspekte geteilt und eingeschätzt wird.(vgl. Mayring, 2008, S. 58)

In der Explikation wurde eine enge Kontextanalyse durchgeführt, d.h. es wurden im Material befindliche zusätzliche Textstellen, in denen in ähnlicher oder teilweise gleicher Form die Beschreibung für eine Kategorie auftritt, hinzugezogen und zur Explikation der Kategorie auch ihr Kontext hinzugezogen. Diese wurden in die Definition der Kategorien in der folgenden Strukturierung miteinbezogen (vgl. Mayring, 2008, S. 79). Diese Analyseschritte sind zur Nachvollziehbarkeit der Hypothesenbildung im Anhang, *Analyse der Gruppendiskussion* dokumentiert. Aus den inhaltlichen Kernaussagen jeder Kategorie wurde wieder eine Hypothese abgeleitet. In der Folge werden die Hypothesen angeführt, die dann im nächsten Schritt die Basis der Triangulierung zur Entwicklung des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ bilden.

### 10.3.2 Die Hypothesenbildung aus der Analyse der Gruppendiskussion

#### *Hauptkategorie „Persönlicher individueller Nutzen“*

##### *Kategorie: Ansehen und Anerkennung*

H1: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Ansehen und Anerkennung von anderen Personen durch ihren Dienst.

##### *Kategorie: Anwendung im Privatleben*

H2: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Nutzen für ihr Privatleben aus ihrem Ehrenamt.

##### *Kategorie: (Aus)Bildung*

H3: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass im Feuerwehrdienst besuchte Schulungen beruflich und privat von Nutzen sein können.

#### *Hauptkategorie „Nutzen in der Gemeinschaft“ (gemeinsame Ziele, Freundschaft, Kameradschaft, Gruppenzusammengehörigkeit)*

##### *Kategorie: Gemeinschaft und soziale Kontakte*

H4: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihren Dienst Gemeinschaft und soziale Kontakte.

##### *Kategorie: gemeinsame Ziele*

H5: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben das verfolgen von gemeinsamen Zielen mit den Kameraden.

##### *Kategorie: Freundschaft*

H6: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich aus dem gemeinsamen Dienst Freundschaften ergeben können.

##### *Kategorie: Kameradschaft*

H7: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben eine starke Kameradschaft mit den anderen Mitgliedern.

##### *Kategorie: Gruppenzusammengehörigkeit*

H8: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben sich einer Gemeinschaft zugehörig.

##### *Kategorie: Informationsaustausch*

H9: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen den Austausch von Informationen mit anderen Mitgliedern wahr.

##### *Kategorie: körperliche Betätigung*

H10: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihre Feuerwehrtätigkeit körperliche Betätigung.

##### *Kategorie: Motivation*

H11: Mitarbeiter der Feuerwehr zeigen sich für die Tätigkeit hoch motiviert.

##### *Kategorie: Nutzen für die Familie*

H12: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich ihr Dienst positiv auf das eigene Familienleben auswirkt.

##### *Kategorie: Selbstverwirklichung*

H13: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass es zur Selbstverwirklichung beiträgt, wenn man freiwillig bei der Feuerwehr tätig ist.

*Kategorie: sinnvolle Freizeitbeschäftigung*

H14: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben ihre Tätigkeit als sinnvolle Freizeitbeschäftigung.

*Kategorie: Spaß*

H15: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, Spaß an der Tätigkeit.

*Kategorie: gesellschaftliche Ereignisse*

H16: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass bei der Feuerwehr auch gemeinsam gefeiert wird.

*Hauptkategorie „Nutzen im Berufsleben“*

*Kategorie: Auftreten in der Öffentlichkeit/Politik*

H17: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie in der Öffentlichkeit selbstsicherer auftreten.

*Kategorie: Führung einer Gruppe*

H18: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass sie durch ihren Dienst eine Gruppe führen können.

*Kategorie: Konfliktmanagement*

H19: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass sie lernen Konflikte besser zu managen.

*Kategorie: Kontakte knüpfen*

H20: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch die Feuerwehrtätigkeit leichter Kontakte knüpfen, die im Beruf nützlich sind.

*Kategorie: Nutzen für die Zukunft*

H21: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihren Dienst positive Auswirkungen auf die eigene berufliche Zukunft.

*Kategorie: Öffentlichkeitsarbeit*

H22: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass durch ihren Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr Öffentlichkeitsarbeit zu leisten ist.

*Kategorie: pädagogische und psychologische Kompetenz*

H23: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass man bei der Freiwilligen Feuerwehr pädagogische und psychologische Kompetenz lernen kann.

*Kategorie: Stressresistenz*

H24: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie im Dienst Stressresistenz erlernen. *Kategorie: Teamfähigkeit*

H25: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass sie Teamfähigkeit üben und erlernen.

*Kategorie: technisches Know how*

H26: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr technisches Know how lernen.

*Kategorie: Verantwortungsbewusstsein*

H27: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr ihr Verantwortungsbewusstsein steigern.

*Kategorie: Bewerbungen*

H28: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr Vorteile für berufliche Bewerbungen erlangen.

*Kategorie: Disziplin*

H29: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch die Feuerwehrtätigkeit diszipliniert werden.

## 10.4 Die dritte Voruntersuchung mittels Kurzfragebogen mit offenen Fragen und qualitativer Auswertung

Unter Orientierung an der aus dem Brainstorming erarbeiteten Nutzenkategorie „Personenbezogener individueller Nutzen“ und den Ergebnissen der Gruppendiskussion wird ein Kurzfragebogen (Vortest) mit offenen Fragen erstellt. Der Test besteht aus neun Fragen.

Die ersten drei Fragen sind zur Person der Befragten wie Dienstalter, Lebensalter und die Unterscheidung Offizier oder Funktionsträger. Die folgenden sechs Fragen sind offen gestellt, um qualitative Auswertungen aus den individuellen Antworten zu ermöglichen. *„Explorative Voruntersuchungen können dazu dienen, inhaltliche oder untersuchungstechnische Fragen zu beantworten und den reibungslosen Untersuchungsablauf zu prüfen, diese Variante wird oft als Pretest bezeichnet“* (Bortz, Döring, 1995, S. 331).

In einem reduktiven Prozess wird versucht, zu einer induktiven Kategoriebildung, d.h. mit Hilfe des Materials gebildeter Kategorien, zu gelangen. Dann wird das Material durchgearbeitet und entweder bereits bestehenden Kategorien zugeordnet, oder es werden neue entwickelt, indem möglichst Begriffe aus dem Material verwendet werden. Wenn sich ein Kategorienschema herauskristallisiert, so ist in einem zweiten Durchlauf zu überprüfen, ob Überlappungen auftreten.

Schließlich kann anhand der gebildeten Kategorien eine Interpretation vorgenommen werden (vgl. Mayring, 2002, S. 116ff). Durch eine „Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring“ können die offen gestellten Fragen der Voruntersuchung ausgewertet und daraus Hypothesen abgeleitet und formuliert werden (Lamnek, 1993, S. 217). Die so gebildeten Hypothesen bilden dann mit den Ergebnissen aus dem Brainstorming und denen der Gruppendiskussionen die Ausgangsbasis für die Triangulierung zur Erstellung des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“.

Bei der Auswertung des „Kurzfragebogen mit offenen Fragen“ (Pretest) wird die „Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring“ nach den bereits unter 10.3. zur Anwendung gekommenen Schritten vorgenommen.

### 10.4.1 Erstellung des „Kurzfragebogens mit offenen Fragen“ als Pretest

#### *Stufe 1: Festlegung des Materials*

Es wurde ein „Kurzfragebogen mit offenen Fragen“ (Pretest) mittels Orientierung an der aus dem Brainstorming (erste Vorstudie) erarbeiteten Nutzenkategorie „Personenbezogener individueller Nutzen“ und den Erkenntnissen der Gruppendiskussion erstellt. Der Test besteht aus neun Fragen, wobei die ersten drei Fragen Daten zur Person wie Dienstalter, Lebensalter und die Unterscheidung Offizier oder Funktionsträger abfragen und die folgenden sechs Fragen offen gestellt sind, um qualitative Auswertungen aus den individuellen Antworten zu ermöglichen.

### *Stufe 2: Analyse der Entstehungssituation*

Bei den Überlegungen, wer befragt werden soll, und dem Rahmen, in dem die Befragung stattfinden soll, gab es Pro und Kontra für die Durchführung der Befragung innerhalb eines Lehrganges an der Landesfeuerweherschule. Der Autor ist im burgenländischen Feuerwehrewesen durch seine Funktion als Trainer an der Landesfeuerweherschule und Leitung der feuerwehrinternen Notfallpsychologie (SvE) bekannt. Das kann natürlich einerseits positiven Einfluss auf die Bereitschaft, an einer Befragung durch Fragebögen teilzunehmen, haben, andererseits kann kein erwarteter Ausgang der Befragung unterstellt werden, da die Fragen offen gestellt sind und kein bestimmtes Ergebnis als Erwartungshaltung vermutbar ist.

Nach Abwägung der Situation wurde entschieden, im Zuge eines Lehrgangs an der Landesfeuerweherschule Eisenstadt (Rhetorik im November 2009), der vom Verfasser als Trainer und Lehrgangsleiter geführt wurde, die Teilnehmer zu ersuchen,

*„einen kurzen einseitigen Fragebogen zu beantworten, den ich dazu verwenden werde, um den persönlichen Nutzen den sich Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr durch ihr Ehrenamt schaffen, zu erforschen und zu dokumentieren. Ich er suche um offene und ehrliche Beantwortung der gestellten Fragen mit den typischsten, markantesten und prägnantesten Antworten, die euch zu den jeweiligen Fragen spontan einfallen. Die Auswertung erfolgt anonym und die Ergebnisse stehen euch nach Abschluss der Arbeit in der Landesfeuerweherschule zur Einsicht zur Verfügung.“* (Auftrag durch den Autor)

Soweit der Auftrag an die Gruppe. Zu der verwendeten Anrede des „kameradschaftlichen Du“ soll angemerkt werden, dass es unter den Mitarbeitern der österreichischen Feuerwehr und im Roten Kreuz üblich ist, sich mit „Du“ anzusprechen. Es wäre daher befremdlich und unüblich gewesen, bei der Befragung anders als in der Du-Form die Fragen zu formulieren.

Der Fragebogen wurde von allen 25 Teilnehmern vollständig ausgefüllt und retourniert. Die 25 ausgefüllten Fragebögen sind das Material für die Analyse. Innerhalb des Rhetorik Lehrgangs lernen und üben die Teilnehmer unter anderem, Inhalte präzise auf das Wesentliche konzentriert zu formulieren und darzustellen. So passte dieser Fragebogen auch als „Übung“ thematisch in den Lehrgang, an dem Offiziere und Funktionsträger aus dem Burgenland und den benachbarten Bundesländern teilnehmen. Es erfolgt keinerlei Auswahl der Lehrgangsteilnehmer,

die Reihe der Anmeldungen bestimmt, wer teilnehmen darf, so ist diesem Sample an Befragten das Zufallsprinzip zugrunde gelegt.

Innerhalb der Mitarbeiter der Feuerwehr ist das kollegiale „Du“ in der Anrede (auch schriftlich) üblich. Es war daher durch den Rahmen und Ort der Befragung und die klare Deklaration des Autors als Feuerwehrmitarbeiter konsequenterweise logisch, im Fragebogen auch „Du“ als Anrede zu verwenden. Diese Anrede und der feuerwehrinterne Rahmen, sowie die Art der Ankündigung über die Befragung stärkten das Vertrauen in den diskreten Umgang mit den Antworten und erhöhten die Bereitschaft an der Teilnahme.

#### *Stufe 3: Formale Charakterisierung des Materials*

Das Material liegt in Form von 25 beantworteten Fragebögen vor. Im Fragebogen sind die Fragen 1-3 zu personenbezogenen Daten, die Fragen 4-9 sind offen gestellt, um qualitativ auswertbare Ergebnisse zu bekommen.

Der verwendete Pretest-Fragebogen, der genau auf eine A4-Seite passt, findet sich im Anhang.

#### *Stufe 4: Richtung der Analyse*

Wenn man das der Analyse zugrunde liegende Material und seine Entstehung in den ersten drei Schritten beschrieben hat, so ist der nächste Schritt, sich zu fragen, was man daraus heraus interpretieren möchte. In dieser Arbeit soll der Inhalt (Gegenstand - Kernaussage) der Antworten auf die im Fragebogen gestellten Fragen herausarbeitet und zu Hypothesen verdichtet werden. Emotionale oder kognitive Befindlichkeiten könnten (z.B. bei einem Leitfadeninterview) ebenso Ziel der Analyse sein.

#### *Stufe 5: Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung*

In der vorliegenden Arbeit wird diese Aufgabe und Forderung durch die in den Abschnitten: 5. Disziplinäre Anbindung, 6. Forschungsstand, 7. Forschungslücke und 8. Forschungsfrage angestellten Überlegungen und Analysen erfüllt.

#### *Stufe 6: Bestimmung der Analysetechnik*

Die Analysetechnik, die hier zur Anwendung kommt ist die Strukturierung (nicht aber Zusammenfassung oder Explikation), um Material zu bestimmten Inhaltsbereichen zu extrahieren und zusammenzufassen, also inhaltlich zu strukturieren. Es kann Material zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahiert und zusammengefasst werden, so entsteht die „inhaltliche Strukturierung“. Zuerst wird als Paraphrase ein „Anker“ extrahiert, daraus generalisiert, um im nächsten Schritt zu reduzieren. Das reduzierte Material wird dann in Stufe 9 interpretiert und in der Folge werden daraus Hypothesen abgeleitet. In einer den Voruntersuchungen folgenden Befragung wird mittels Skalierung die Dimension des Zutreffens der Hypothesen abgefragt.

### *Stufe 7: Definition der Analyseeinheit*

Die Analyseeinheit ist die jeweilige Antwort auf die Fragen 4, 5, 6, 7, 8 und 9, die wie in Stufe 6 festgelegt, bearbeitet wird.

### *Stufe 8: Analyse des Materials*

Die ersten drei Fragen werden einfach statistisch errechnet und dargestellt, die Fragen 4-9 werden wie in Stufe 6 festgelegt, analysiert und bearbeitet.

### *Stufe 9: Die Interpretation*

In dieser Stufe der Inhaltsanalyse werden die vorliegenden Ergebnisse in Richtung der Hauptfragestellung (Nutzen) interpretiert. Der Forscher soll die individuellen Darstellungen der Einzelantworten übergreifend generalisieren und so zu einer Gesamtdarstellung anhand der Kategorien zu gelangen.

## 10.4.2 Die Auswertung der Antworten des Kurzfragebogens

Alle 25 Antworten finden Sie im Anhang tabellarisch mit dem Originaltext der Antworten aufgelistet.

### *Frage 1: Du bist seit wie vielen Jahren Mitarbeiter der Wehr?*

Antworten:

max. 33, min. 4,5

Mittelwert (arithmetisch): 16,94

bedeutet: durchschnittlich gerundet sind die Befragten seit 17 Jahre bei der FFW

### *Frage 2: Dein Alter?*

Antworten:

max. 58, min. 21

Mittelwert (arithmetisch): 35,2

bedeutet: durchschnittlich gerundet sind die Befragten 35,2 alt

### *Aus Frage 1 und 2 ist das Eintrittsalter in die Wehr ableitbar*

Antworten:

max. 35, min. 12 (Jugendfeuerwehr)

Mittelwert (arithmetisch): 18,2

bedeutet: durchschnittlich gerundet sind die Befragten im Alter von 18,2 Jahren der FFW beigetreten

### *Frage 3: Dein Dienstgrad/Funktion?*

Anworten:

7 Offiziere – 28 %

18 Funktionsträger – 72%

bedeutet: Bei dieser Befragung waren unter den Teilnehmern um 8% mehr Offiziere, als es dem gerundeten Durchschnitt an Offizieren (20%) in der FFW entspricht.

Für die Fragen 4 bis 9 wurden die Entwicklungsschritte von den Antworten der Befragten bis zur Bildung der Hypothesen im Anhang komplett dargestellt und so die Hypothesenbildung nachvollziehbar gemacht. Die Analysetechnik ist die Strukturierung, um Material zu bestimmten Inhaltsbereichen zu extrahieren und zusammenzufassen, also inhaltlich zu strukturieren. Zuerst wurde als Paraphrase ein „Anker“ extrahiert, daraus generalisiert, um im nächsten Schritt zu reduzieren. Das reduzierte Material wird dann interpretiert und in der Folge wurden daraus folgende Hypothesen abgeleitet:

*Frage 4: Wie lange hast du vor, in der Wehr mitzuarbeiten?*

Hypothese Frage 4:

H30: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen ihre Mitarbeit in der Wehr als freiwillige Übernahme einer Aufgabe, die sie so lange als möglich erfüllen wollen.

*Frage 5: Warum bist du zur Feuerwehr gegangen?*

Hypothese zu Frage 5:

H31: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr eine starke soziale Bindung innerhalb ihrer Gemeinschaft erfahren.

*Frage 6: Kannst du im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen/Fertigkeiten in Deinem Beruf einsetzen? Wenn ja, welche?*

Hypothesen zu Frage 6:

H32: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie das bei der Feuerwehr erlernte Wissen in ihrem Beruf nützlich einsetzen können.

H33: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie die bei der Feuerwehr erlernten Fertigkeiten in ihrem Beruf nützlich einsetzen können.

H34: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie das bei der Feuerwehr gewonnene Wissen/gewonnene Fertigkeiten bei Bewerbungen für Arbeitsstellen verwenden können.

*Frage 7: Welchen Nutzen hast Du aus Deiner Feuerwehrtätigkeit?*

Hypothese zu Frage 7:

H35; Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch den Feuerwehrdienst persönlichen Nutzen aus der freiwilligen Tätigkeit ziehen können.

*Frage 8: Was ist Dir bei Deiner Tätigkeit für die Wehr besonders wichtig?*

Hypothesen zu Frage 8:

H36: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr gute Kameradschaft in ihrer Gemeinschaft erleben und ihnen das besonders wichtig ist.

H37: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass sie bei der Feuerwehr ihr Wissen an andere weitergeben können und ihnen das wichtig scheint.

H38: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr wichtige Hilfe leisten können.

*Frage 9: Hat sich Deine Tätigkeit in der Wehr auf Deine Ehe/Dein Familienleben ausgewirkt? - wenn ja, wie?*

Hypothesen zu Frage 9:

H39: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass wenn die Familie/der Ehepartner eine starke Bindung zur Freiwilligenorganisation oder deren Mitgliedern hat, positive Auswirkungen der Tätigkeit auf die Familie/die Ehe.

H40: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich im Großen und Ganzen ihre freiwillige Tätigkeit auf Familie und Ehe positiv auswirkt.

H41: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich die Tätigkeit bei der Feuerwehr auf Ihre Persönlichkeitsentwicklung auswirkt.

H42: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass wenn sie bei der Feuerwehr tätig sind, dies sehr viel zur Integration in die Gemeinschaft und Gesellschaft beiträgt.

## 10.5 Zusammenfassung der Voruntersuchungen

Alle drei Untersuchungen führten folgende Aspekte als besonderen Nutzen der freiwilligen Tätigkeit aus „Beruflicher, individueller Nutzen“ und „Gesellschaftlicher Nutzen“.

Die Testung durch Brainstorming hat als erste durchgeführte Untersuchung die Richtung wesentlich dadurch beeinflusst, dass *physiologische Bedürfnisse* mit 30 Nennungen die größte Kategorie ergaben und in diesem Kontext unter physiologischen Bedürfnissen das Bedürfnis nach Arbeit und Einkommen (wie die folgenden Untersuchungen bestätigt und weiter vertieft haben) zu verstehen ist. Die zweitgrößte Kategorie stellt das *Sicherheitsbedürfnis* mit 27 Nennungen; und auch diese Kategorie geht weit in die Arbeitswelt hinein: zum Beispiel, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist, diesen zu behalten bzw. bei Arbeitsplatzsuche, die Chancen, einen guten Arbeitsplatz zu bekommen, zu verbessern (was auch in den folgenden Untersuchungen, vor allem der Gruppendiskussion, bestätigt und detaillierter beschrieben wird). Der qualitativ ausgewertete Kurzfragebogen präzisiert die beruflichen Aspekte ebenso, wie noch detaillierter die Gruppendiskussionen. Es ist von Wissen und Fertigkeiten die Rede, von Bewerbungen um Arbeitsplätze und von Erfahrungen, die im Feuerwehrdienst gesammelt werden, die als Nutzen aus der freiwilligen ehrenamtlichen Tätigkeit genannt und anerkannt werden. Dadurch leitet sich ein Schwergewicht für die Messung des beruflichen Nutzens ab.

Der individuelle Nutzen setzt sich aus den Maslow'schen Kategorien *Soziale Bedürfnisse* (15 Nennungen), *Achtungsbedürfnisse* (13) und *Selbstverwirklichung* (10 Nennung) zusammen. Zusammengefasst ergibt das also 38 Nennungen vs. 57 Nennungen aus dem beruflichen Nutzen). Die Auswertung des Kurzfragebogens, sowie der Gruppendiskussion gibt den Hinweis auf „Freundschaft und Kamerad-

schaft“, „Familie und Stellung in der Ortsgemeinschaft“, „Anerkennung und Wertschätzung“, ja sogar „Ausgleich zur beruflichen Belastung und Selbstverwirklichung“ als Nutzen. Es kommt vor allem bei der Gruppendiskussion die Tätigkeit im Ehrenamt als sozusagen zweite Chance heraus, wenn der Erwerbsberuf diese Bedürfnisse nicht adressiert, sie im freiwilligen Einsatz befriedigt zu bekommen.

Der gesellschaftliche Nutzen kommt immer wieder, vor allem in den qualitativen Auswertungen des Kurzfragebogens und besonders in den Gruppendiskussionen zum Ausdruck, bleibt aber in der weiteren Arbeit unberücksichtigt, da die Fragestellung der Arbeit den persönlichen Nutzen der Freiwilligen erforscht. Die Studie will den Nutzen der freiwilligen Mitarbeiter für sich selbst herausfinden, der gesellschaftliche Nutzen wird daher nicht mitberücksichtigt. Die Untersuchung eines gesellschaftlichen Nutzens könnte hier weiters nur sehr subjektiv und einseitig abgehandelt werden, da ja nur die Einschätzung der Personen, die den Nutzen bringen, berücksichtigt wird, nicht aber in der Bevölkerung erhoben wird, welchen Nutzen diese in der Tätigkeit der Freiwilligen bei Feuerwehr oder Rotem Kreuz sieht.

Es wurden nicht alle Erkenntnisse und Ergebnisse der drei Voruntersuchungen zur Entwicklung des Hauptfragebogens herangezogen, sondern nur jene, die den inhaltlichen Hauptinteressen entsprechen. Die Ergebnisse aus den Voruntersuchungen sind aufgrund des vorliegenden Forschungsdesigns, in dem quantitative und qualitative Methoden gemischt werden, nicht minder zu bewerten und können als eigenständige Ergebnisse angesehen werden. Um jedoch den generellen persönlichen Nutzen für eine höhere Zahl von freiwilligen Mitarbeitern der Feuerwehr zu erheben und somit generalisierbar zu machen, werden die inhaltlich wichtigsten Aspekte herausgegriffen und quantitativ untersucht. Es wird versucht, dadurch eine Verallgemeinerung einiger hypothetischer Überlegungen der Ergebnisse aus der qualitativen Triangulation zu legitimieren.

## 10.6 Entwicklung des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ durch Triangulierung der Voruntersuchungsergebnisse

### 10.6.1 Die Ergebnisse des Brainstormings

Nun wird zunächst das Maslow'sche Modell als Kategorienstruktur für das Material aus dem Brainstorming herangezogen. Es präsentiert das Ergebnis wie folgt:

**Tabelle 2: Ergebnisse nach Maslow'scher Bedürfnispyramide**

<b>Bedürfnisse nach Maslow</b>	<b>Anzahl der Nennungen</b>
Selbstverwirklichung	10
Achtungsbedürfnisse	13
Soziale Bedürfnisse	15
Sicherheitsbedürfnis	27
Physiologische Bedürfnisse	30

### 10.6.2 Hypothesen aus den Gruppendiskussionen

Zur Erstellung des „Nutzen Evaluierungsfragebogen“ wurden Hypothesen aus den Hauptkategorien „Persönlicher individueller Nutzen“, „Nutzen in der Gemeinschaft“ und „Nutzen im Berufsleben“ der transkribierten Kernaussagen der 7 Gruppendiskussionen herangezogen.

#### *Hauptkategorie persönlicher individueller Nutzen*

- H1: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Ansehen und Anerkennung von anderen Personen durch ihren Dienst.
- H2: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Nutzen für ihr Privatleben aus ihrem Ehrenamt.
- H3: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass im Feuerwehrdienst besuchte Schulungen beruflich und privat von Nutzen sein können.

#### *Hauptkategorie Nutzen in der Gemeinschaft*

- H4: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihren Dienst Gemeinschaft und soziale Kontakte.
- H5: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben das verfolgen von gemeinsamen Zielen mit den Kameraden.
- H6: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich aus dem gemeinsamen Dienst Freundschaften ergeben können.
- H7: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben eine starke Kameradschaft mit den anderen Mitgliedern.
- H8: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben sich einer Gemeinschaft zugehörig.
- H9: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen den Austausch von Informationen mit anderen Mitgliedern wahr.
- H10: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihre Feuerwehrtätigkeit körperliche Betätigung.
- H11: Mitarbeiter der Feuerwehr zeigen sich für die Tätigkeit hoch motiviert.
- H12: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich ihr Dienst positiv auf das eigene Familienleben auswirkt.
- H13: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass es zur Selbstverwirklichung beiträgt, wenn man freiwillig bei der Feuerwehr tätig ist.

- H14: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben ihre Tätigkeit als sinnvolle Freizeitbeschäftigung.
- H15: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, Spaß an der Tätigkeit.
- H16: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass bei der Feuerwehr auch gemeinsam gefeiert wird.

*Hauptkategorie Nutzen im Berufsleben*

- H17: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie in der Öffentlichkeit selbstsicherer auftreten.
- H18: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass sie durch ihren Dienst eine Gruppe führen können.
- H19: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass sie lernen Konflikte besser zu managen.
- H20: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch die Feuerwehrtätigkeit leichter Kontakte knüpfen, die im Beruf nützlich sind.
- H21: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihren Dienst positive Auswirkungen auf die eigene berufliche Zukunft.
- H22: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass durch ihren Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr Öffentlichkeitsarbeit zu leisten ist.
- H23: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass man bei der Freiwilligen Feuerwehr pädagogische und psychologische Kompetenz lernen kann.
- H24: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie im Dienst Stressresistenz erlernen.
- H25: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass sie Teamfähigkeit üben und erlernen.
- H26: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr technisches know how lernen.
- H27: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr ihr Verantwortungsbewusstsein steigern.
- H28: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr Vorteile für berufliche Bewerbungen erlangen.
- H29: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch die Feuerwehrtätigkeit disziplinierter werden.

### 10.6.3 Die Ergebnisse aus dem Vorfragebogen (Pretest)

Die Fragen 1 – 3 waren Fragen zur Person des Befragten (Alter / Dienstalter / Dienstgrad), in der Folge wurden Hypothesen zu den Antworten 4-9, per Frage unterteilt, gebildet.

*Hypothese Frage 4:*

- H30: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen ihre Mitarbeit in der Wehr als freiwillige Übernahme einer Aufgabe, die sie so lange als möglich erfüllen wollen.

*Hypothese zu Frage 5:*

H31: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr eine starke soziale Bindung innerhalb ihrer Gemeinschaft erfahren.

*Hypothesen zu Frage 6:*

H32: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie das bei der Feuerwehr erlernte Wissen in ihrem Beruf nützlich einsetzen können.

H33: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie die bei der Feuerwehr erlernten Fertigkeiten in ihrem Beruf nützlich einsetzen können.

H34: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie das bei der Feuerwehr gewonnene Wissen/gewonnene Fertigkeiten bei Bewerbungen für Arbeitsstellen verwenden können.

*Hypothese zu Frage 7:*

H35: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch den Feuerwehrdienst persönlichen Nutzen aus der freiwilligen Tätigkeit ziehen können.

*Hypothesen zu Frage 8:*

H36: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr gute Kameradschaft in ihrer Gemeinschaft erleben und ihnen das besonders wichtig ist.

H37: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass sie bei der Feuerwehr ihr Wissen an andere weitergeben können und ihnen das wichtig scheint.

H38: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr wichtige Hilfe leisten können.

*Hypothesen zu Frage 9:*

H39: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass wenn die Familie/der Ehepartner eine starke Bindung zur Freiwilligenorganisation oder deren Mitgliedern hat, positive Auswirkungen der Tätigkeit auf die Familie/die Ehe.

H40: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich im Großen und Ganzen ihre freiwillige Tätigkeit auf Familie und Ehe positiv auswirkt.

H41: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich die Tätigkeit bei der Feuerwehr auf Ihre Persönlichkeitsentwicklung auswirkt.

H42: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass wenn sie bei der Feuerwehr tätig sind, dies sehr viel zur Integration in die Gemeinschaft und Gesellschaft beiträgt.

H43: die Zufriedenheit mit dem gesamten Nutzen der aus dem Dienst erwächst, setzt sich aus der Beurteilung der Frage nach der Auswirkung auf das Berufsleben und folgenden weiteren Fragen zusammen, bzw. ist von deren Beurteilung abhängig:

Wie hat sich deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf deine sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft ausgewirkt? Wie hat sich deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf dein Familienleben ausgewirkt? Erfährst du durch deine Mitarbeit in der Feuerwehr Anerkennung und Wertschätzung?

Dient deine Mitarbeit in der Feuerwehr Deiner Selbstverwirklichung?

Die Triangulation der Ergebnisse der drei unabhängig von einander durchgeführten Voruntersuchungsmethoden, ist die Methode, um den Hauptfragebogen zu erstellen. Vereinfacht ausgedrückt bezeichnet der Begriff der Triangulation, dass ein Forschungsgegenstand von mindestens zwei Punkten aus betrachtet wird. (vgl. Flick, 2008, S. 11) Das Triangulierungsmodell stellt praktisch ein Verbindungsmodell, qualitativer und quantitativer Analyseschritte, dar. Dies bedeutet die Verschränkung qualitativer und quantitativer Analyseschritte in einem Prozess, wobei hier die Aufgabenstellung, Erstellung des Fragebogens, aus mehreren Blickwinkeln mit unterschiedlichen Methoden angegangen wird. Unterstützt wurde dieser Arbeitsschritt durch das forschende Beobachten der Gespräche rundherum bei den drei Vorstudien.

Bei diesen, wie bei allen Gesprächen mit Mitarbeitern des Roten Kreuzes und der Feuerwehren zum Thema, war der Bereich „Arbeitswelt“ ein besonders dominanter, was in der momentanen gesellschaftlichen Situation und dem medialen und politischen Fokus „Sicherheit des Erwerbseinkommens“ nicht unerwartet zu beobachten war. Generell bestätigten die Voruntersuchungen, dass die Feuerwehrmitarbeiter einen Nutzen aus ihrer Tätigkeit für ihren Beruf haben. Das ist neben expliziten Aussagen dazu daran zu erkennen, dass bei jeder Voruntersuchungsmethode eine Überkategorie mit Begriff „Beruflicher Nutzen“ in den Ergebnissen gebildet wurde. Es darf daher davon ausgegangen werden, dass dieser Nutzen besteht. Diese grundsätzliche Ausgangslage soll durch den „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ tiefer gehend überprüft werden.

#### 10.6.4 Entwicklung der Fragen des „Nutzen Evaluierungsfragebogen“ zur Überprüfung der Hypothesen

Der Überblick über die in den Vorstudien entwickelten Hypothesen und die Zuordnung der Schwerpunktnennungen in Kategorien nach Maslow, haben zur Bildung von folgenden Fragengruppen, die nach erkennbarer Priorisierung aus den Vorstudien gereiht wurden, geführt. Dabei ist bezogen auf die hier folgenden Kategorien wichtig zu erwähnen, dass für den Hauptfragebogen nur die Kategorien persönlicher, individueller und beruflicher Nutzen verwendet wurden. Die Studie will ja den Nutzen der freiwilligen Mitarbeiter für sich selbst herausfinden, der gesellschaftliche Nutzen wird daher nicht mitberücksichtigt. Die Untersuchung eines gesellschaftlichen Nutzens könnte hier weiters nur sehr subjektiv und einseitig abgehandelt werden, da ja nur die Einschätzung der Personen, die den Nutzen bringen, berücksichtigt wird, nicht aber in der Bevölkerung erhoben wird, welchen Nutzen diese, in der Tätigkeit der Freiwilligen bei der Feuerwehr oder des Roten Kreuzes sieht.

Der Fragebogen beginnt mit personenbezogenen Fragen (Fragen1-3), um zu überprüfen, ob Unterschiede in den Antworten nach Dienstalter, Lebensalter und Dienstrang bestehen. Darüber hinaus überprüfen die *Fragen 1: Dienstalter* und *2: Lebensalter* die Hypothese H30: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen ihre Mitarbeit in

der Wehr als freiwillige Übernahme einer Aufgabe, die sie so lange als möglich erfüllen wollen.

Danach erfolgen die Hauptschwerpunkte:

- 1) Arbeitswelt bzw. Arbeit und Beruf (Fragen 4 – 8)
- 2) Soziale Kontakte, dazu gehört Freundschaft, Gemeinschaft, Kameradschaft, gemeinsame Ziele (Frage 9)
- 3) Familie (Frage 10)
- 4) individueller Nutzen durch Anerkennung/Wertschätzung, Selbstverwirklichung, Freizeitbeschäftigung (Frage 11 – 13)
- 5) Nutzen insgesamt (Frage 14)

Ad 1) Mit den Fragen 4 – 8, dem Hauptschwerpunkt „Arbeitswelt bzw. Arbeit und Beruf“ werden folgende Hypothesen überprüft:

Mit der *Frage 4* wird die Auswirkung des Ehrenamts auf das Berufsleben überprüft.

*Die Frage 4 wurde aus folgender Hypothese formuliert.*

H21: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihren Dienst positive Auswirkungen auf die eigene berufliche Zukunft.

Mit der *Frage 5* wird die Einsetzbarkeit des erworbenen Wissens überprüft. Die Frage 5 überprüft die Aussage, die im Pretest und der Gruppendiskussion getroffen wurde: „Das in der freiwilligen Tätigkeit erlernte Wissen ist für die Feuerwehrmitarbeiter in ihrem Beruf von Nutzen“. Durch die Ergebnisse des Pretests und der Gruppendiskussion wurde ersichtlich, was von den Ehrenamtlichen selbst darunter verstanden wird.

*Die Frage 5 wurde aus folgender Hypothese formuliert:*

H32: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie das bei der Feuerwehr erlernte Wissen in ihrem Beruf nützlich einsetzen können.

*Unter Wissen wird verstanden:*

H3: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass im Feuerwehrdienst besuchte Schulungen beruflich und privat von Nutzen sein können.

H26: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr technisches know how lernen.

H22: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass durch ihren Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr Öffentlichkeitsarbeit zu leisten ist.

H23: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass man bei der Freiwilligen Feuerwehr pädagogische und psychologische Kompetenz lernen kann.

Die *Frage 6* überprüft die Einsetzbarkeit der erworbenen Fertigkeiten. Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:

H33: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie die bei der Feuerwehr erlernten Fertigkeiten in ihrem Beruf nützlich einsetzen können.

*Unter Fertigkeiten wird verstanden:*

H18: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass sie durch ihren Dienst eine Gruppe führen können.

H27: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr ihr Verantwortungsbewusstsein steigern.

H19: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass sie lernen Konflikte besser zu managen.

H24: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie im Dienst Stressresistenz erlernen.

H25: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass sie Teamfähigkeit üben und erlernen.

H29: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch die Feuerwehrtätigkeit diszipliniertes werden.

Die *Frage 7* überprüft die „Auswirkungen bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz“ als Feuerwehrmitarbeiter.

*Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H28: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr Vorteile für berufliche Bewerbungen erlangen.

*Weiters aus:*

H1: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Ansehen und Anerkennung von anderen Personen durch ihren Dienst.

Die *Frage 8* überprüft die aktive Erwähnung der Feuerwehrmitarbeit bei Neubewerbungen, durch die Feuerwehrmitarbeiter. Wenn es sich bei einer Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz positiv auswirkt, die freiwillige Tätigkeit zu erwähnen, ergibt sich die Frage, welcher Anteil der Feuerwehr Leute bei einer Bewerbung überhaupt erwähnt, bei der Feuerwehr tätig zu sein.

*Die Frage 8 wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H34: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie das bei der Feuerwehr gewonnene Wissen/gewonnene Fertigkeiten bei Bewerbungen für Arbeitsstellen verwenden können.

*Weiters aus:*

H35: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch den Feuerwehrdienst persönlichen Nutzen aus der freiwilligen Tätigkeit ziehen können.

H17: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie in der Öffentlichkeit selbstsicherer auftreten.

H20: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch die Feuerwehrtätigkeit leichter Kontakte knüpfen, die im Beruf nützlich sind.

Ad 2) Die *Frage 9* überprüft die Auswirkung auf die sozialen Kontakte durch den Dienst.

*Die Frage 9 wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H31: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr eine starke soziale Bindung innerhalb ihrer Gemeinschaft erfahren.

H36: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr gute Kameradschaft in ihrer Gemeinschaft erleben und ihnen das besonders wichtig ist.

H42: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass wenn sie bei der Feuerwehr tätig sind, dies sehr viel zur Integration in die Gemeinschaft und Gesellschaft beiträgt.

H4: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihren Dienst Gemeinschaft und soziale Kontakte.

H5: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben das verfolgen von gemeinsamen Zielen mit den Kameraden.

H6: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich aus dem gemeinsamen Dienst Freundschaften ergeben können.

H7: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben eine starke Kameradschaft mit den anderen Mitgliedern.

H8: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben sich einer Gemeinschaft zugehörig.

Ad 3) Die *Frage 10* überprüft die Auswirkungen des Feuerwehrdienstes auf das Familienleben.

*Die Frage 10 wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H12: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich ihr Dienst positiv auf das eigene Familienleben auswirkt.

H39: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass wenn die Familie/der Ehepartner eine starke Bindung zur Freiwilligenorganisation oder deren Mitgliedern hat, positive Auswirkungen der Tätigkeit auf die Familie/die Ehe.

H40: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich im Großen und Ganzen ihre freiwillige Tätigkeit auf Familie und Ehe positiv auswirkt.

Ad 4) Mit den Fragen 11 – 13 werden die Hypothesen zum Hauptschwerpunkt „Individueller Nutzen durch Anerkennung/Wertschätzung, Selbstverwirklichung, Freizeitbeschäftigung“ überprüft.

Die *Frage 11* überprüft die Anerkennung und Wertschätzung durch das Ehrenamt.

*Die Frage 11 wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H1: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Ansehen und Anerkennung von anderen Personen durch ihren Dienst.

H2: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Nutzen für ihr Privatleben aus ihrem Ehrenamt.

Die *Frage 12* überprüft die Auswirkung auf die Selbstverwirklichung durch das Ehrenamt.

*Die Frage 12 wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H13: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass es zur Selbstverwirklichung beiträgt, wenn man freiwillig bei der Feuerwehr tätig ist.

H37: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass sie bei der Feuerwehr ihr Wissen an andere weitergeben können und ihnen das wichtig scheint.

H11: Mitarbeiter der Feuerwehr zeigen sich für die Tätigkeit hoch motiviert.

H38: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr wichtige Hilfe leisten können.

Die *Frage 13* überprüft, ob das Ehrenamt als Ausgleich für andere Belastungen des Alltags dient.

*Die Frage 13 wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H10: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihre Feuerwehrtätigkeit körperliche Betätigung.

H14: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben ihre Tätigkeit als sinnvolle Freizeitbeschäftigung.

H15: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, Spaß an der Tätigkeit.

H16: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass bei der Feuerwehr auch gemeinsam gefeiert wird.

Ad 5) Die *Frage 14* überprüft die Gesamtbeurteilung des Nutzens aus dem Ehrenamt.

*Die Frage 14 wurde aus folgenden Hypothesen formuliert*

H35: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch den Feuerwehrdienst persönlichen Nutzen aus der freiwilligen Tätigkeit ziehen können.

Die H43: die Zufriedenheit mit dem gesamten Nutzen (Frage14) setzt sich aus der Beurteilung der Frage nach der Auswirkung auf das Berufsleben und folgenden weiteren Fragen zusammen, bzw. ist von deren Beurteilung abhängig: Wie hat sich deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf deine sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft ausgewirkt? Wie hat sich deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf dein Familienleben ausgewirkt? Erfährst du durch deine Mitarbeit in der Feuerwehr Anerkennung und Wertschätzung? Dient deine Mitarbeit in der Feuerwehr deiner Selbstverwirklichung? Die H43 wird mittels Regressionsanalyse der Antworten überprüft.

Es sind alle Hypothesen aus den Voruntersuchungen in den „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ eingeflossen.

Der Fragebogen wurde in der Anrede auf „Feuerwehrkamerad“ bzw. „Rot Kreuz Kamerad“ und in Feuerwehr bzw. Rotem Kreuz auf die jeweilige zu befragende Gruppe hin, abgestimmt. Der Fragebogen wurde in Form eines beidseitig bedruckten A4 Blattes erstellt. Alle ausgegebenen Fragebögen wurden beantwortet, da in Kursgruppen vom jeweiligen Trainer der Fragebogen ausgeteilt und eingesammelt wurde und in solchen Gruppen die Kooperationsbereitschaft sehr hoch ist. Der „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ findet sich im Anhang.

## 10.7 Die Hauptuntersuchung mit dem „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“

Die Durchführung der Befragung mittels des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ schafft die Datenbasis zur Beantwortung der Forschungsfrage. Die Befragung erfolgte im Zeitraum November 2009 bis Februar 2010, bei Mitarbeitern der Feuerwehr und des Roten Kreuzes Österreich.

Der Test dieser Arbeit, der „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“, verwendet zur Überprüfung der in den Voruntersuchungen gebildeten Hypothesen eine Magnitude Skalierung, wie sie auch von Bortz und Döring für Einstellungsforschungen angeführt wird. *„Dabei besteht die Aufgabe des Urteilers darin, durch das Zeichnen einer Linie die mit einem Einstellungsobjekt verbundene Ausprägung des zu skalierenden Materials zu charakterisieren“* (Bortz, Döring, 2006, S. 189). Die Angabe einer intuitiven Zuordnung durch einen Strich auf einem vorgegebenen Spektrum, erfüllt nach der Beschreibung von Bortz und Döring eindeutig die Anforderungen an eine Magnitude Skala.

Die daraus gewonnenen Daten sind deshalb sehr gut für die Auswertung geeignet, weil sie genau abgemessen werden können und somit die Genauigkeit einer Beurteilung mit einer einstelligen Kommazahl aufweisen. Bei der Auswertung wurde die Antwort mit dem Lineal auf der Linie gemessen und in eine numerische Beurteilung von ‚0‘ bis ‚100‘ umgewandelt. Nach dem Vorliegen der ausgefüllten Fragebögen wurden diese Daten zur Vorbereitung für die Datenanalyse in Spreadsheets erfasst.

Warum förderlich und nachteilig als Extrempositionen verwendet wurde, erklärt sich aus der eigenen, in der Feuerwehr üblichen Sprache bzw. durch den gängigen „Feuerwehr – Jargon“, der in der Gruppendiskussion beobachtet wurde.

## 11 Untersuchungsergebnisse

Es wurden 393 Fragebögen von Feuerwehrmitarbeitern und 56 von Rotkreuzmitarbeitern, die im Zeitraum von November 2009 bis Februar 2010 befragt wurden, abgegeben. Die in der Untersuchung ausgewerteten Beurteilungen entsprechen der Meinung der Befragten in diesem Zeitraum. Die ausgefüllten Fragebögen wurden in Excel-Tabellen übertragen und dabei die metrischen (skalierten) Antworten in Dezimalstellengenaue Zahlen übersetzt. Die Ergebnisse wurden aus den aufbereiteten Excel-Tabellen mittels SPSS (Version 17.0.) errechnet und tabellarisch (Kreuztabellen) dargestellt. Es wurden immer nur die jeweils gültigen Antworten zur Ermittlung der Prozentwerte verwendet (gültige Antworten pro Frage ist 100%), die ungültigen Antworten wurden ausgewiesen, aber nicht zur Berechnung herangezogen.

In der vorliegenden Stichprobe wurde für alle Kreuztabellen ein Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest durchgeführt. Ausgewiesen wurde dieser nur dort, wo ein signifikantes Ergebnis vorliegt (p-Wert ist kleiner als 0,05). Weiters wurde ein t-Test nur bei Variablen durchgeführt, wo mindestens bei einer Gruppe ein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden konnte. Dies geht von dem Interesse aus, ob erstens eine Signifikanz im Zusammenhang von Variablen besteht und zweitens ein realer Unterschied zwischen den Mittelwerten von zwei Gruppen (Feuerwehr und Rotes Kreuz) bei denselben Variablen bestätigt werden kann.

Die Darstellung der Untersuchungsergebnisse erfolgt in den folgenden Abschnitten jeweils in der Reihenfolge der Fragen des „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“.

### 11.1 Beschreibung der Stichprobe mit soziodemographischen Daten

**Tabelle 3: Soziodemographische Daten**

<b>Größte Gruppe innerhalb der Stichprobe</b>	<b>Feuerwehr</b>	<b>Rotes Kreuz</b>
Jahre der Mitarbeit	10 - 25 Jahre	10 - 25 Jahre
Alter	Bis 30 Jahre	31 – 50 Jahre
Dienstgrad	Unteroffizier (3:1)	Unteroffizier gleich Offizier (1:1)

Eine genaue Aufschlüsselung der soziodemographischen Daten der befragten Feuerwehrmitarbeiter befindet sich in den Tabellen 2, 3 und 4., die soziodemographischen Daten der befragten Mitarbeiter des Roten Kreuzes in den Tabellen 21, 22 und 23.

In dieser Arbeit wird in den Fragestellungen und bei der Auswertung keine Unterscheidung zwischen Frauen und Männern getroffen. Die Begründung dafür ist der geringe Anteil von Frauen als Mitarbeiter der Feuerwehr von 3% (vgl. Ebner, 2009, S. 139) und die damit verbundene zu geringe Datenmenge an erhobenen geschlechtsspezifischen Daten, um Vergleiche anstellen zu können.

## 11.2 Die Ergebnisse der Befragung der Feuerwehrmitarbeiter

### 11.2.1 Dauer der Mitarbeit (Erste Frage)

**Tabelle 4: Jahre der Mitarbeit, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	< 10 Jahre	130	33,1	39,0	39,0
	10 - 25 Jahre	176	44,8	52,9	91,9
	> 25 Jahre	27	6,9	8,1	100,0
	Gesamt	333	84,7	100,0	
Fehlend	System	60	15,3		
Gesamt		393	100,0		

Die Beantwortung der ersten Frage nach der Dauer der Mitarbeit bei der Freiwilligen Feuerwehr ergab:

39,6 % der befragten Feuerwehrmitarbeiter sind unter 10 Jahren bei der Wehr, 52,4 % - der größte Teil, bereits 10 – 25 Jahre, nur 8 % über 25 Jahre. Es kann also von einem breiten (über 50 %) erfahrenen Mittelbau im Sinne von Dienstalter bei der Wehr gesprochen werden.

### 11.2.2 Lebensalter (Zweite Frage)

**Tabelle 5: Alter, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 30	194	49,4	52,6	52,6
	31 - 50	155	39,4	42,0	94,6
	über 50	20	5,1	5,4	100,0
	Gesamt	369	93,9	100,0	
Fehlend	System	24	6,1		
Gesamt		393	100,0		

Die Beantwortung der zweiten Frage nach dem Lebensalter ergab:

Es sind 52,6 % der Befragten bis 30 Jahre alt und weitere 41,7 % zwischen 31 und 50 Jahre.

H30: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen ihre Mitarbeit in der Wehr als freiwillige Übernahme einer Aufgabe, die sie so lange als möglich erfüllen wollen.

Aus der Übereinstimmung: frühestes mögliches Eintrittsalter: Dienstalter: Lebensalter ist die Hypothese H30 bestätigt.

### 11.2.3 Dienstgrad (Dritte Frage)

**Tabelle 6: Dienstgrad, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Unteroffizier (bzw. Anwärter)	258	65,6	77,0	77,0
	Offizier	77	19,6	23,0	100,0
	Gesamt	335	85,2	100,0	
Fehlend	System	58	14,8		
Gesamt		393	100,0		

Die Beantwortung der dritten Frage nach dem Dienstgrad bei der Freiwilligen Feuerwehr ergab:

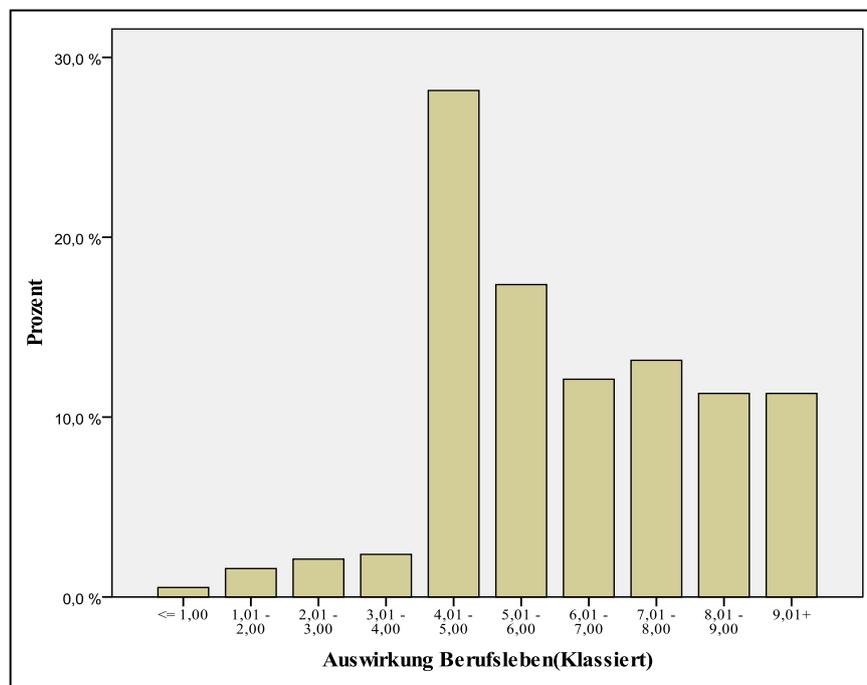
Es sind 77% der Befragten Unteroffiziere (bzw. Anwärter) und 23 % Offiziere.

## 11.2.4 Die Auswirkung des Ehrenamts auf das Berufsleben (Vierte Frage)

H21: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihren Dienst positive Auswirkungen auf die eigene berufliche Zukunft.

**Tabelle 7: Auswirkungen Berufsleben, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	2	,5	,5	,5
	1,01 - 2,00	6	1,5	1,6	2,1
	2,01 - 3,00	8	2,0	2,1	4,2
	3,01 - 4,00	9	2,3	2,4	6,6
	4,01 - 5,00	107	27,2	28,2	34,7
	5,01 - 6,00	66	16,8	17,4	52,1
	6,01 - 7,00	46	11,7	12,1	64,2
	7,01 - 8,00	50	12,7	13,2	77,4
	8,01 - 9,00	43	10,9	11,3	88,7
	9,01+	43	10,9	11,3	100,0
	Gesamt	380	96,7	100,0	
Fehlend	System	13	3,3		
	Gesamt	393	100,0		



**Abbildung 3: Häufigkeiten Auswirkung auf Berufsleben, Feuerwehr**

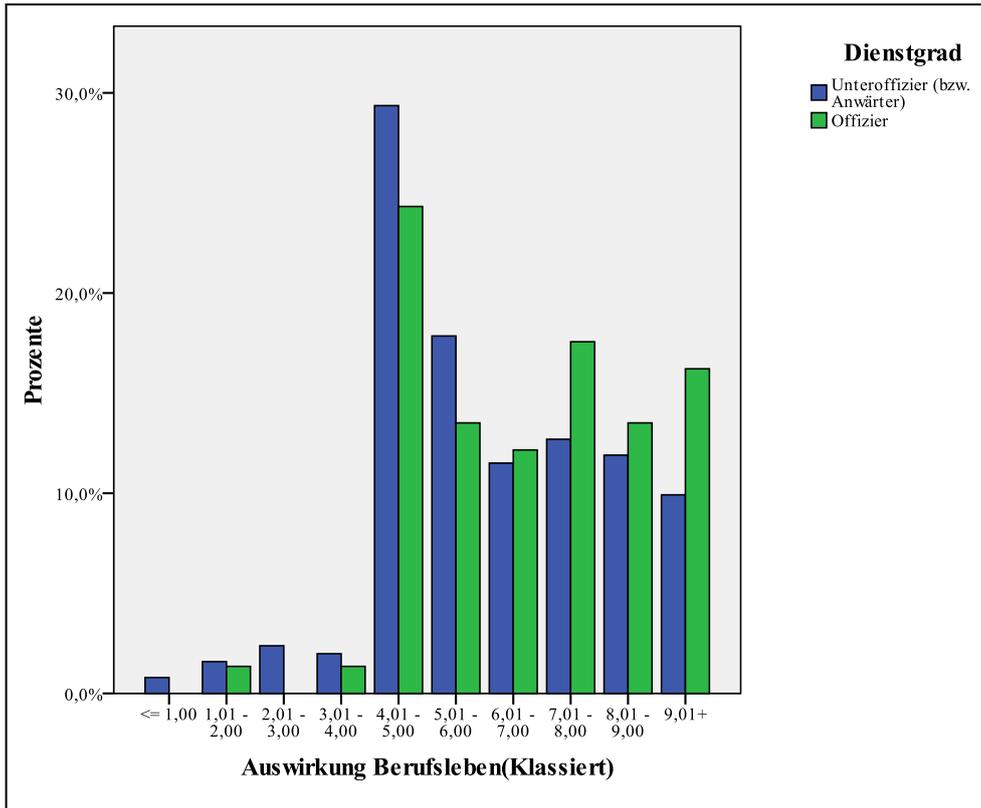


Abbildung 4: Auswirkung auf das Berufsleben nach Dienstgrad, Feuerwehr

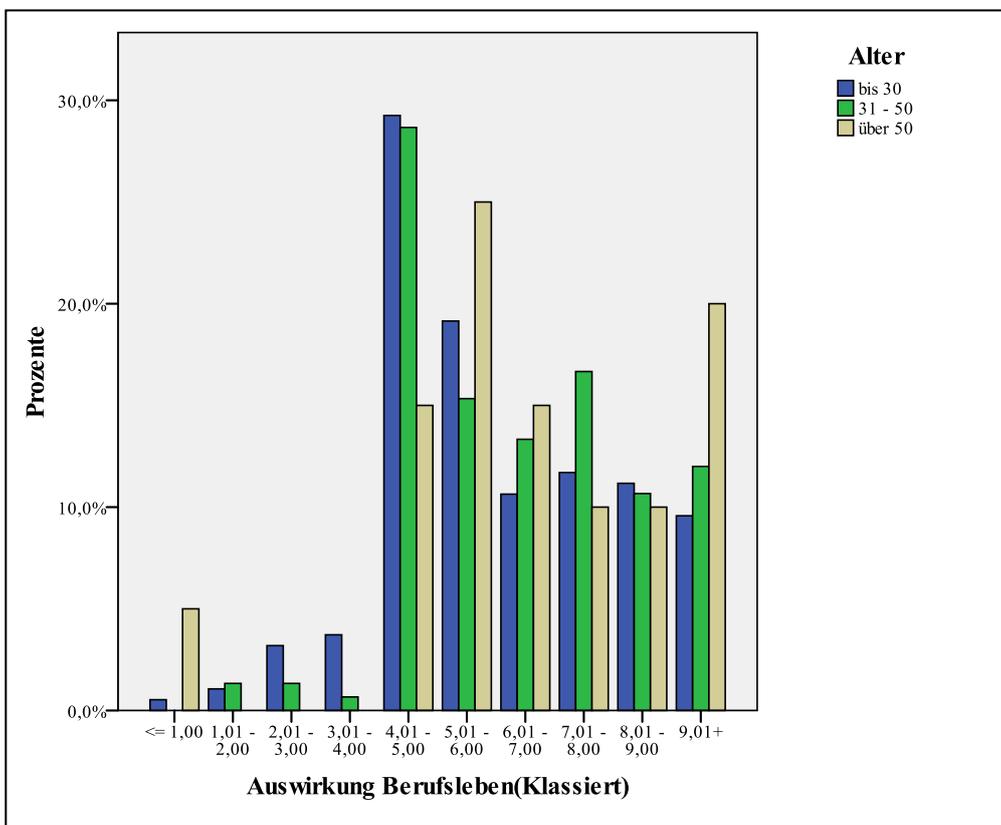
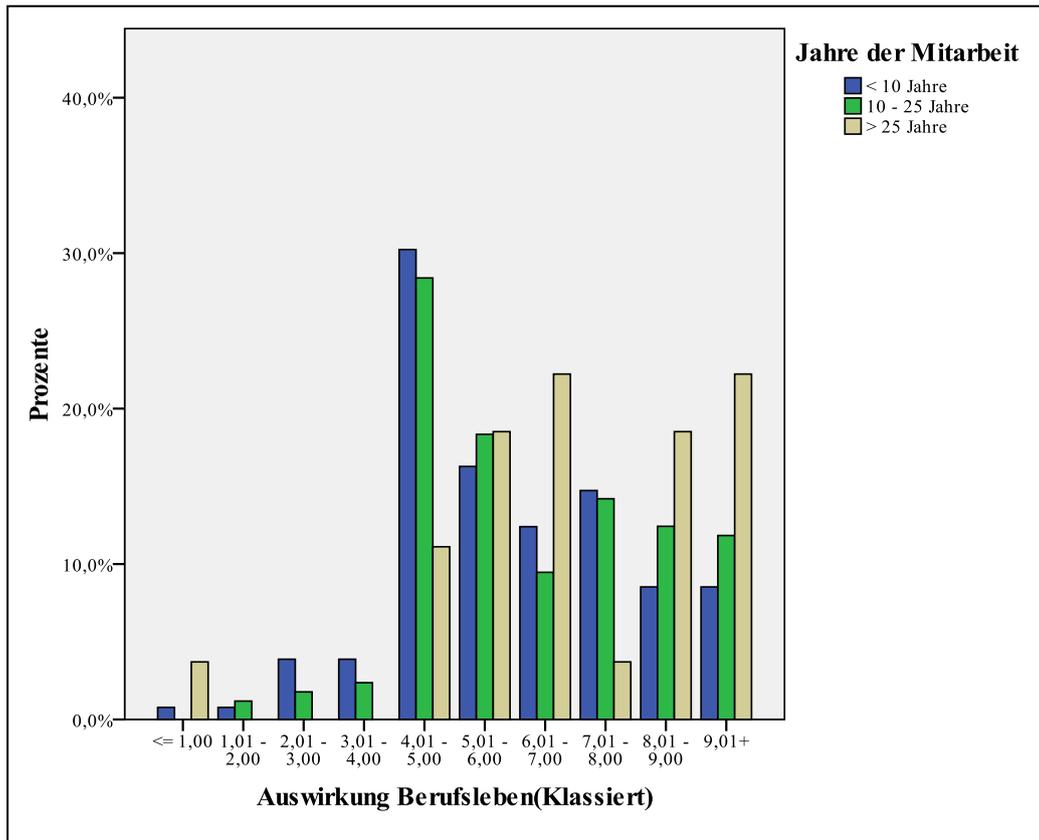


Abbildung 5: Auswirkung auf das Berufsleben nach Alter, Feuerwehr



**Abbildung 6:** Auswirkung auf das Berufsleben nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, wirkt sich die Mitarbeit bei der Feuerwehr auf 65,3% der Befragten positiv im Berufsleben aus, allerdings sind auch 34,7% negative Antworten zu verzeichnen. Bei höherem Lebens- und Dienstalter steigt die positive Wirkung auf das Berufsleben, ebenso profitieren Offiziere mehr von ihrem Ehrenamt im Berufsleben als Unteroffiziere.

Die H21 wurde bestätigt.

#### 11.2.5 Die Einsetzbarkeit des im Ehrenamt erworbenen Wissens (Fünfte Frage)

*Die Frage 5 wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H32: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie das bei der Feuerwehr erlernte Wissen in ihrem Beruf nützlich einsetzen können.

*Unter Wissen wird verstanden:*

H3: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass im Feuerwehrdienst besuchte Schulungen beruflich und privat von Nutzen sein können.

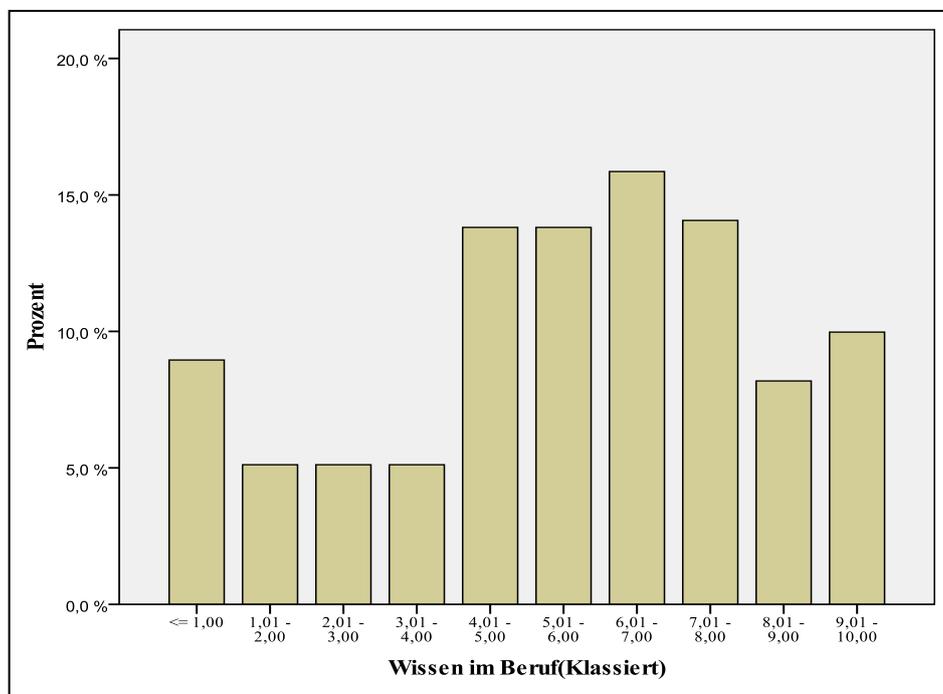
H26: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr technisches know how lernen.

H22: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass durch ihren Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr Öffentlichkeitsarbeit zu leisten ist.

H23: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass man bei der Freiwilligen Feuerwehr pädagogische und psychologische Kompetenz lernen kann.

**Tabelle 8: Wissen im Beruf, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	35	8,9	9,0	9,0
	1,01 - 2,00	20	5,1	5,1	14,1
	2,01 - 3,00	20	5,1	5,1	19,2
	3,01 - 4,00	20	5,1	5,1	24,3
	4,01 - 5,00	54	13,7	13,8	38,1
	5,01 - 6,00	54	13,7	13,8	51,9
	6,01 - 7,00	62	15,8	15,9	67,8
	7,01 - 8,00	55	14,0	14,1	81,8
	8,01 - 9,00	32	8,1	8,2	90,0
	9,01 - 10,00	39	9,9	10,0	100,0
	Gesamt		391	99,5	100,0
Fehlend	System	2	,5		
	Gesamt	393	100,0		



**Abbildung 7: Häufigkeit Wissen im Beruf, Feuerwehr**

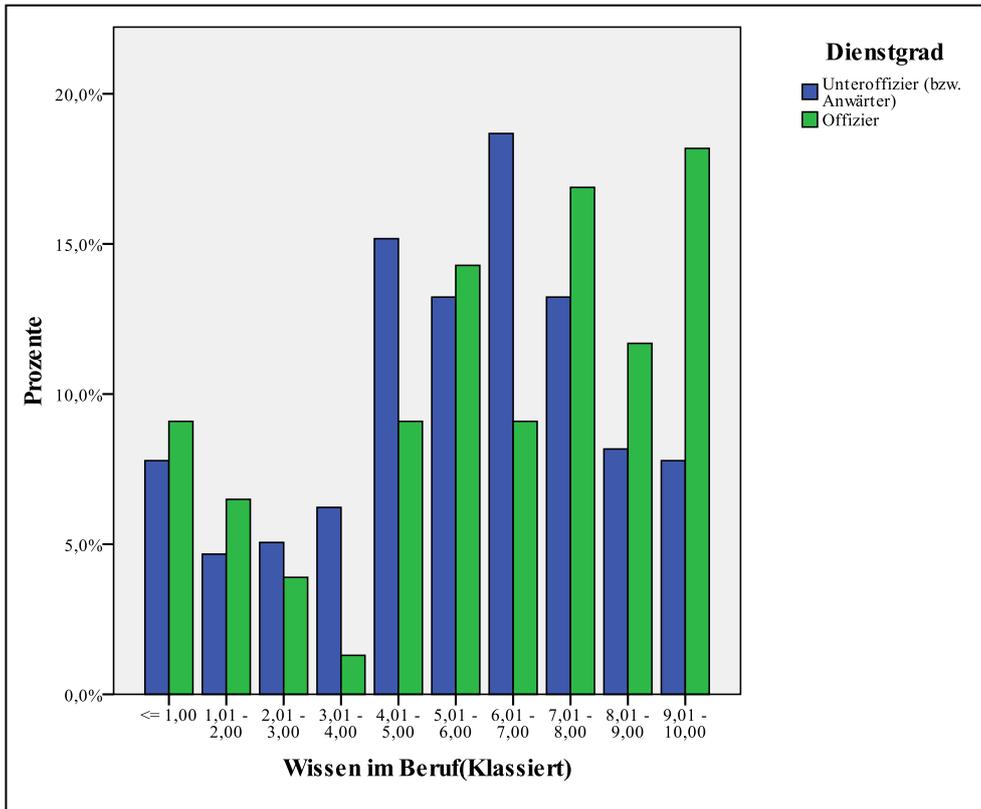


Abbildung 8: Wissen im Beruf nach Dienstgrad, Feuerwehr

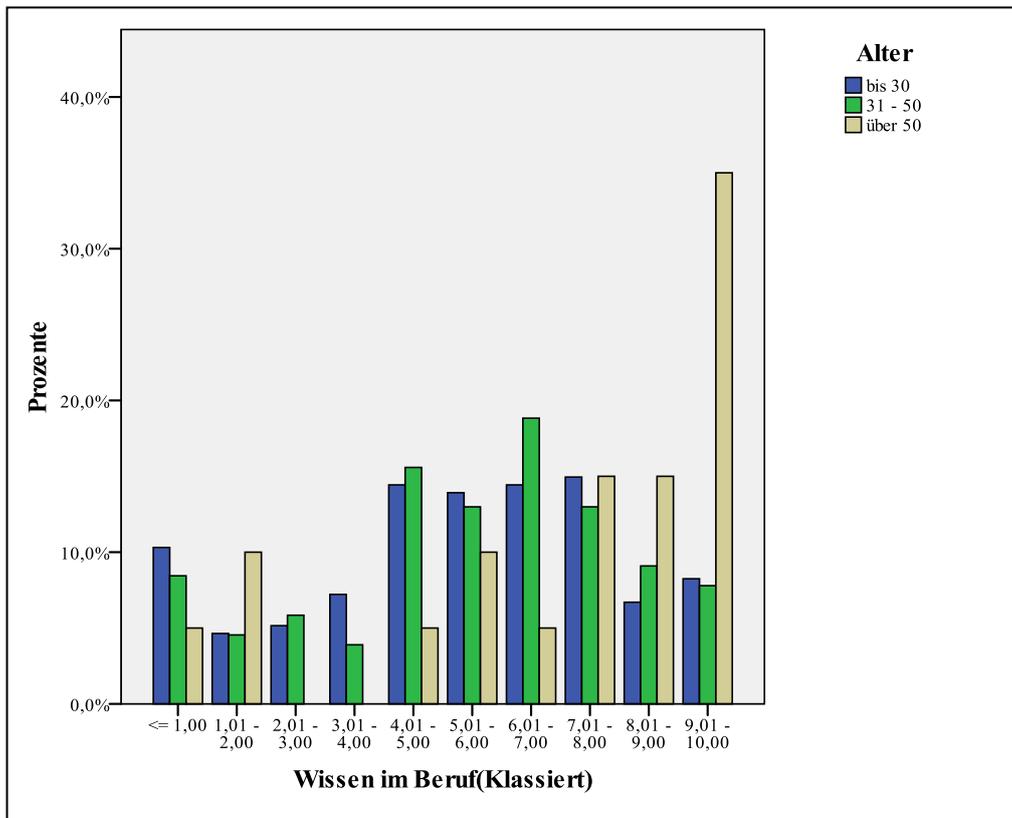
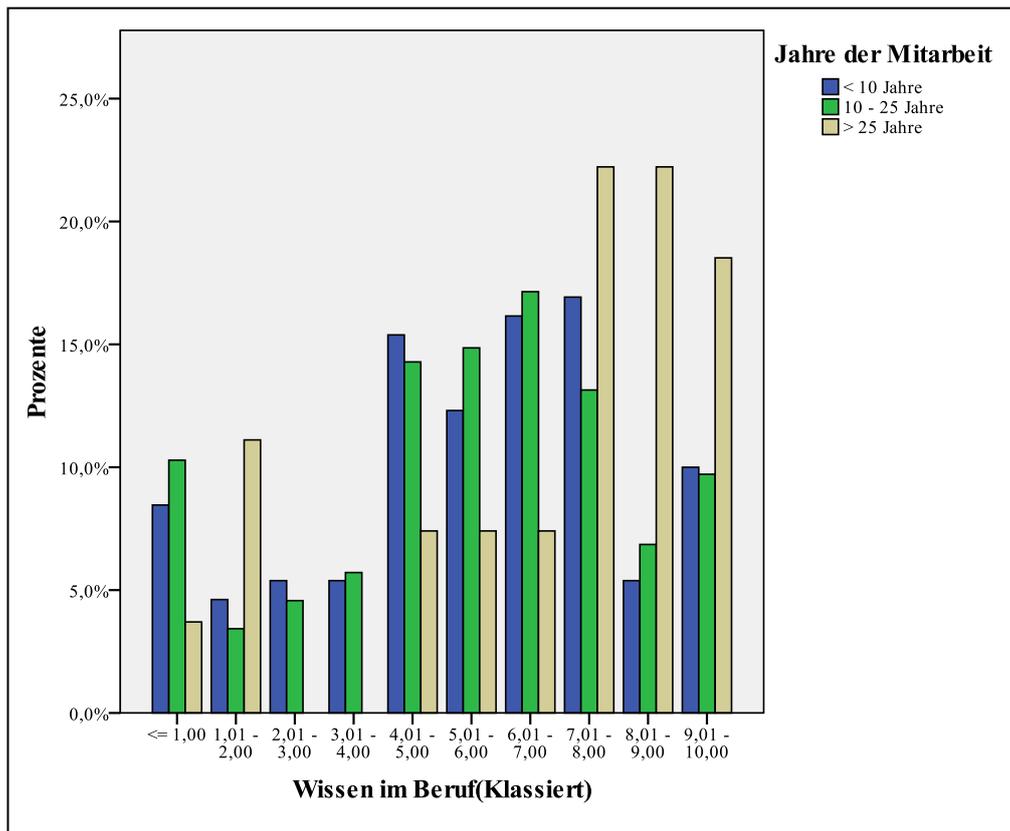


Abbildung 9: Wissen im Beruf nach Alter, Feuerwehr



**Abbildung 10:** Wissen im Beruf nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, können 61,9 % der Befragten ihr im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen im Beruf einsetzen, 38,13 % der Befragten allerdings nicht. Offiziere und Befragte mit höherem Lebens- und Dienstalter bewerten die Möglichkeit im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen im Beruf einzusetzen besser als Unteroffiziere und jüngere Feuerwehrmitarbeiter. Die Hypothesen 3, 22, 23, 26 und 32 zur Frage 5 wurden bestätigt.

### 11.2.6 Die Einsetzbarkeit der erworbenen Fertigkeiten (Sechste Frage)

*Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H33: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie die bei der Feuerwehr erlernten Fertigkeiten in ihrem Beruf nützlich einsetzen können.

*Unter Fertigkeiten wird verstanden:*

H18: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass sie durch ihren Dienst eine Gruppe führen können.

H27: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr ihr Verantwortungsbewusstsein steigern.

H19: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass sie lernen Konflikte besser zu managen.

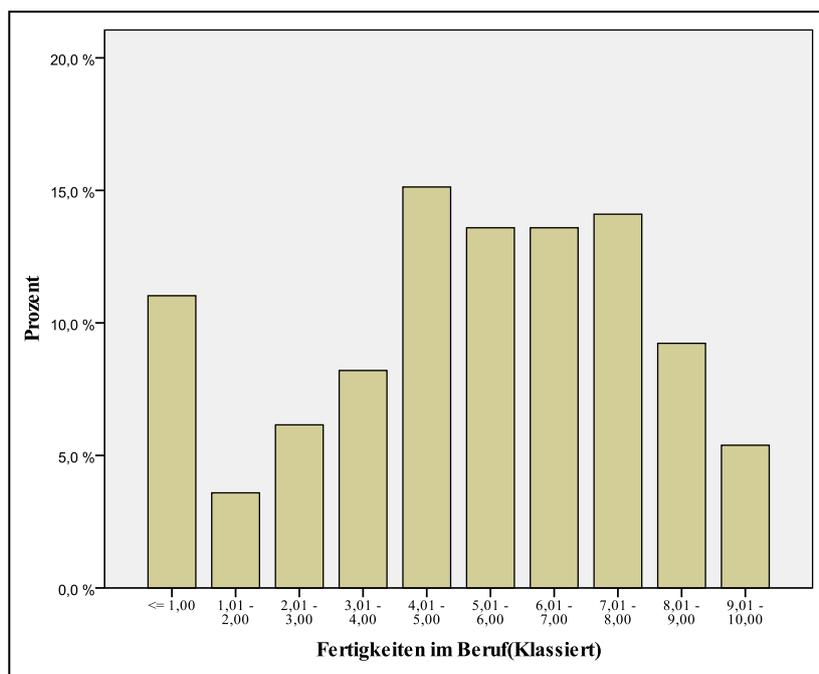
H24: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie im Dienst Stressresistenz erlernen.

H25: Mitarbeiter der Feuerwehr nehmen wahr, dass sie Teamfähigkeit üben und erlernen.

H29: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch die Feuerwehrtätigkeit disziplinierter werden.

**Tabelle 9: Fertigkeiten im Beruf, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	43	10,9	11,0	11,0
	1,01 - 2,00	14	3,6	3,6	14,6
	2,01 - 3,00	24	6,1	6,2	20,8
	3,01 - 4,00	32	8,1	8,2	29,0
	4,01 - 5,00	59	15,0	15,1	44,1
	5,01 - 6,00	53	13,5	13,6	57,7
	6,01 - 7,00	53	13,5	13,6	71,3
	7,01 - 8,00	55	14,0	14,1	85,4
	8,01 - 9,00	36	9,2	9,2	94,6
	9,01 - 10,00	21	5,3	5,4	100,0
	Gesamt	390	99,2	100,0	
Fehlend	System	3	,8		
	Gesamt	393	100,0		



**Abbildung 11: Häufigkeiten Fertigkeiten im Beruf, Feuerwehr**

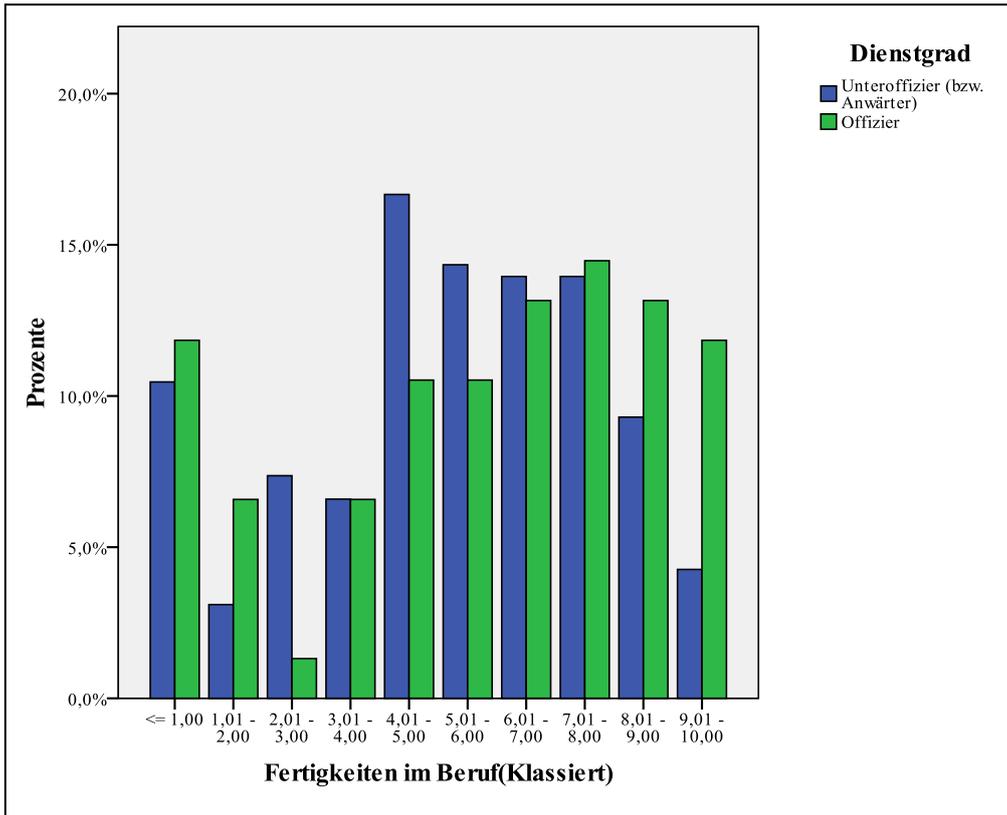


Abbildung 12: Fertigkeiten im Beruf nach Dienstgrad, Feuerwehr

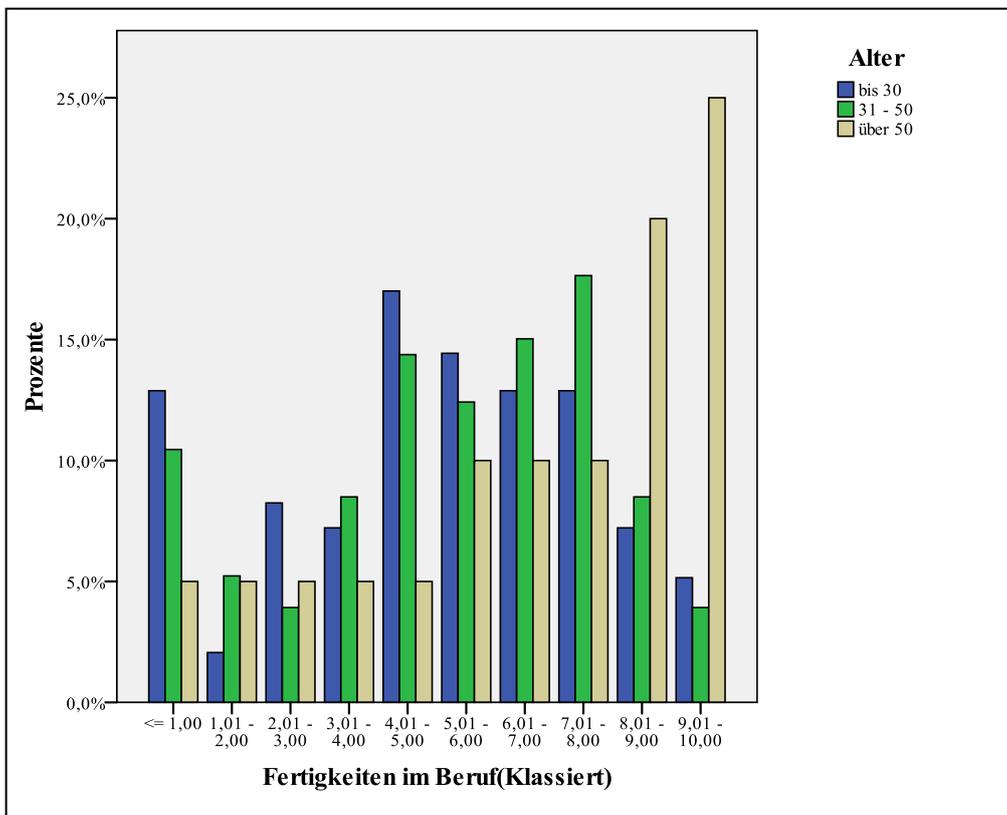


Abbildung 13: Fertigkeiten im Beruf nach Alter, Feuerwehr

**Tabelle 10: Chi-Quadrat-Tests „Alter“ und „Fertigkeiten im Beruf“, Feuerwehr**

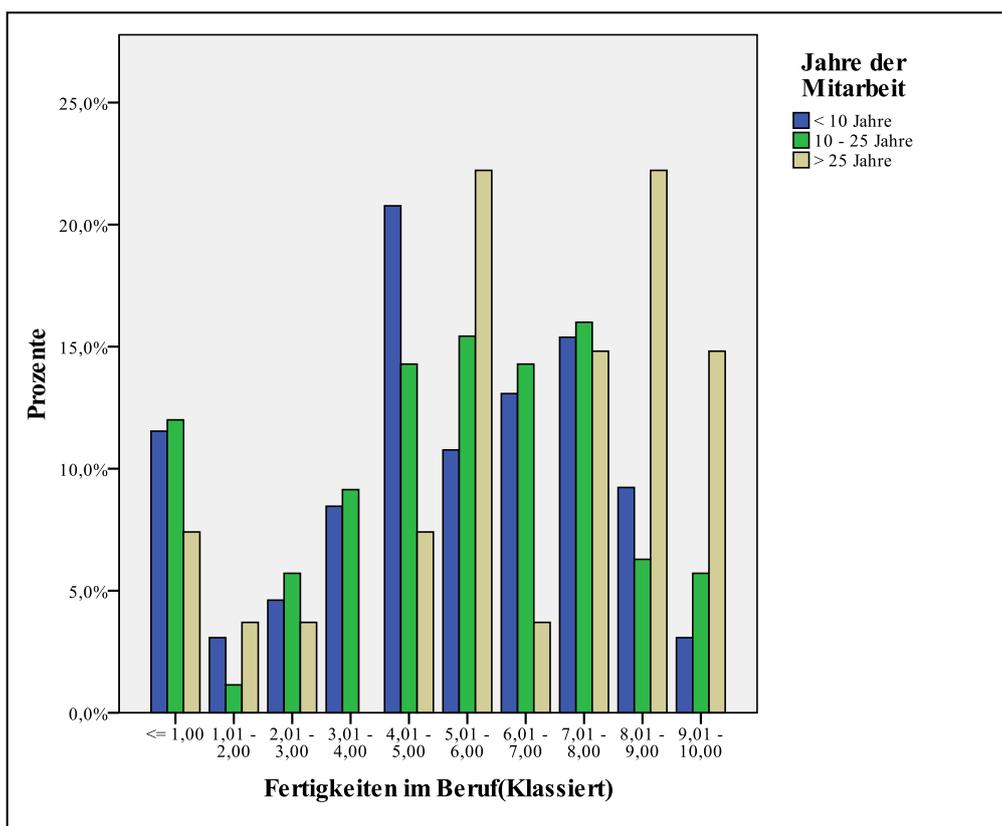
			Monte-Carlo-Signifikanz (2-seitig)			Monte-Carlo-Signifikanz (1-seitig)			
				99%-Konfidenzintervall			99%-Konfidenzintervall		
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Signifikanz	Untergrenze	Obergrenze	Signifikanz	Untergrenze	Obergrenze
Chi-Quadrat nach Pearson	28,630 <sup>a</sup>	18	,053	,051 <sup>b</sup>	,046	,057			

a. 10 Zellen (33,3%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,71.

b. Basierend auf 10000 Stichprobentabellen mit dem Startwert 92208573.

c. Die standardisierte Statistik ist 2,170.

Der p-Wert ist laut Monte-Carlo-Signifikanz mit 0,05 gleich 0,05. Der Zusammenhang zwischen den Variablen „Alter“ und „Fertigkeiten im Beruf“ gilt als signifikant und ist statistisch unterstützt.



**Abbildung 14:** Fertigkeiten im Beruf nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, können 55,9% der Befragten Ihre im Feuerwehrdienst erworbenen Fertigkeiten im Beruf einsetzen, 44,1% der Befragten allerdings nicht. Offiziere und Feuerwehrmitarbeiter mit höherem Lebensalter bewerten die Möglichkeit bei der Wehr erworbene Fertigkeiten im Berufsleben einzusetzen signifikant höher als Jüngere.

Die Hypothesen 18, 19, 24, 25, 27, 29 und 33 zur Frage 6 wurden bestätigt.

#### 11.2.7 Die Auswirkungen bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz (Siebente Frage)

*Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

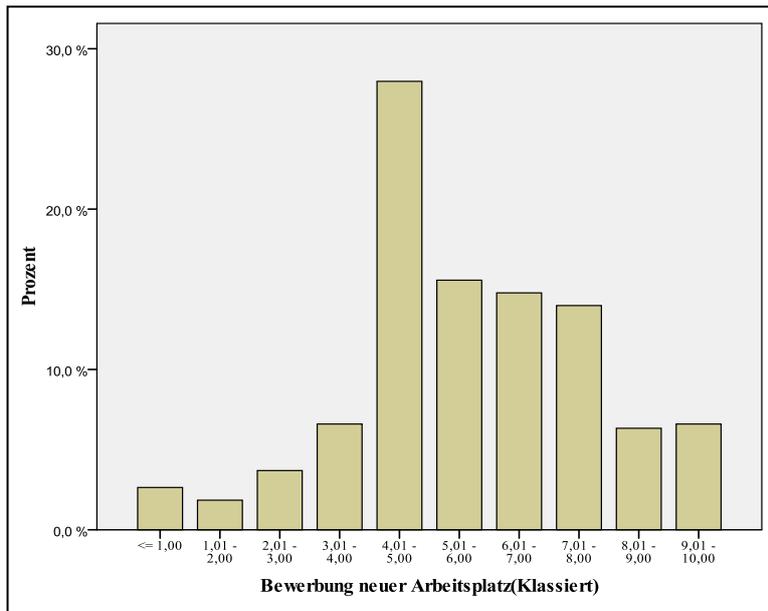
H28: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr Vorteile für berufliche Bewerbungen erlangen.

*Weiters aus:*

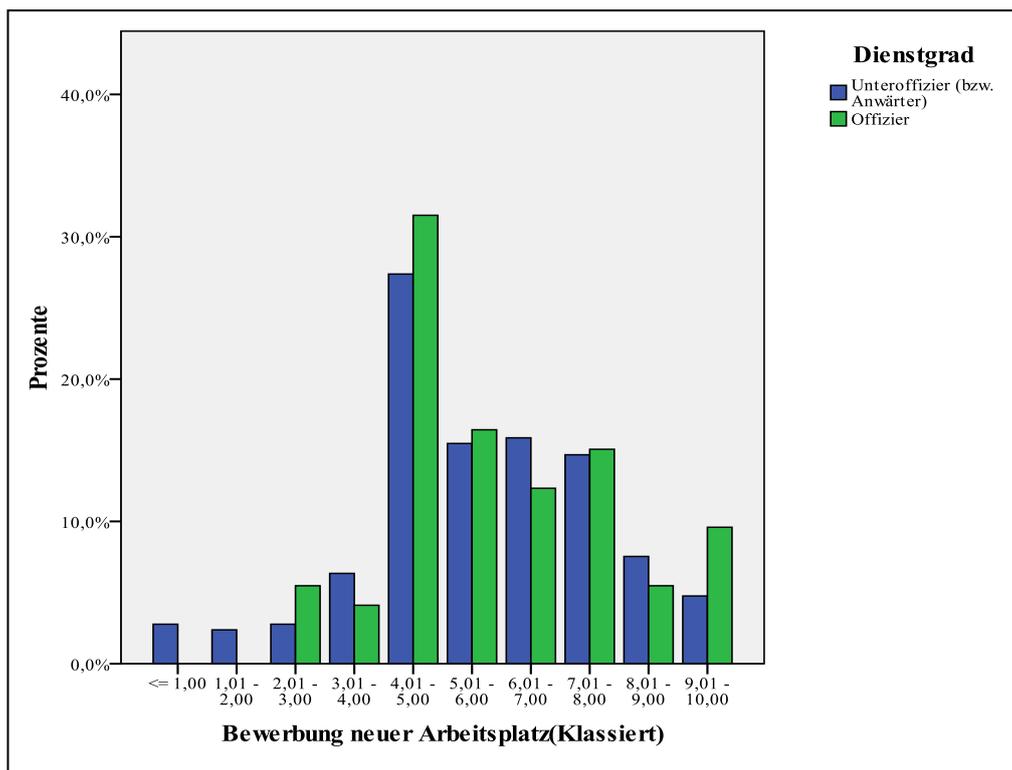
H1: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Ansehen und Anerkennung von anderen Personen durch ihren Dienst.

**Tabelle 11: Bewerbung neuer Arbeitsplatz, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	10	2,5	2,6	2,6
	1,01 - 2,00	7	1,8	1,8	4,5
	2,01 - 3,00	14	3,6	3,7	8,2
	3,01 - 4,00	25	6,4	6,6	14,8
	4,01 - 5,00	106	27,0	28,0	42,7
	5,01 - 6,00	59	15,0	15,6	58,3
	6,01 - 7,00	56	14,2	14,8	73,1
	7,01 - 8,00	53	13,5	14,0	87,1
	8,01 - 9,00	24	6,1	6,3	93,4
	9,01 - 10,00	25	6,4	6,6	100,0
	Gesamt	379	96,4	100,0	
Fehlend	System	14	3,6		
Gesamt		393	100,0		



**Abbildung 15:** Häufigkeiten Bewerbung neuer Arbeitsplatz, Feuerwehr



**Abbildung 16:** Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Dienstgrad, Feuerwehr

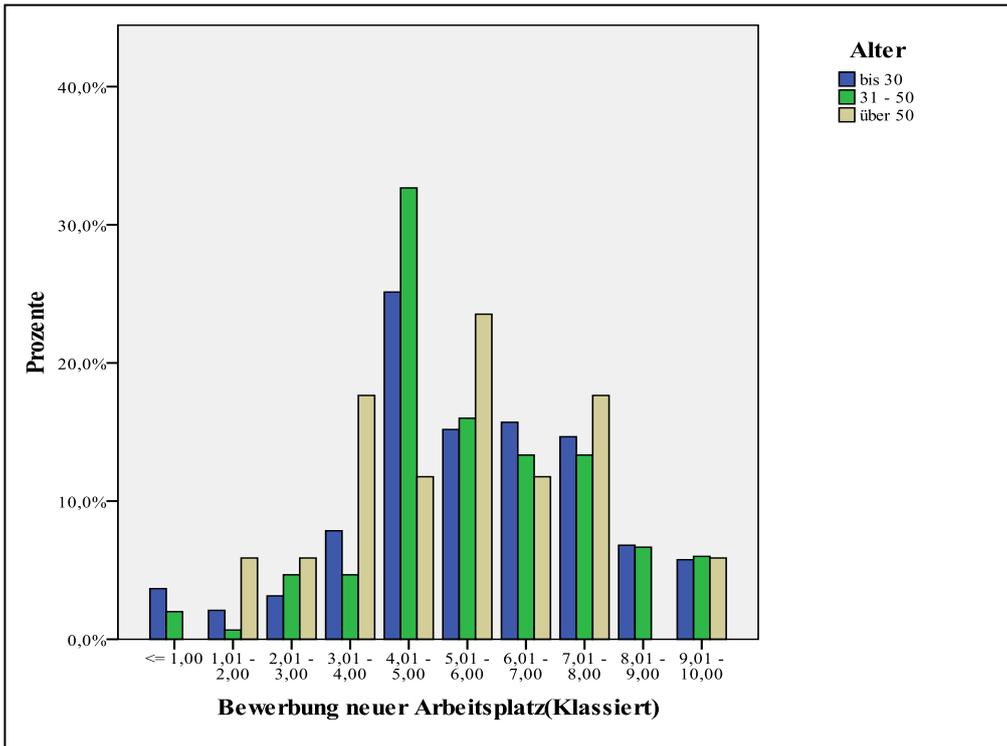


Abbildung 17: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Alter, Feuerwehr

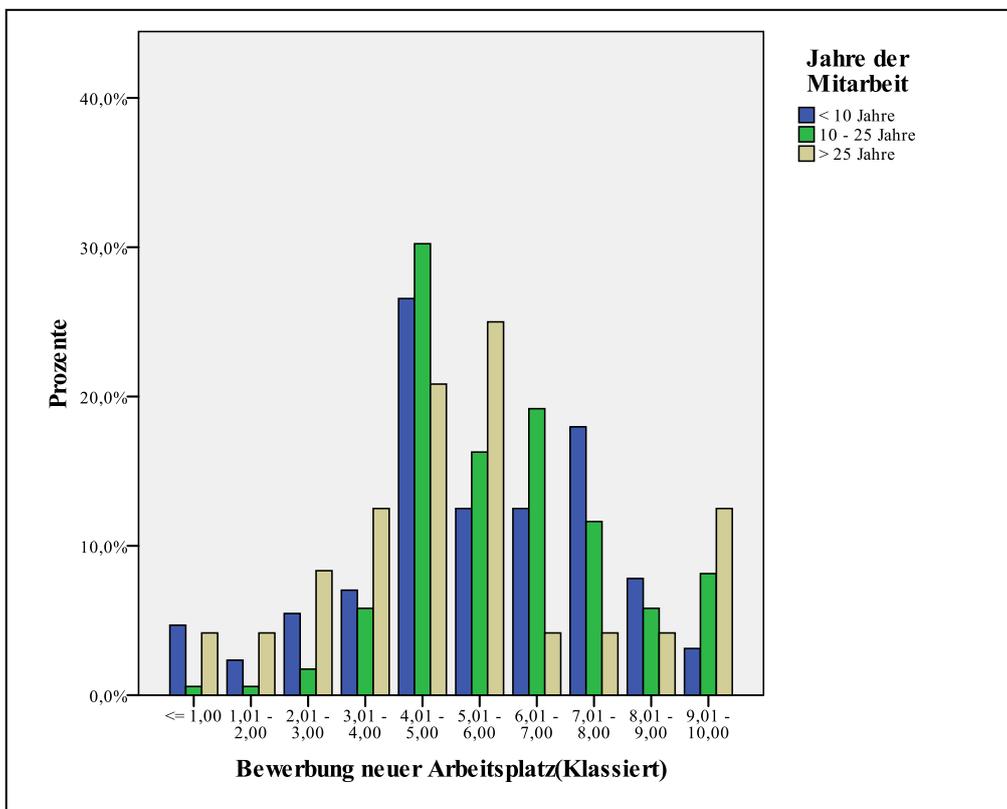


Abbildung 18: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

**Tabelle 12: Chi-Quadrat-Test „Jahre der Mitarbeit“ und „Bewerbung neuer Arbeitsplatz“, Feuerwehr**

			Monte-Carlo-Signifikanz (2-seitig)			Monte-Carlo-Signifikanz (1-seitig)			
				99%-Konfidenzintervall			99%-Konfidenzintervall		
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Signifikanz	Untergrenze	Obergrenze	Signifikanz	Untergrenze	Obergrenze
Chi-Quadrat nach Pearson	29,738a	18	,040	,043b	,038	,048			

- a. 14 Zellen (46,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,37.
- b. Basierend auf 10000 Stichprobentabellen mit dem Startwert 1573343031.
- c. Die standardisierte Statistik ist ,745.

Der p-Wert ist laut Monte-Carlo-Signifikanz mit 0,04 kleiner als 0,05. Der Zusammenhang zwischen den Variablen „Jahren der Mitarbeit“ und „Bewerbung neuer Arbeitsplatz“ gilt als signifikant und wird statistisch unterstützt.

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, haben 57,3 % der Befragten die Erfahrung gemacht, dass es sich förderlich auswirkt, wenn sie sich um einen neuen Arbeitsplatz bewerben, Mitglied bei der Feuerwehr zu sein. 42,7 % der Befragten haben diese Erfahrung nicht gemacht. Das Dienstalter wirkt sich auf diese Frage signifikant aus.

Die Hypothesen 1 und 28 zur Frage 7 wurden bestätigt.

#### 11.2.8 Die aktive Erwähnung der Feuerwehrmitarbeit bei Neubewerbungen, durch die Feuerwehrmitarbeiter (Achte Frage)

*Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H34: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie das bei der Feuerwehr gewonnene Wissen/gewonnene Fertigkeiten bei Bewerbungen für Arbeitsstellen verwenden können.

*Weiters aus:*

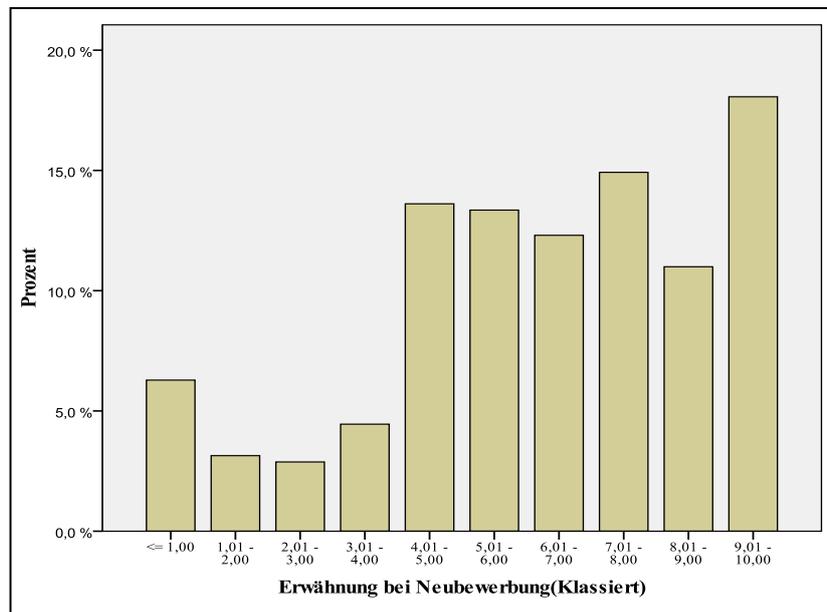
H35: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch den Feuerwehrdienst persönlichen Nutzen aus der freiwilligen Tätigkeit ziehen können.

H17: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie in der Öffentlichkeit selbstsicherer auftreten.

H20: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch die Feuerwehrtätigkeit leichter Kontakte knüpfen, die im Beruf nützlich sind.

**Tabelle 13: Erwähnung bei Neubewertung, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	24	6,1	6,3	6,3
	1,01 - 2,00	12	3,1	3,1	9,4
	2,01 - 3,00	11	2,8	2,9	12,3
	3,01 - 4,00	17	4,3	4,5	16,8
	4,01 - 5,00	52	13,2	13,6	30,4
	5,01 - 6,00	51	13,0	13,4	43,7
	6,01 - 7,00	47	12,0	12,3	56,0
	7,01 - 8,00	57	14,5	14,9	70,9
	8,01 - 9,00	42	10,7	11,0	81,9
	9,01 - 10,00	69	17,6	18,1	100,0
	Gesamt	382	97,2	100,0	
Fehlend	System	11	2,8		
	Gesamt	393	100,0		



**Abbildung 19: Häufigkeiten Erwähnung bei Neubewertung, Feuerwehr**

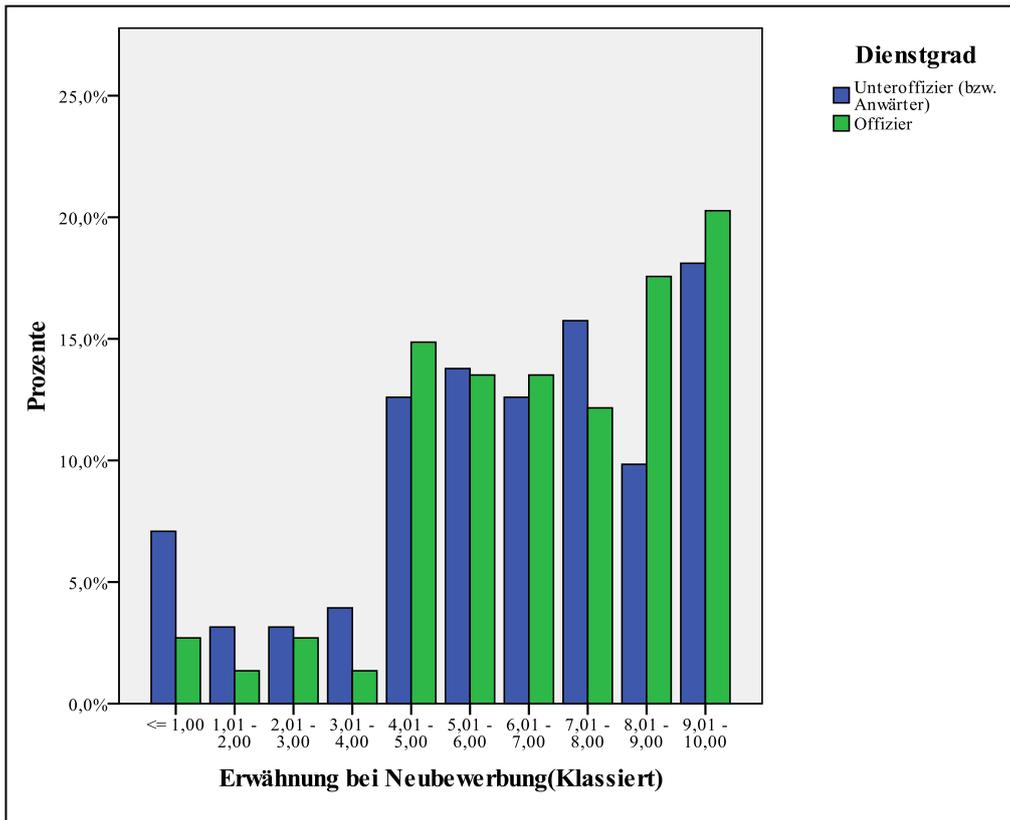


Abbildung 20: Erwähnung bei Neubewerbung nach Dienstgrad, Feuerwehr

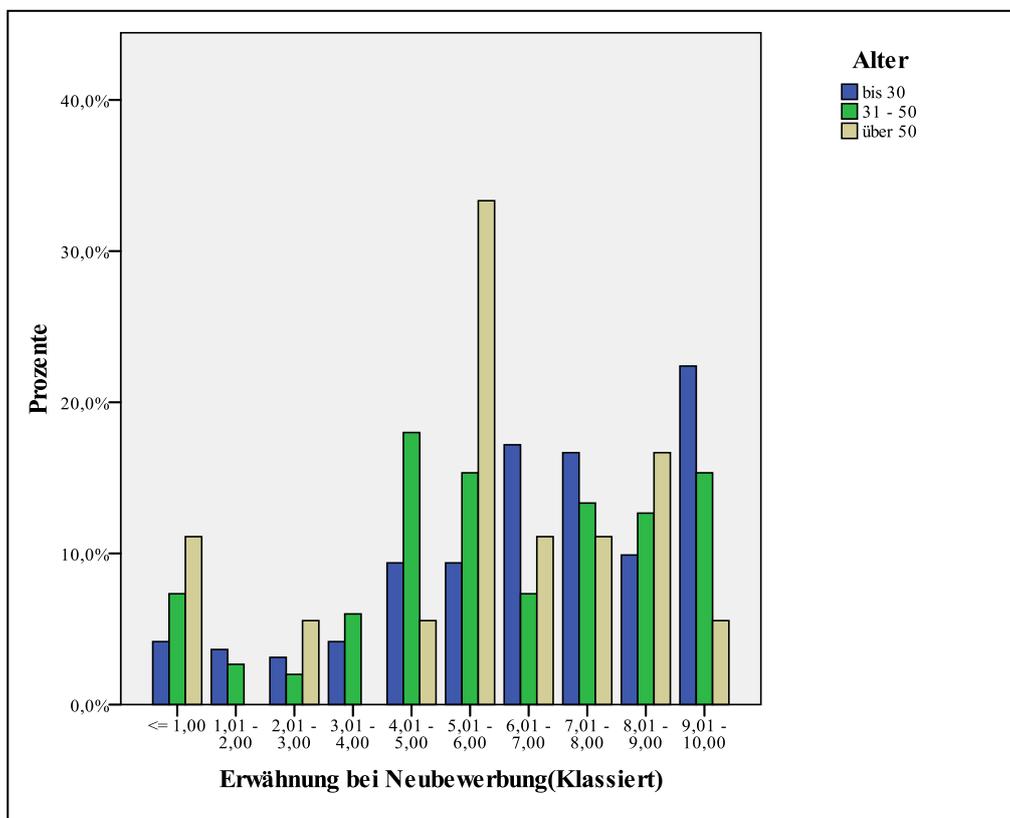


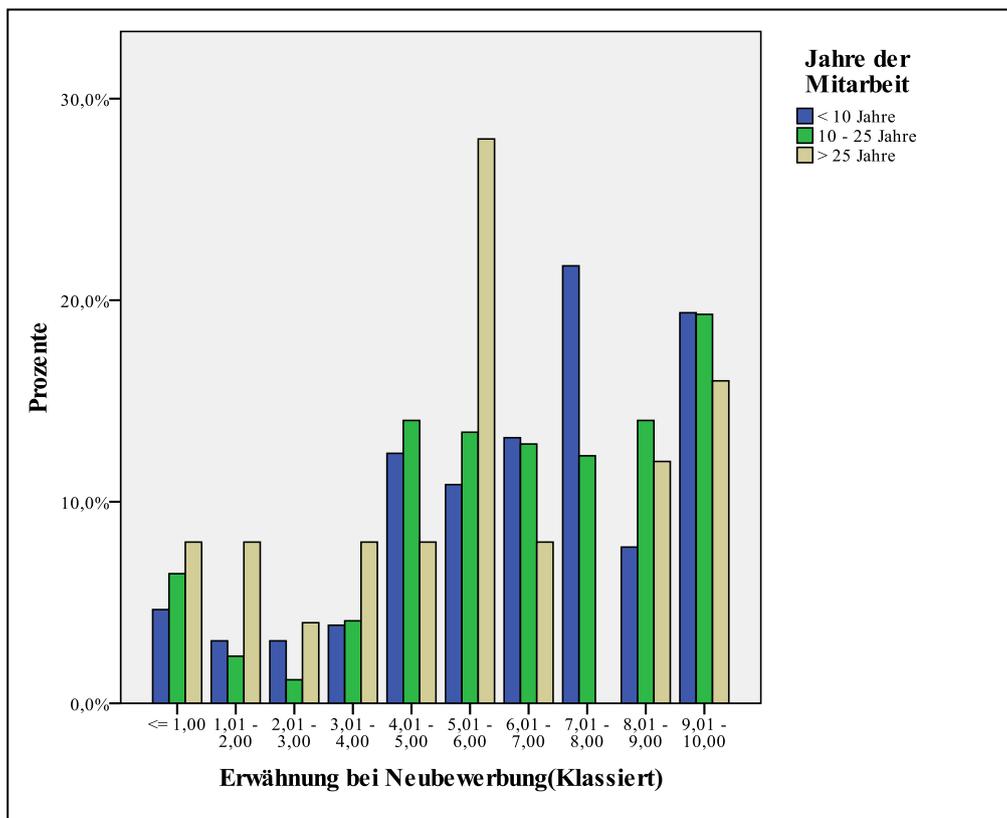
Abbildung 21: Erwähnung bei Neubewerbung nach Alter, Feuerwehr

**Tabelle 14: Chi-Quadrat-Test „Erwähnung bei Neubewerbung“ und „Alter“, Feuerwehr**

			Monte-Carlo-Signifikanz (2-seitig)			Monte-Carlo-Signifikanz (1-seitig)			
				99%-Konfidenzintervall			99%-Konfidenzintervall		
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Signifikanz	Untergrenze	Obergrenze	Signifikanz	Untergrenze	Obergrenze
Chi-Quadrat nach Pearson	31,812 <sup>a</sup>	18	,023	,024 <sup>b</sup>	,020	,027			

- a. 12 Zellen (40,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,50.
- b. Basierend auf 10000 Stichprobentabellen mit dem Startwert 1660843777.
- c. Die standardisierte Statistik ist -2,172

Der p-Wert beträgt laut Monte-Carlo-Signifikanztest 0,024, das ist kleiner als 0,05. Der Zusammenhang zwischen den Variablen „Alter“ und „Erwähnung bei Neubewerbung“ ist statistisch bestätigt.



**Abbildung 22: Erwähnung bei Neubewerbung nach Dienstgrad, Feuerwehr**

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, haben 69,6 % der Befragten die Erfahrung gemacht, dass es sich förderlich auswirkt, wenn sie sich um einen neuen Arbeitsplatz bewerben, aktiv zu erwähnen, Mitglied bei der Feuerwehr zu sein. Nur 30,4 % der Befragten haben diese Erfahrung nicht gemacht. Bei dieser Frage ist der Zusammenhang zwischen Lebensalter und dem aktiv erwähnen des Feuerwehrdienstes bei einer Neubewerbung statistisch belegt.

Die Hypothesen 17, 20, 34 und 35 der Frage 8 wurden bestätigt.

#### 11.2.9 Die Auswirkung auf die sozialen Kontakte durch den Dienst. (Neunte Frage)

*Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H31: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr eine starke soziale Bindung innerhalb ihrer Gemeinschaft erfahren.

H36: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr gute Kameradschaft in ihrer Gemeinschaft erleben und ihnen das besonders wichtig ist.

H42: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass wenn sie bei der Feuerwehr tätig sind, dies sehr viel zur Integration in die Gemeinschaft und Gesellschaft beiträgt.

H4: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihren Dienst Gemeinschaft und soziale Kontakte.

H5: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben das verfolgen von gemeinsamen Zielen mit den Kameraden.

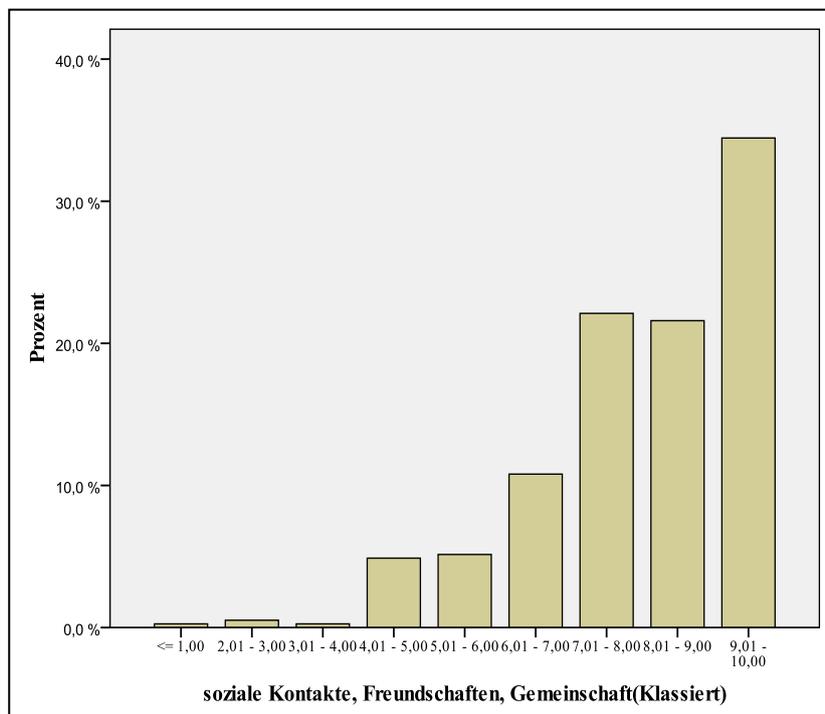
H6: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich aus dem gemeinsamen Dienst Freundschaften ergeben können.

H7: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben eine starke Kameradschaft mit den anderen Mitgliedern.

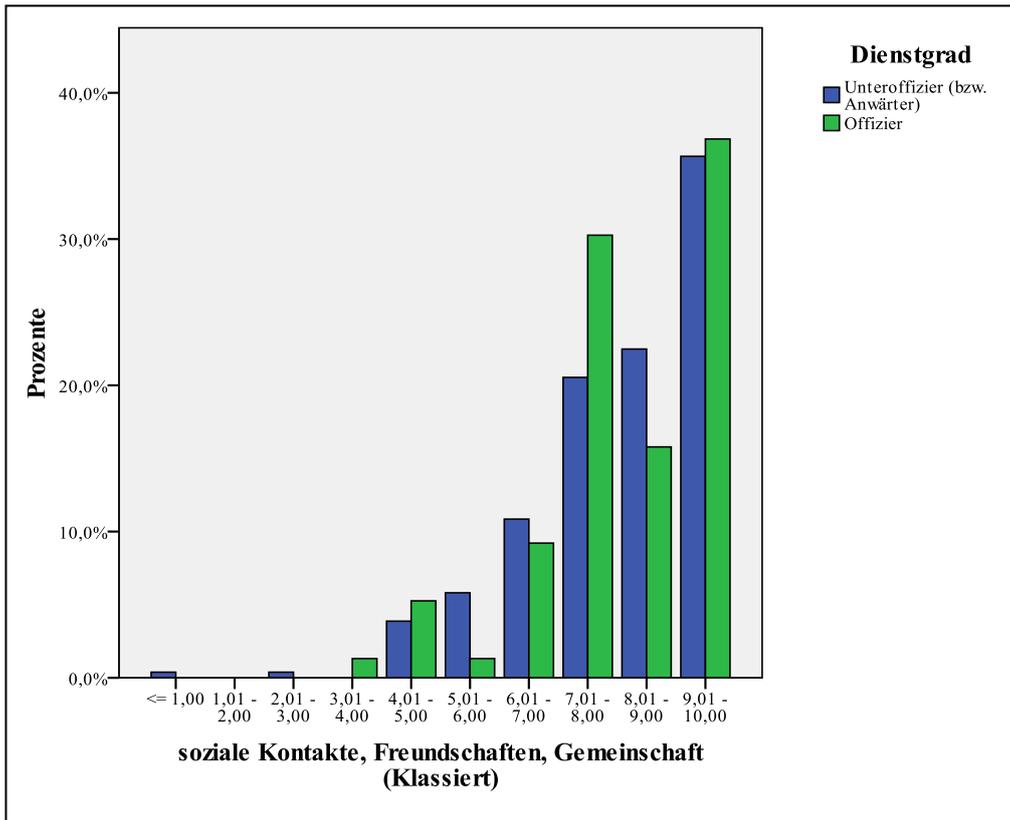
H8: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben sich einer Gemeinschaft zugehörig.

**Tabelle 15: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft (Klassiert),  
Feuerwehr**

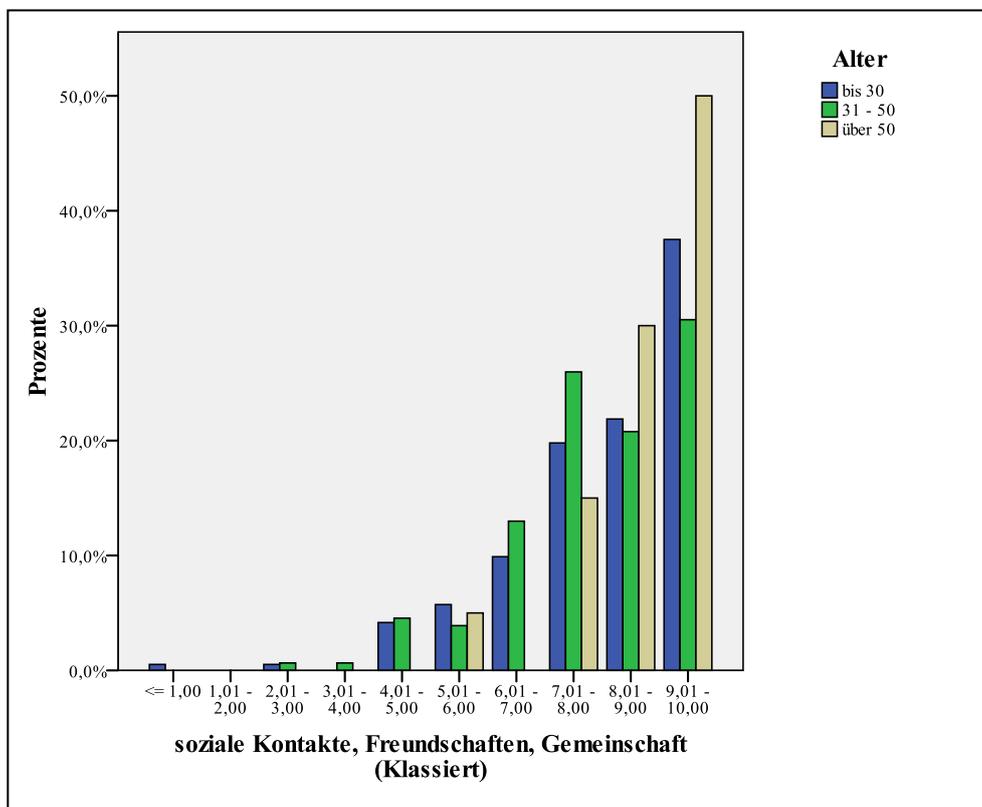
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	1	,3	,3	,3
	2,01 - 3,00	2	,5	,5	,8
	3,01 - 4,00	1	,3	,3	1,0
	4,01 - 5,00	19	4,8	4,9	5,9
	5,01 - 6,00	20	5,1	5,1	11,1
	6,01 - 7,00	42	10,7	10,8	21,9
	7,01 - 8,00	86	21,9	22,1	44,0
	8,01 - 9,00	84	21,4	21,6	65,6
	9,01 - 10,00	134	34,1	34,4	100,0
	Gesamt	389	99,0	100,0	
Fehlend	System	4	1,0		
	Gesamt	393	100,0		



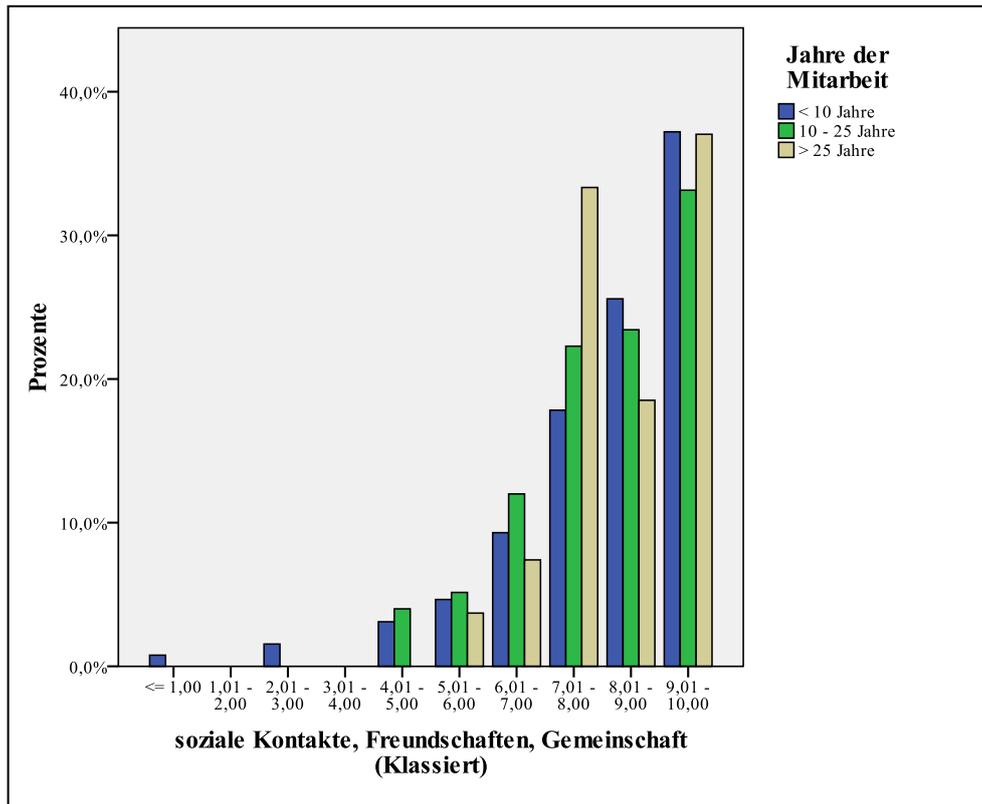
**Abbildung 23: Häufigkeiten soziale Kontakte, Freundschaften,  
Gemeinschaft, Feuerwehr**



**Abbildung 24:** Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Dienstgrad, Feuerwehr



**Abbildung 25:** Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Alter, Feuerwehr



**Abbildung 26:** Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, hat sich bei 94,1 % der Befragten die Mitarbeit in der Feuerwehr sehr förderlich auf ihre sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft ausgewirkt. 5,9 % der Befragten gaben an, diese Erfahrung nicht gemacht zu haben. Höheres Lebens- oder Dienstalter, oder Offizier zu sein, wirkt sich bei dieser Frage nicht oder nur geringfügig aus.

Die Hypothesen 4, 5, 6, 7, 8, 31, 36 und 42 der Frage 9 wurden bestätigt.

#### 11.2.10 Die Auswirkungen des Feuerwehrdienstes auf das Familienleben (Zehnte Frage)

*Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

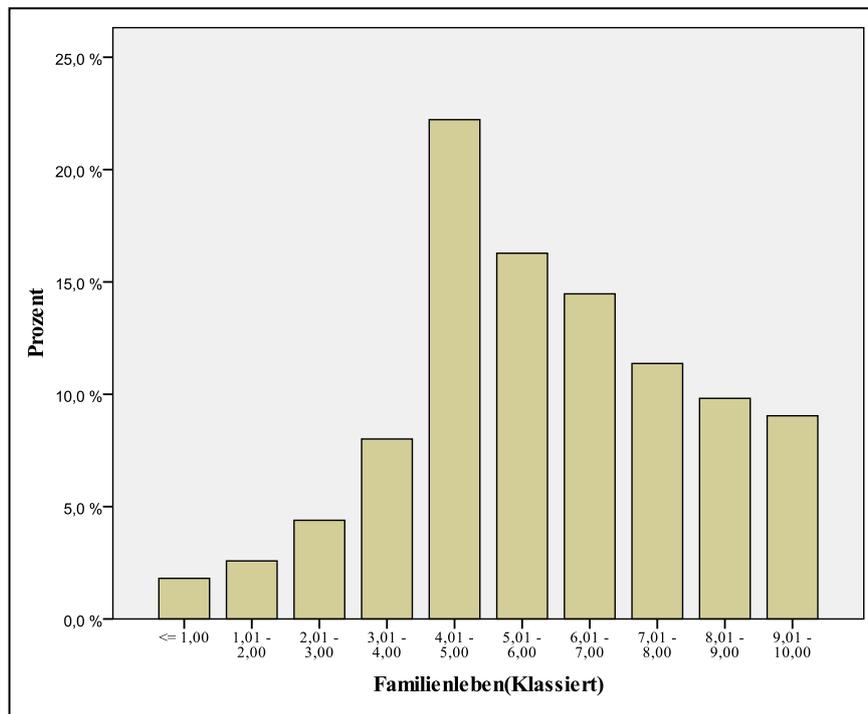
H12: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich ihr Dienst positiv auf das eigene Familienleben auswirkt.

H39: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass wenn die Familie/der Ehepartner eine starke Bindung zur Freiwilligenorganisation oder deren Mitgliedern hat, positive Auswirkungen der Tätigkeit auf die Familie/die Ehe.

H40: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sich im Großen und Ganzen ihre freiwillige Tätigkeit auf Familie und Ehe positiv auswirkt.

**Tabelle 16: Familienleben, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	7	1,8	1,8	1,8
	1,01 - 2,00	10	2,5	2,6	4,4
	2,01 - 3,00	17	4,3	4,4	8,8
	3,01 - 4,00	31	7,9	8,0	16,8
	4,01 - 5,00	86	21,9	22,2	39,0
	5,01 - 6,00	63	16,0	16,3	55,3
	6,01 - 7,00	56	14,2	14,5	69,8
	7,01 - 8,00	44	11,2	11,4	81,1
	8,01 - 9,00	38	9,7	9,8	91,0
	9,01 - 10,00	35	8,9	9,0	100,0
	Gesamt	387	98,5	100,0	
	Fehlend	System	6	1,5	
	Gesamt	393	100,0		



**Abbildung 27: Häufigkeiten Familienleben, Feuerwehr**

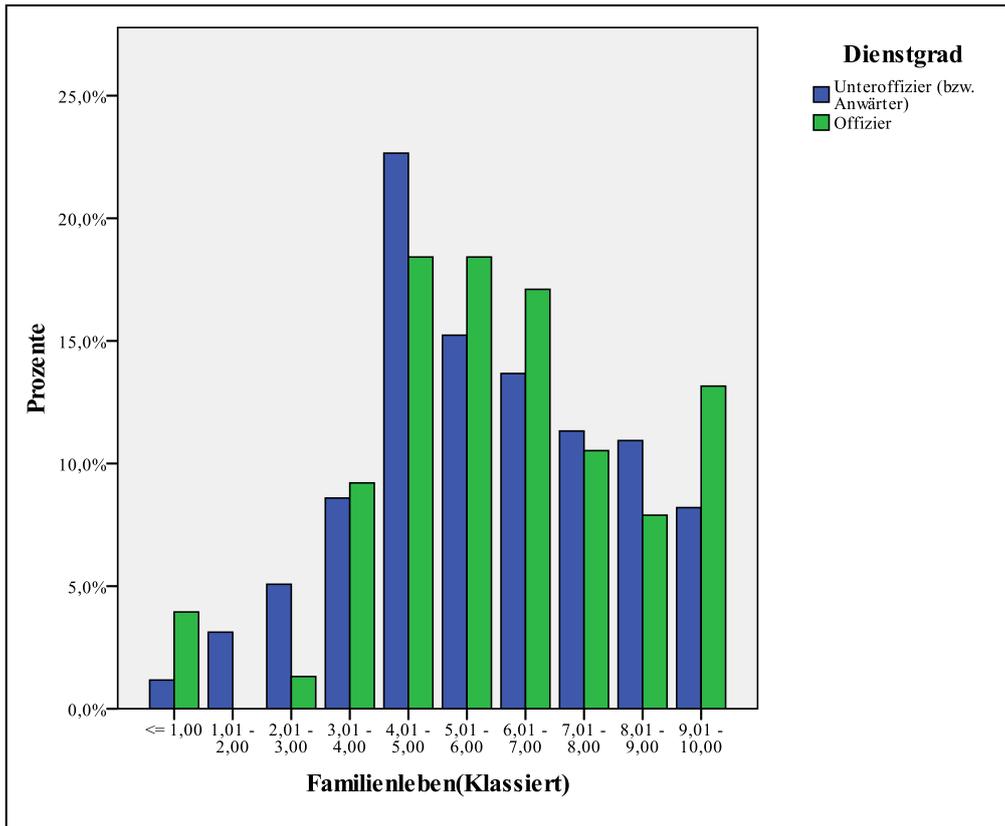


Abbildung 28: Familienleben nach Dienstgrad, Feuerwehr

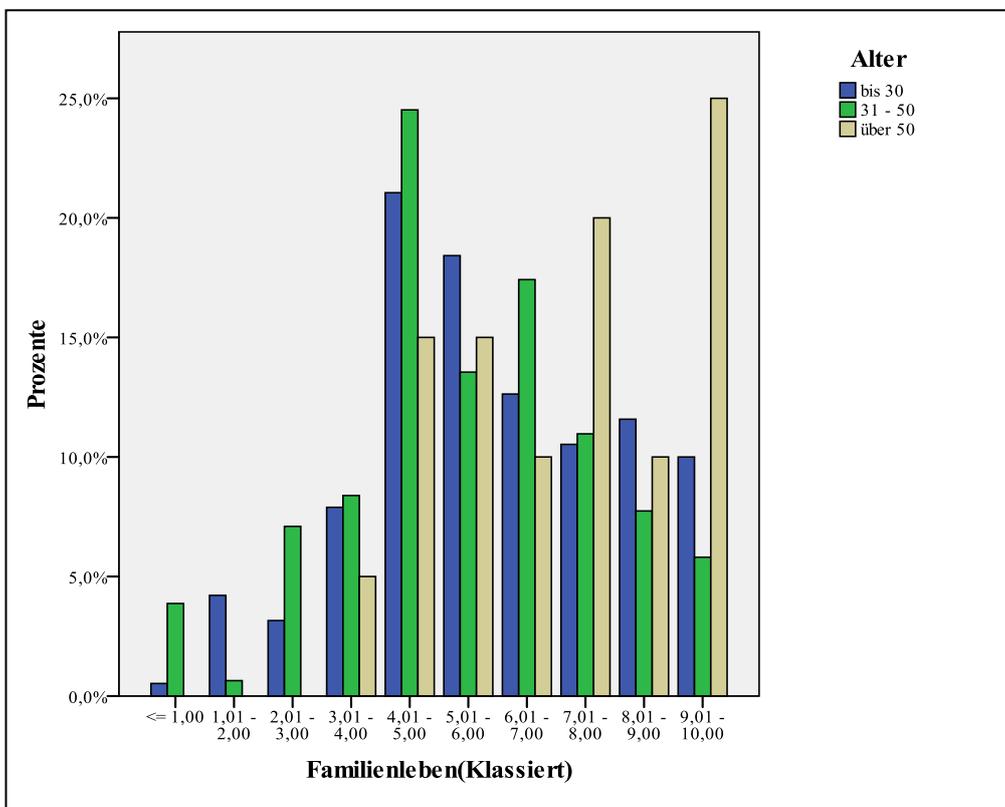
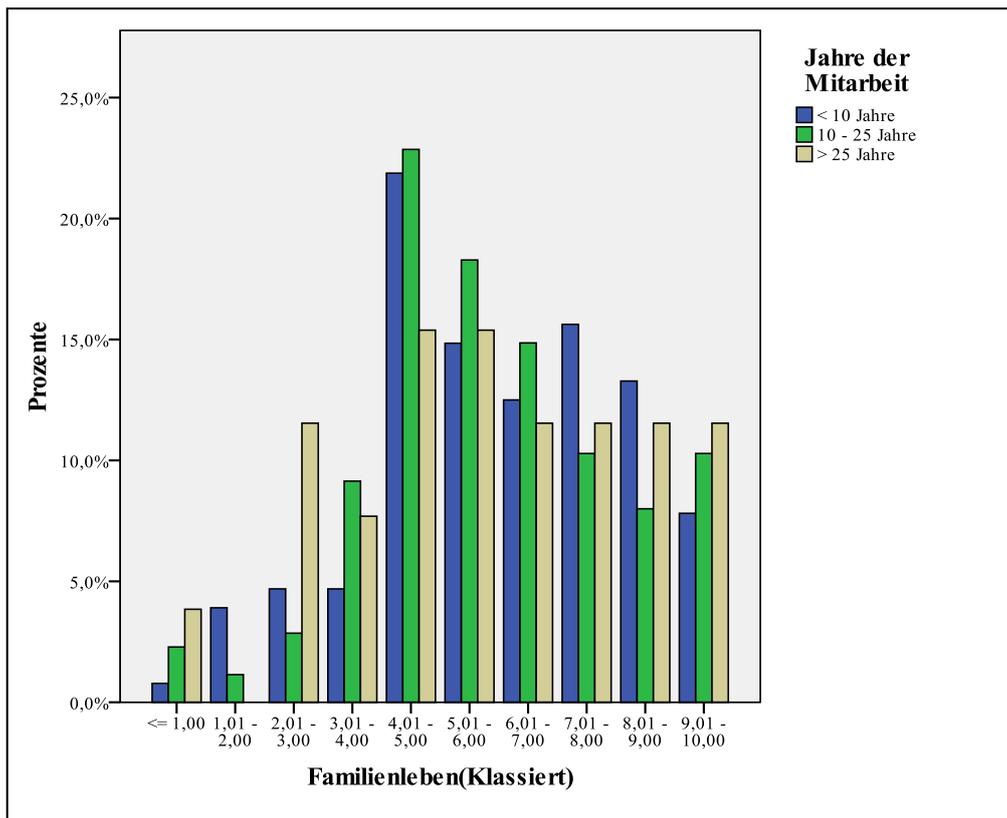


Abbildung 29: Familienleben nach Alter, Feuerwehr



**Abbildung 30:** Familienleben nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, hat sich bei 61% der Befragten die Mitarbeit in der Feuerwehr förderlich auf ihre Familienleben ausgewirkt. 39% der Befragten gaben negative Erfahrungen an.

Die Hypothesen 12, 39 und 40 der Frage 10 wurden bestätigt.

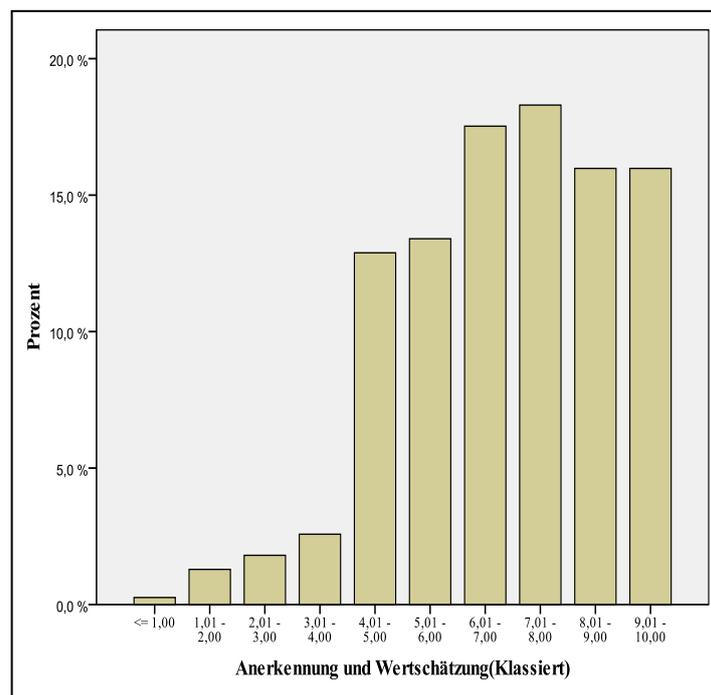
#### 11.2.11 Die Anerkennung und Wertschätzung durch das Ehrenamt (Elfte Frage)

*Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

- H1: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Ansehen und Anerkennung von anderen Personen durch ihren Dienst.
- H2: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben Nutzen für ihr Privatleben aus ihrem Ehrenamt.

**Tabelle 17: Anerkennung und Wertschätzung, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	1	,3	,3	,3
	1,01 - 2,00	5	1,3	1,3	1,5
	2,01 - 3,00	7	1,8	1,8	3,4
	3,01 - 4,00	10	2,5	2,6	5,9
	4,01 - 5,00	50	12,7	12,9	18,8
	5,01 - 6,00	52	13,2	13,4	32,2
	6,01 - 7,00	68	17,3	17,5	49,7
	7,01 - 8,00	71	18,1	18,3	68,0
	8,01 - 9,00	62	15,8	16,0	84,0
	9,01 - 10,00	62	15,8	16,0	100,0
	Gesamt	388	98,7	100,0	
Fehlend	System	5	1,3		
	Gesamt	393	100,0		



**Abbildung 31: Häufigkeiten Anerkennung und Wertschätzung, Feuerwehr**

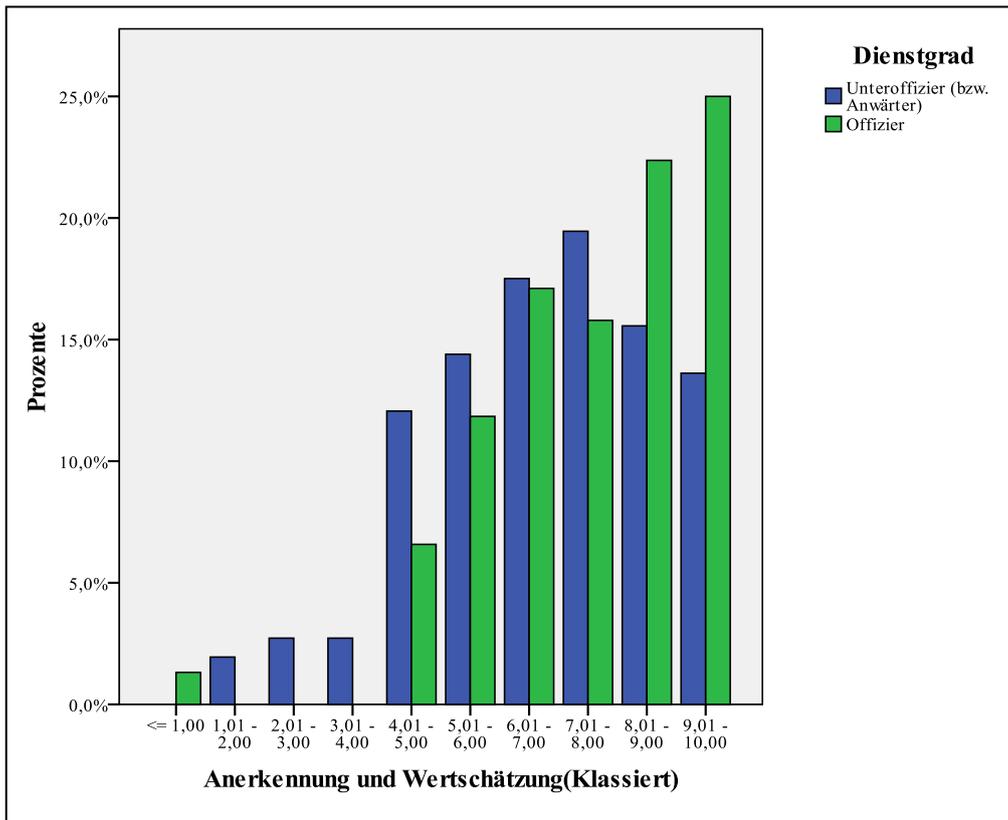


Abbildung 32: Anerkennung und Wertschätzung nach Dienstgrad, Feuerwehr

**Tabelle 18: Chi-Quadrat-Test „Anerkennung und Wertschätzung“ und „Dienstgrad“, Feuerwehr**

			Monte-Carlo-Signifikanz (2-seitig)			Monte-Carlo-Signifikanz (1-seitig)		
			Signifikanz	99%-Konfidenzintervall		Signifikanz	99%-Konfidenzintervall	
	Wert	df		Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Untergrenze		Obergrenze	Untergrenze
Chi-Quadrat nach Pearson	17,609 <sup>a</sup>	9	,040	,037 <sup>b</sup>	,032	,042		

Tabelle 18: Chi Quadrat-Test „Anerkennung und Wertschätzung“ und „Dienstgrad“, Feuerwehr

- a. 6 Zellen (30,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,23.
- b. Basierend auf 10000 Stichprobentabellen mit dem Startwert 1110856691.
- c. Die standardisierte Statistik ist 3,107.

Der p-Wert beträgt laut Monte-Carlo-Signifikanz 0,037, das ist kleiner als 0,05. Somit wird ein Zusammenhang zwischen den Variablen „Dienstgrad“ und „Anerkennung und Wertschätzung“ statistisch bestätigt.

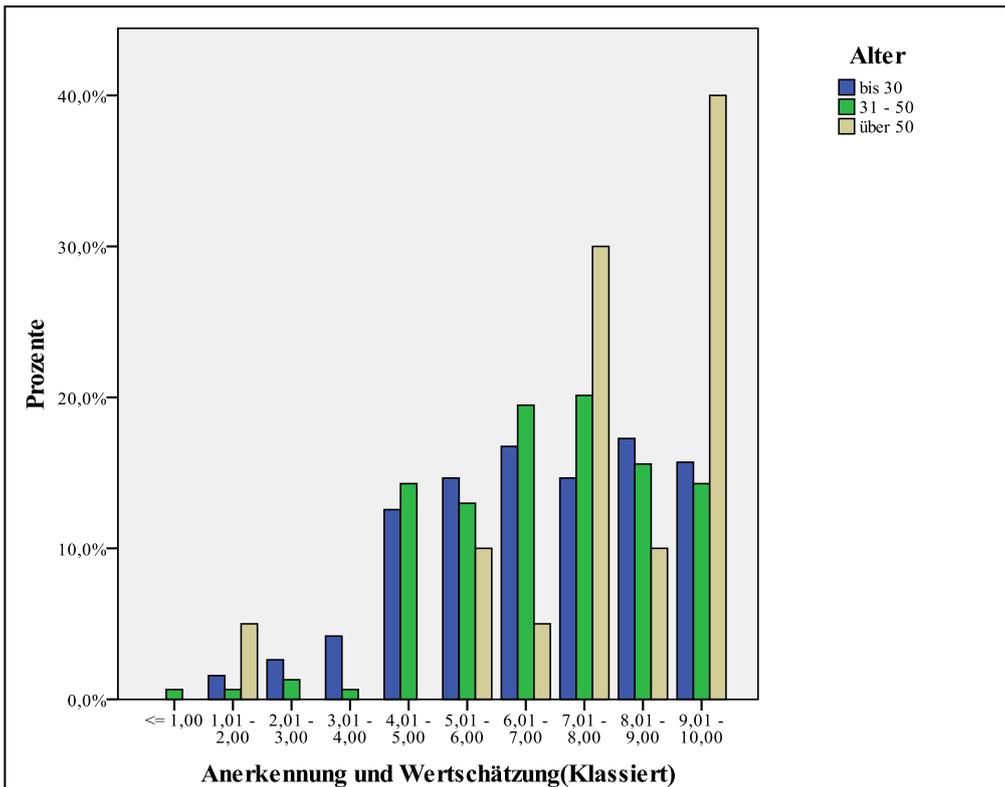


Abbildung 33: Häufigkeiten Anerkennung und Wertschätzung nach Alter, Feuerwehr

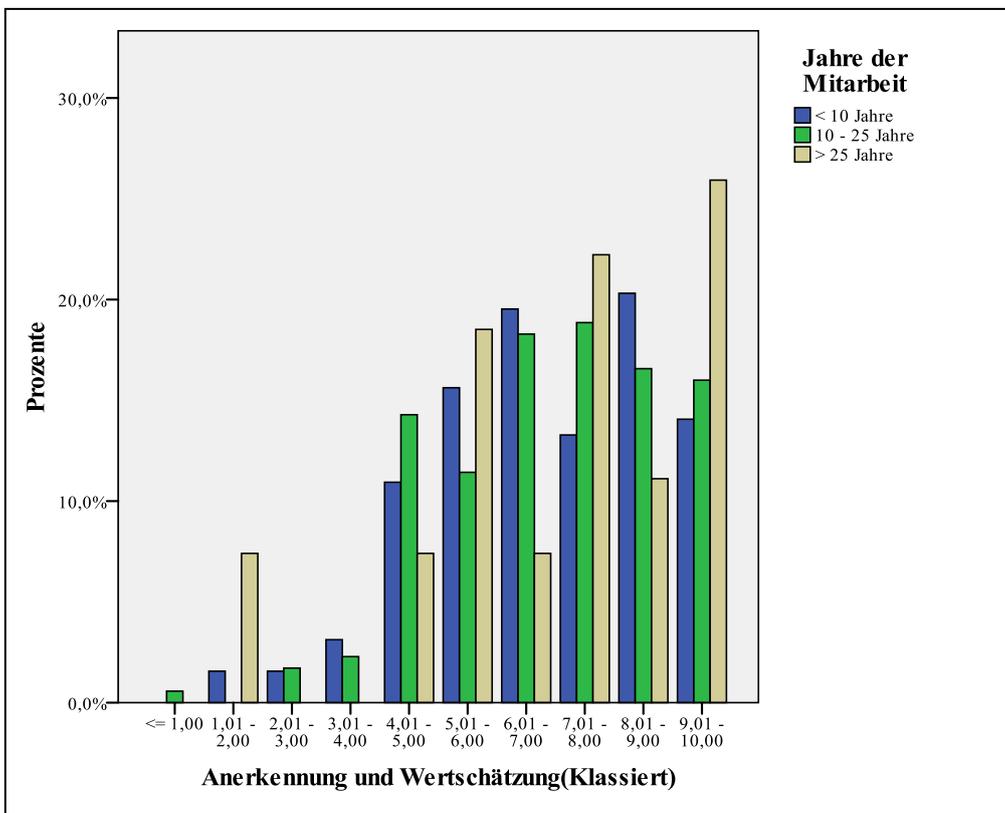


Abbildung 34: Anerkennung und Wertschätzung nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, erfahren 81,2% der Befragten für ihre Mitarbeit in der Feuerwehr häufig Anerkennung und Wertschätzung. Nur 18,8% der Befragten gaben an, diese Erfahrung nicht gemacht zu haben. Es wird ein Zusammenhang zwischen den Variablen „Dienstgrad“ und „Anerkennung und Wertschätzung“ statistisch bestätigt. Höheres Lebens- oder Dienstalter wirkt sich bei dieser Frage positiv aus, Offiziere bewerten auffallend positiv.

Die Hypothesen 1 und 2 der Frage 11 wurden bestätigt.

#### 11.2.12 Die Auswirkung auf die Selbstverwirklichung durch das Ehrenamt (Zwölfte Frage)

*Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H13: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass es zur Selbstverwirklichung beiträgt, wenn man freiwillig bei der Feuerwehr tätig ist.

H37: Mitarbeiter der Feuerwehr sehen, dass sie bei der Feuerwehr ihr Wissen an andere weitergeben können und ihnen das wichtig scheint.

H11: Mitarbeiter der Feuerwehr zeigen sich für die Tätigkeit hoch motiviert.

H38: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie bei der Feuerwehr wichtige Hilfe leisten können.

**Tabelle 19: Selbstverwirklichung, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	14	3,6	3,6	3,6
	1,01 - 2,00	6	1,5	1,6	5,2
	2,01 - 3,00	10	2,5	2,6	7,8
	3,01 - 4,00	11	2,8	2,9	10,6
	4,01 - 5,00	73	18,6	19,0	29,6
	5,01 - 6,00	47	12,0	12,2	41,8
	6,01 - 7,00	57	14,5	14,8	56,6
	7,01 - 8,00	61	15,5	15,8	72,5
	8,01 - 9,00	51	13,0	13,2	85,7
	9,01 - 10,00	55	14,0	14,3	100,0
	Gesamt	385	98,0	100,0	
Fehlend	System	8	2,0		
	Gesamt	393	100,0		

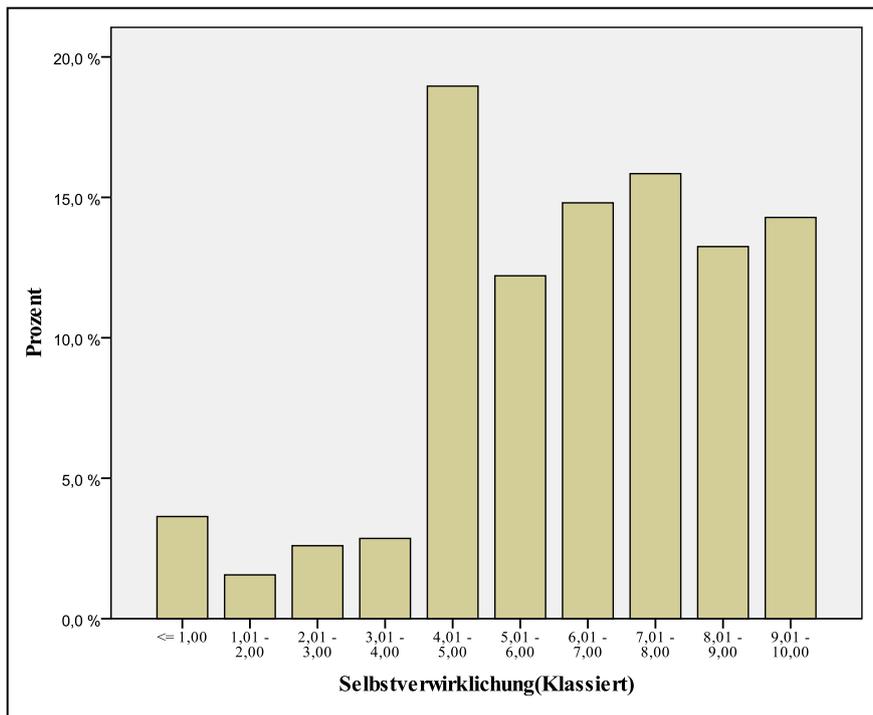


Abbildung 35: Häufigkeiten Selbstverwirklichung, Feuerwehr

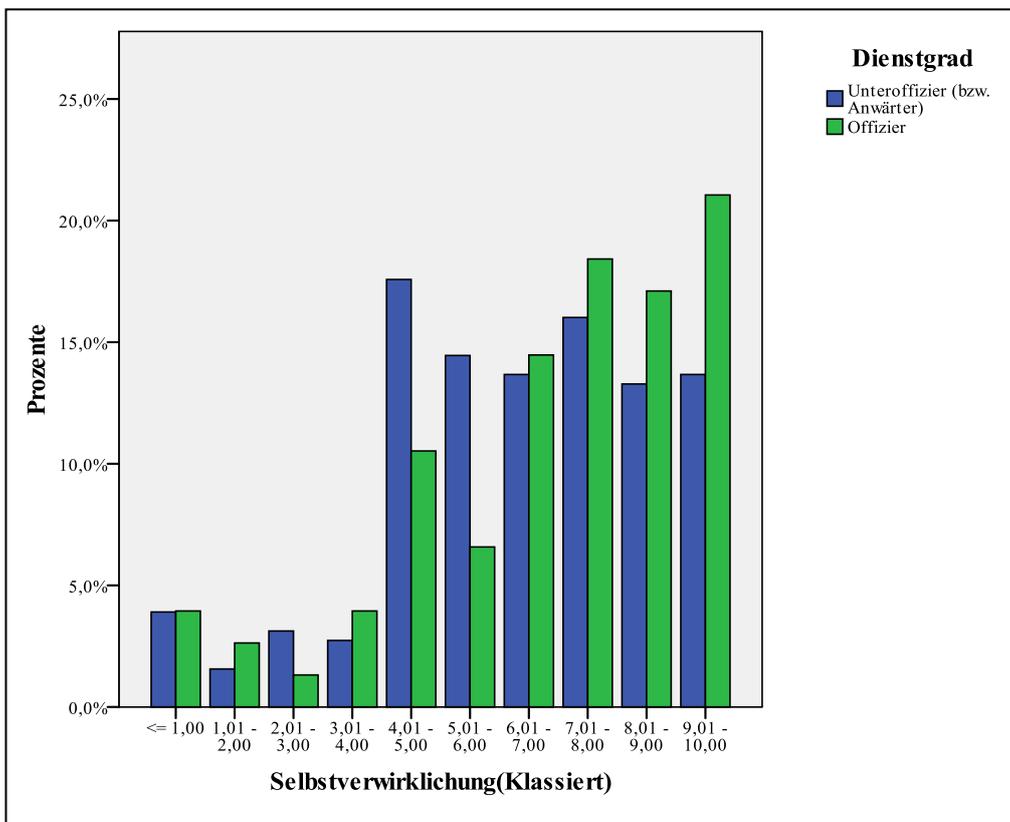


Abbildung 36: Selbstverwirklichung nach Dienstgrad, Feuerwehr

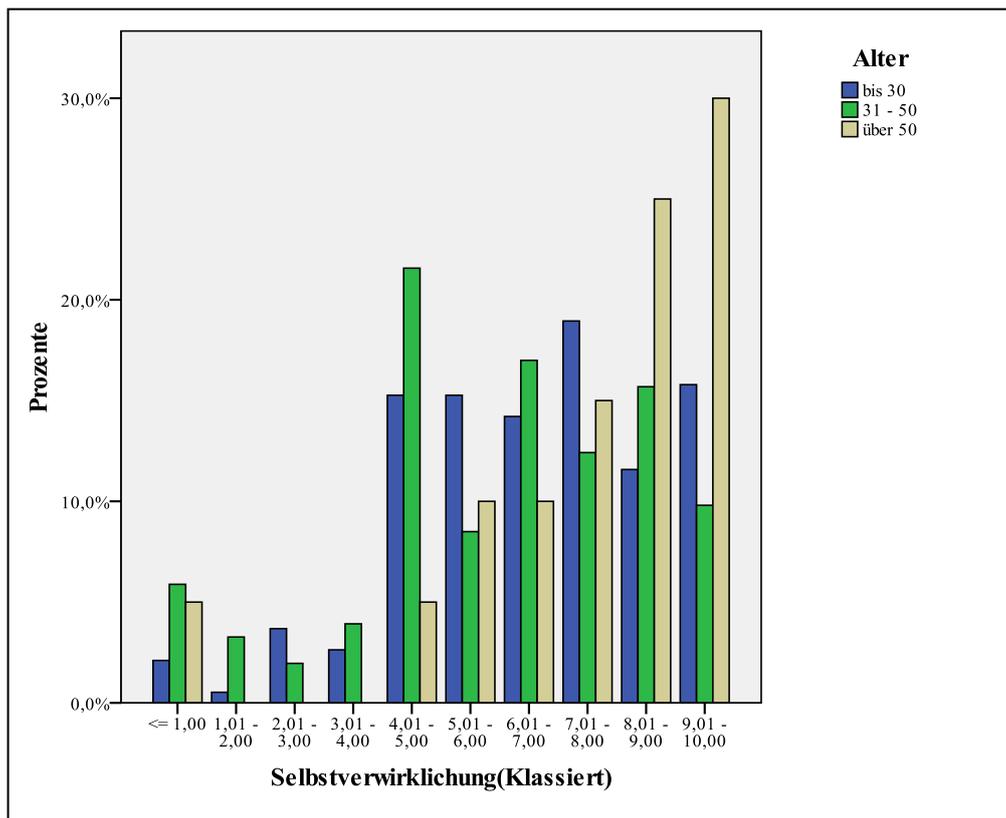


Abbildung 37: Selbstverwirklichung nach Alter, Feuerwehr

Tabelle 20: Chi-Quadrat-Tests „Selbstverwirklichung“ und „Alter“, Feuerwehr

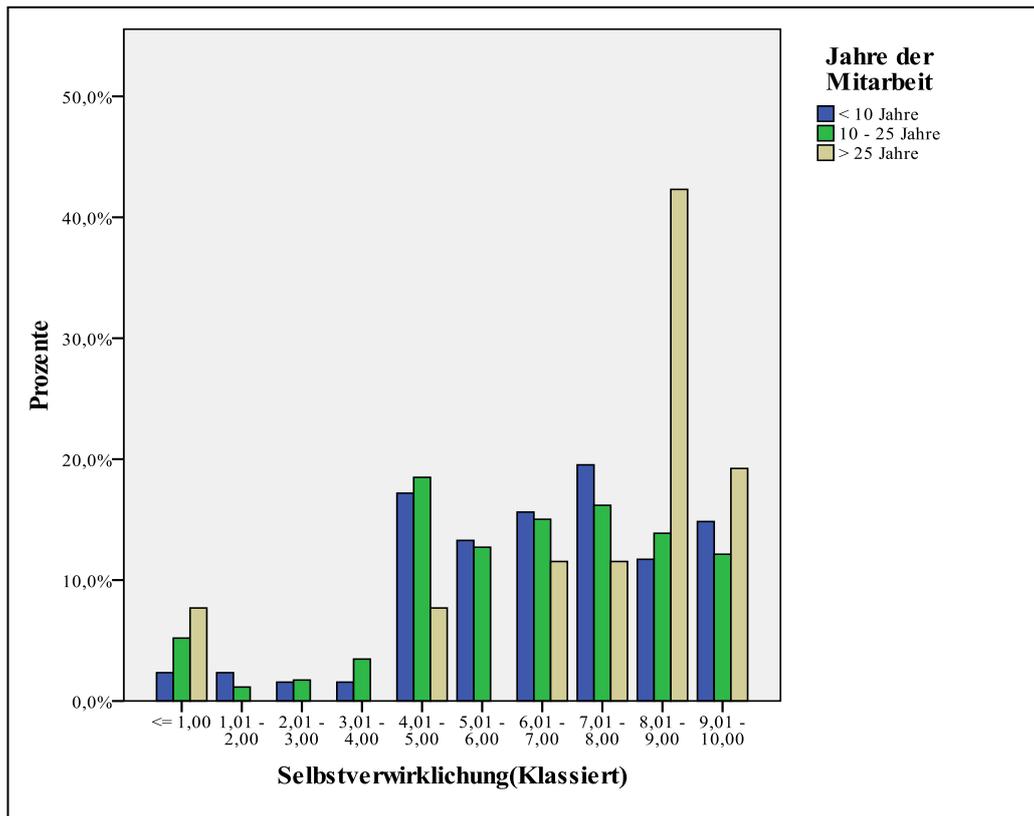
			Monte-Carlo-Signifikanz (2-seitig)			Monte-Carlo-Signifikanz (1-seitig)			
			Signifikanz	99%- Konfidenzintervall		Signifikanz	99%- Konfidenzintervall		
				Untergrenze	Obergrenze		Untergrenze	Obergrenze	
Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Signifikanz	Untergrenze	Obergrenze	Signifikanz	Untergrenze	Obergrenze	
Chi- Quadrat nach Pearson	28,994 <sup>a</sup>	18	,048	,048 <sup>b</sup>	,042	,053			

a. 14 Zellen (46,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,33.

b. Basierend auf 10000 Stichprobentabellen mit dem Startwert 520973818.

c. Die standardisierte Statistik ist -,403.

Der p-Wert beträgt laut Monte-Carlo-Signifikanz 0,048, das ist kleiner als 0,05. Somit wird ein Zusammenhang zwischen den Variablen „Alter“ und „Selbstverwirklichung“ statistisch bestätigt.



**Abbildung 38:** Selbstverwirklichung nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, hat sich bei 70,4 % der Befragten die Mitarbeit in der Feuerwehr als sehr förderlich für ihre Selbstverwirklichung gezeigt. 29,6 % der Befragten gaben an, diese Erfahrung nicht gemacht zu haben. Es wird ein Zusammenhang zwischen den Variablen „Alter“ und „Selbstverwirklichung“ statistisch signifikant bestätigt. Höheres Lebensalter wirkt sich bei dieser Frage positiv aus.

Die Hypothesen 11, 13, 37 und 38 der Frage 12 wurden bestätigt.

### 11.2.13 Das Ehrenamt als Ausgleich für andere Belastungen des Alltags (Dreizehnte Frage)

*Die Frage wurde aus folgenden Hypothesen formuliert:*

H10: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben durch ihre Feuerwehrtätigkeit körperliche Betätigung.

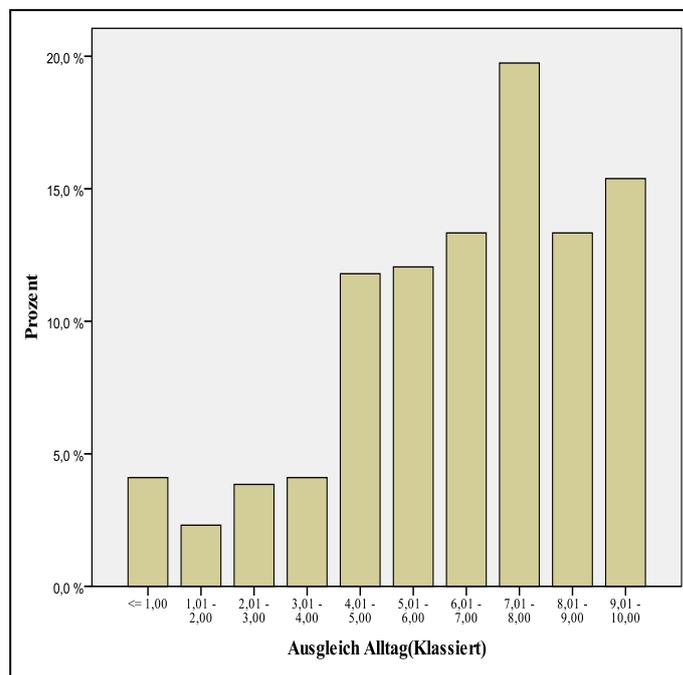
H14: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben ihre Tätigkeit als sinnvolle Freizeitbeschäftigung.

H15: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, Spaß an der Tätigkeit.

H16: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass bei der Feuerwehr auch gemeinsam gefeiert wird.

**Tabelle 21: Ausgleich Alltag, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	16	4,1	4,1	4,1
	1,01 - 2,00	9	2,3	2,3	6,4
	2,01 - 3,00	15	3,8	3,8	10,3
	3,01 - 4,00	16	4,1	4,1	14,4
	4,01 - 5,00	46	11,7	11,8	26,2
	5,01 - 6,00	47	12,0	12,1	38,2
	6,01 - 7,00	52	13,2	13,3	51,5
	7,01 - 8,00	77	19,6	19,7	71,3
	8,01 - 9,00	52	13,2	13,3	84,6
	9,01 - 10,00	60	15,3	15,4	100,0
	Gesamt	390	99,2	100,0	
Fehlend	System	3	,8		
	Gesamt	393	100,0		



**Abbildung 39: Häufigkeiten Ausgleich Alltag, Feuerwehr**

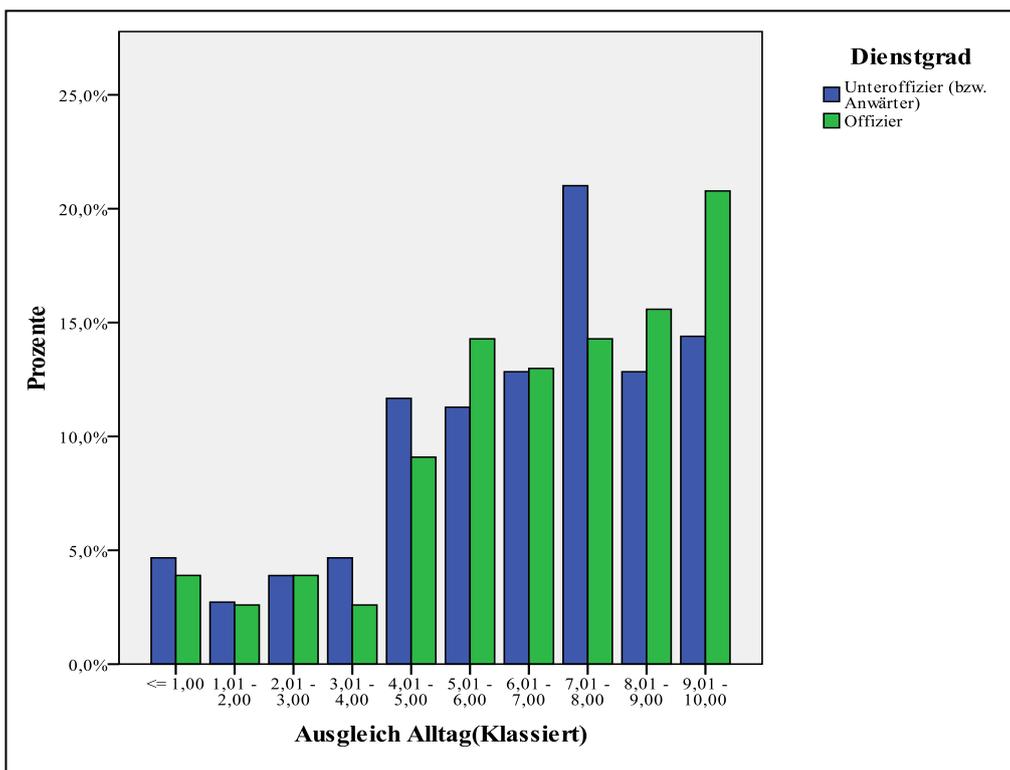


Abbildung 40: Ausgleich Alltag nach Dienstgrad, Feuerwehr

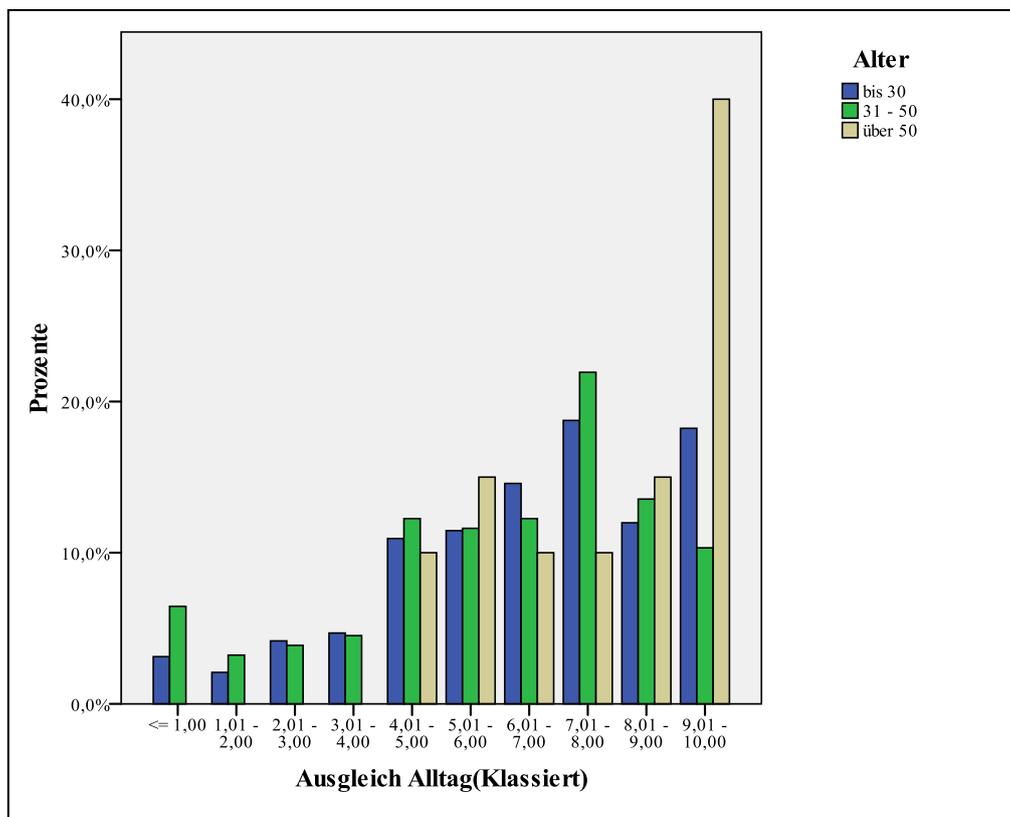
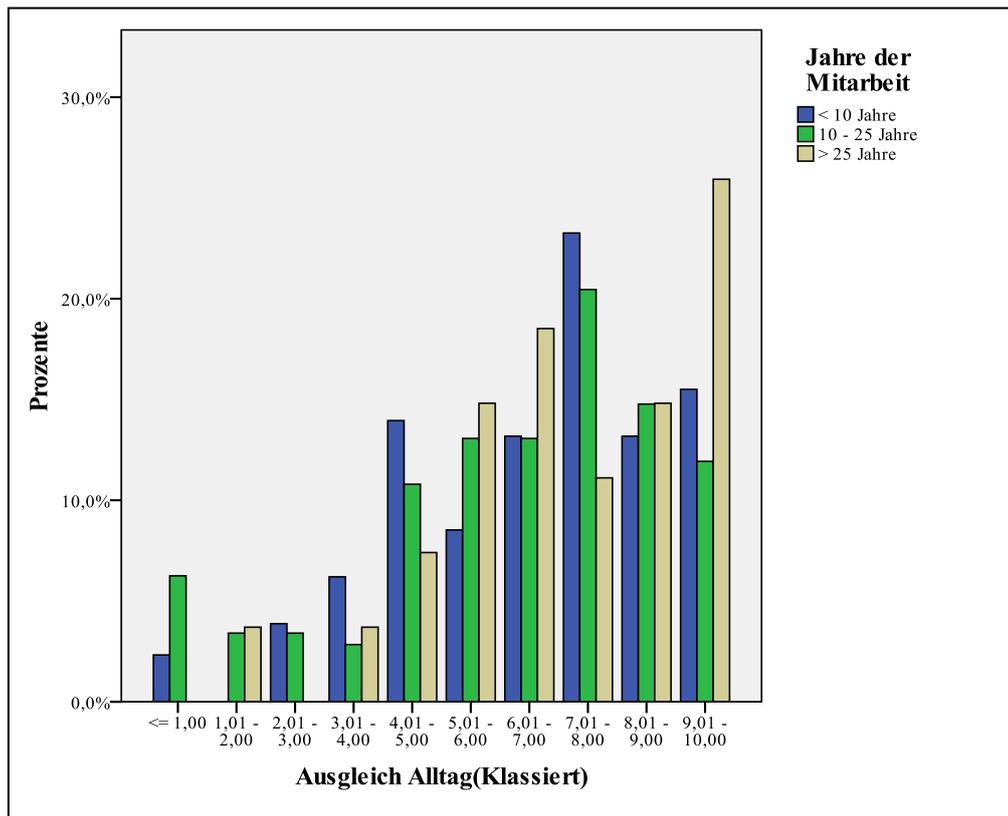


Abbildung 41: Ausgleich Alltag nach Alter, Feuerwehr



**Abbildung 42:** Ausgleich Alltag nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, hat sich bei 73,3 % der Befragten die Mitarbeit in der Feuerwehr häufig als Ausgleich für andere Belastungen des Alltags erwiesen. 26,2 % der Befragten gaben an, diese Erfahrung nicht gemacht zu haben. Höheres Lebens- oder Dienstalter wirkt sich bei dieser Frage positiv aus.

Die Hypothese 10 wurde mit der Frage 13 bestätigt.

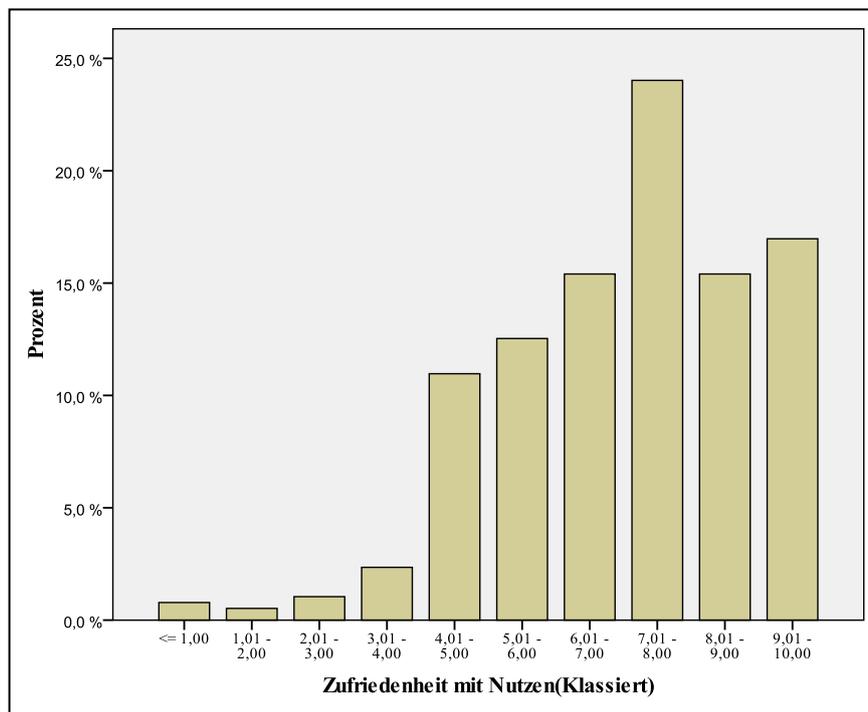
#### 11.2.14 Die Gesamtbeurteilung des Nutzens aus dem Ehrenamt. (Vierzehnte Frage)

*Die Frage wurde aus folgender Hypothese formuliert:*

H35: Mitarbeiter der Feuerwehr erleben, dass sie durch den Feuerwehrdienst persönlichen Nutzen aus der freiwilligen Tätigkeit ziehen können.

**Tabelle 22: Zufriedenheit mit Nutzen, Feuerwehr**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	3	,8	,8	,8
	1,01 - 2,00	2	,5	,5	1,3
	2,01 - 3,00	4	1,0	1,0	2,3
	3,01 - 4,00	9	2,3	2,3	4,7
	4,01 - 5,00	42	10,7	11,0	15,7
	5,01 - 6,00	48	12,2	12,5	28,2
	6,01 - 7,00	59	15,0	15,4	43,6
	7,01 - 8,00	92	23,4	24,0	67,6
	8,01 - 9,00	59	15,0	15,4	83,0
	9,01 - 10,00	65	16,5	17,0	100,0
	Gesamt	383	97,5	100,0	
Fehlend	System	10	2,5		
	Gesamt	393	100,0		



**Abbildung 43: Häufigkeiten Zufriedenheit mit Nutzen, Feuerwehr**

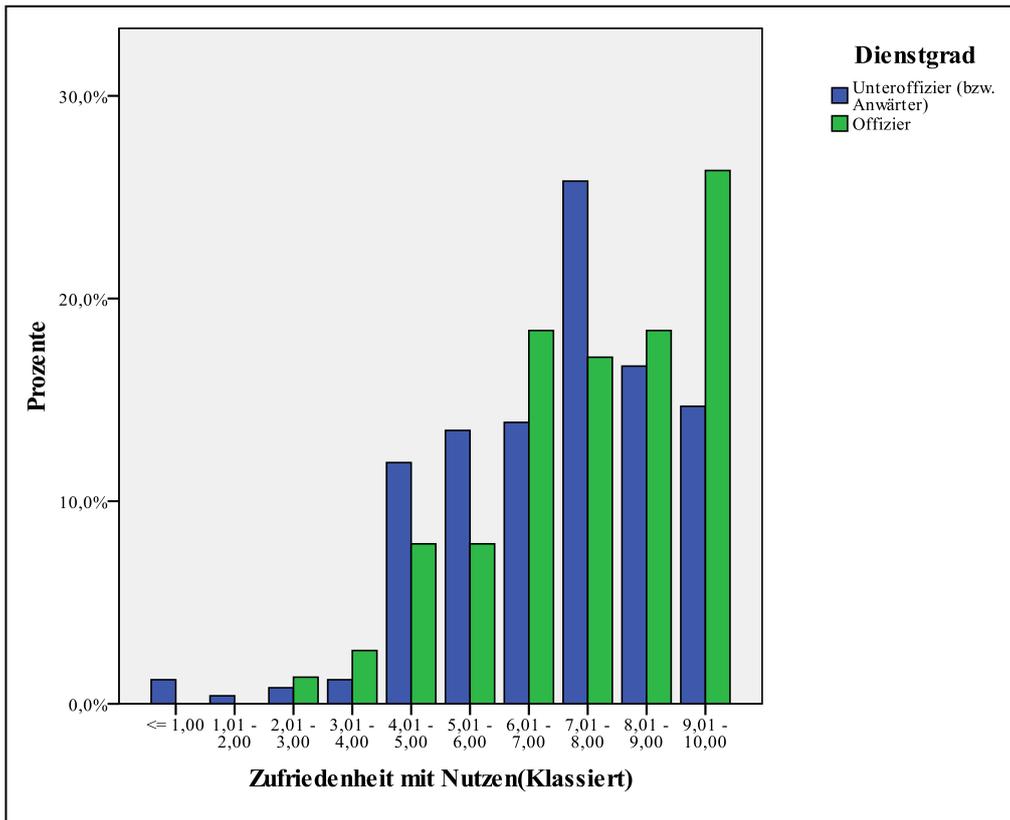


Abbildung 44: Zufriedenheit mit Nutzen nach Dienstgrad, Feuerwehr

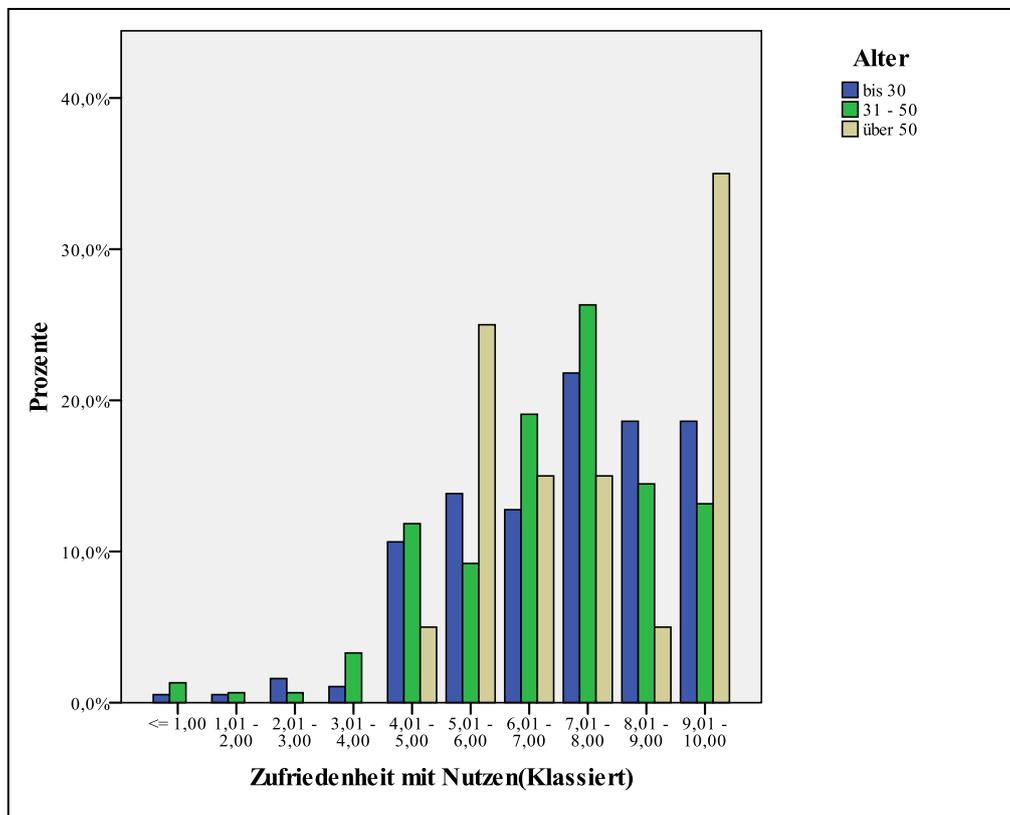
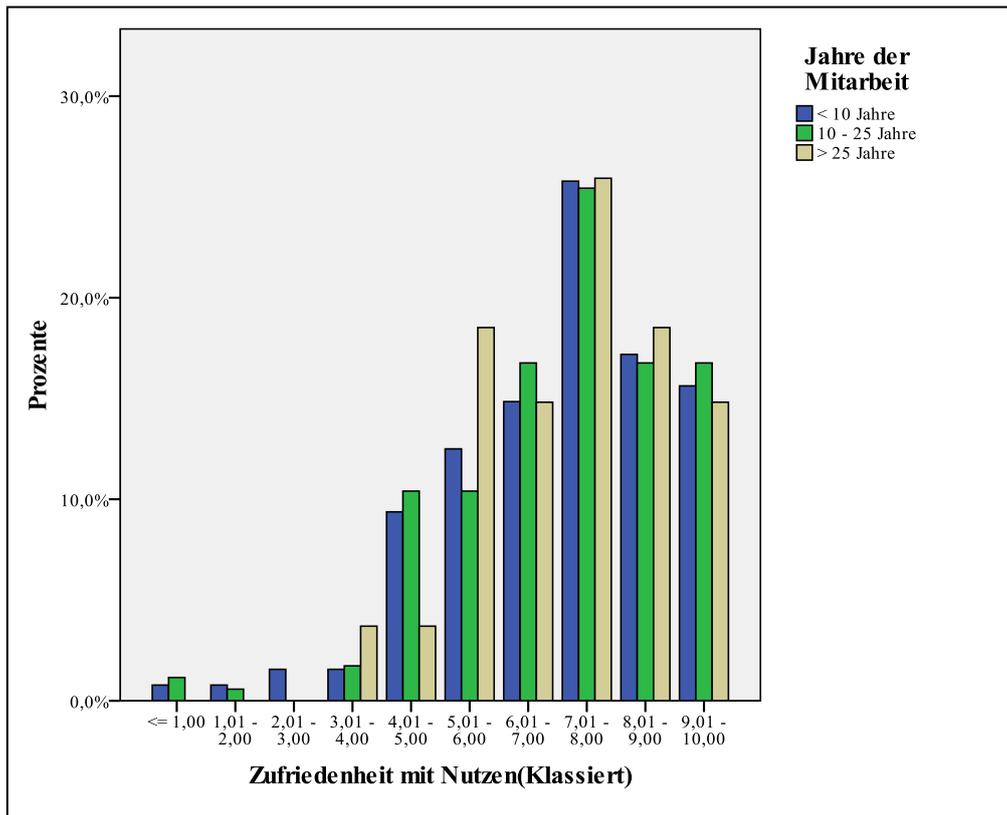


Abbildung 45: Zufriedenheit mit Nutzen nach Alter, Feuerwehr



**Abbildung 46:** Zufriedenheit mit Nutzen nach Jahren der Mitarbeit, Feuerwehr

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, sind 84,3 % der Befragten mit dem Nutzen, der ihnen durch ihre Mitarbeit in der Feuerwehr erwächst, sehr zufrieden. Nur 15,7 % der Befragten gaben an, mit dem Nutzen, der ihnen durch ihre Mitarbeit in der Feuerwehr erwächst, nicht zufrieden zu sein.

Die Hypothese 35 wurde mit der Frage 14 bestätigt.

H43: Die Zufriedenheit mit dem gesamten Nutzen (Frage14) setzt sich aus der Beurteilung der Frage nach der Auswirkung auf das Berufsleben und folgenden weiteren Fragen zusammen bzw. ist von deren Beurteilung abhängig: Wie hat sich deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf deine sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft ausgewirkt? Wie hat sich deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf dein Familienleben ausgewirkt? Erfährst du durch deine Mitarbeit in der Feuerwehr Anerkennung und Wertschätzung? Dient deine Mitarbeit in der Feuerwehr deiner Selbstverwirklichung?

Die H43 wird mittels Regressionsanalyse der Antworten am Ende der Auswertungen überprüft.

### 11.3. Die Ergebnisse der Befragung der Mitarbeiter des Roten Kreuzes

Die Befragung der Mitarbeiter des Roten Kreuzes erfolgte auf Basis der gleichen Fragen und Hypothesen wie die der Mitarbeiter der Feuerwehr, um in der Folge einen explorativen Vergleich zu ermöglichen.

#### 11.3.1 Dauer der Mitarbeit (Erste Frage)

**Tabelle 23: Jahre der Mitarbeit, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	< 10 Jahre	12	21,4	36,4	36,4
	10 - 25 Jahre	18	32,1	54,5	90,9
	> 25 Jahre	3	5,4	9,1	100,0
	Gesamt	33	58,9	100,0	
Fehlend	System	23	41,1		
Gesamt		56	100,0		

36,4 % der befragten Mitarbeiter des Roten Kreuzes sind unter 10 Jahren im Dienst, 54,4 % - der überwiegende Teil, bereits 10 – 25 Jahre, nur 9,1 % über 25 Jahre.

#### 11.3.2 Lebensalter (Zweite Frage)

**Tabelle 24: Alter, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 30	18	32,1	33,3	33,3
	31 - 50	27	48,2	50,0	83,3
	über 50	9	16,1	16,7	100,0
	Gesamt	54	96,4	100,0	
Fehlend	System	2	3,6		
Gesamt		56	100,0		

Es sind 33,3 % der Befragten bis 30 Jahre alt und weitere 50 % zwischen 31 und 50 Jahre. 16,7 % sind über 50 Jahre.

### 11.3.3 Dienstgrad (Dritte Frage)

**Tabelle 25: Dienstgrad, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Unteroffizier (bzw. Anwärter)	20	35,7	50,0	50,0
	Offizier	20	35,7	50,0	100,0
	Gesamt	40	71,4	100,0	
Fehlend	System	16	28,6		
Gesamt		56	100,0		

Es sind 50 % der Befragten Unteroffiziere (bzw. Anwärter) und 50 % Offiziere.

### 11.3.4 Auswirkung auf das Berufsleben (Vierte Frage)

**Tabelle 26: Auswirkung Berufsleben, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2,01 - 3,00	1	1,8	1,9	1,9
	4,01 - 5,00	7	12,5	13,2	15,1
	5,01 - 6,00	2	3,6	3,8	18,9
	6,01 - 7,00	4	7,1	7,5	26,4
	7,01 - 8,00	10	17,9	18,9	45,3
	8,01 - 9,00	16	28,6	30,2	75,5
	9,01+	13	23,2	24,5	100,0
	Gesamt	53	94,6	100,0	
Fehlend	System	3	5,4		
Gesamt		56	100,0		

Über alle Altersklassen, Dienstalster und Dienstgrade hinweg, wirkt sich die Mitarbeit beim Roten Kreuz auf 81,1 % der Befragten positiv im Berufsleben aus, nur bei 18,9 % negativ.

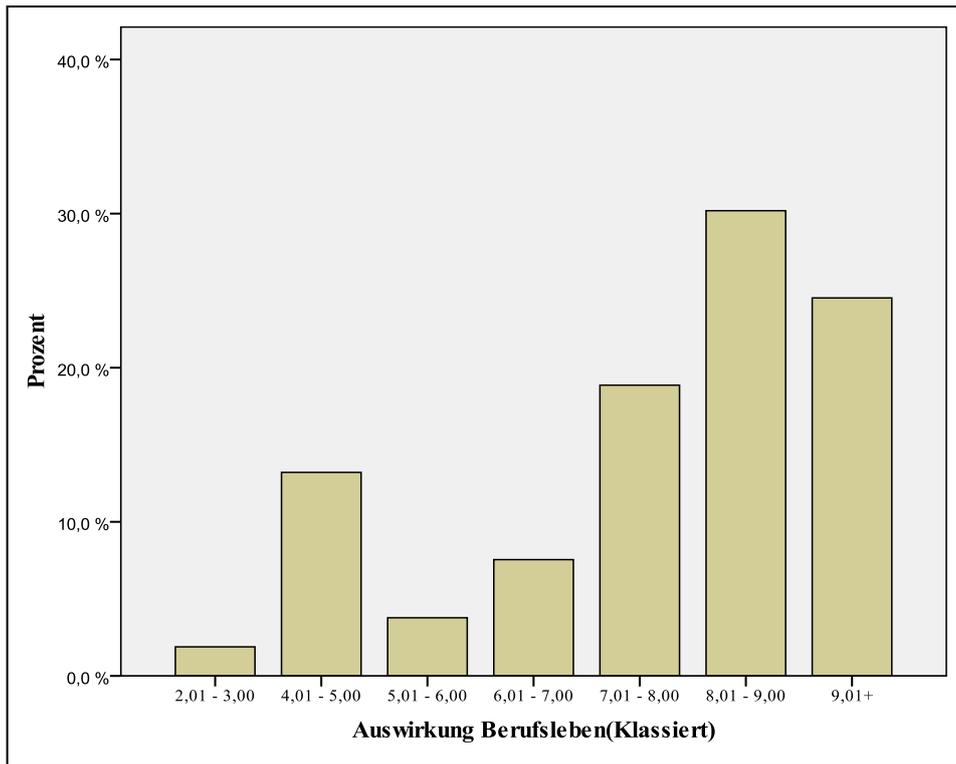


Abbildung 47: Häufigkeiten Auswirkung Berufsleben, Rotes Kreuz

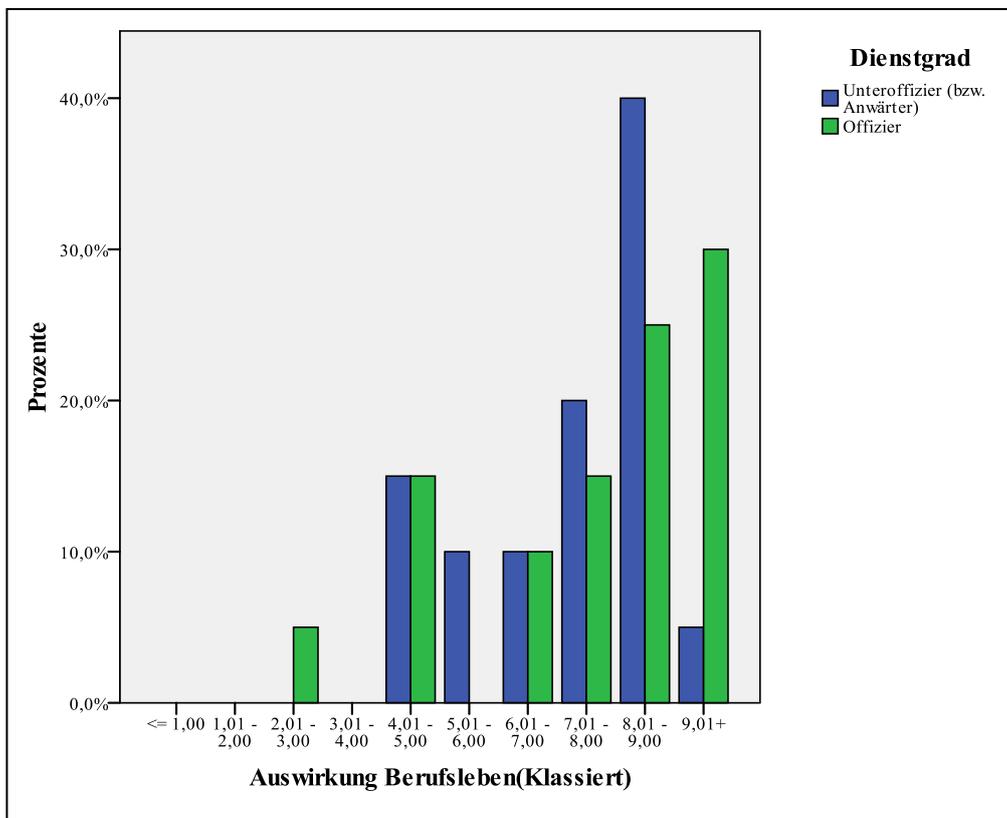


Abbildung 48: Auswirkung Berufsleben nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

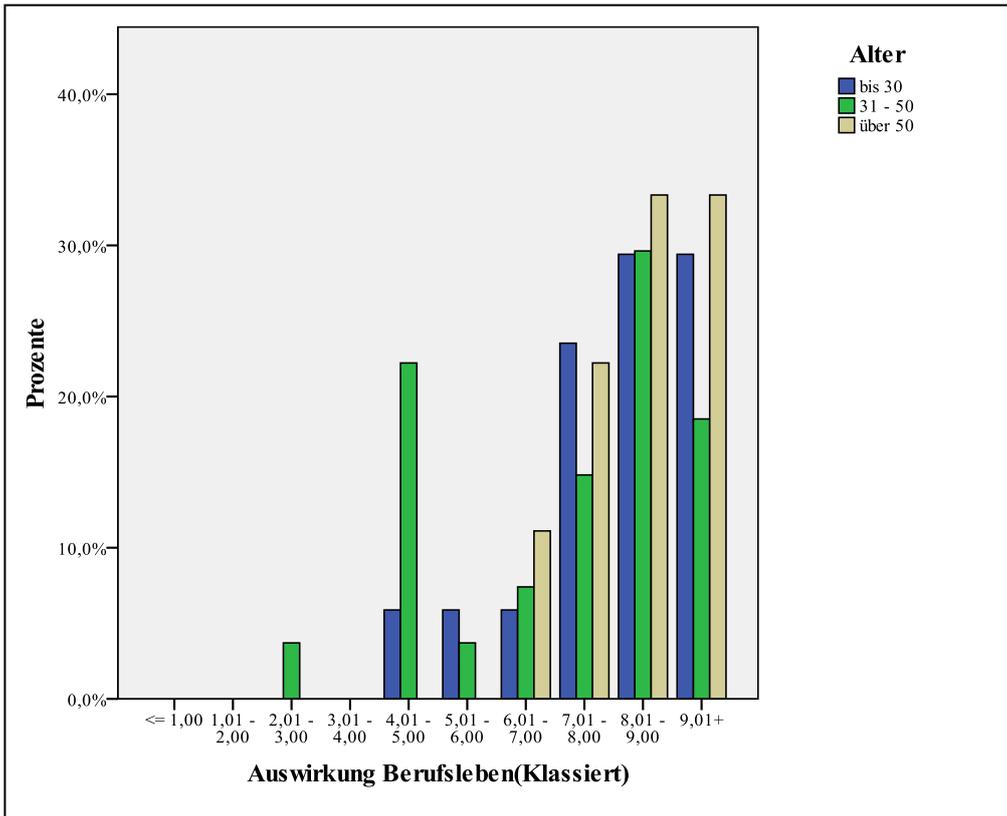


Abbildung 49: Auswirkung Berufsleben nach Alter, Rotes Kreuz

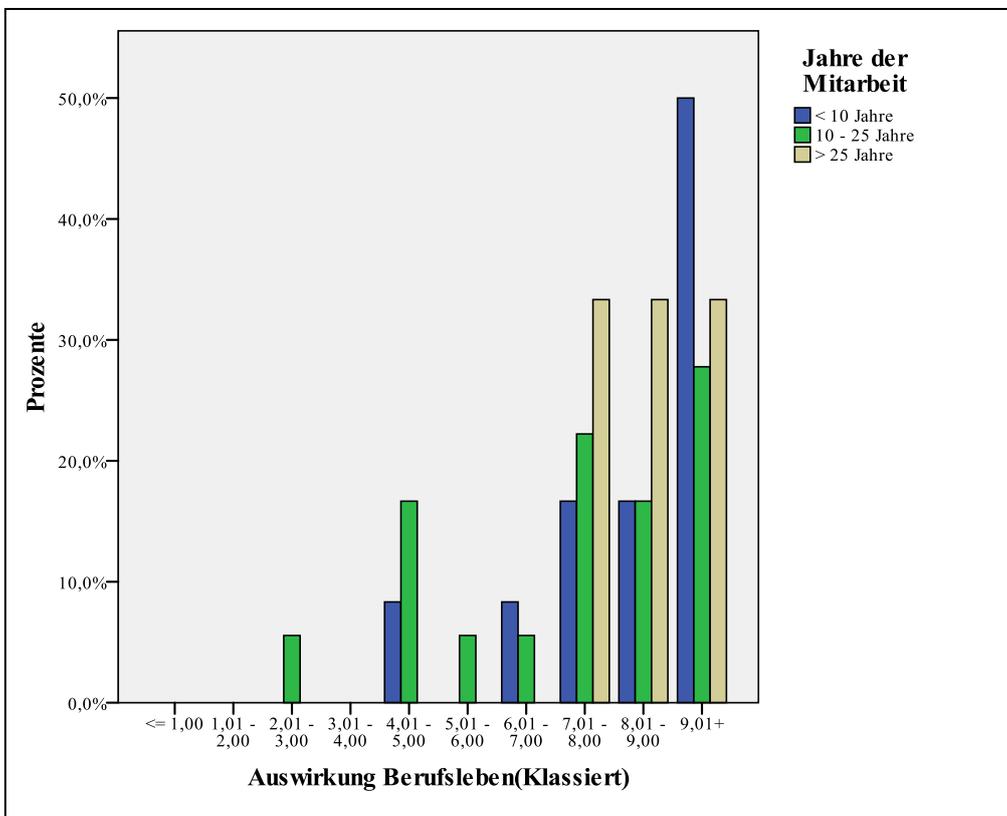
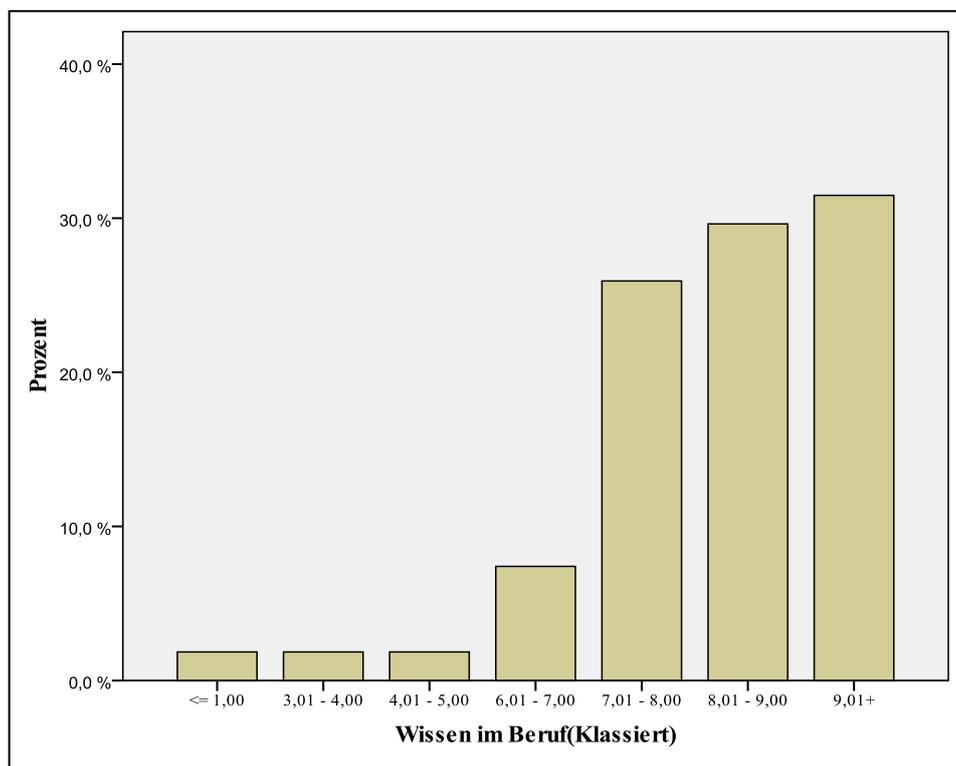


Abbildung 50: Auswirkung Berufsleben nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

### 11.3.5 Einsatzmöglichkeit von im Ehrenamt erworbenen Wissen (Fünfte Frage)

**Tabelle 27: Wissen im Beruf, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	1	1,8	1,9	1,9
	3,01 - 4,00	1	1,8	1,9	3,7
	4,01 - 5,00	1	1,8	1,9	5,6
	6,01 - 7,00	4	7,1	7,4	13,0
	7,01 - 8,00	14	25,0	25,9	38,9
	8,01 - 9,00	16	28,6	29,6	68,5
	9,01+	17	30,4	31,5	100,0
	Gesamt	54	96,4	100,0	
Fehlend	System	2	3,6		
Gesamt		56	100,0		



**Abbildung 51: Häufigkeiten Wissen im Beruf, Rotes Kreuz**

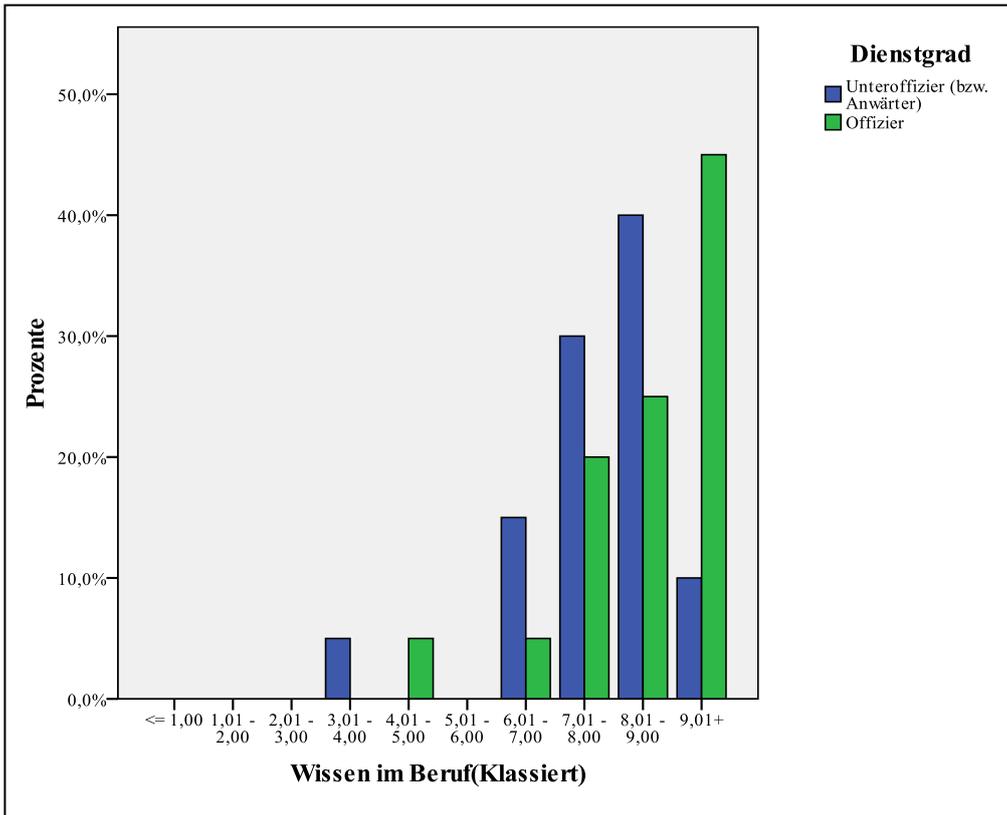


Abbildung 52: Wissen im Beruf nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

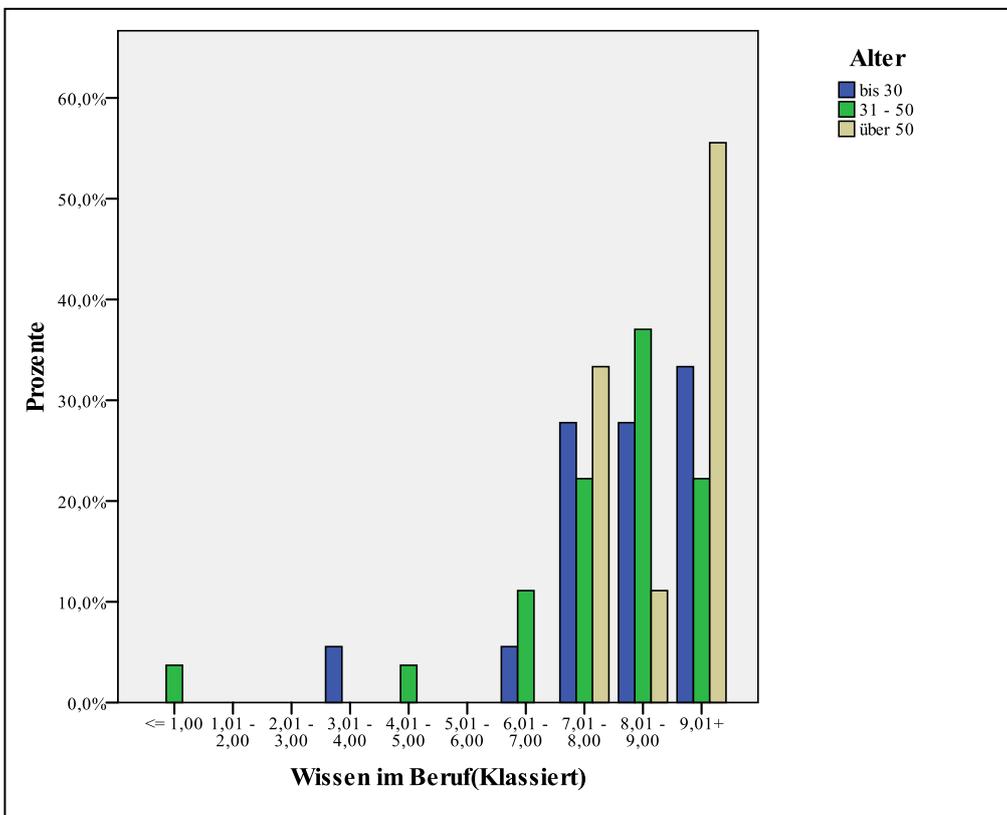
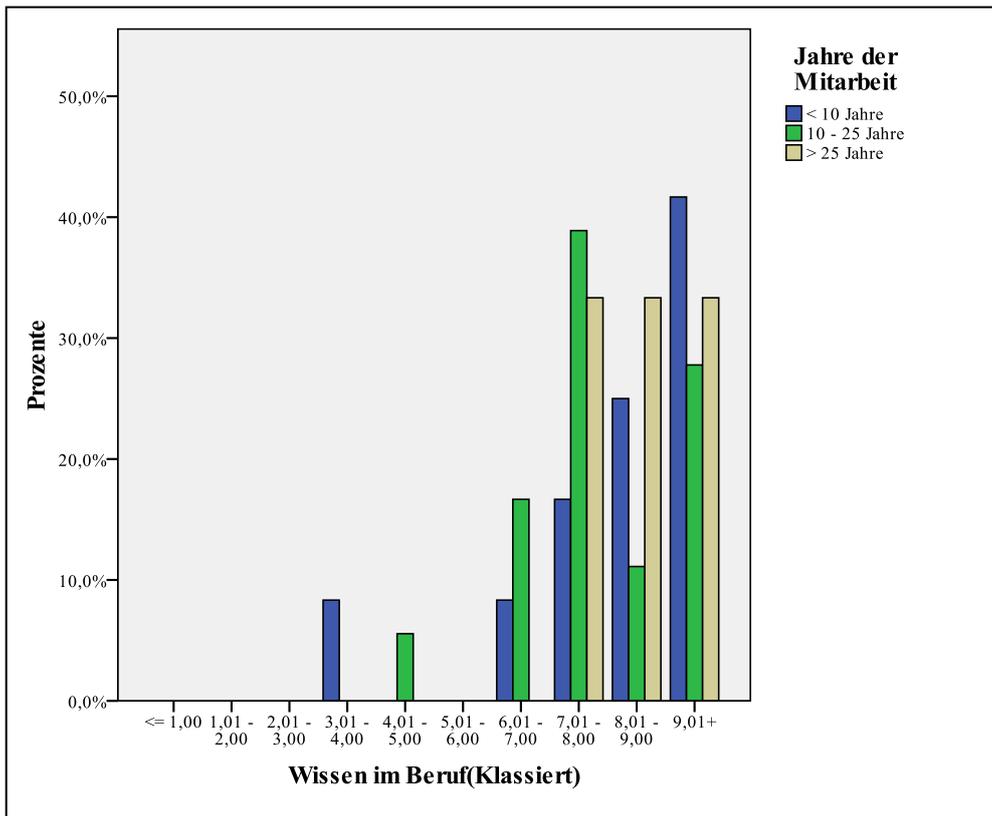


Abbildung 53: Wissen im Beruf nach Alter, Rotes Kreuz



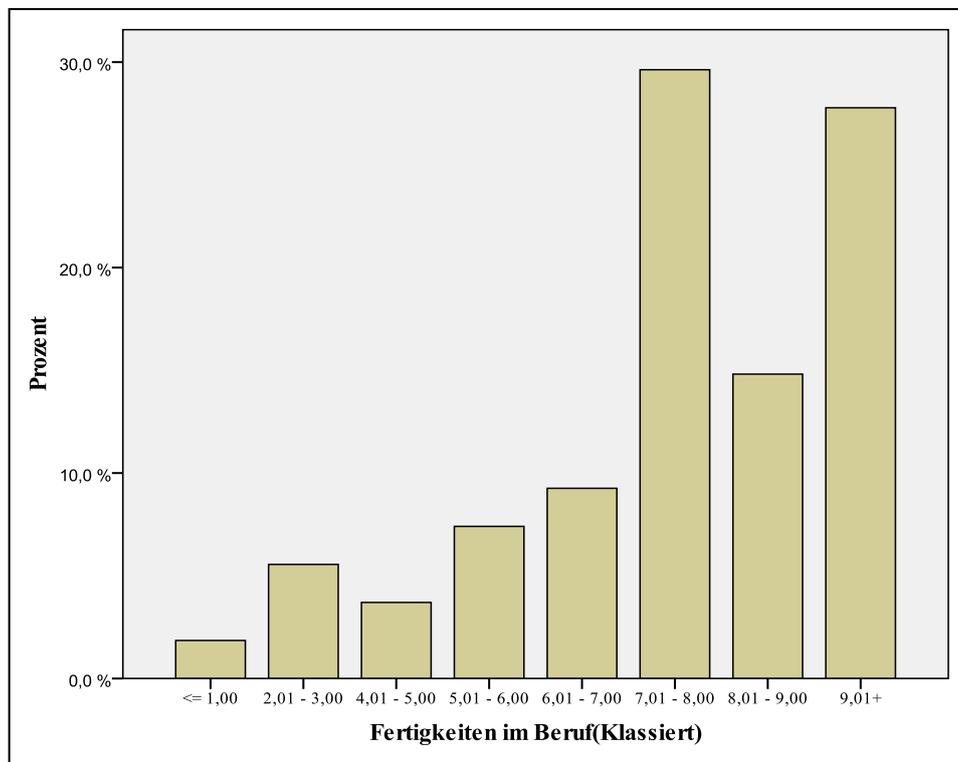
**Abbildung 54:** Wissen im Beruf nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, können 94,4 % der Befragten ihr im Rotkreuzdienst erworbenes Wissen im Beruf einsetzen. Für nur 5,6 % der Befragten ist ihr im Rotkreuzdienst erworbenes Wissen im Beruf nicht einsetzbar.

11.3.6 Einsatzmöglichkeit von im Ehrenamt erworbenen Fertigkeiten (Sechste Frage)

**Tabelle 28: Fertigkeiten im Beruf, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	1	1,8	1,9	1,9
	2,01 - 3,00	3	5,4	5,6	7,4
	4,01 - 5,00	2	3,6	3,7	11,1
	5,01 - 6,00	4	7,1	7,4	18,5
	6,01 - 7,00	5	8,9	9,3	27,8
	7,01 - 8,00	16	28,6	29,6	57,4
	8,01 - 9,00	8	14,3	14,8	72,2
	9,01+	15	26,8	27,8	100,0
	Gesamt	54	96,4	100,0	
Fehlend	System	2	3,6		
Gesamt		56	100,0		



**Abbildung 55: Häufigkeiten Fertigkeiten im Beruf, Rotes Kreuz**

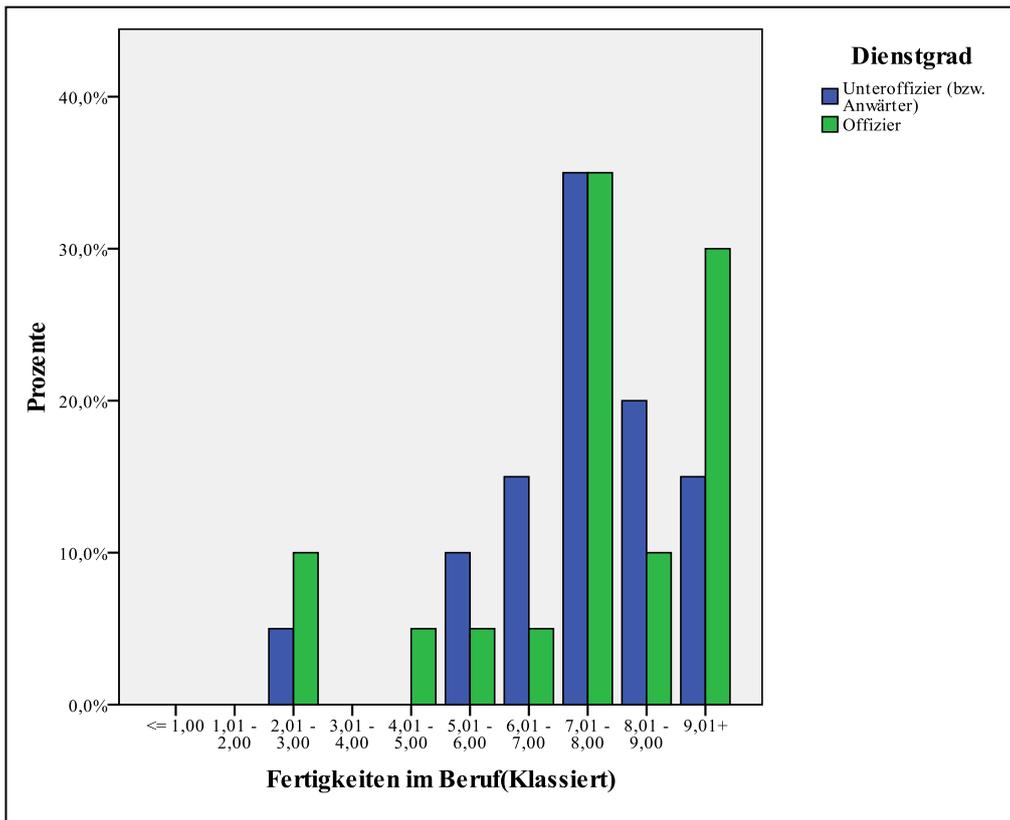


Abbildung 56: Fertigkeiten im Beruf nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

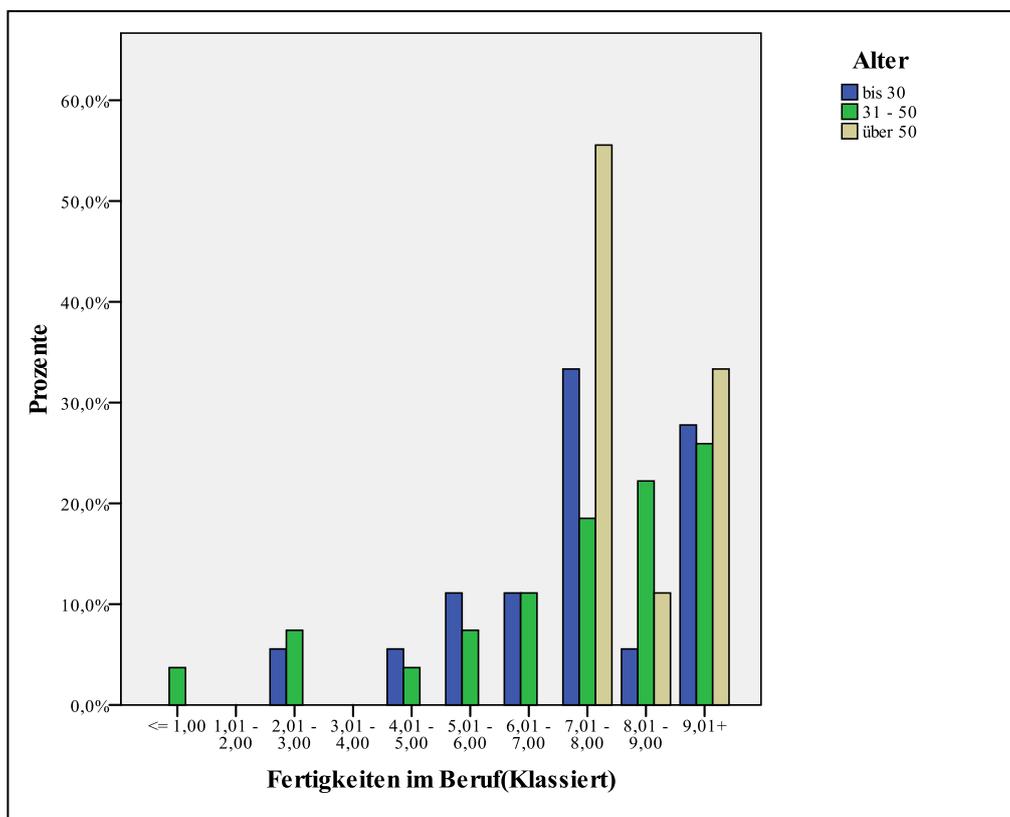
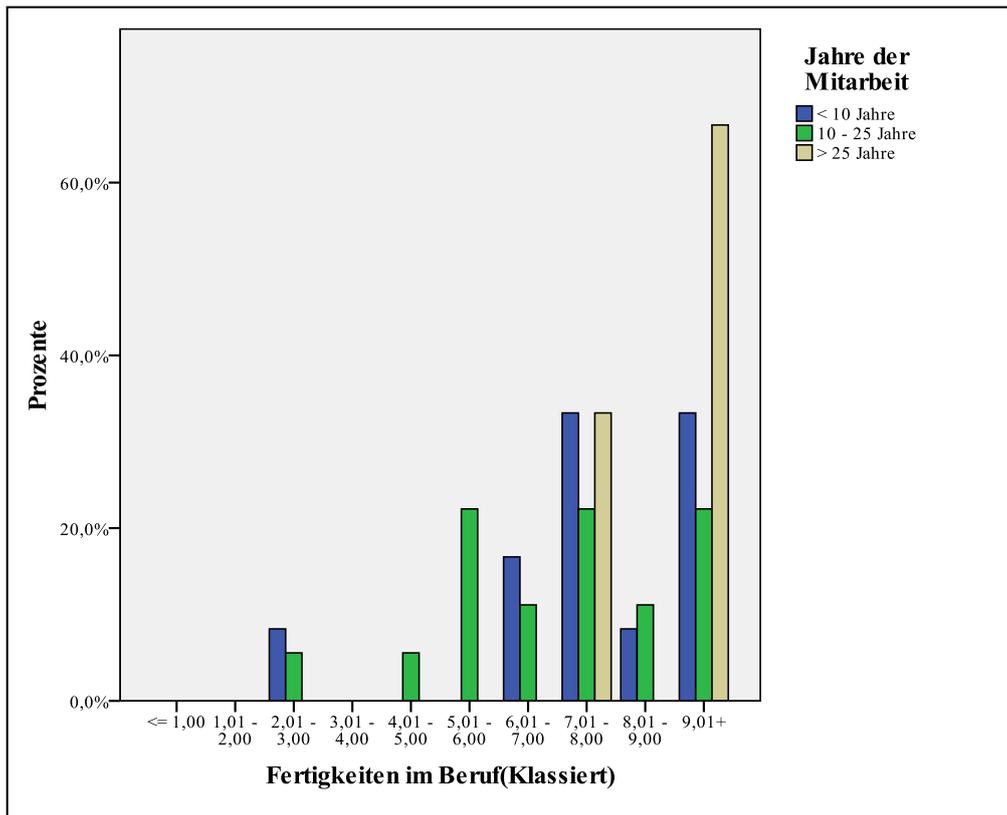


Abbildung 57: Fertigkeiten im Beruf nach Alter, Rotes Kreuz



**Abbildung 58:** Fertigkeiten im Beruf nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, können 88,9% der Befragten Ihre im Rotkreuzdienst erworbenen Fertigkeiten im Beruf einsetzen. 11,1 % der Befragten allerdings nicht.

### 11.3.7 Auswirkungen bei Neubewerbungen (Siebente Frage)

**Tabelle 29:** Bewerbung neuer Arbeitsplatz, Rotes Kreuz

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1,01 - 2,00	1	1,8	1,9	1,9
	3,01 - 4,00	1	1,8	1,9	3,7
	4,01 - 5,00	5	8,9	9,3	13,0
	5,01 - 6,00	5	8,9	9,3	22,2
	6,01 - 7,00	10	17,9	18,5	40,7
	7,01 - 8,00	9	16,1	16,7	57,4
	8,01 - 9,00	10	17,9	18,5	75,9
	9,01+	13	23,2	24,1	100,0
	Gesamt	54	96,4	100,0	
Fehlend	System	2	3,6		
Gesamt		56	100,0		

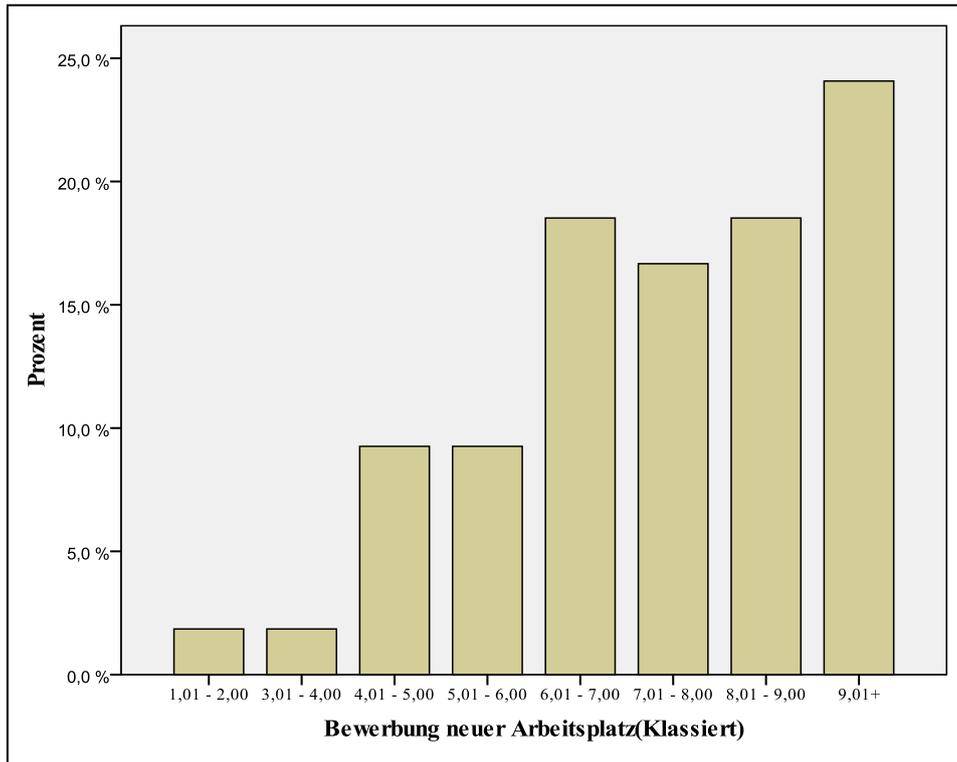


Abbildung 59: Häufigkeiten Bewerbung neuer Arbeitsplatz, Rotes Kreuz

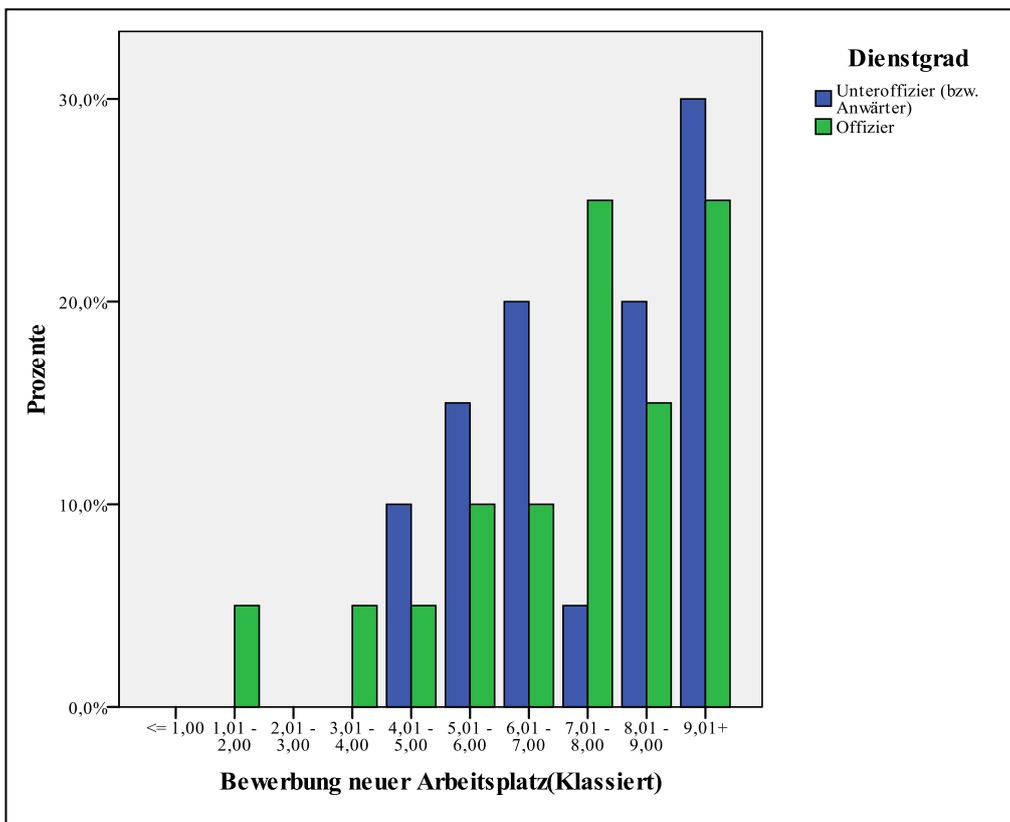


Abbildung 60: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

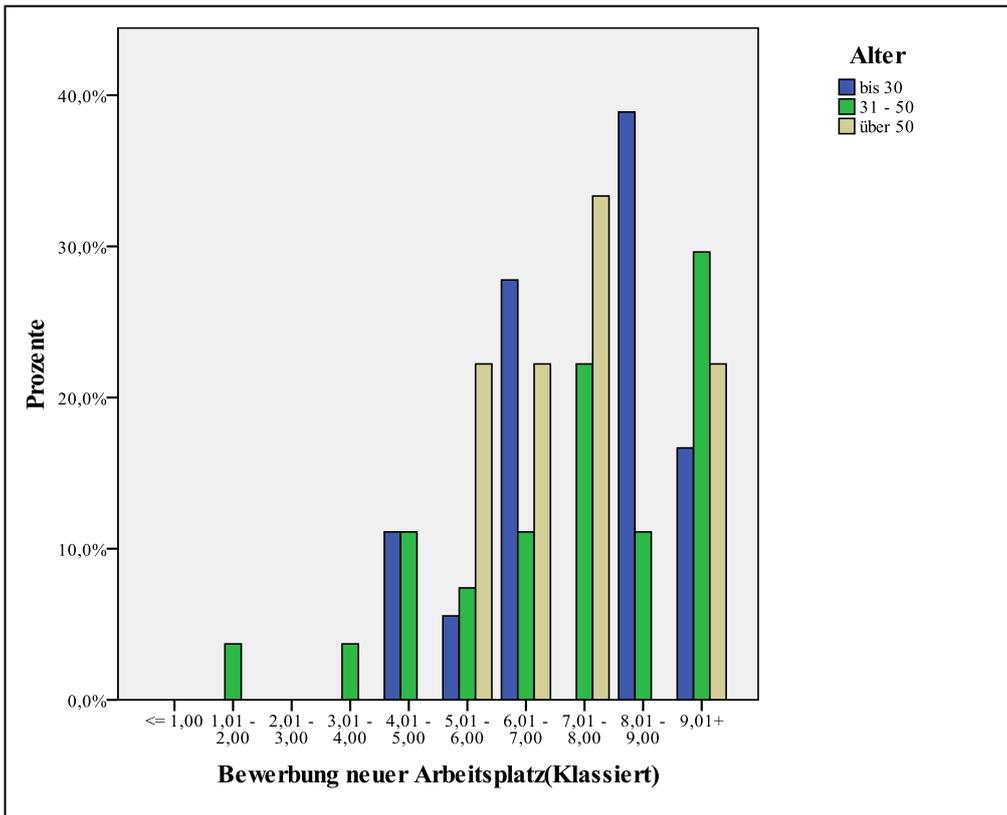


Abbildung 61: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Alter, Rotes Kreuz

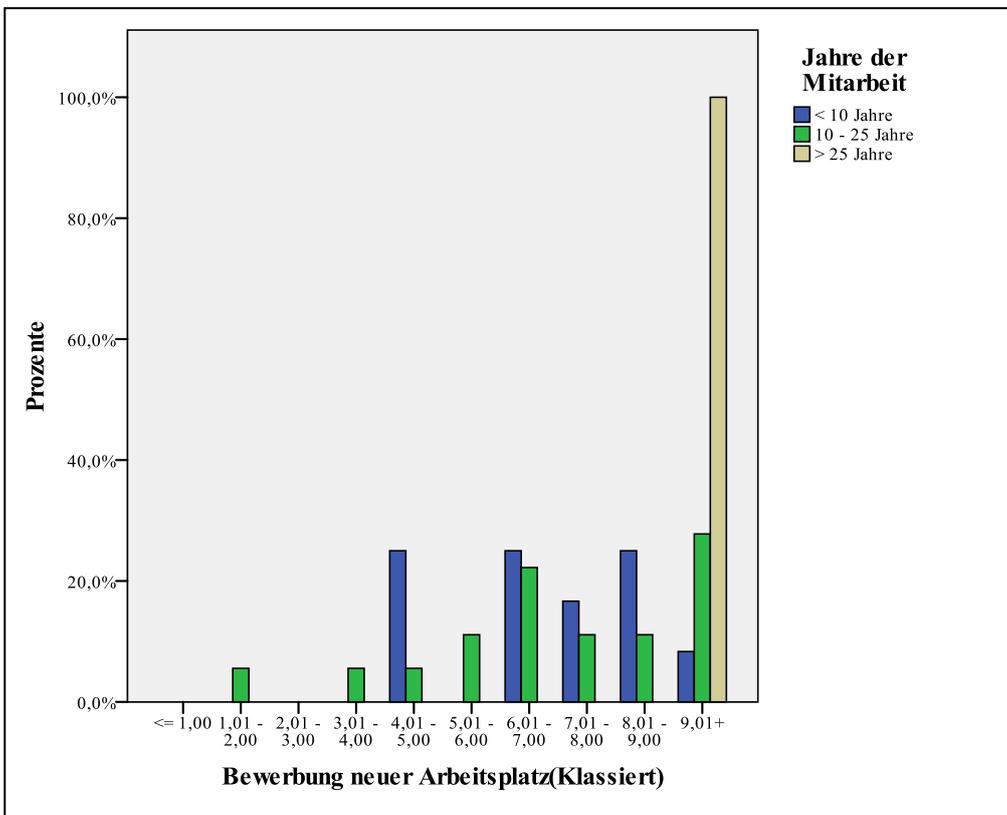


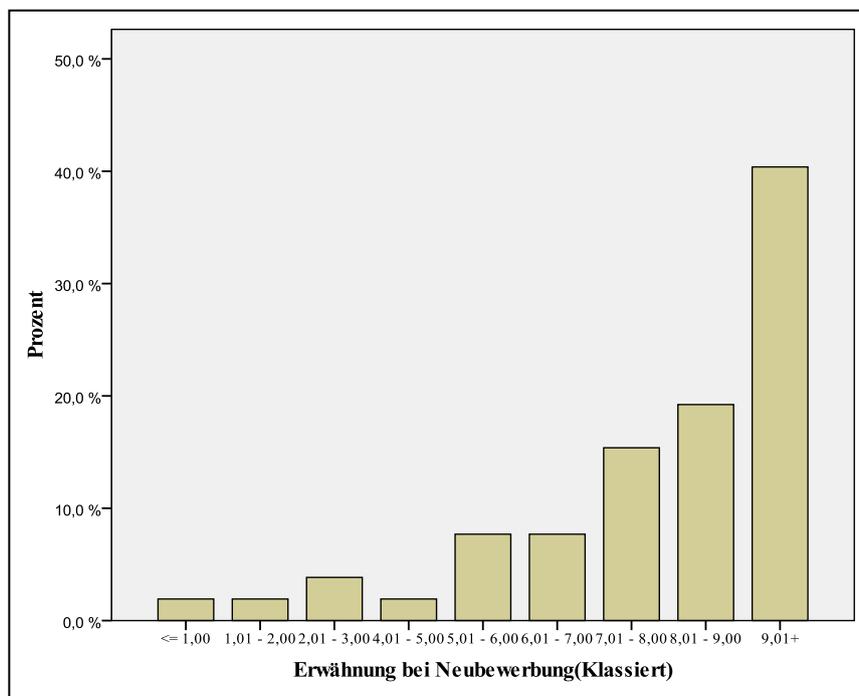
Abbildung 62: Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, haben 87 % der Befragten die Erfahrung gemacht, dass es sich förderlich auswirkt, wenn sie sich um einen neuen Arbeitsplatz bewerben, Mitarbeiter des Roten Kreuzes zu sein. 13 % der Befragten haben diese Erfahrung nicht gemacht.

### 11.3.8 Erwähnung des Ehrenamtes bei Neubewerbungen (Achte Frage)

**Tabelle 30: Erwähnung bei Neubewerbung, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	1	1,8	1,9	1,9
	1,01 - 2,00	1	1,8	1,9	3,8
	2,01 - 3,00	2	3,6	3,8	7,7
	4,01 - 5,00	1	1,8	1,9	9,6
	5,01 - 6,00	4	7,1	7,7	17,3
	6,01 - 7,00	4	7,1	7,7	25,0
	7,01 - 8,00	8	14,3	15,4	40,4
	8,01 - 9,00	10	17,9	19,2	59,6
	9,01+	21	37,5	40,4	100,0
	Gesamt		52	92,9	100,0
Fehlend	System	4	7,1		
Gesamt		56	100,0		



**Abbildung 63: Häufigkeiten Erwähnung bei Neubewerbung, Rotes Kreuz**

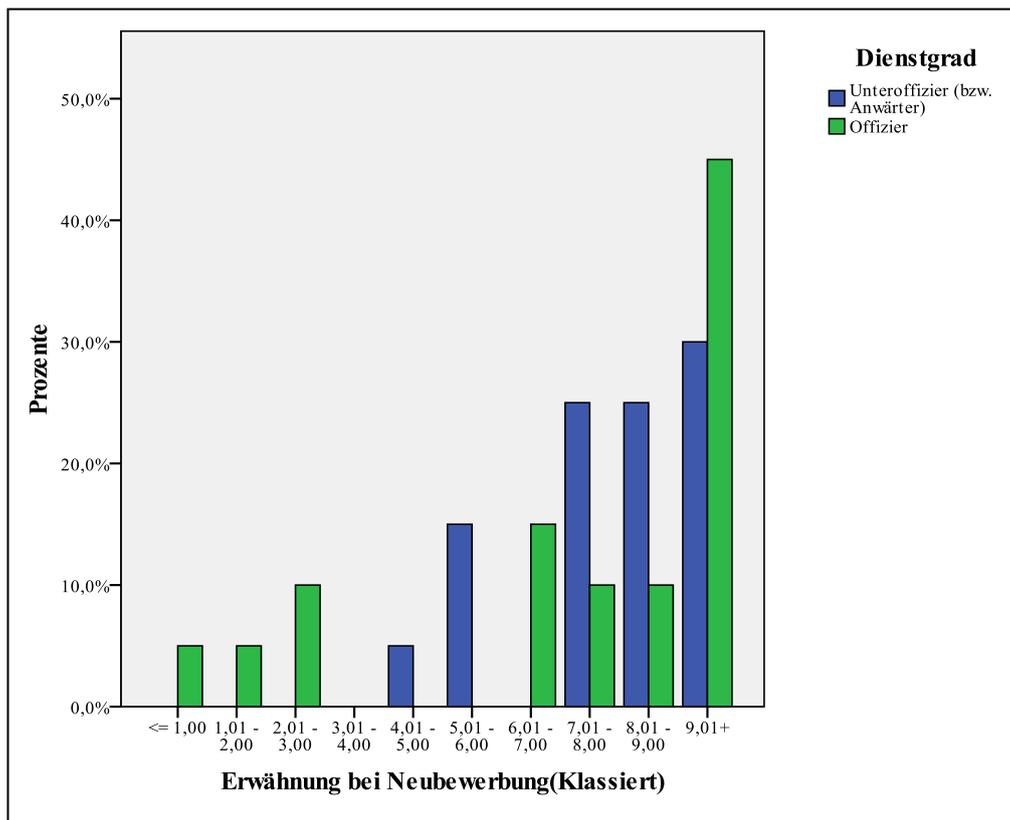


Abbildung 64: Erwähnung bei Neubewerbung nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

Tabelle 31: Chi-Quadrat Test „Erwähnung bei Neubewerbung“ und „Dienstgrad“, Rotes Kreuz

			Monte-Carlo-Signifikanz (2-seitig)			Monte-Carlo-Signifikanz (1-seitig)		
			Signifikanz	99%-Konfidenzintervall		Signifikanz	99%-Konfidenzintervall	
	Wert	df		Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Untergrenze		Obergrenze	Untergrenze
Chi-Quadrat nach Pearson	14,171 <sup>a</sup>	8	,077	,029 <sup>b</sup>	,025	,034		

a. 16 Zellen (88,9%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,50.

b. Basierend auf 10000 Stichprobentabellen mit dem Startwert 605580418.

c. Die standardisierte Statistik ist -,920.

Der p-Wert beträgt laut Monte-Carlo-Signifikanz 0,029, das ist kleiner als 0,05. Daher gilt der Zusammenhang zwischen den Variablen „Dienstgrad“ und „Erwähnung bei Neubewerbung“ als statistisch unterstützt.

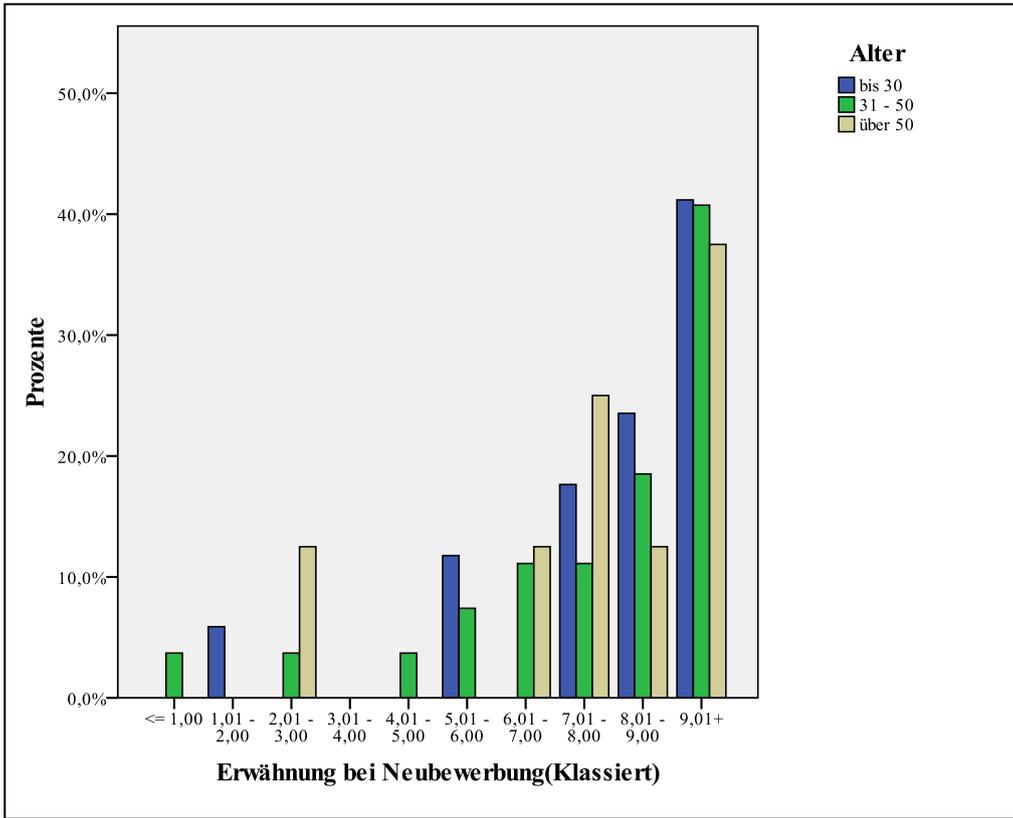


Abbildung 65: Erwähnung bei Neubewerbung nach Alter, Rotes Kreuz

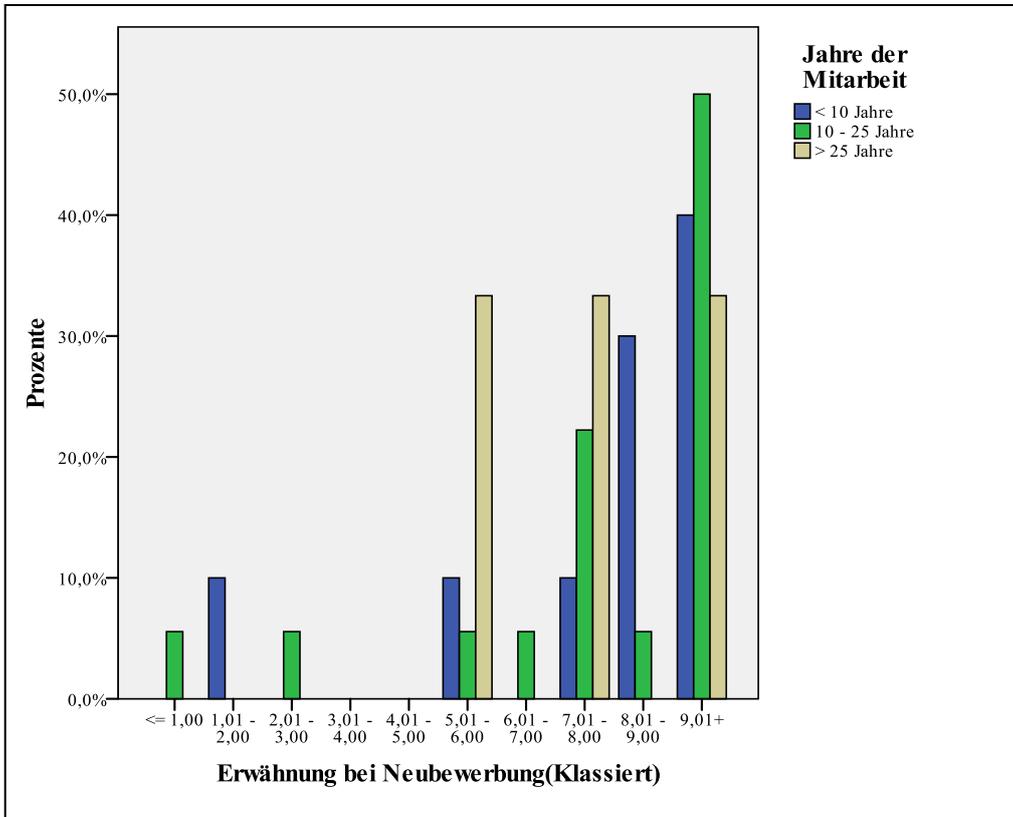


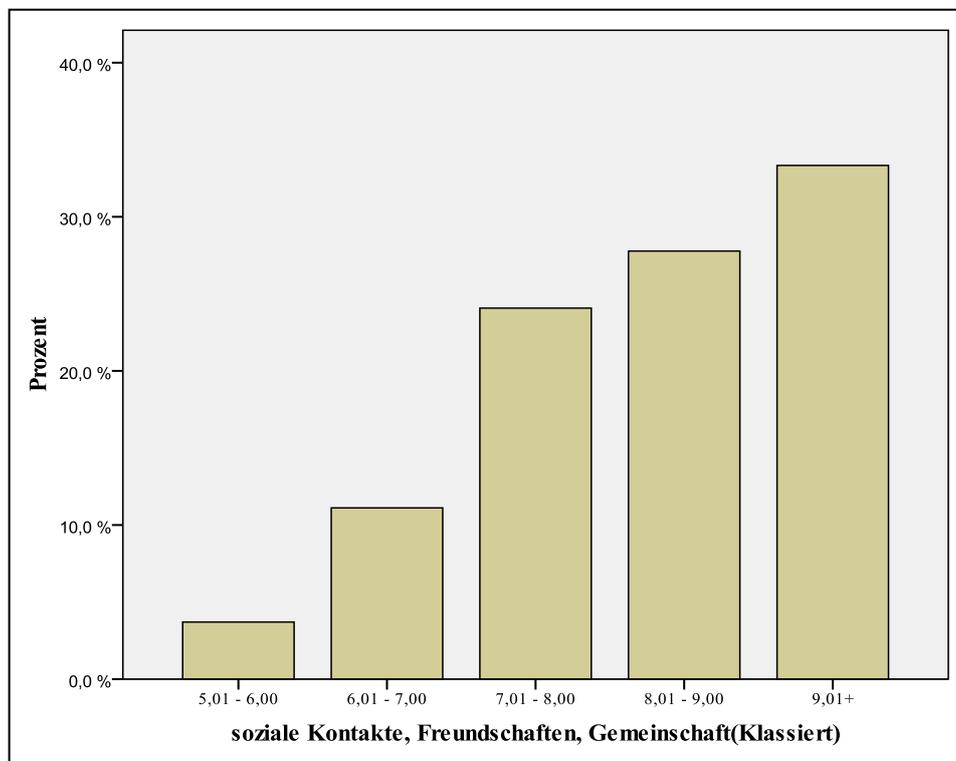
Abbildung 66: Erwähnung bei Neubewerbung nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, haben 90,4 % der Befragten die Erfahrung gemacht, dass es sich förderlich auswirkt, wenn sie sich um einen neuen Arbeitsplatz bewerben, aktiv zu erwähnen, Mitarbeiter im Roten Kreuz zu sein. Nur 9,6 % der Befragten haben diese Erfahrung nicht gemacht. Offizier zu sein, wirkt sich bei dieser Frage signifikant positiv aus.

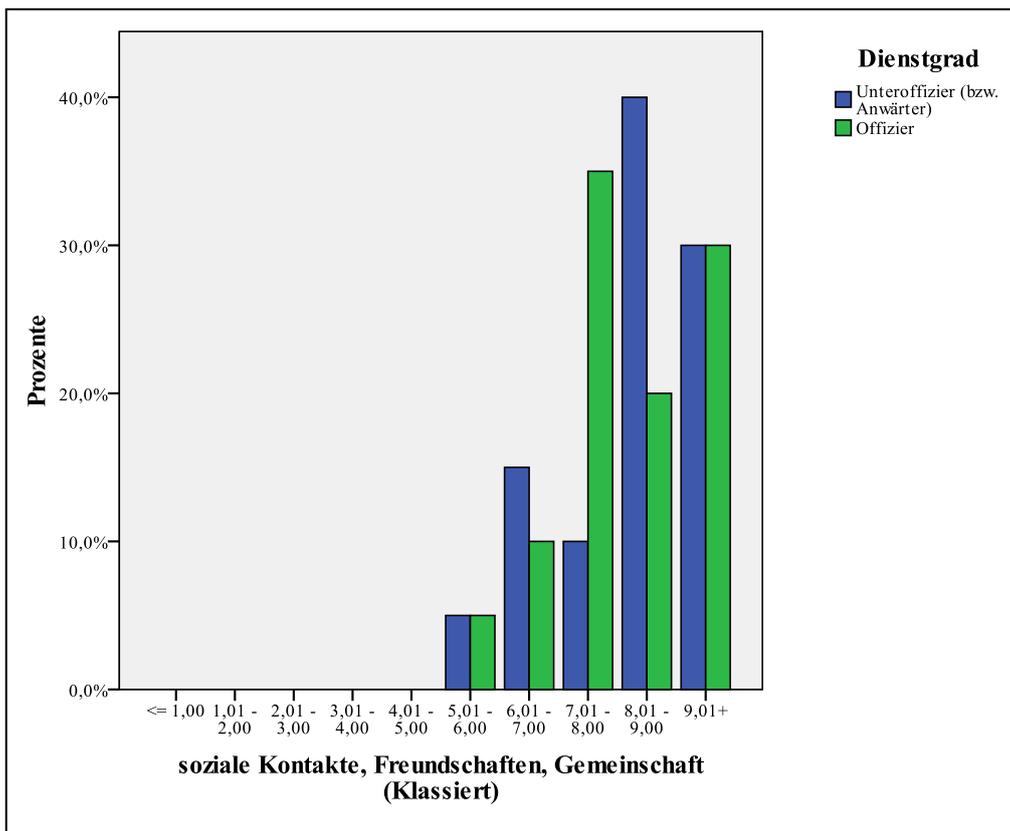
### 11.3.9 Die Auswirkungen auf soziale Kontakte (Neunte Frage)

**Tabelle 32: Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft, Rotes Kreuz**

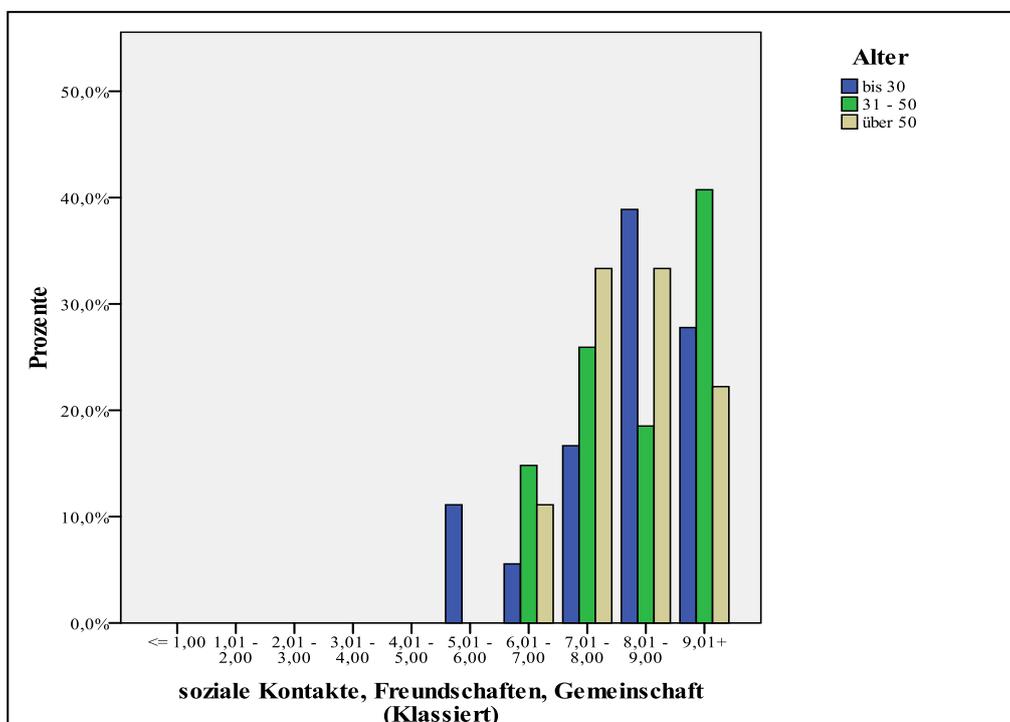
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	5,01 - 6,00	2	3,6	3,7	3,7
	6,01 - 7,00	6	10,7	11,1	14,8
	7,01 - 8,00	13	23,2	24,1	38,9
	8,01 - 9,00	15	26,8	27,8	66,7
	9,01+	18	32,1	33,3	100,0
	Gesamt	54	96,4	100,0	
Fehlend	System	2	3,6		
Gesamt		56	100,0		



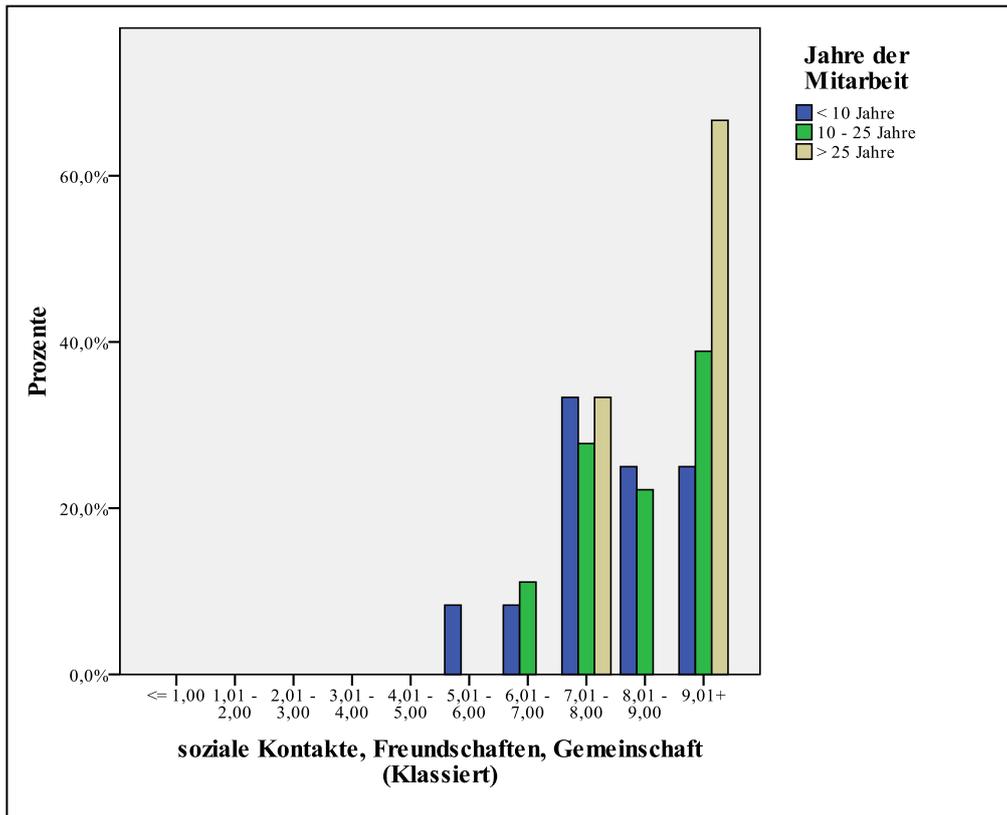
**Abbildung 67:** Häufigkeiten soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft, Rotes Kreuz



**Abbildung 68:** Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Dienstgrad, Rotes Kreuz



**Abbildung 69:** Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Alter, Rotes Kreuz



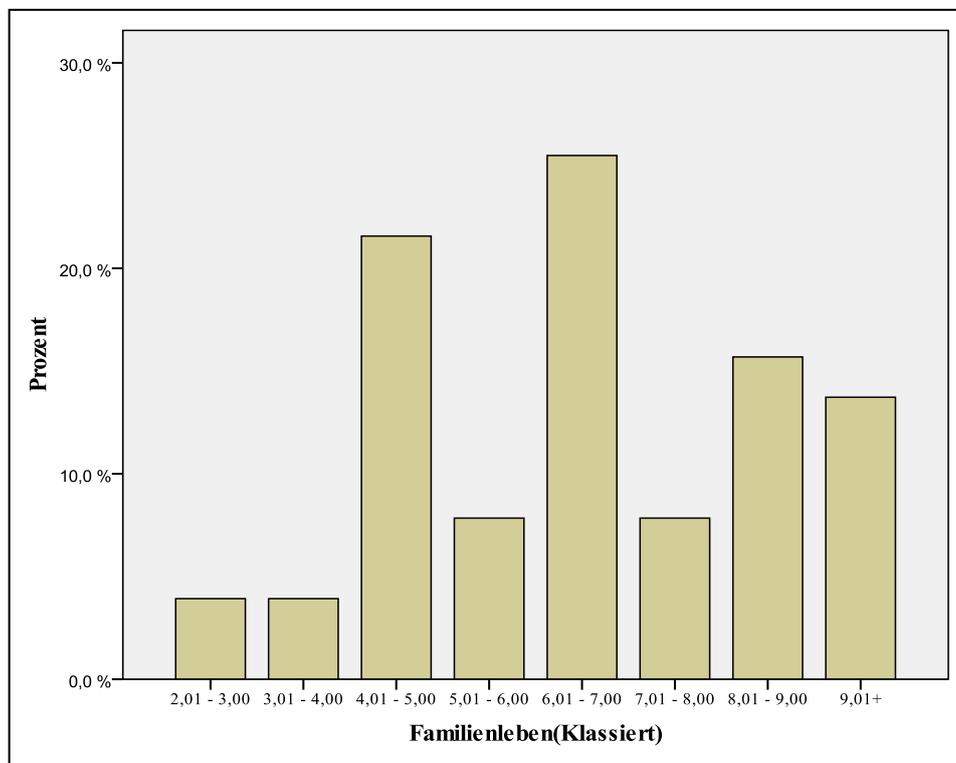
**Abbildung 70:** Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, hat sich bei allen (100 %) der Befragten die Mitarbeit im Rotes Kreuz sehr förderlich auf ihre sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft ausgewirkt.

### 11.3.10 Auswirkungen auf das Familienleben (Zehnte Frage)

**Tabelle 33: Familienleben, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2,01 - 3,00	2	3,6	3,9	3,9
	3,01 - 4,00	2	3,6	3,9	7,8
	4,01 - 5,00	11	19,6	21,6	29,4
	5,01 - 6,00	4	7,1	7,8	37,3
	6,01 - 7,00	13	23,2	25,5	62,7
	7,01 - 8,00	4	7,1	7,8	70,6
	8,01 - 9,00	8	14,3	15,7	86,3
	9,01+	7	12,5	13,7	100,0
	Gesamt	51	91,1	100,0	
Fehlend	System	5	8,9		
Gesamt		56	100,0		



**Abbildung 71: Häufigkeiten Familienleben, Rotes Kreuz**

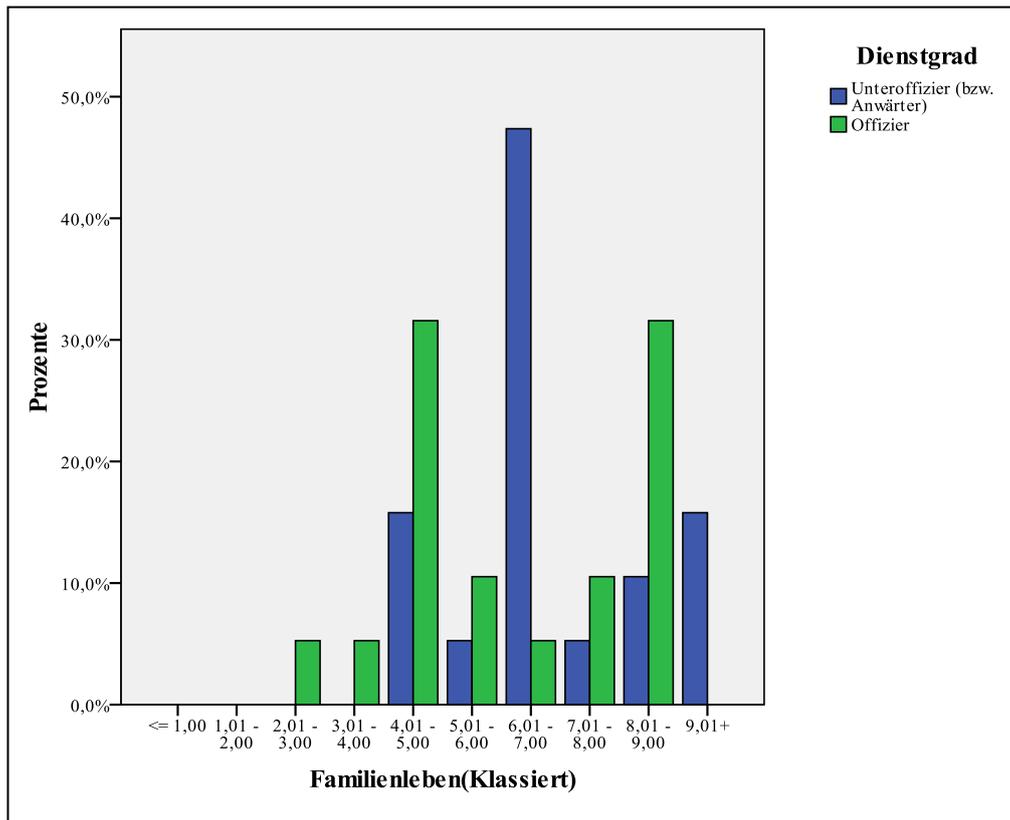


Abbildung 72: Familienleben nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

Tabelle 34: Chi-Quadrat-Test „Familienleben“ und „Dienstgrad“, Rotes Kreuz

			Monte-Carlo-Signifikanz (2-seitig)			Monte-Carlo-Signifikanz (1-seitig)		
			Signifikanz	99%-Konfidenzintervall		Signifikanz	99%-Konfidenzintervall	
	Wert	df		Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Untergrenze		Obergrenze	Untergrenze
Chi-Quadrat nach Pearson	15,067 <sup>a</sup>	7	,035	,011 <sup>b</sup>	,008	,014		

a. 14 Zellen (87,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,50.

b. Basierend auf 10000 Stichprobentabellen mit dem Startwert 846668601.

c. Die standardisierte Statistik ist -1,231.

Der p-Wert beträgt laut Monte-Carlo-Signifikanz 0,01, das ist kleiner als 0,05. Daher gilt der Zusammenhang zwischen den Variablen „Dienstgrad“ und „Familienleben“ als statistisch unterstützt.

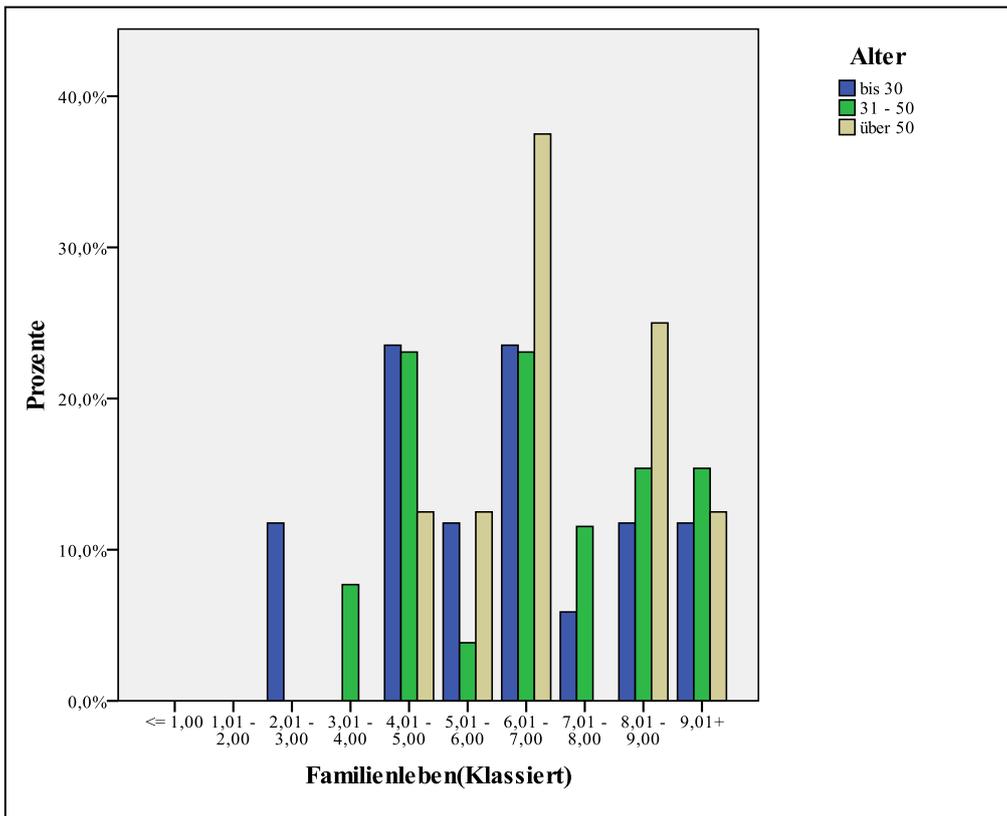


Abbildung 73: Familienleben nach Alter, Rotes Kreuz

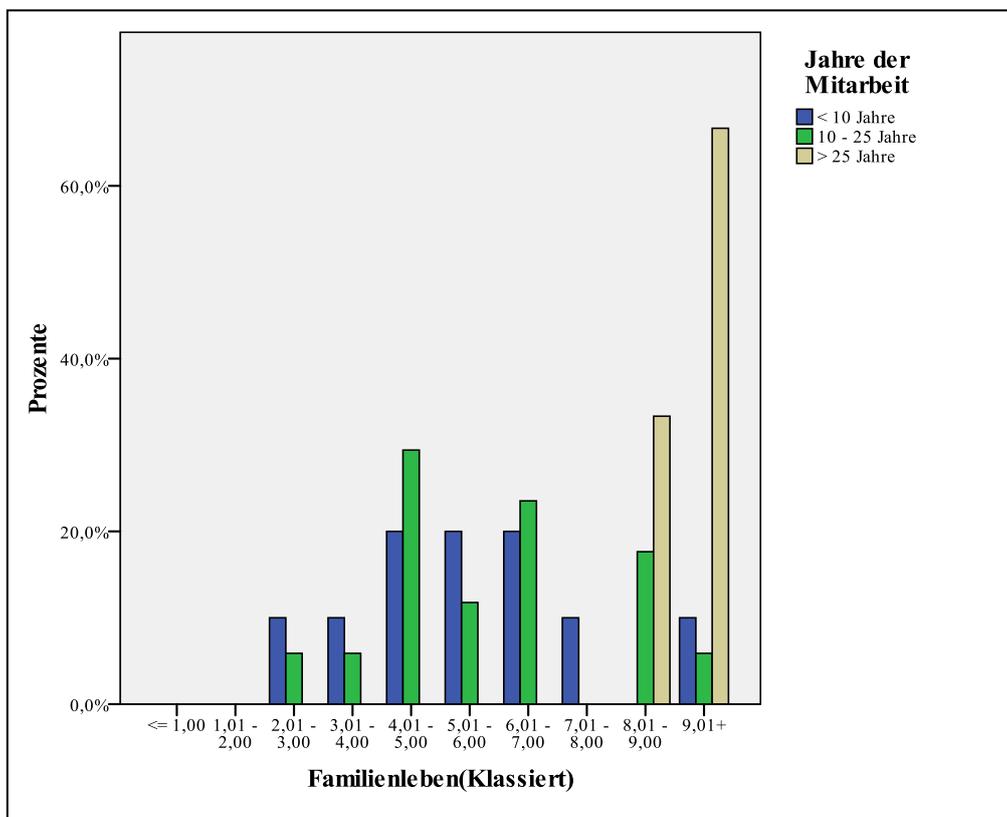


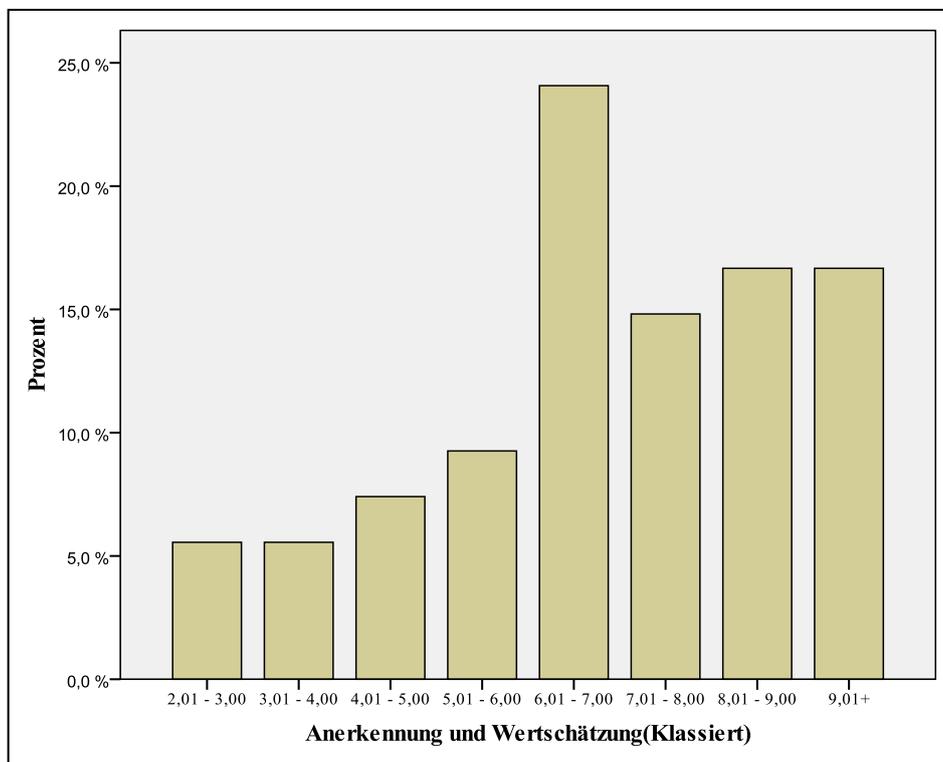
Abbildung 74: Familienleben nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, hat sich bei 70,6 % der Befragten die Mitarbeit im Roten Kreuz sehr förderlich auf ihre Familienleben ausgewirkt. 29,4 % der Befragten gaben negative Erfahrungen an. Der Zusammenhang zwischen den Variablen „Dienstgrad“ und „Familienleben“ ist statistisch signifikant unterstützt.

### 11.3.11 Anerkennung und Wertschätzung (Elfte Frage)

**Tabelle 35: Anerkennung und Wertschätzung, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2,01 - 3,00	3	5,4	5,6	5,6
	3,01 - 4,00	3	5,4	5,6	11,1
	4,01 - 5,00	4	7,1	7,4	18,5
	5,01 - 6,00	5	8,9	9,3	27,8
	6,01 - 7,00	13	23,2	24,1	51,9
	7,01 - 8,00	8	14,3	14,8	66,7
	8,01 - 9,00	9	16,1	16,7	83,3
	9,01+	9	16,1	16,7	100,0
	Gesamt	54	96,4	100,0	
Fehlend	System	2	3,6		
Gesamt		56	100,0		



**Abbildung 75: Häufigkeiten Anerkennung und Wertschätzung, Rotes Kreuz**

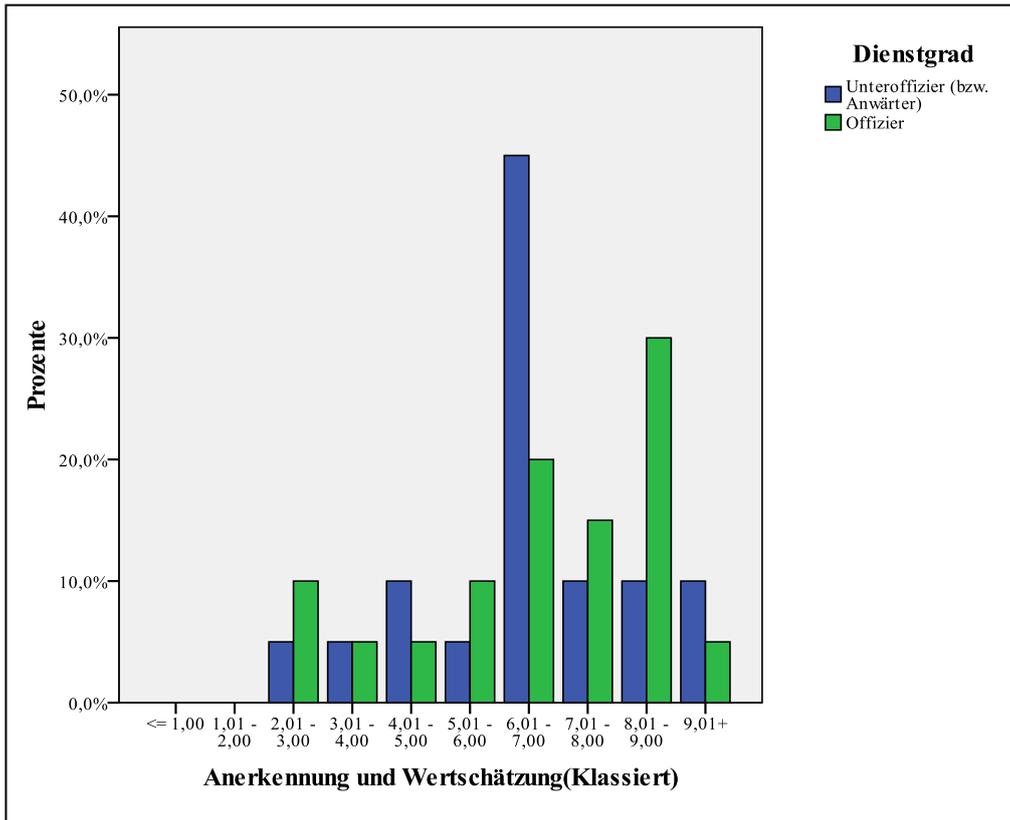


Abbildung 76: Anerkennung und Wertschätzung nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

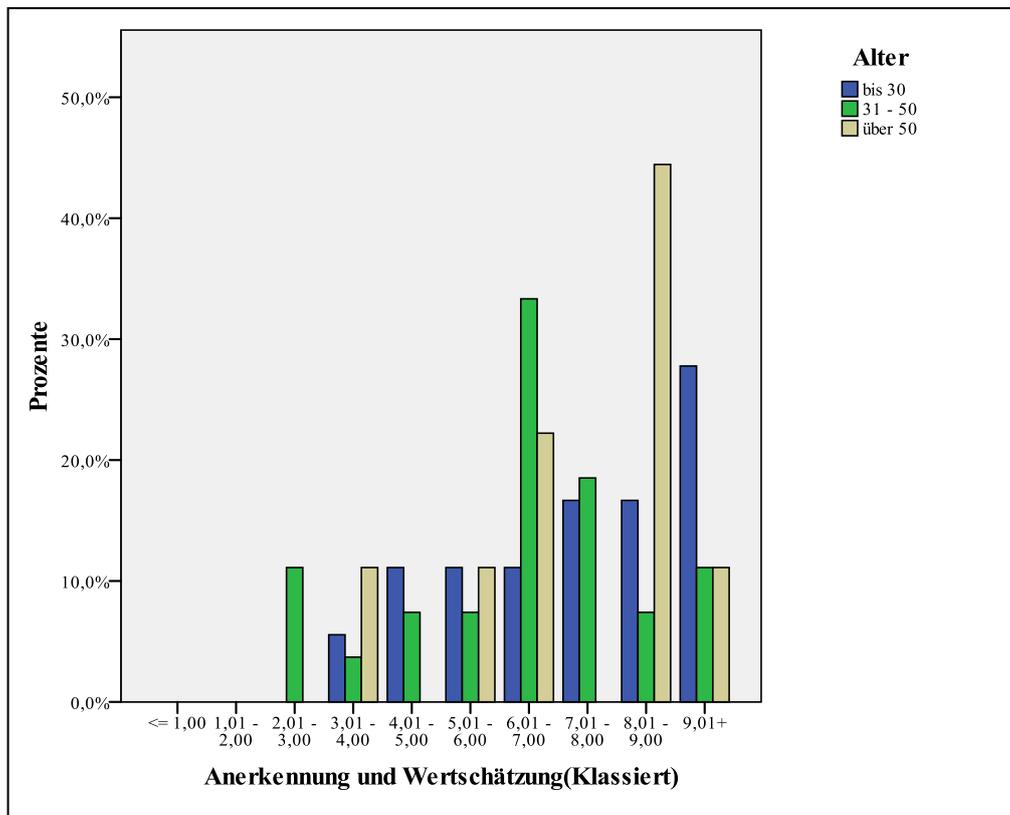
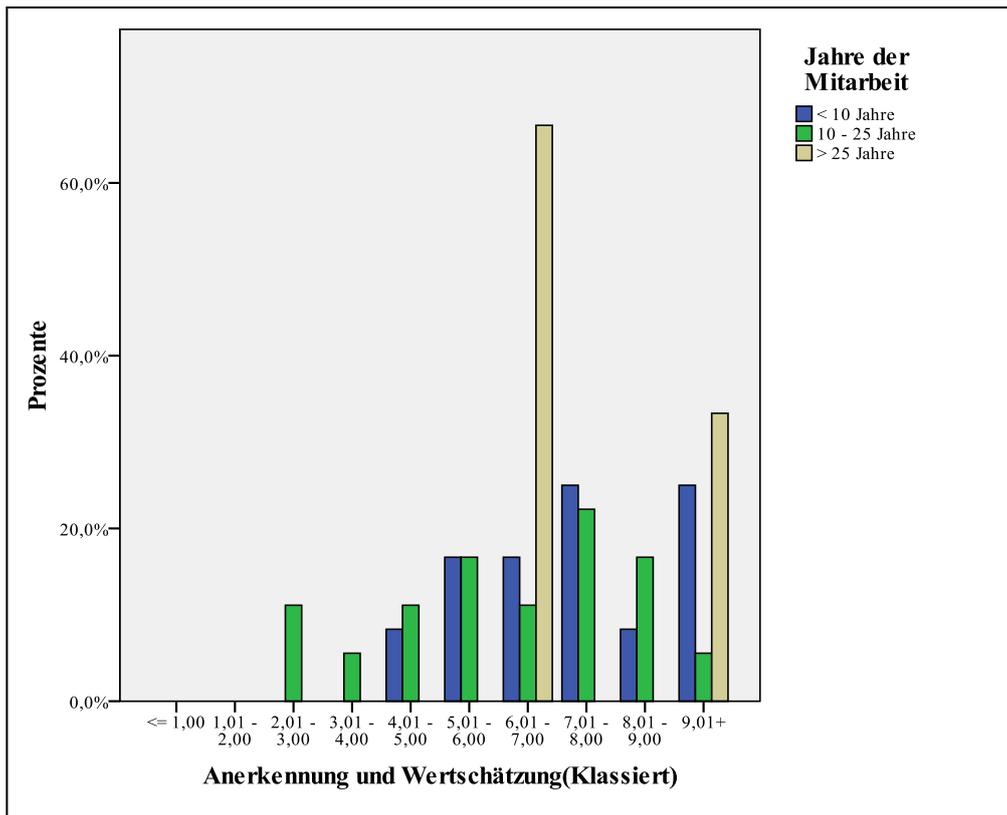


Abbildung 77: Anerkennung und Wertschätzung nach Alter, Rotes Kreuz



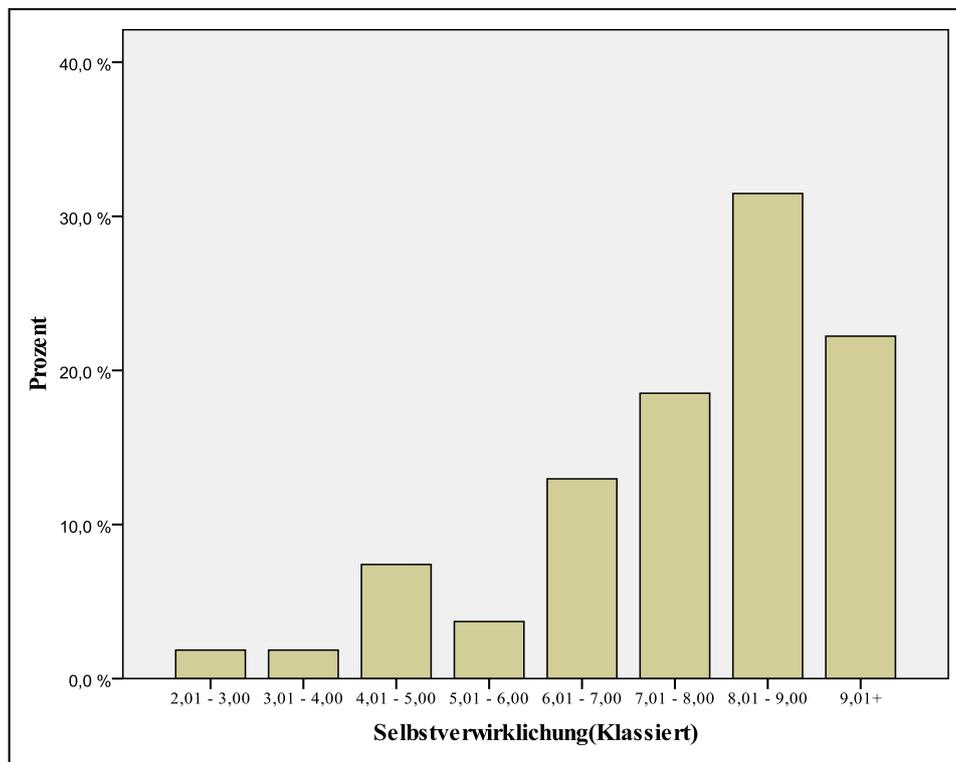
**Abbildung 78:** Anerkennung und Wertschätzung nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, erfahren 81,5 % der Befragten für ihre Mitarbeit im Roten Kreuz häufig Anerkennung und Wertschätzung. Nur 18,5 % der Befragten gaben an, diese Erfahrung nicht gemacht zu haben.

### 11.3.12 Selbstverwirklichung (Zwölfte Frage)

**Tabelle 36: Selbstverwirklichung, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2,01 - 3,00	1	1,8	1,9	1,9
	3,01 - 4,00	1	1,8	1,9	3,7
	4,01 - 5,00	4	7,1	7,4	11,1
	5,01 - 6,00	2	3,6	3,7	14,8
	6,01 - 7,00	7	12,5	13,0	27,8
	7,01 - 8,00	10	17,9	18,5	46,3
	8,01 - 9,00	17	30,4	31,5	77,8
	9,01+	12	21,4	22,2	100,0
	Gesamt	54	96,4	100,0	
Fehlend	System	2	3,6		
Gesamt		56	100,0		



**Abbildung 79: Häufigkeiten Selbstverwirklichung, Rotes Kreuz**

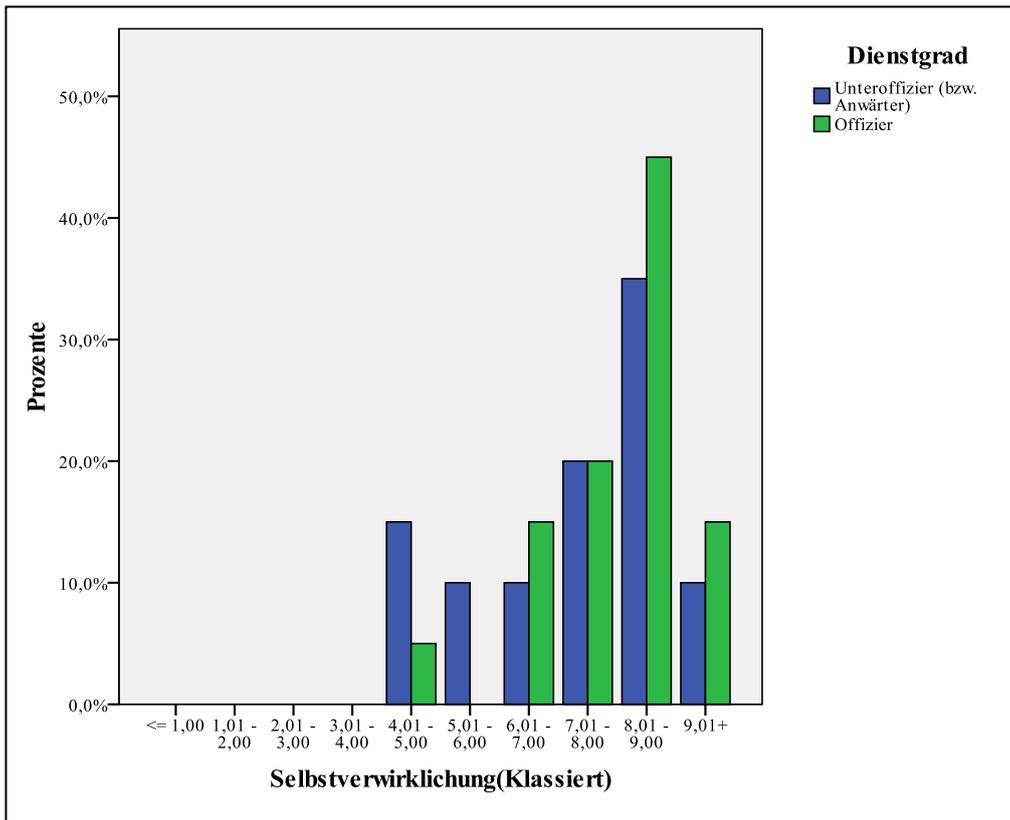


Abbildung 80: Selbstverwirklichung nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

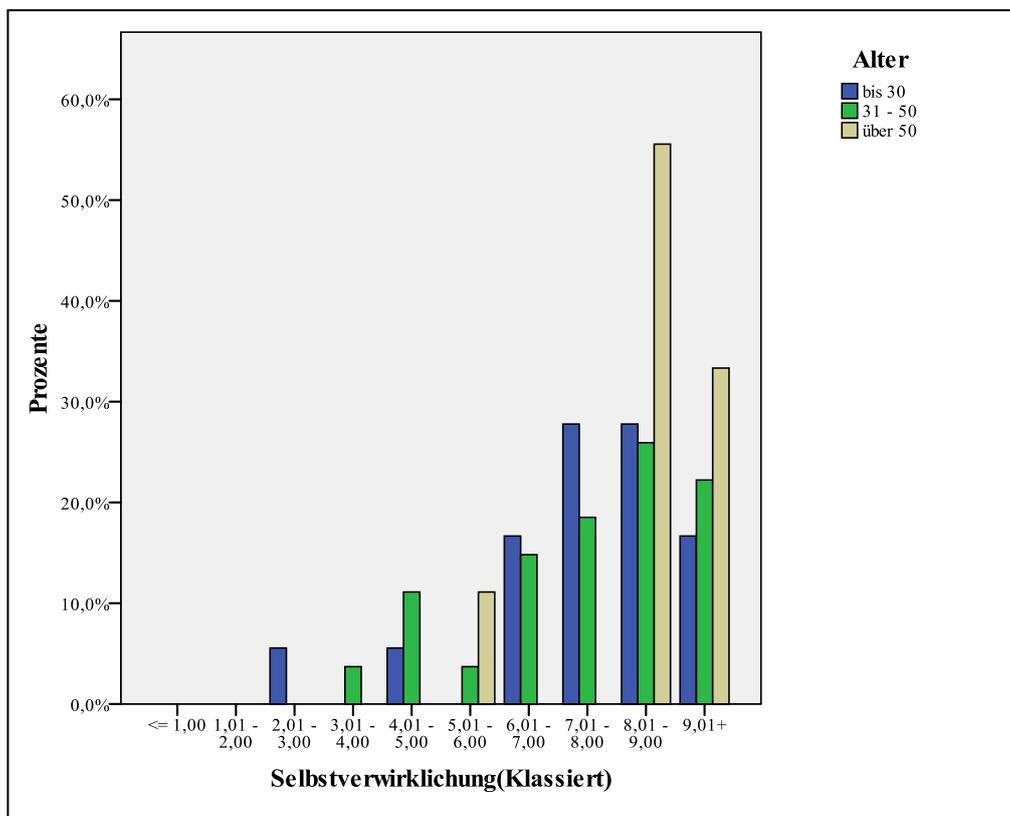
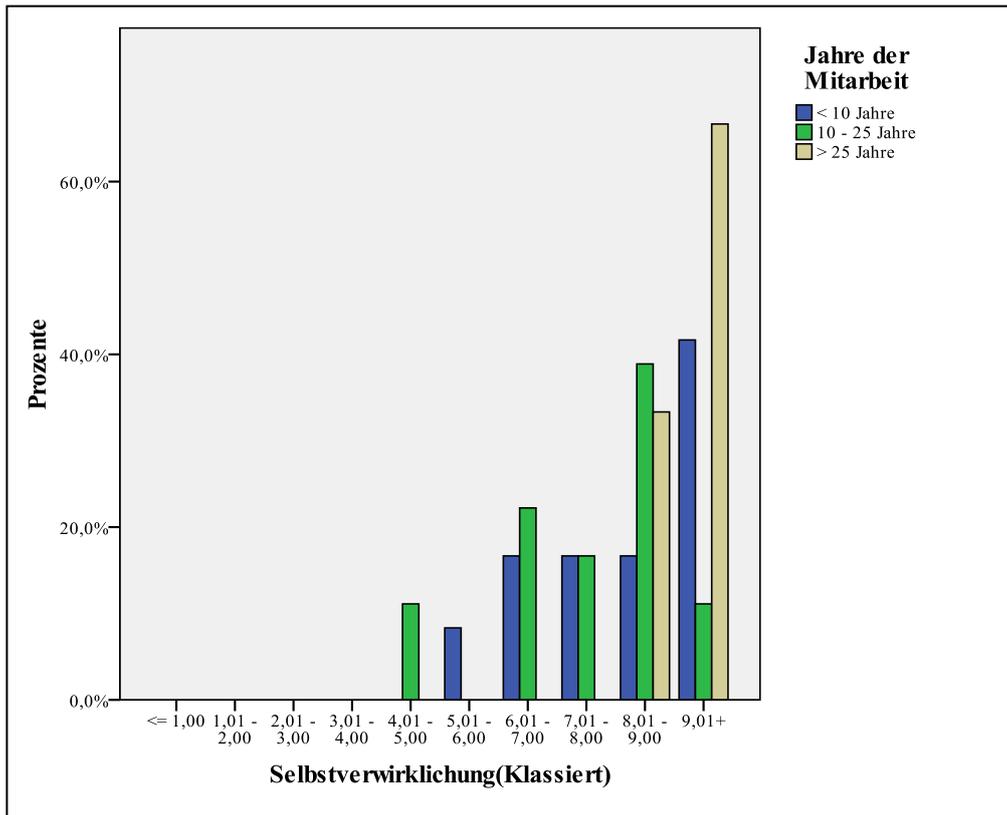


Abbildung 81: Selbstverwirklichung nach Alter, Rotes Kreuz



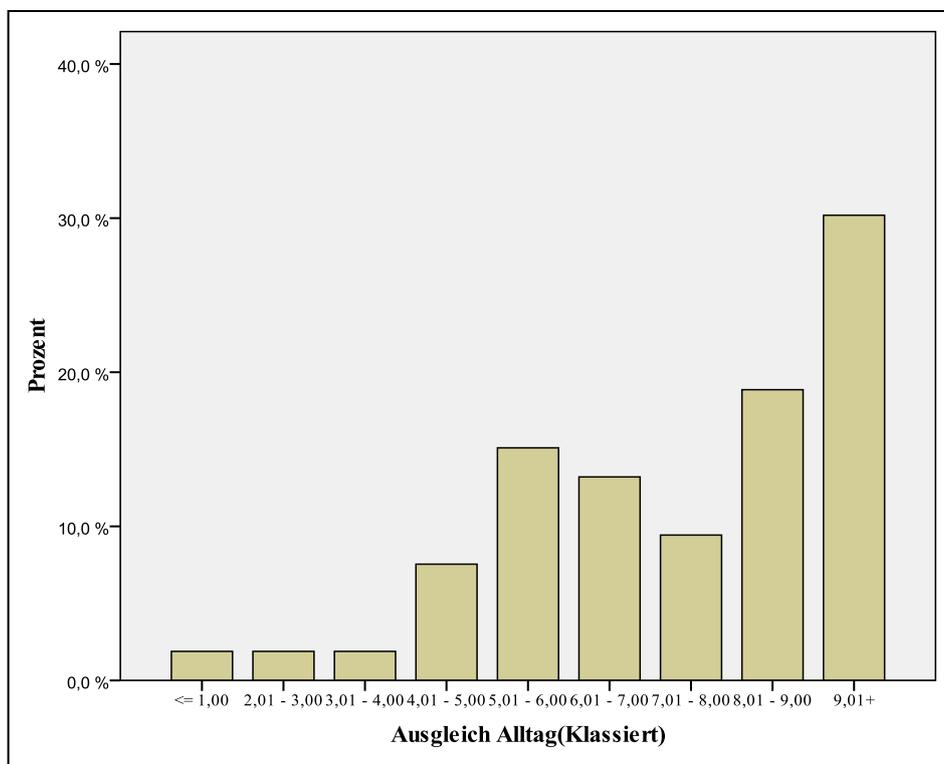
**Abbildung 82:** Selbstverwirklichung nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, hat sich bei 88,9 % der Befragten die Mitarbeit im Roten Kreuz als sehr förderlich für ihre Selbstverwirklichung gezeigt. Nur 11,1 % der Befragten gaben an, diese Erfahrung nicht gemacht zu haben. Höheres Lebens- oder Dienstalter oder Dienstgrad wirkt sich bei dieser Frage positiv aus.

### 11.3.13 Ausgleich für Belastungen (Dreizehnte Frage)

**Tabelle 37: Ausgleich Alltag, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	<= 1,00	1	1,8	1,9	1,9
	2,01 - 3,00	1	1,8	1,9	3,8
	3,01 - 4,00	1	1,8	1,9	5,7
	4,01 - 5,00	4	7,1	7,5	13,2
	5,01 - 6,00	8	14,3	15,1	28,3
	6,01 - 7,00	7	12,5	13,2	41,5
	7,01 - 8,00	5	8,9	9,4	50,9
	8,01 - 9,00	10	17,9	18,9	69,8
	9,01+	16	28,6	30,2	100,0
	Gesamt	53	94,6	100,0	
Fehlend	System	3	5,4		
Gesamt		56	100,0		



**Abbildung 83: Häufigkeiten Ausgleich Alltag, Rotes Kreuz**

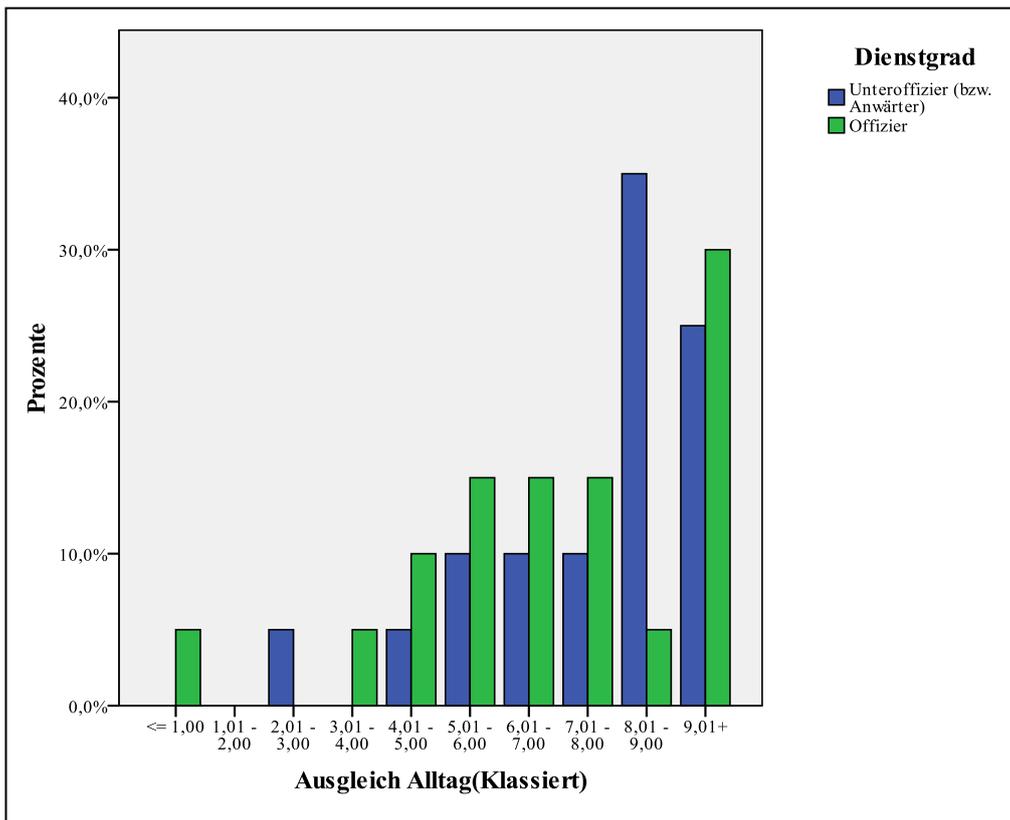


Abbildung 84: Ausgleich Alltag nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

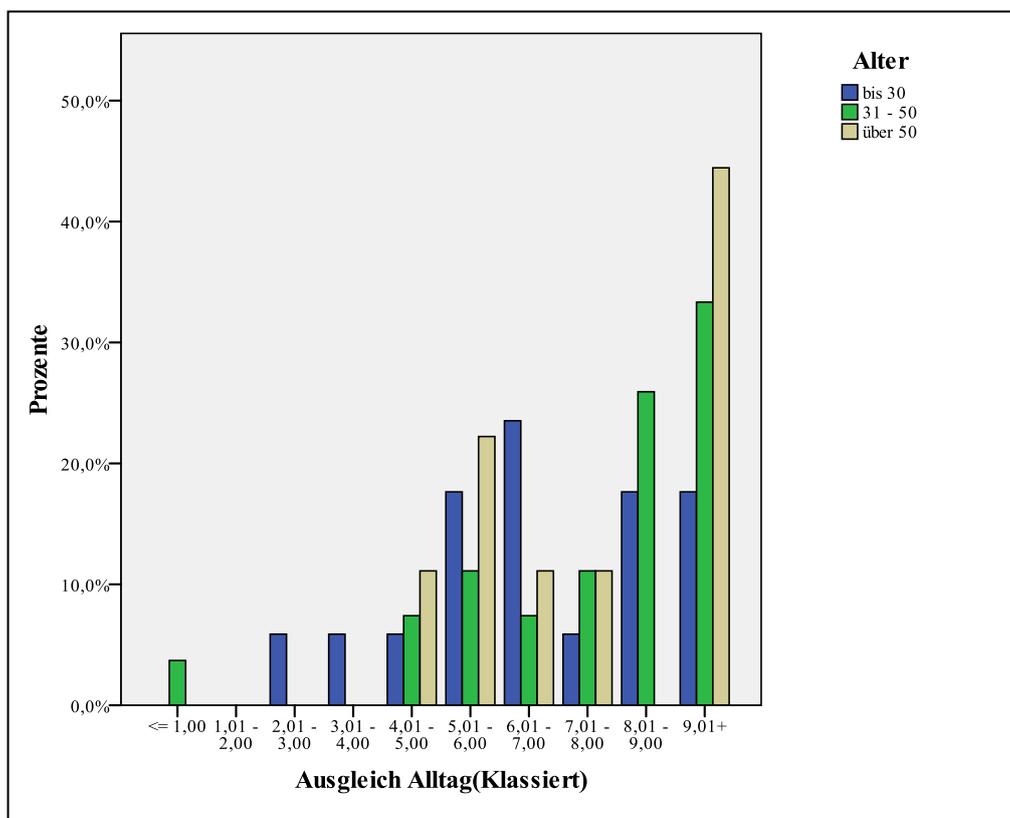
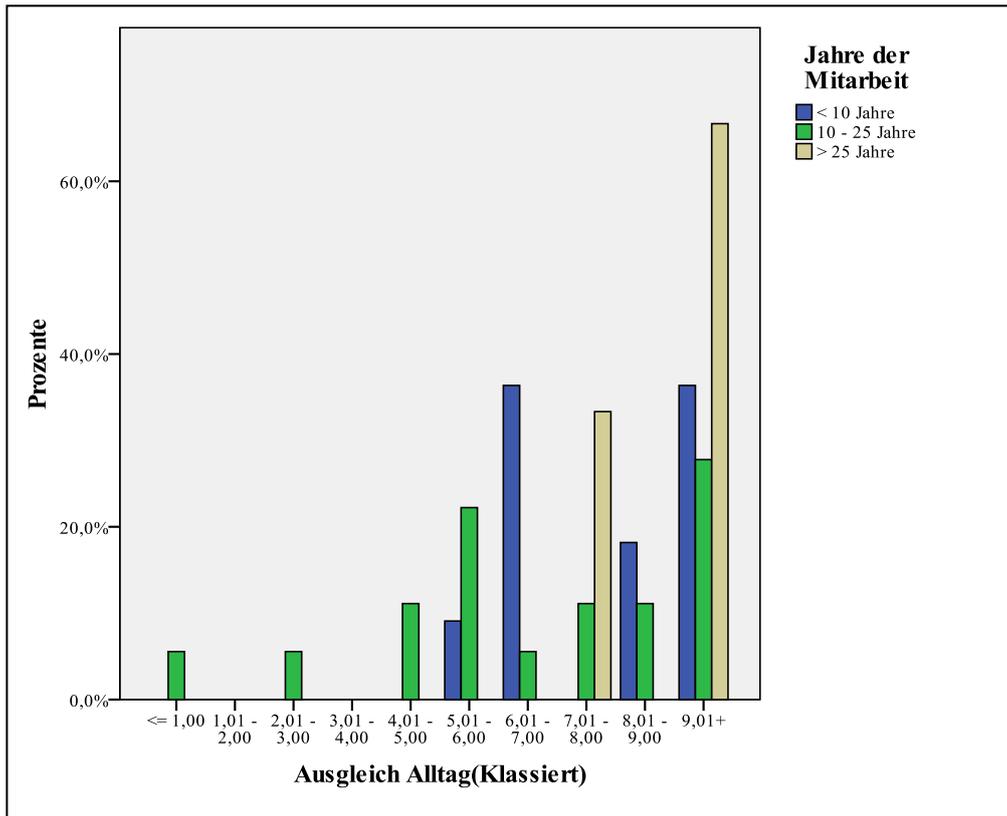


Abbildung 85: Ausgleich Alltag nach Alter, Rotes Kreuz



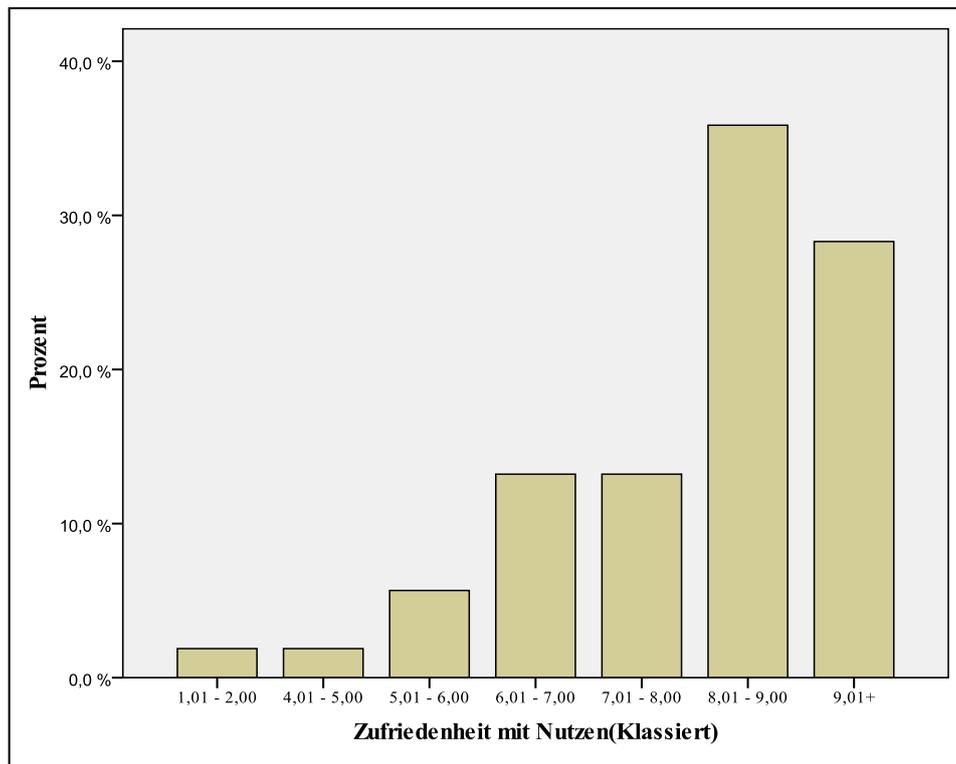
**Abbildung 86:** Ausgleich Alltag nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, hat sich bei 86,8 % der Befragten die Mitarbeit im Roten Kreuz häufig als Ausgleich für andere Belastungen des Alltags erwiesen. 13,2 % der Befragten gaben an, diese Erfahrung nicht gemacht zu haben.

### 11.3.14 Gesamtnutzen (Vierzehnte Frage)

**Tabelle 38: Zufriedenheit mit Nutzen, Rotes Kreuz**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1,01 - 2,00	1	1,8	1,9	1,9
	4,01 - 5,00	1	1,8	1,9	3,8
	5,01 - 6,00	3	5,4	5,7	9,4
	6,01 - 7,00	7	12,5	13,2	22,6
	7,01 - 8,00	7	12,5	13,2	35,8
	8,01 - 9,00	19	33,9	35,8	71,7
	9,01+	15	26,8	28,3	100,0
	Gesamt	53	94,6	100,0	
Fehlend	System	3	5,4		
Gesamt		56	100,0		



**Abbildung 87: Häufigkeiten Zufriedenheit mit Nutzen, Rotes Kreuz**

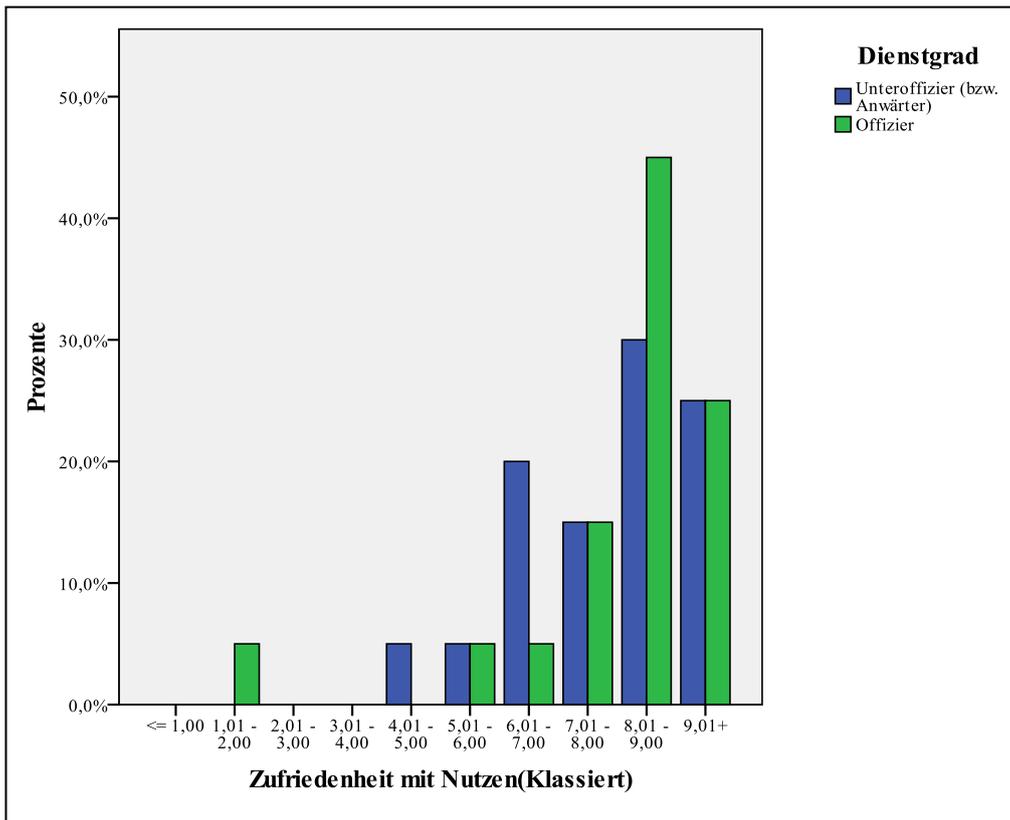


Abbildung 88: Zufriedenheit mit Nutzen nach Dienstgrad, Rotes Kreuz

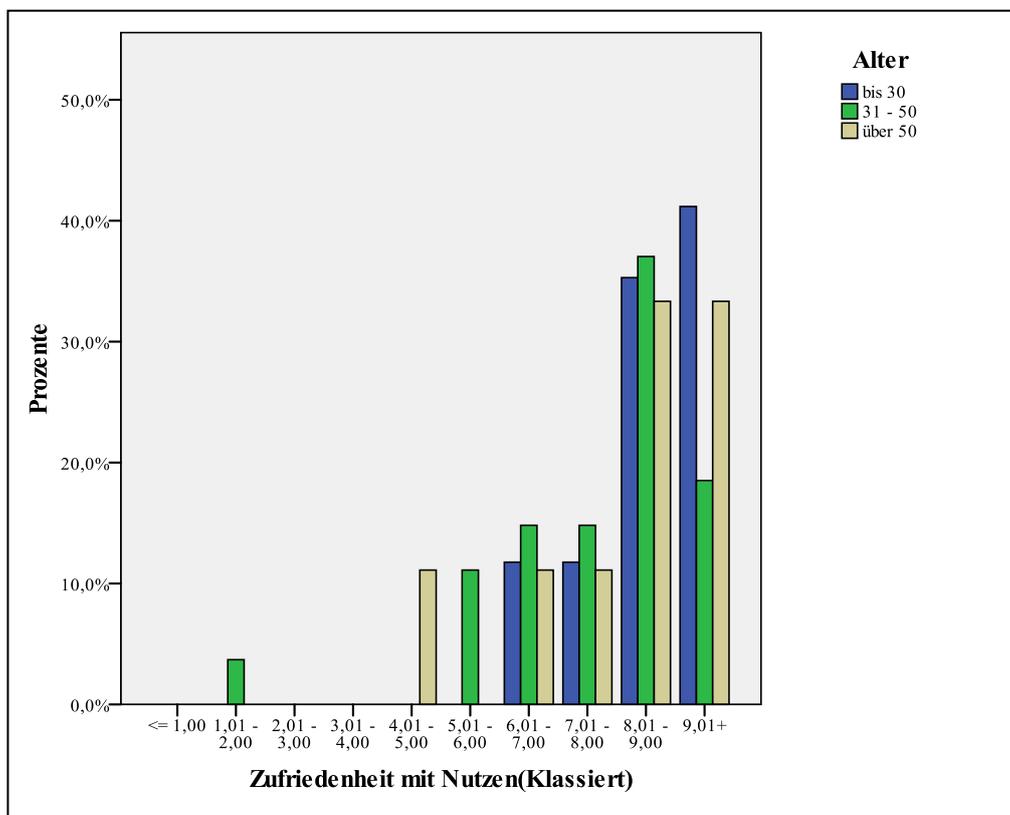
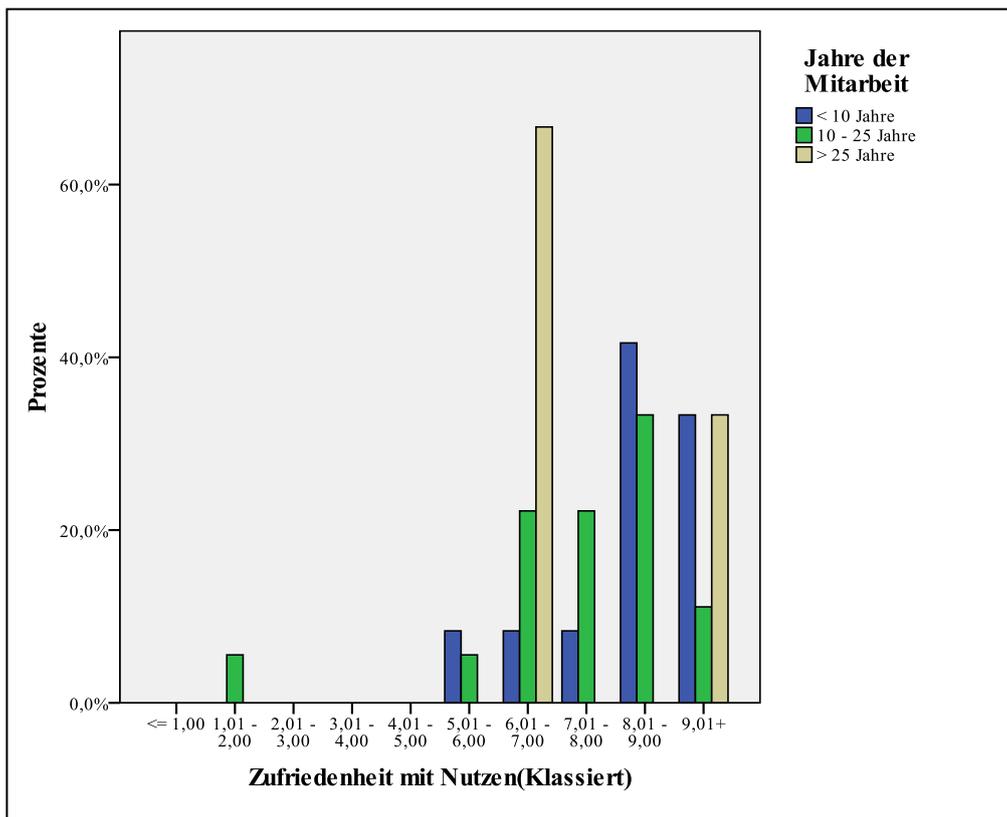


Abbildung 89: Zufriedenheit mit Nutzen nach Alter, Rotes Kreuz

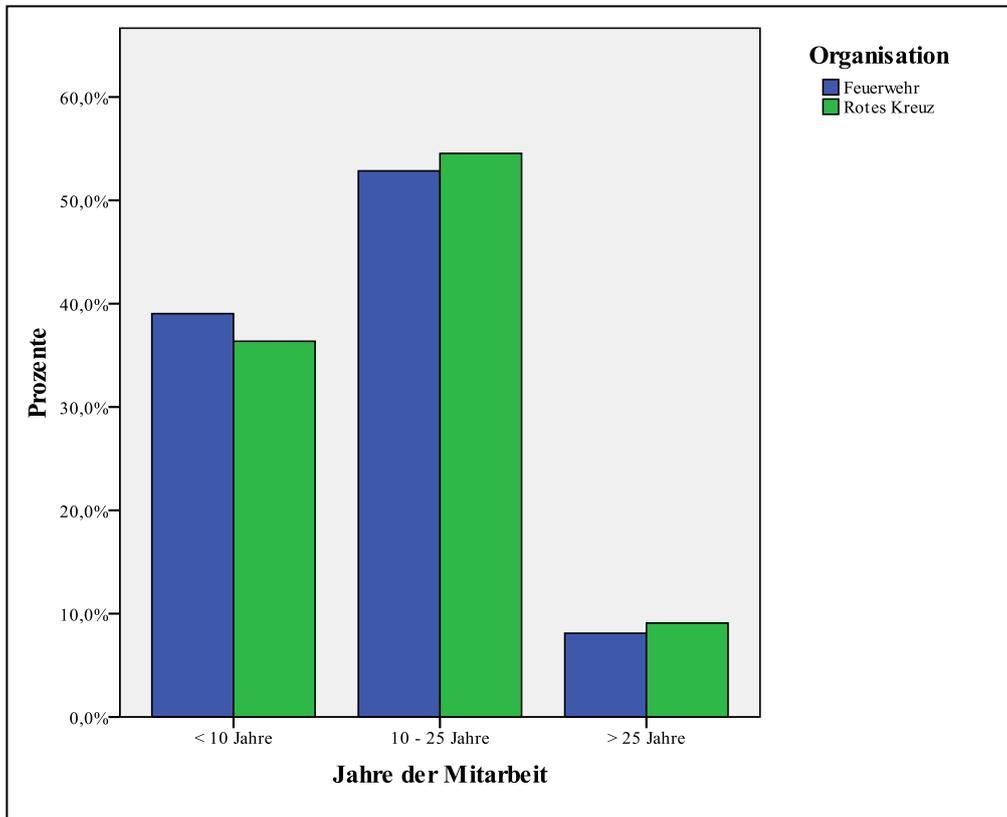


**Abbildung 90:** Zufriedenheit mit Nutzen nach Jahren der Mitarbeit, Rotes Kreuz

Über alle Altersklassen, Dienstalter und Dienstgrade hinweg, sind 96,2 % der Befragten mit dem Nutzen der ihnen durch ihre Mitarbeit im Roten Kreuz erwächst sehr zufrieden. Nur 3,8 % der Befragten gaben an, mit dem Nutzen der ihnen durch ihre Mitarbeit im Roten Kreuz erwächst, nicht zufrieden zu sein.

## 11.4 Vergleich der Ergebnisse von Freiwilliger Feuerwehr und Rotem Kreuz

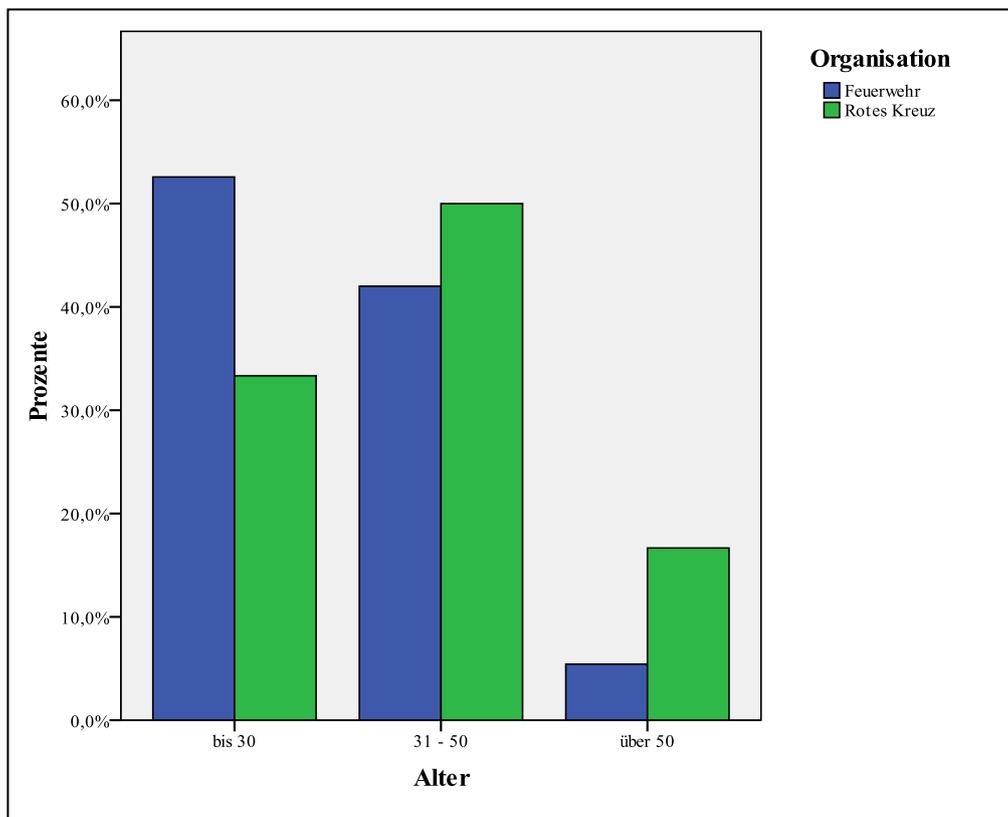
### 11.4.1 Dauer der Mitarbeit (Erste Frage)



**Abbildung 91:** Jahre der Mitarbeit nach Organisation, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Die Mitarbeitsdauer und -verteilung nach Altersgruppen der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung war sehr ähnlich. Es ist für die Gültigkeit des Vergleichs zwischen den Antworten der Mitarbeiter von Feuerwehr und Rotem Kreuz unterstützend, dass annähernd gleich lang in den jeweiligen Organisationen Tätige befragt wurden.

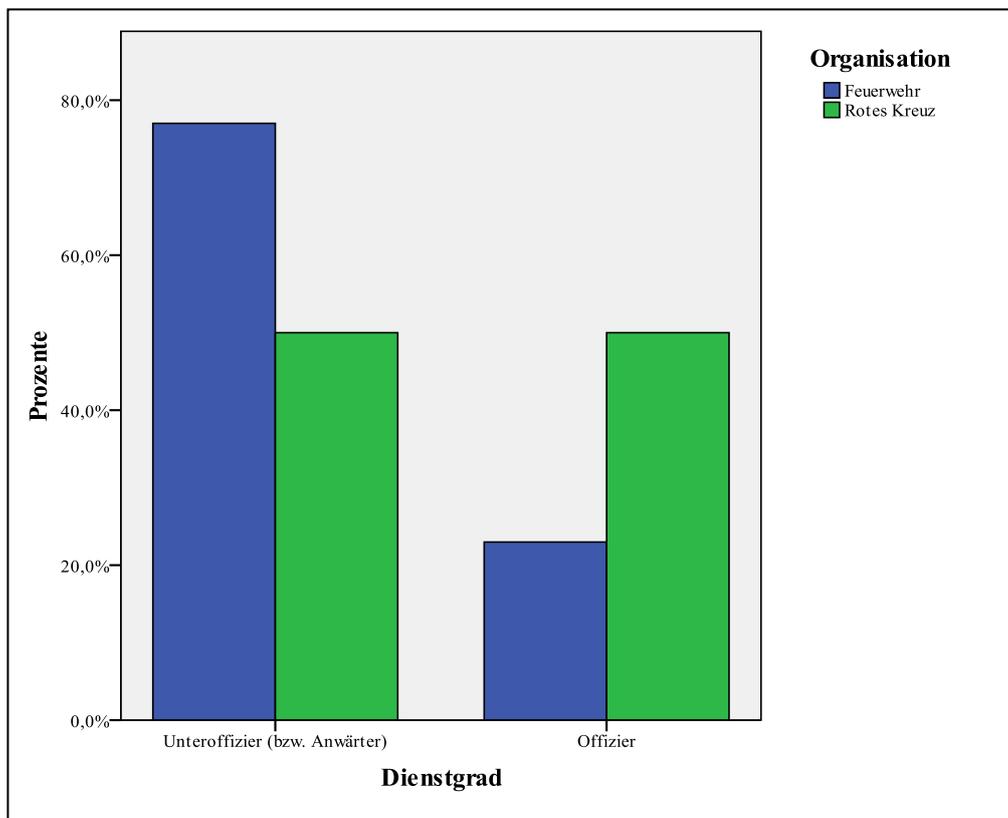
## 11.4.2 Lebensalter (Zweite Frage)



**Abbildung 92:** Alter nach Organisation, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Es zeigt sich bei der Frage nach dem Lebensalter, dass die Mitarbeiter der Feuerwehr jünger sind, als die Mitarbeiter des Roten Kreuzes. Da die Freiwilligen Mitarbeiter in beiden Organisationen annähernd gleich lange tätig sind (siehe Abbildung 91), kann das nur am früheren Eintrittsalter der Feuerwehrmitarbeiter liegen.

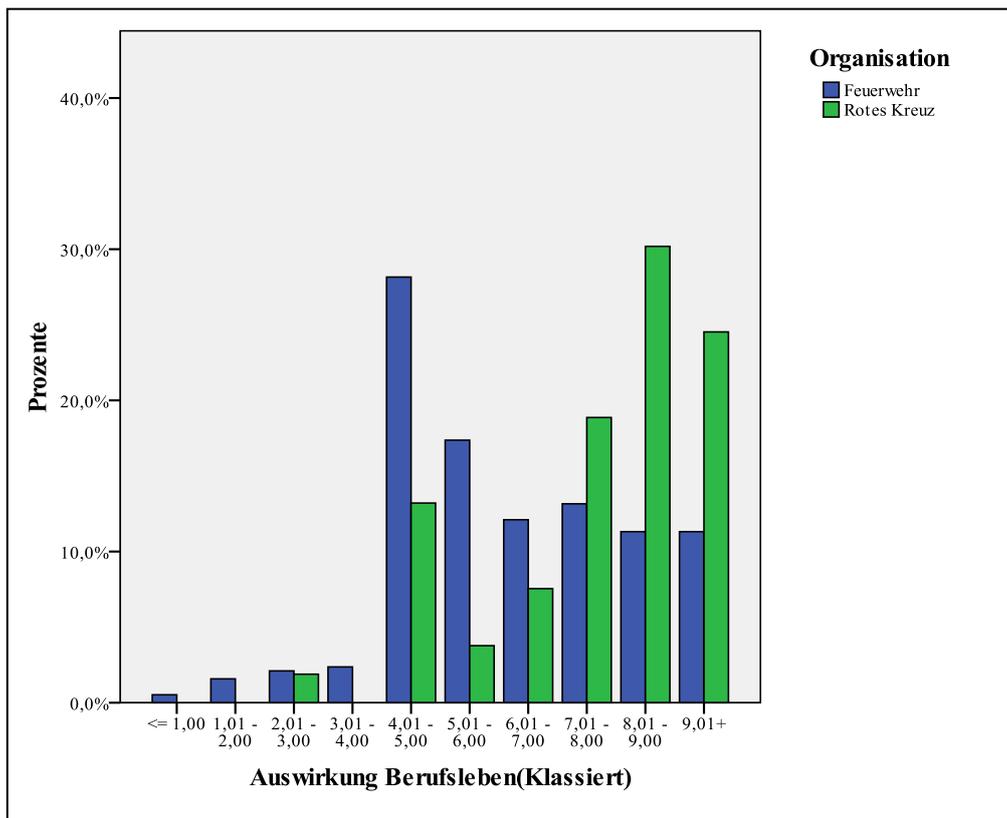
### 11.4.3 Dienstgrad (Dritte Frage)



**Abbildung 93:** Dienstgrad nach Organisation, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Unter den befragten Mitarbeitern des Roten Kreuzes waren unter den Befragten gleich viele Offiziere wie Unteroffiziere, bei denen der Feuerwehr waren drei Viertel Unteroffiziere und ein Viertel Offiziere.

#### 11.4.4 Auswirkung Berufsleben (Vierte Frage)



**Abbildung 94:** Auswirkung Berufsleben nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Die Mitarbeiter des Roten Kreuzes sehen die Auswirkungen im Berufsleben zu 81,1 % positiv, während die Mitarbeiter der Feuerwehr es nur zu 65,3 % positiv bewerten.

### 11.4.5 Einsetzbarkeit des im Ehrenamt erworbenen Wissens (Fünfte Frage)

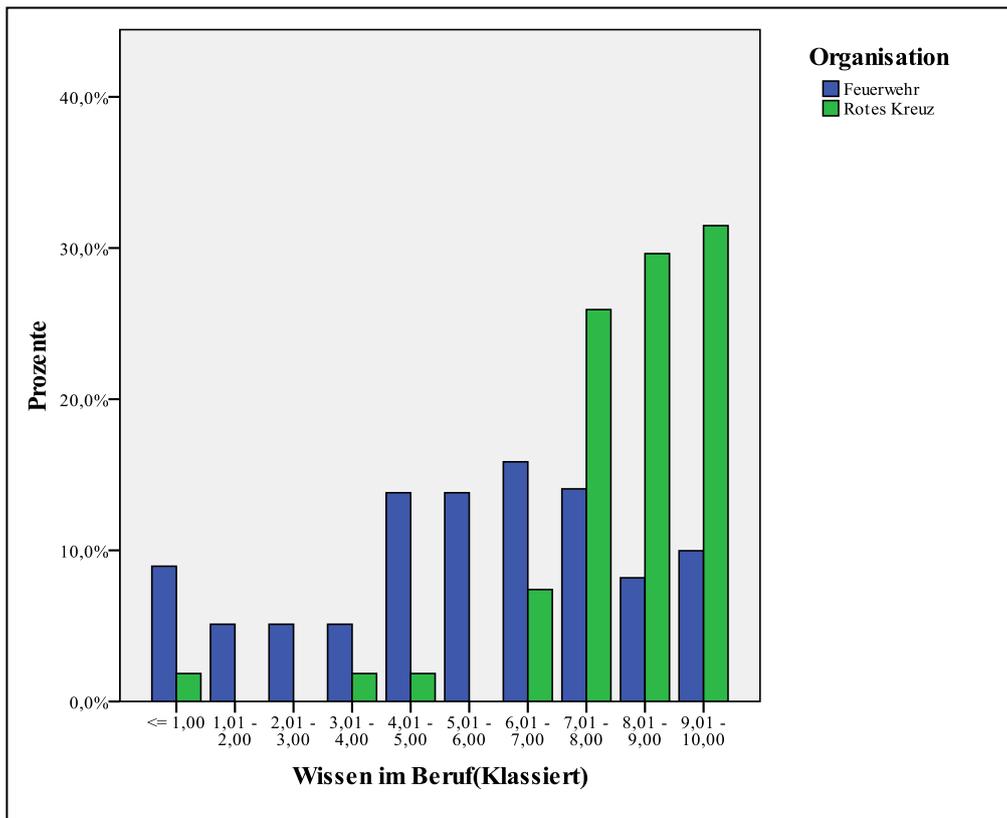


Abbildung 95: Wissen im Beruf nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Die Mitarbeiter des Roten Kreuzes sehen die Möglichkeit, das im Ehrenamt erworbene Wissen im Berufsleben einzusetzen, zu 94,4 % positiv, während die Mitarbeiter der Feuerwehr es nur zu 61,9 % positiv bewerten.

### 11.4.6 Einsetzbarkeit der im Ehrenamt erworbenen Fertigkeiten (Sechste Frage)

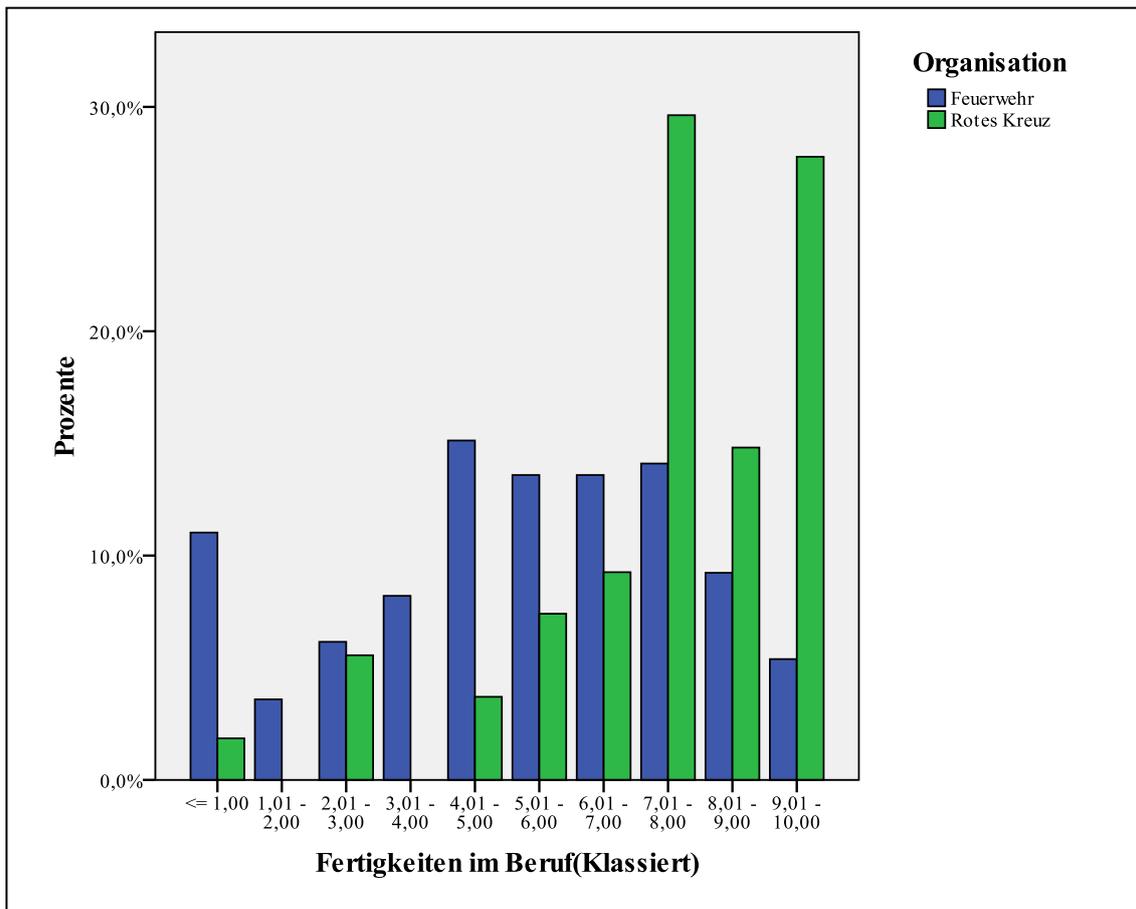


Abbildung 96: Fertigkeiten im Beruf nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Tabelle 39: T-Test „Fertigkeiten im Beruf“, Feuerwehr und Rotes Kreuz

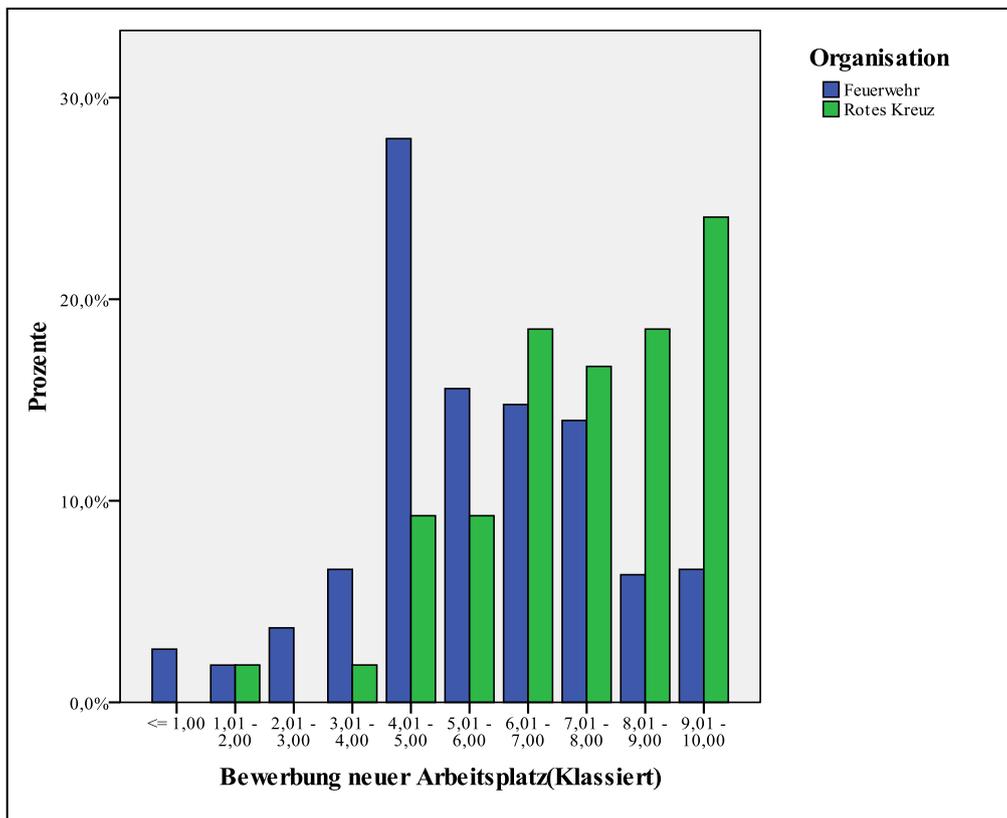
Test bei unabhängigen Stichproben										
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
									95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
Fertigkeiten im Beruf (Klassiert)	Varianzen sind gleich	9,546	,002	-6,063	442	,000	-2,229	,368	-2,952	-1,506
	Varianzen sind nicht gleich			-7,127	77,474	,000	-2,229	,313	-2,852	-1,606

*Levene-Test:* Der F-Wert beträgt 9,546, die Signifikanz, also der p-Wert 0,002, das ist kleiner als 0,05. Folglich gilt nicht gleiche Varianz.

*T-Test:* Der T-Wert beträgt  $-7,127$ , die Zahl der Freiheitsgrade 77,474 und die Wahrscheinlichkeit dafür, dass dieses Ergebnis unter Annahme von keiner Differenz der Mittelwerte zustande kommen könnte, 0,000. Dies ist kleiner als der Grenzwert der Signifikanz von 0,05 – es besteht ein realer Unterschied zwischen den Mittelwerten von Rotes Kreuz und Feuerwehr bei der Variablen „Fertigkeiten im Beruf“.

Die Mitarbeiter des Roten Kreuzes sehen die Möglichkeit, die im Ehrenamt erworbenen Fertigkeiten im Berufsleben einzusetzen, zu 88,9 % positiv, während die Mitarbeiter der Feuerwehr es nur zu 55,9 % positiv sehen. Dieser signifikante Unterschied ist statistisch durch den T-Test unterstützt ausgewertet worden.

#### 11.4.7 Auswirkungen Neubewerbung Arbeitsplatz (Siebente Frage)



**Abbildung 97:** Bewerbung neuer Arbeitsplatz nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

**Tabelle 40: T-Test „Bewerbung neuer Arbeitsplatz“, Feuerwehr und Rotes Kreuz**

Test bei unabhängigen Stichproben										
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
									95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
Bewerbung neuer Arbeitsplatz(Klassiert)	Varianzen sind gleich	,358	,550	-5,722	431	,000	-1,680	,294	-2,257	-1,103
	Varianzen sind nicht gleich			-6,076	71,921	,000	-1,680	,277	-2,232	-1,129

*Levene-Test:* Der F-Wert beträgt 0,358, die Signifikanz, also der p-Wert 0,55, das ist größer als 0,05. Folglich gilt gleiche Varianz.

*T-Test:* Der T-Wert beträgt – 5,722, die Zahl der Freiheitsgrade 431 und die Wahrscheinlichkeit dafür, dass dieses Ergebnis unter Annahme von keiner Differenz der Mittelwerte zustande kommen könnte, 0,000. Dies ist kleiner als der p-Wert von 0,05. Es besteht ein realer Unterschied zwischen den Mittelwerten von Rotem Kreuz und Feuerwehr bei der Variablen „Bewerbung neuer Arbeitsplatz“.

Die Mitarbeiter des Roten Kreuzes sehen die Auswirkungen, wenn sie sich um einen neuen Arbeitsplatz bewerben, Mitglied beim Roten Kreuz zu sein, zu 87 % positiv, während die Mitarbeiter der Feuerwehr es nur zu 57,3 % positiv bewerten. Der signifikante Unterschied ist statistisch durch den T-Test unterstützt.

### 11.4.8 Erwähnung des Ehrenamtes bei einer Neubewerbung (Achte Frage)

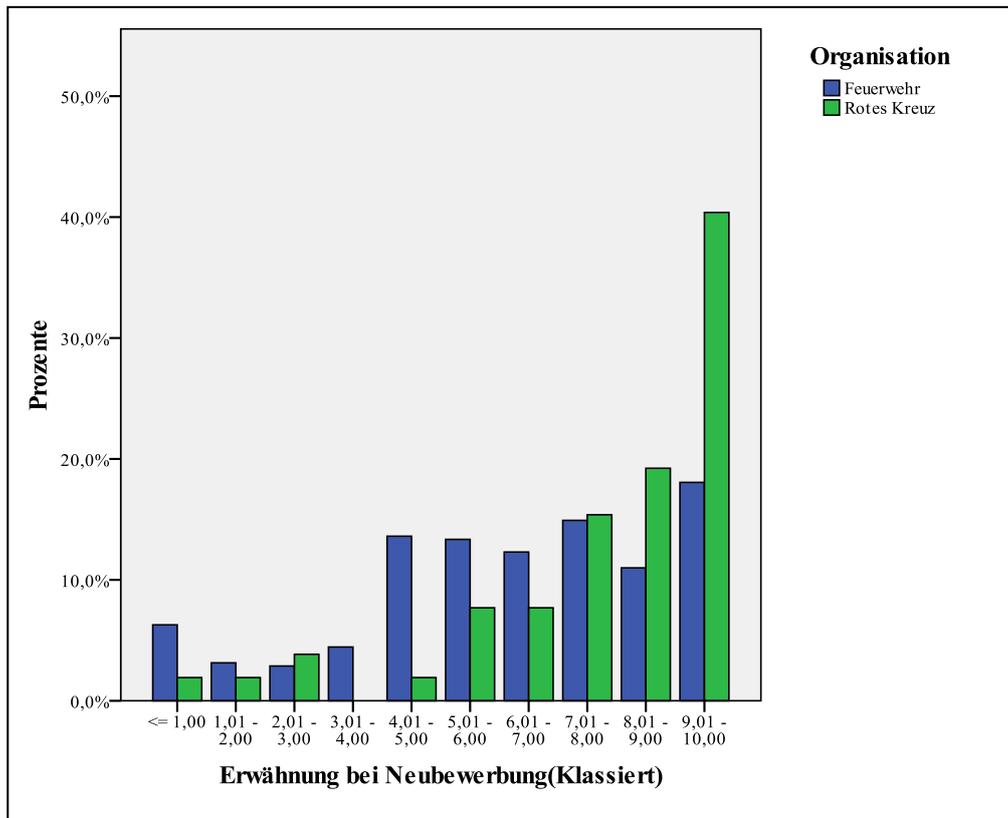


Abbildung 98: Erwähnung bei Neubewerbung nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Tabelle 41: T-Test „Erwähnung bei Neubewerbung“, Feuerwehr und Rotes Kreuz

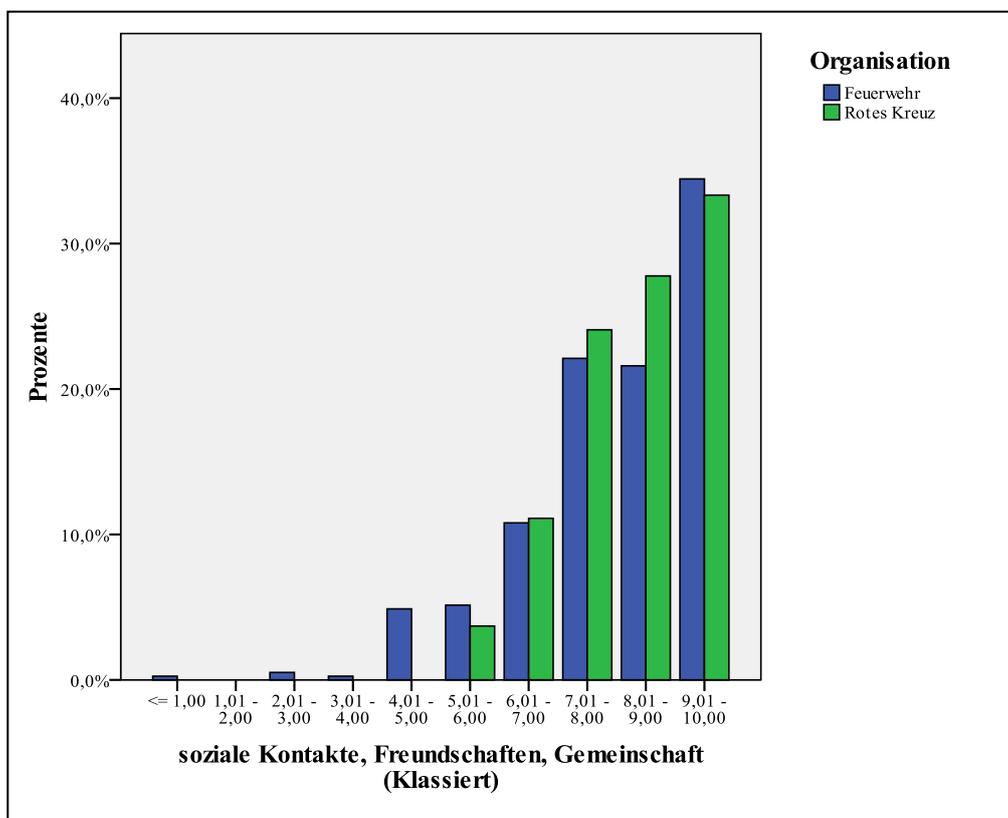
		Test bei unabhängigen Stichproben									
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere	
Erwähnung bei Neubewerbung(Klassiert)	Varianzen sind gleich	4,380	,037	-4,094	432	,000	-1,547	,378	-2,289	-,804	
	Varianzen sind nicht gleich			-4,591	71,184	,000	-1,547	,337	-2,218	-,875	

*Levene-Test:* Der F-Wert beträgt 4,380, die Signifikanz, also der p-Wert 0,37, das ist kleiner als 0,05. Folglich gilt nicht gleiche Varianz.

*T-Test:* Der T-Wert beträgt - 4,591, die Zahl der Freiheitsgrade 71,184 und die Wahrscheinlichkeit dafür, dass dieses Ergebnis unter Annahme von keiner Differenz der Mittelwerte zustande kommen könnte, 0,000. Dies ist kleiner als der p-Wert von 0,05. Es besteht ein realer Unterschied zwischen den Mittelwerten von Rotem Kreuz und Feuerwehr bei der Variablen „Erwähnung bei Neubewerbung“.

Die Mitarbeiter des Roten Kreuzes erwähnen zu 90,4 % aktiv ihre Mitarbeit beim Roten Kreuz, während die Mitarbeiter der Feuerwehr es nur zu 69,6 % tun. Dieser signifikante Unterschied ist statistisch durch den T-Test bestätigt.

#### 11.4.9 Auswirkung auf soziale Kontakte (Neunte Frage)



**Abbildung 99:** Soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

In der Frage nach der Auswirkung ihrer Mitarbeit in der Einsatzorganisation auf ihre sozialen Kontakte, antworten die Mitarbeiter beider Organisationen ähnlich positiv. Bei beiden Mitarbeitergruppen hat diese Frage den höchsten Anteil positiver Antworten: beim Roten Kreuz 100 % und bei der Feuerwehr 94,1 %.

### 11.4.10 Auswirkungen auf das Familienleben (Zehnte Frage)

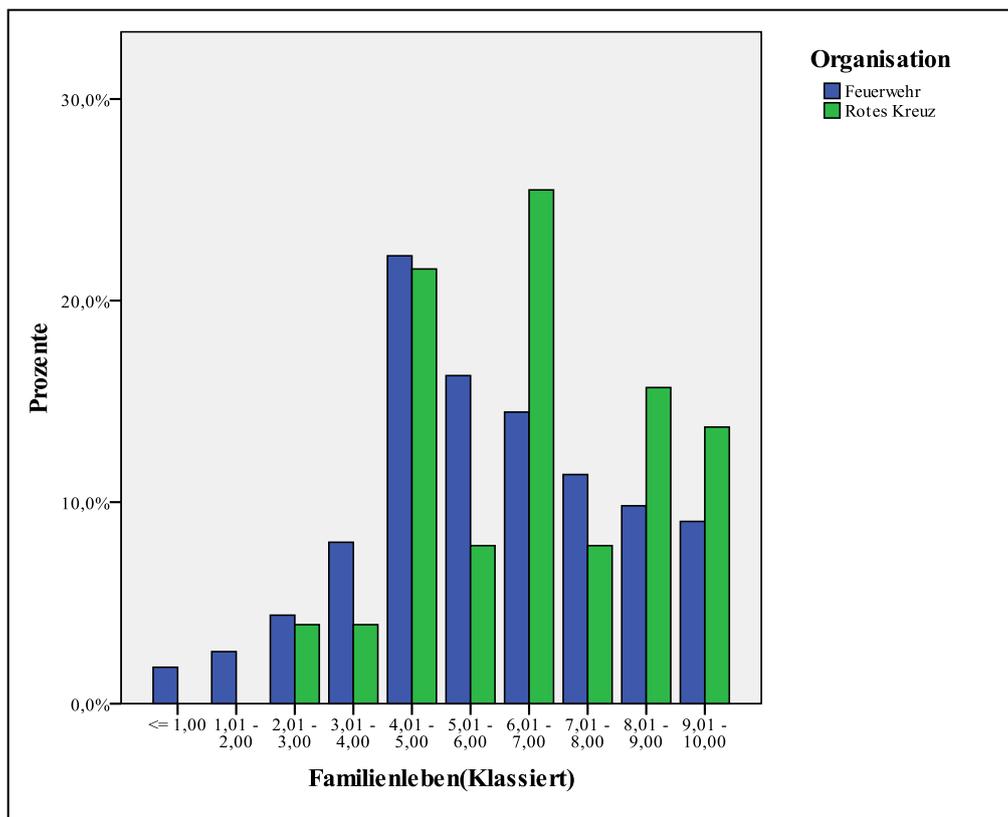


Abbildung 100: Familienleben nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Tabelle 42: T-Test „Familienleben“, Feuerwehr und Rotes Kreuz

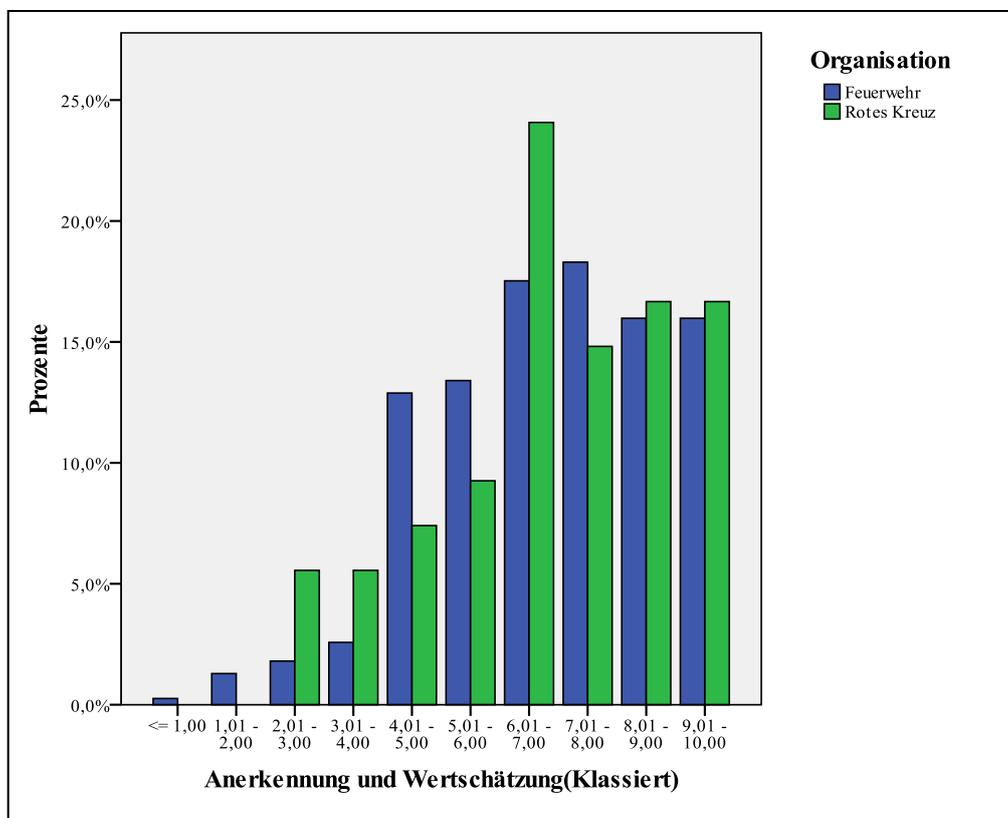
Test bei unabhängigen Stichproben										
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit					95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
Familienleben (Klassiert)	Varianzen sind gleich	,953	,329	-2,197	436	,029	-,699	,318	-1,325	-,074
	Varianzen sind nicht gleich			-2,340	66,530	,022	-,699	,299	-1,296	-,103

*Levene-Test:* Der F-Wert beträgt 0,953, die Signifikanz, also der p-Wert 0,32, das ist kleiner als 0,05. Folglich gilt nicht gleiche Varianz.

*T-Test:* Der T-Wert beträgt  $-2,197$ , die Zahl der Freiheitsgrade  $436$  und die Wahrscheinlichkeit dafür, dass dieses Ergebnis unter Annahme von keiner Differenz der Mittelwerte zustande kommen könnte,  $0,029$ . Dies ist kleiner als der p-Wert von  $0,05$ . Es besteht ein realer Unterschied zwischen den Mittelwerten von Rotes Kreuz und Feuerwehr bei der Variablen „Familienleben“.

In der Frage nach der Auswirkung ihrer Mitarbeit in der Einsatzorganisation auf ihr Familienleben antworten  $61\%$  der Feuerwehrmitarbeiter: förderlich, während beim Roten Kreuz  $70,6\%$  der Befragten die Auswirkung auf ihr Familienleben als förderlich bezeichnen. Dieser Unterschied ist statistisch durch den T-Test bestätigt.

#### 11.4.11 Anerkennung und Wertschätzung (Elfte Frage)



**Abbildung 101:** Anerkennung und Wertschätzung nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

**Tabelle 43: T-Test „Anerkennung und Wertschätzung, Feuerwehr und Rotes Kreuz**

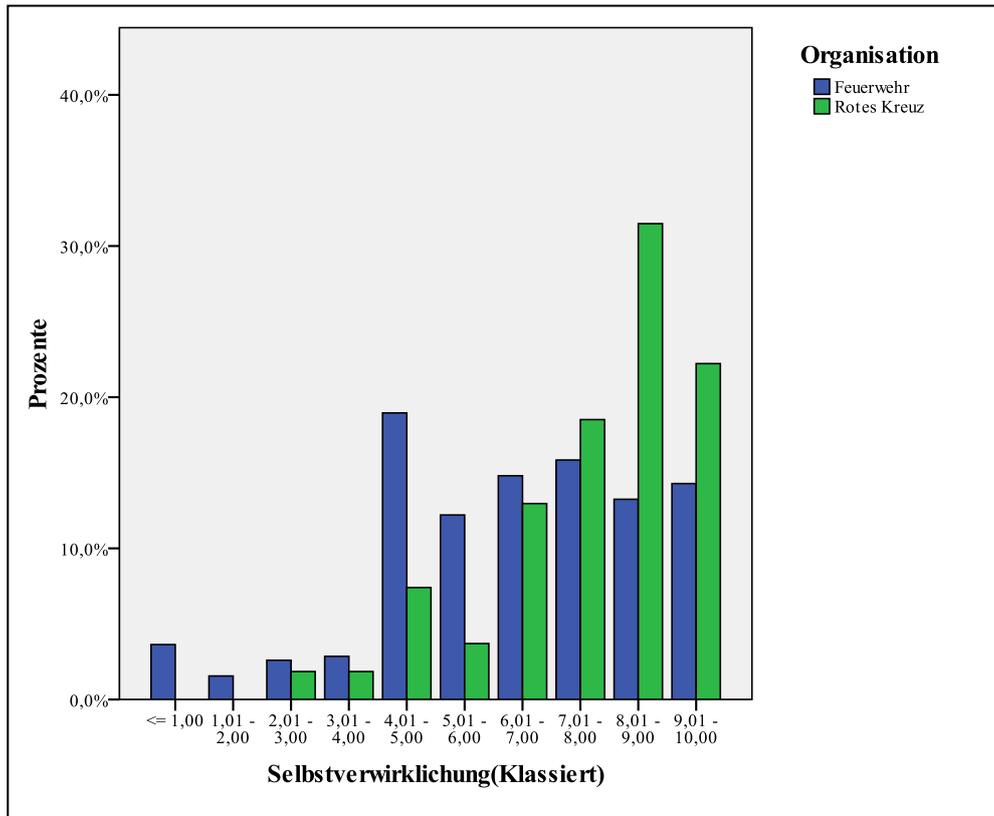
Test bei unabhängigen Stichproben										
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
									95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
Anerkennung und Wertschätzung(Klassiert)	Varianzen sind gleich	,021	,885	,032	440	,975	,009	,282	-,545	,563
	Varianzen sind nicht gleich			,031	67,309	,975	,009	,291	-,571	,589

*Levene-Test:* Der F-Wert beträgt 0,021, die Signifikanz, also der p-Wert 0,88, das ist größer als 0,05. Folglich gilt gleiche Varianz.

*T-Test:* Der T-Wert beträgt 0,032, die Zahl der Freiheitsgrade 440 und die Wahrscheinlichkeit dafür, dass dieses Ergebnis unter Annahme von keiner Differenz der Mittelwerte zustande kommen könnte, 0,975. Dies ist größer als der p-Wert von 0,05. Es besteht kein realer, statistisch unterstützter Unterschied zwischen den Mittelwerten von Rotem Kreuz und Feuerwehr bei der Variablen „Familienleben“.

Auf die Frage: ‚Erfährst du durch deinen Feuerwehrdienst/deine Mitarbeit beim Roten Kreuz Anerkennung und Wertschätzung‘, haben die Mitarbeiter der Feuerwehr zu 81,2 % positiv geantwortet und die Mitarbeiter des Roten Kreuzes zu 81,5 %. Es besteht kein statistisch unterstützter Unterschied zwischen den Mittelwerten von Rotem Kreuz und Feuerwehr.

### 11.4.12 Selbstverwirklichung (Zwölfte Frage)



**Abbildung 102:** Selbstverwirklichung nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

**Tabelle 44:** T-Test „Selbstverwirklichung“, Feuerwehr und Rotes Kreuz

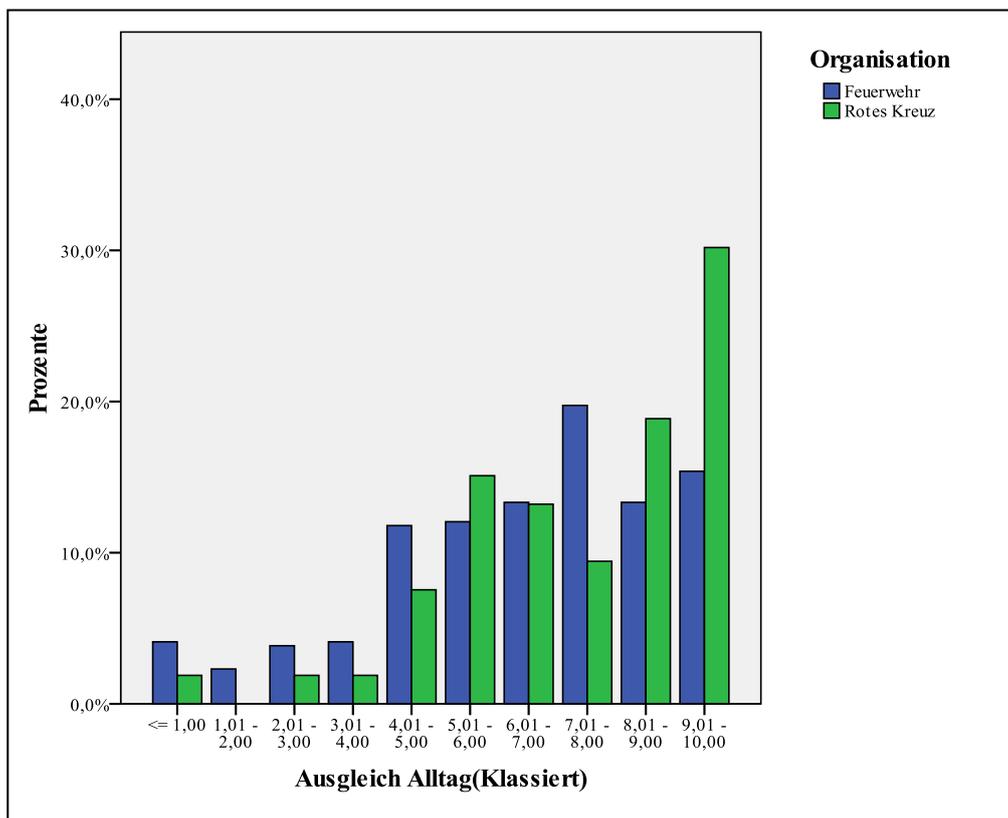
Test bei unabhängigen Stichproben										
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
Selbstverwirklichung(Klassiert)	Varianzen sind gleich	7,710	,006	-4,029	437	,000	-1,302	,323	-1,937	-,667
	Varianzen sind nicht gleich			-4,996	82,055	,000	-1,302	,261	-1,820	-,783

*Levene-Test:* Der F-Wert beträgt 7,710, die Signifikanz, also der p-Wert 0,006, das ist kleiner als 0,05. Folglich gilt nicht gleiche Varianz.

*T-Test:* Der T-Wert beträgt 4,996, die Zahl der Freiheitsgrade 82,055 und die Wahrscheinlichkeit dafür, dass dieses Ergebnis unter Annahme von keiner Differenz der Mittelwerte zustande kommen könnte, 0,000. Dies ist kleiner als der p-Wert von 0,05. Es besteht ein realer, statistisch unterstützter Unterschied zwischen den Mittelwerten von Rotem Kreuz und Feuerwehr bei der Variablen „Selbstverwirklichung“.

In der Frage, ob die Mitarbeit in der Blaulichtorganisation ihrer Selbstverwirklichung dient, haben 70,4 % der Mitarbeiter der Feuerwehr und 88,9 % der Mitarbeiter des Roten Kreuzes positiv geantwortet. Dieser signifikante Unterschied ist statistisch bestätigt.

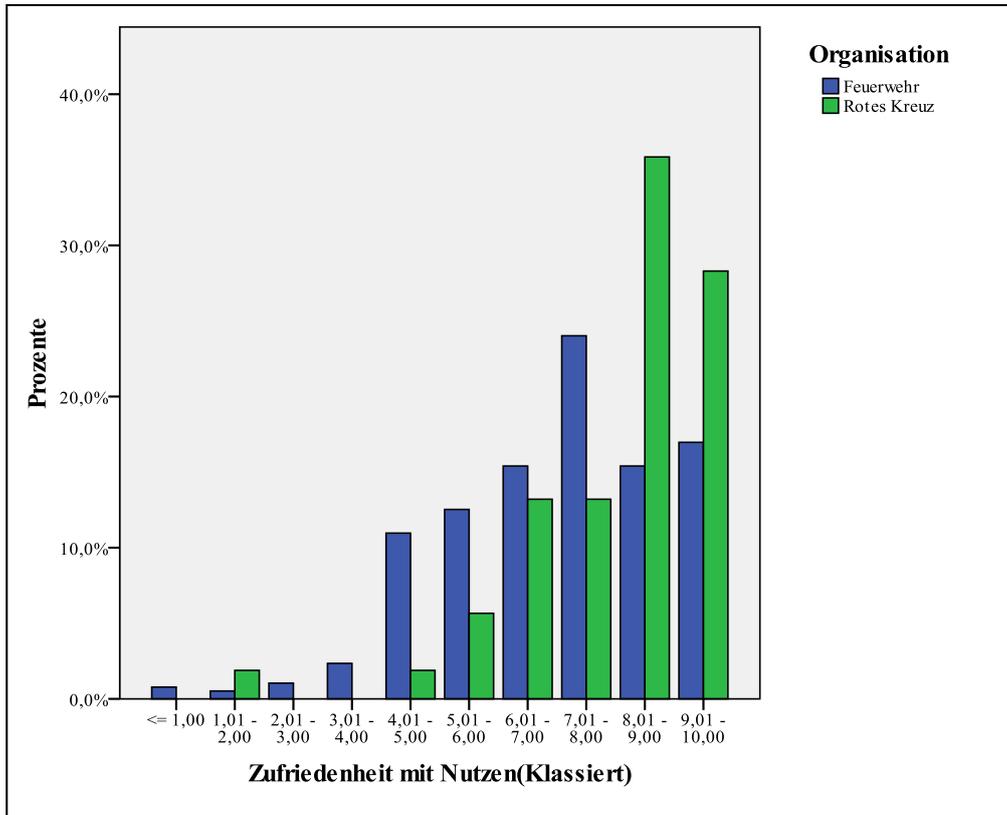
#### 11.4.13 Ausgleich für Belastungen (Dreizehnte Frage)



**Abbildung 103:** Ausgleich Alltag nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Als Ausgleich für die Belastungen des Alltags betrachten 73,3 % der Mitarbeiter der Feuerwehr ihren Dienst, während das 86,8 % der Mitarbeiter des Roten Kreuzes so sehen.

#### 11.4.14 Gesamtnutzen (Vierzehnte Frage)



**Abbildung 104:** Zufriedenheit mit Nutzen nach Organisationen, Feuerwehr und Rotes Kreuz

Mit dem Nutzen, der aus dem Ehrenamt erwächst, sind 84,3 % der Mitarbeiter der Feuerwehr zufrieden und 96,2 % der Mitarbeiter des Roten Kreuzes.

#### 11.5 Welche Themen und Fragen beeinflussen die Beurteilung der Zufriedenheit mit dem Nutzen, der durch die Mitarbeit in Feuerwehrwesen/Rotem Kreuz erwächst, am meisten?

Welche Fragen des Nutzevaluierungsfragebogens beeinflussen das Ergebnis der Zufriedenheit mit dem gesamten Nutzen (Frage14), der aus dem Ehrenamt gezogen wird am stärksten?

Hypothese H43: die Zufriedenheit mit dem gesamten Nutzen (Frage14) setzt sich aus der Beurteilung der Frage nach der Auswirkung auf das Berufsleben und folgenden weiteren Fragen zusammen bzw. ist von deren Beurteilung abhängig: Wie hat sich deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf deine sozialen Kontakte, Freund-

schaften und Gemeinschaft ausgewirkt? Wie hat sich deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf dein Familienleben ausgewirkt? Erfährst du durch deine Mitarbeit in der Feuerwehr Anerkennung und Wertschätzung? Dient deine Mitarbeit in der Feuerwehr deiner Selbstverwirklichung?

**Tabelle 45: Regression 1: Aufgenommene und entfernte Variablen**

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Selbstverwirklichung(Klassiert), Familienleben(Klassiert), Auswirkung Berufsleben(Klassiert), Anerkennung und Wertschätzung(Klassiert), soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft(Klassiert) <sup>a</sup>		Einschluss

a. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

**Tabelle 46: Regression 1: Koeffizienten**

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Sig.
	Regressionskoeffizient	Schätzwerte für Standardabweichung der Regressionskoeffizienten	
1 (Konstante)	1,042	,487	,033
Auswirkung Berufsleben(Klassiert)	,155	,043	,000
soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft(Klassiert)	,464	,065	,000
Familienleben(Klassiert)	,015	,041	,707
Anerkennung und Wertschätzung(Klassiert)	,053	,050	,294
Selbstverwirklichung(Klassiert)	,147	,041	,000

a. Abhängige Variable: Zufriedenheit mit Nutzen(Klassiert)

Die H43 wurde mittels Regressionsanalyse überprüft. Der Regressionskoeffizient misst den Beitrag einer unabhängigen Variablen (Regressor) zur Erklärung der Abhängigen. „Diese Schätzgleichung erlaubt es, bei vorgegebenen Werten für die beiden erklärenden Variablen, den Schätzwert der zu erklärenden Variablen (Vorhersagewert) zu berechnen.“ (Janssen, Laatz, 2007, S. 426).

Bei dieser Frage sind: „soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft“ die unabhängige Variable, die den höchsten Anteil zur Schätzung der abhängigen Variable ‚Nutzen‘ beiträgt, da ihr Regressionskoeffizient 0,464 beträgt. In der Bedeutung für den gesamten Nutzen gereiht folgen: zweitens das Berufsleben mit Regressionskoeffizient 0,155, gefolgt von drittens Selbstverwirklichung mit Regressionskoeffizient 0,147, viertens Anerkennung und Wertschätzung mit Regressionskoeffizient 0,053 und als Fragengruppe mit der geringsten Einflussnahme das Familienleben mit Regressionskoeffizient 0,015.

„Signifikanz ist die Wahrscheinlichkeit, bei Ablehnung von  $H_0$  (keine Abhängigkeit) eine irrtümliche Entscheidung zu treffen.“ (Janssen, Laatz, 2007, S. 426). Ist die Signifikanz kleiner als die vorgegebene Irrtumswahrscheinlichkeit in Höhe von  $\alpha = 0,05$  dann ist auch der Koeffizient signifikant. Man nimmt dann also an, dass die Hypothese richtig ist und eine Abhängigkeit besteht.

Das bedeutet, dass die Hypothese 43 bestätigt wurde. Es besteht eine Abhängigkeit der Bewertung des gesamten Nutzens (Nutzevaluierungsfrage 14) von den Beurteilungen der Fragen auf: 1) die Auswirkung auf die soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft ebenso wie 2) die auf das Berufsleben, 3) die Frage nach Selbstverwirklichung und 4) die Frage nach Anerkennung und Wertschätzung. Von der Frage nach dem Familienleben wird der Gesamtnutzen am geringsten beeinflusst.

## 11.6 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse

Die Mitarbeiter beider Organisationen bewerten alle Fragen ähnlich, wobei die Mitarbeiter des Roten Kreuzes alle Fragen positiver bewerten als die Mitarbeiter der Feuerwehr.

Ältere Mitarbeiter beider Organisationen bewerten positiver als jüngere Mitarbeiter.

Offiziere beider Organisationen bewerten positiver als Unteroffiziere.

Das Dienstalder der Befragten Mitarbeiter beider Organisationen ist nahezu gleich, die Feuerwehrmitarbeiter sind im Durchschnitt jünger, daraus ist ersichtlich, dass sie früher in den ehrenamtlichen Dienst treten.

Dass die Mitarbeiter von Feuerwehr und Roten Kreuz persönlichen Nutzen aus ihrem Ehrenamt ziehen, wird durch die Antworten auf die Fragen des „Nutzevaluierungsfragebogen“ deutlich bestätigt.

Die Auswirkung auf die sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft wird von den Mitarbeitern beider Organisationen mit der höchsten positiven Bewertung dieser Befragung, als größter Nutzen aus dem Ehrenamt bewertet.

Die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Nutzen aus dem Ehrenamt, wurde von den Mitarbeitern beider Organisationen, mit der zweiten höchsten Bewertung beurteilt.

Die Anerkennung und Wertschätzung, die durch das Ehrenamt erwächst, wurde von den Mitarbeitern beider Organisationen mit der am dritten höchsten Bewertung beurteilt.

Der Nutzen, der durch das Ehrenamt in der Arbeitswelt erwächst, nimmt die nächste wichtige Position ein und wird von den Mitarbeitern beider Organisationen positiv bewertet. Besonders in den Voruntersuchungen nimmt er breiten Raum ein und führt so zu mehreren detaillierten Fragestellungen.

## 12 Diskussion

*„Data interpretation consists of figuring out what the findings mean, and is part of the overall effort to make sense of the evidence gathered.“ (Gelo et al, 2008).*

Dass die Mitarbeiter von Feuerwehr und Rotem Kreuz persönlichen Nutzen aus ihrem Ehrenamt ziehen, wird durch die Antworten auf die Fragen des Nutzen-Evaluierungsfragebogen bestätigt.

### 12.1 Diskussion zur Konzeption der Arbeit

#### 12.1.1 Der mögliche Einfluss des Untersuchers auf das Ergebnis der Arbeit

Am Beginn der Arbeit stellte sich die Frage, in wie weit der Autor selbst, als Mitarbeiter beider Organisationen, bei den Kameraden forschend tätig werden kann. Besonders stellt sich die Frage, weil der Autor in beiden Organisationen ein Arbeitsgebiet leitet und im Schulungsbereich als Lehrbeauftragter tätig ist. Den kritischen Aspekten wie fehlende Distanz, Absichtslosigkeit auf ein bestimmtes Ergebnis hin oder Unparteilichkeit steht gegenüber, dass es Außenstehende sehr viel schwerer haben, die zur Forschung notwendigen Kontakte zu finden und die erforderlichen Genehmigungen zu bekommen. Darüber hinaus ist das Insider-Wissen, die organisationsübliche Sprache und die Akzeptanz als „Einer von uns“, für die Arbeit und Forschung mit den Ehrenamtlichen hilfreich, wenn nicht sogar in einem bestimmten Maß notwendig.

Um einen möglichen Einfluss auf die Befragten zu minimieren, wurde der „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ von den Ausbildnern (und nicht vom Verfasser) der Landesfeuerwehrschule den Lehrgangsteilnehmern und Besuchern der Landesfeuerwehrschule überreicht und sie um ihre Beurteilung der Fragen ersucht. Die Ausbildner achteten auf Anonymität, verschlossen z.B. die ausgefüllten Fragebögen in Kuverts, um das Vertrauen in die Anonymität und den diskreten Umgang mit den Antworten zu stärken. Es schien wichtig, einen Test für die Erforschung des Nutzens aus dem Ehrenamt zu entwickeln, der einerseits genau auf die Situation, was ehrenamtlich Tätige in Feuerwehr und Rotem Kreuz als Nutzen wahrnehmen könnten eingeht, und andererseits die Befragung unabhängig (z.B. Erklärungen vom Autor), durch Mitarbeiter der Landesfeuerwehrschule bzw. dem Roten Kreuz ermöglicht.

Zur Rolle des Autors als Lehrbeauftragter ist anzumerken, dass von seiner Seite keine Prüfungen, die für die organisationsinterne Karriere in Feuerwehr oder Rotem Kreuz wichtig sind, abgenommen werden.

So erfolgen z.B. die Prüfungen im Roten Kreuz unabhängig von den Ausbildnern durch Prüfungskommissionen. Die offene Fragestellung der Forschungsfragen lässt kaum Spielraum für Phantasien der Befragten, dass bestimmte Antworten erwartet werden oder dass durch bestimmtes Antwortverhalten positiver Eindruck zu erzielen ist.

Um den Einfluss eigener Annahmen bei der qualitativen Auswertung der Voruntersuchungen zu minimieren (z.B. bei den Kategorienbildungen), wurde die Auswertungen mit einer Kollegin aus dem Forschungsbereich des Roten Kreuzes, der Soziologin Frau Mag. Nadine Sturm, besprochen und ihr Rat und ihre Meinung dazu eingeholt.

### 12.1.2 Die Wahl der Untersuchungsinstrumente

Nach der Evaluierung des Standes der Forschung in der Fragestellung nach dem persönlichen Nutzen aus ehrenamtlicher Tätigkeit, entstand die Notwendigkeit, ein für diese Fragestellung geeignetes Messinstrument zu entwickeln. In den gesichteten Studien fanden sich keine Vorgehensmodelle oder Instrumente, um den persönlichen Nutzen, der den Mitarbeitern der Feuerwehr und des Roten Kreuzes aus ihrem Ehrenamt erwächst, erheben zu können. Um von dieser Ausgangssituation aus nach dem Nutzen aus dem Ehrenamt forschen zu können, wurde primär auf der Analysemethodik von Mayring (2008) aufbauend, die Vorgehensweise gewählt, aus drei Vorstudien durch Triangulierung der Ergebnisse den Hauptfragebogen („Nutzen-Evaluierungsfragebogen“) zu entwickeln (vgl. Mayring, 2008).

Die Voruntersuchungen waren erforderlich, um eine hohe Treffsicherheit der Fragen und Fragengruppen zu erreichen, die den Nutzen für die ehrenamtlich Tätigen messen. Eine Vorgangsweise, mittels E-Mail Mitarbeiter der untersuchten Organisationen um Ihre Meinung zu fragen, hätte eine Verschiebung der befragten Gruppe zu Gunsten der mit Internet ausgestatteten Mitarbeiter ergeben und damit die Forderungen nach einer repräsentativen Zufallsstichprobe (vgl. Bortz, 1999, S. 85) nicht erfüllt. Besonders bei Mitarbeitern der Feuerwehr ist die Erreichbarkeit der Mitarbeiter mit E-Mail, laut Aufzeichnungen der Landesfeuerwehrschule, unter 50 %. Aus diesem Grund wurde von dieser Variante Abstand genommen.

In der Feuerwehr haben Befragungen und Erhebungen bei den Mitarbeitern Tradition und die Akzeptanz und Bereitschaft der Ehrenamtlichen, auf diese Weise ihre Meinung zu Fragestellungen zu dokumentieren, ist erfahrungsgemäß besonders hoch. Die Unterstützung durch die Fachliteratur und die Lehrbücher von Bortz, Döring (1995), Lamnek (1993) und Mayring (2008), die dem Orientierung Suchenden praktische Hilfe angedeihen lassen, hat ebenso wie die Vorlesungen zum Thema, zu den gewählten Instrumenten geführt. SPSS (Version 17.0.) zur Datenanalyse und Auswertung hat als *State of art*-Instrumentarium kaum Alternativen und ist durch die Lehrbücher von Janssen, Laatz (2007) auch für den Einsteiger hilfreich dokumentiert.

### 12.1.3 Die Stichprobe

Die Vortests und Befragungen mittels Nutzen Evaluierungsfragebogen wurden in den Ausbildungseinrichtungen des Roten Kreuzes und der Feuerwehr im Burgenland durchgeführt, wobei die Grundsätze nach Bortz (vgl. Bortz, 1999, S. 85ff.), mittels Zufallsstichprobe zu testen, eingehalten wurden.

*„Ist über die Verteilung untersuchungsrelevanter Merkmale nichts bekannt, so sollte bzw. kann nur eine Zufallsstichprobe gezogen werden“* (Bortz, 1999, S. 85).

*„Eine Zufallsstichprobe ist dadurch gekennzeichnet, dass jedes Element der Grundgesamtheit die gleiche Chance hat, in die Stichprobe aufgenommen zu werden“* (Bortz, 1999, S. 86).

Dadurch, dass jedes Element der Grundgesamtheit mit gleicher Wahrscheinlichkeit in die Stichprobe gelangen kann, ist gewährleistet, dass ab einer gewissen Stichprobengröße die Verteilung der Merkmale wahrheitsgemäß abgebildet wird (vgl. Bortz, 1999, S. 85ff.).

Um diese Forderung zu erfüllen, wurde folgende Vorgangsweise gewählt: jeder aktive Feuerwehr Mitarbeiter besucht immer wieder einmal einen Kurs, eine Fortbildung, Übung oder ein Vernetzungstreffen oder hat Organisatorisches in der Landesfeuerwehrschule zu erledigen, sehr oft auch Gäste aus den Nachbarbundesländern. Wenn daher die Besucher der Landesfeuerwehrschule durch die Mitarbeiter der Schule ersucht werden, den „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ zu beantworten, garantiert diese Auswahl der Befragten in einem bestimmten Messzeitraum, die Realisierung der Forderung nach Zufallsstichprobe. Daher wurden im Zeitraum 2. November 2009 bis 28. Februar 2010, alle Besucher der Landesfeuerwehrschule Eisenstadt, von den Lehrbeauftragten der Schule ersucht, den Fragebogen auszufüllen. Diesem Ersuchen sind alle nachgekommen (der disziplinierte Arbeitsstil der Mitarbeiter von Blaulichtorganisationen war dabei hilfreich). In vergleichbarer Form wurde beim Roten Kreuz vorgegangen. Die Kurse an der Landesfeuerwehrschule sind Fortbildungskurse und keine Grundausbildung, die wird in den Bezirken gehalten. Wie aus den soziodemographischen Daten der Befragten ersichtlich ist, wurde so die Anforderung an eine Zufallsstichprobe von Bortz (1999) erfüllt. Eine Befragung in einzelnen Bezirks- oder Ortsorganisationen hätte die Forderungen an eine Zufallsstichprobe (vgl. Bortz, 1999, S. 85ff.) nicht erfüllt, da es organisatorisch nicht möglich gewesen wäre, über 500 Orte zu besuchen, die Untersuchung vorzustellen und zur Mitarbeit zu motivieren, eine Vorauswahl, die den Grundsätzen der Zufallsstichprobe widersprochen hätte, wäre so notwendig geworden.

Im Fragebogen dieser Arbeit wird keine Frage nach männlichen oder weiblichen Befragten gestellt und daher bei der Auswertung keine Unterscheidung zwischen Frauen und Männern getroffen, da der geringe Anteil von 3 % Frauen (vgl. Ebner, 2009, S. 139) als Mitarbeiter der Feuerwehr, bei einer Stichprobengröße von 393 Feuerwehrmitarbeitern, als Gruppe zu klein wäre, um gültige Vergleiche an-

stellen zu können. Ebenso wird in den Fragestellungen und bei den Auswertungen dieser Arbeit keine Unterscheidung nach dem Bildungsgrad der Befragten getroffen, da nur 3,94 % der Mitarbeiter höhere Bildung (einen Berufs- oder Akademischen Titel) ausweisen. Bei einer Stichprobengröße von 393 Feuerwehrmitarbeitern wäre das als eigene Gruppe zu klein, um gültige Vergleiche anstellen zu können.

## 12.2 Diskussion zu Erkenntnissen aus der Arbeit

### 12.2.1 Erkenntnisse aus den Voruntersuchungen

Bereits bei den Voruntersuchungen zur Beantwortung der Fragestellung, welchen persönlichen Nutzen Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuzes in Österreich aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ziehen, waren bemerkenswerte Erkenntnisse zu gewinnen.

Bei der Voruntersuchung durch Gruppendiskussionen konnte beobachtet werden, dass ohne Erklärung und Beschreibung des Begriffs „Nutzen“, wie er in dieser Arbeit gemeint und im Abschnitt 5.2. definiert wurde, die Mitarbeiter der Feuerwehr, die sich an der Diskussion beteiligt haben, von einer dieser Definitionen entsprechenden Verständnis des Nutzenbegriffes ausgegangen sind. Die im Wirtschaftssprachgebrauch eingebürgerte Forderung nach „Win-win-Situationen“ provoziert die Frage der Arbeit, was die Feuerwehr- und Rot-Kreuz-Mitarbeiter „gewinnen“? *„Soziales Handeln verbindet somit persönliche und soziale Nutzenproduktion“* (Siegrist, 2005, S.62).

Die Mitarbeiter der Feuerwehr haben auch sofort und spontan Gedanken, Beispiele und persönliche Erfahrungen in die Diskussion eingebracht, die diese Beobachtung belegen. Diese Statements sind im Protokoll des Videomitschnitts dokumentiert und in die Hypothesenbildung einbezogen worden. Bemerkenswert ist das deswegen, weil in den Lehrbüchern der Feuerwehr und des Roten Kreuzes ebenso wenig, wie in den organisationsinternen Fachzeitschriften Beiträge über Nutzen aus ehrenamtlicher Tätigkeit zu finden sind und das Thema auch kaum von den Repräsentanten dieser Organisationen angesprochen wird. Es scheint den Tätigen trotzdem klar zu sein, dass und welcher Nutzen als Gegenwert für ihren Einsatz zu „erzielen“ ist. Interessant wäre es zu erforschen, warum mit persönlichem Nutzen aus dem Ehrenamt in den Organisationsleitungen wie mit einem Tabu umgegangen wird. In der Gruppendiskussion war zu hören, dass wenn man im Ehrenamt etwas „verdient“, es ja keine Ehrenamtlichkeit mehr ist. Einfach ausgedrückt hörte man: *„Wenn man etwas dafür bekommt, ist es ja keine Sache der Ehre mehr“*. Besonders die Aussagen zur Notwendigkeit von Anreizen zur Erhaltung der Motivation (vgl. Badelt, 2007, S. 503-505 und Kellner, 2001, S. 6 – 7) betonen, dass es *„verschiedenste Formen nicht monetärer Gegenleistungen, wie soziales Ansehen, Einfluss, Anerkennung, gibt“* (Badelt, 2001, S. 2-3). Dieser scheinbare Widerspruch könnte durch die Ergebnisse dieser Arbeit aufgelöst werden. Die Arbeit könnte einen Umdenkprozess bei den meinungsbildenden Persönlichkei-

ten beider Organisationen einleiten und die Diskussion über den Nutzen aus dem Ehrenamt in beiden Organisationen stimulieren.

Die Bedeutung des Ehrenamtes für soziale Kontakte ebenso wie für die Arbeitswelt sind Ergebnisse der Hauptbefragung, die sich bereits in der Gruppendiskussion und im Brainstorming der Voruntersuchung abgezeichnet haben.

### 12.2.2 Erkenntnisse aus der Hauptuntersuchung

Die Bedeutung der sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft hat sich bereits in den Voruntersuchungen angekündigt. Die Frage 5 des Pretests: „Warum bist du zur Feuerwehr gegangen?“ wurde auf Grund der Betonung des sozialen Nutzens im Brainstorming gestellt. Die Auswertung der Frage 5 des Pretests hat mit anderen Hypothesen zur Kategorie Gemeinschaft, zu folgender Frage geführt: „Wie hat sich deine Mitarbeit in der Feuerwehr/Rotem Kreuz auf deine sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft ausgewirkt?“. Die Antworten waren bei den Mitarbeitern der Feuerwehr zu 94,1 % positiv, bei den Mitarbeitern des Roten Kreuzes zu 100 % positiv. Die Hypothesen im Zusammenhang mit sozialen Kontakten, Freundschaften und Gemeinschaft wurden bestätigt.

Die positive Auswirkung des Ehrenamtes auf die sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft der Mitarbeiter von Feuerwehr und des Roten Kreuzes ist der von den Befragten am höchsten beurteilte Nutzen. Diese hohe Wertschätzung des Ehrenamtes und seine Auswirkungen auf die sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft durch die Mitarbeiter von Feuerwehr und des Roten Kreuzes wird durch zahlreiche Beobachtung im sozialen Leben bestätigt. Wenn in Österreich, mit seinen von Wien abgesehenen ländlichen und kleinstädtischen Strukturen, eine gesellschaftlich bedeutende Veranstaltung stattfindet, sei es von Feten bis hin zu Begräbnissen, sind als besonderer Ausdruck von Feierlichkeit, Abordnungen der Feuerwehr und des Roten Kreuzes anwesend und geben der Veranstaltung einen würdigen Rahmen. Die führenden Repräsentanten dieser Organisationen werden als Ehrengäste besonders begrüßt. Es mag ein Detail sein, trotzdem zeigt es die Wertschätzung, die Mitarbeiter des Roten Kreuzes und der Feuerwehr in der Öffentlichkeit genießen. Diese Wertschätzung unterstützt den Rang in der (hauptsächlich ländlichen) Gesellschaft, den die Mitarbeiter des Roten Kreuzes und der Feuerwehr auf Grund ihres Ehrenamtes einnehmen können.

Ein weiterer Erklärungsversuch der hohen Bewertung sozialer Kontakte als Nutzen des Ehrenamtes könnte im neuzeitlichen gesellschaftlichen Phänomen der Vereinzelung und Isolierung vieler Menschen liegen, der das Ehrenamt eine Lösungsmöglichkeit gegenüber stellt. Es scheint daraus eine Bestätigung der großen „Sehnsucht“ der Menschen nach Gemeinschaft ableitbar zu sein.

Bemerkenswert scheint auch, dass die Bedeutung der sozialen Kontakte durchgängig in allen drei Voruntersuchungen und im „Nutzen Evaluierungsfragebogen“ besonders hoch bewertet wurde. Die gegenseitige Validierung der Ergebnisse, un-

terstreicht die inhaltlich hohe Bedeutung dieser Frage für den Nutzen aus dem Ehrenamt.

### 12.2.3 Die Bedeutung von Fragen aus der Arbeitswelt

Dass der Themen- und Fragenbereich um die Arbeitswelt ebenfalls von zentraler Bedeutung für die Bewertung des Nutzens, der durch das Ehrenamt erwächst, sein wird, hat sich ebenfalls bereits in den Voruntersuchungen gezeigt und er hat besonders in den Gruppendiskussionen breiten Raum eingenommen. Die Hypothesen H28, H32 und H33 sind aus dem Pretest entstanden. Die Hypothesen H18, H19, H24, H25, H27 und H29 stammen aus den Gruppendiskussionen. Der Fokus der in den Voruntersuchungen Befragten auf die Auswirkungen des Ehrenamtes auf ihr Berufsleben, hat zu den Detaillierungsfragen nach dem Nutzen im Bereich des Berufslebens 4, 5, 6, 7 und 8 im „Nutzen Evaluierungsfragebogen“ geführt. Die Antworten von Feuerwehr Mitarbeitern auf diese Fragenkategorie sind ebenso positiv wie die der Mitarbeiter des Roten Kreuzes. So sehen 65 % Feuerwehrmitarbeiter und 81 % der Mitarbeiter des Roten Kreuzes die Auswirkungen ihres Ehrenamtes auf ihr Berufsleben positiv, wobei ältere Mitarbeiter und Offiziere höhere Zufriedenheitswerte angeben als Jüngere und Unteroffiziere. Bei Neubewerbungen das Ehrenamt zu erwähnen bewerten 69 % der Feuerwehrmitarbeiter und 90 % der Mitarbeiter des Roten Kreuzes positiv, wobei ältere Mitarbeiter und Offiziere signifikant höhere Zufriedenheitswerte angeben als Jüngere und Unteroffiziere. Würden Feuerwehrmitarbeiter ihre Erfahrungen aus dem Ehrenamt bei Neubewerbungen aktiver erwähnen, könnte daraus wahrscheinlich auch höherer Nutzen erwachsen. Warum Mitarbeiter des Roten Kreuz zufriedener sind als Mitarbeiter der Feuerwehr, warum ältere Ehrenamtliche und Offiziere zufriedener sind und höhere Bewertungen abgeben, stelle ich in der Folge zur Diskussion.

### 12.2.4 Höhere Nutzen Werte beim Roten Kreuz im Vergleich zur Feuerwehr

Welche Erklärungen gibt es für die in allen Fragen, besonders aber bei den Fragen die Arbeitswelt betreffend, höhere Bewertung durch die Mitarbeiter des Roten Kreuzes im Vergleich zu den Mitarbeitern der Feuerwehr?

Dass der Themen- und Fragenbereich um die Arbeitswelt von zentraler Bedeutung für die Bewertung des Nutzens, der durch das Ehrenamt erwächst, sein wird, zeigte sich von den Voruntersuchungen bis zum „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ durchgängig. Eine mögliche Interpretation der höheren Bewertungen auf die Fragen durch die Mitarbeiter des Roten Kreuzes, könnte durch die Fokussierung auf soziale und medizinische Hilfsleistungen in Aus- und Fortbildung des Roten Kreuzes zurück zu führen sein, die dann in sozial und medizinisch orientierten Berufen der ehrenamtlichen Mitarbeiter des Roten Kreuzes sehr gut angewendet werden kann und so sehr fachlich orientierten Nutzen für die Mitarbeiter des Roten Kreuzes begründet. Der Feuerwehrdienst ist wesentlich breiter in seinen Anforderungen

und daher auch in der Ausbildung. So reicht der Aufgabenbereich vom technischen Einsatz im Straßenverkehr bis zu Einsätzen in Fabriken ebenso wie von Brandeinsätzen in komplexen Anlagen bis zu Zimmerbränden. Entsprechend vielseitig ist die Aus- und Fortbildung die das Einsatzgeschehen bis zur Bedienung und Wartung von Hightech-Geräten umfasst. Dem entsprechend ist die nutzbare Anwendung des im Ehrenamt erworbenen Wissens in den Zivilberufen der Feuerwehrmitarbeiter sehr viel schwieriger.

Wenn die Nutzung des in der Einsatzorganisation erworbenen Wissens (Frage 5) und der Erworbenen Fertigkeiten (Frage 6) im Zivilberuf, wie in den Antworten ersichtlich, von den Mitarbeitern des Roten Kreuzes um gut 30 % höher bewertet wird als von den Mitarbeitern der Feuerwehr, ist eine Auswirkung auf die gesamte Zufriedenheit wahrscheinlich und mit der 12 % höheren Bewertung der Mitarbeiter des Roten Kreuzes auch bestätigt. Diese positivere Grundstimmung der Mitarbeiter des Roten Kreuzes strahlt wahrscheinlich auf alle Fragen aus.

Das Rote Kreuz Österreich hat über 5.600 Mitarbeiter hauptberuflich im Dienst, das entspricht ca. 10 % der Gesamtmitarbeiterzahl. Im österreichischen Feuerwehrwesen sind nur ca. 2 % der Feuerwehrmitarbeiter hauptberuflich tätig. Ehrenamtliche Mitarbeiter des Roten Kreuzes haben also ungleich höhere Chancen, aus ihrem Ehrenamt einmal ihren Beruf zu machen. Die meisten hauptberuflich tätigen Mitarbeiter des Roten Kreuzes waren vor ihrer Anstellung ehrenamtlich im Roten Kreuz tätig. Die Möglichkeit, aus dem Ehrenamt den „Brotberuf“ zu erlangen, wirkt sich auf die Zufriedenheit mit dem Nutzen des Ehrenamtes im Arbeitsleben der Mitarbeiter des Roten Kreuzes sicher positiv aus. Das Rote Kreuz setzt diese beruflichen Möglichkeiten in der organisationsinternen Information und Motivation ihrer Mitarbeiter ein. Es werden die organisationsinternen beruflichen Möglichkeiten im Roten Kreuz bei Schulungen sehr ausführlich dargestellt und auch die Möglichkeiten das in den Ausbildungen des Roten Kreuzes vermittelte Wissen in sozialmedizinischen Berufen einzusetzen, kennen die Mitarbeiter des Roten Kreuzes sehr genau. Von den motivierenden Möglichkeiten, den Nutzen des in Kursen der Feuerwehr erworbenen Wissens in Zivilberufen einzusetzen, wird in den Lehrgängen der Feuerwehr deutlich weniger gesprochen. Daher wird empfohlen diese Motivationsmöglichkeit auch in der Feuerwehr vermehrt einzusetzen.

Eine weitere mögliche Erklärung, warum die Mitarbeiter des Roten Kreuzes bessere Bewertungen als die Mitarbeiter der Feuerwehr geben, zeigt sich bei der Frage nach dem Vergleich des Lebensalters. Die Mitarbeiter der Feuerwehr sind deutlich jünger als die Mitarbeiter des Roten Kreuzes (über 50 % der Feuerwehrmitarbeiter sind unter 30 Jahre alt, beim Roten Kreuz nur 32 %). Da die Freiwilligen Mitarbeiter in beiden Organisationen annähernd gleich lange tätig sind (über 50 %, 10-25 Jahre), kann das nur an viel früherem Eintrittsalter der Feuerwehrmitarbeiter liegen. Es wurde in beiden Organisationen bei mehreren Fragen mittels Chi-Quadrat-Test nach Pearson überprüft und festgestellt, dass im Allgemeinen ältere Mitarbeiter signifikant besser beurteilen als jüngere Mitarbeiter. Offensichtlich kann man mit mehr Lebenserfahrung auch mehr Wissen aus dem Ehrenamt im Zi-

vilberuf einsetzen und auch die anderen Nutzenkategorien mit höherer Wertschätzung und Zufriedenheit annehmen und dann auch entsprechend bewerten.

Die Mitarbeiter des Roten Kreuzes erwähnen zu 90,4 % sehr aktiv ihre Mitarbeit beim Roten Kreuz, wenn sie sich um einen neuen Arbeitsplatz bewerben (Frage 8), während die Mitarbeiter der Feuerwehr es nur zu 69,6 % tun. Besonders der Anteil an sehr positiven Bewertungen ist bei dieser Frage bei den Rot-Kreuz-Mitarbeitern hoch. Nur was aktiv positiv dargestellt und als „Vorteil“ der eigenen Person „verkauft“ wird, findet bei der Beurteilung der Bewerbung auch Berücksichtigung. Da die Mitarbeiter des Roten Kreuzes dies sehr proaktiv tun, haben sie wahrscheinlich auch mehr Erfolg damit und sind dadurch zufriedener. Als Trainer in beiden Organisationen konnte der Autor beobachten, dass die Anzahl der Akademiker und Studenten im Roten Kreuz höher ist, als bei der Feuerwehr. Beide Organisationen weisen keine Zahlen über ein Akademikerverhältnis bei ihren Mitarbeitern aus. Daher kann nur auf diese Beobachtung gestützt vermutet werden, dass Akademiker und Studenten ihr erworbenes Wissen und Zusatzqualifikationen besser vermarkten können als Nichtakademiker und das dies einen Teil des Unterschiedes zwischen Feuerwehr und Roten Kreuz Bewertungen begründet. Bei weiterführenden Studien die Unterscheidung in Akademiker : Nichtakademiker bei den Fragen zu berücksichtigen, kann in diesem Detail hilfreich sein und zu mehr Klarheit verhelfen.

Mitarbeiter der Feuerwehr bewerten bei entsprechender Überzeugung grundsätzlich ähnlich positiv wie Mitarbeiter des Roten Kreuzes. Bei der Beurteilung der Frage „Erfährst du durch deinen Feuerwehrdienst/deine Mitarbeit beim Roten Kreuz Anerkennung und Wertschätzung“, haben die Mitarbeiter der Feuerwehr zu 81,2 % positiv geantwortet und die Mitarbeiter des Roten Kreuzes zu 81,5 %. Ebenso herrscht in der Frage nach der Auswirkung ihrer Mitarbeit in der Einsatzorganisation auf ihre sozialen Kontakte, eine weitere bemerkenswerte Übereinstimmung zwischen den Mitarbeitern beider Organisationen: beim Roten Kreuz 100 % und bei der Feuerwehr 94,1 % positive Bewertungen!

Gerade weil es in manchen Fragen so weitgehende Übereinstimmung gibt, können aus den Fragen, wo die Antworten deutlich unterschiedlich sind, Hinweise auf Motivations- und Entwicklungspotential in der Feuerwehr abgeleitet werden. Es könnte durch weiterführende Arbeiten erforscht werden, worin der Unterschied in der Bewertung begründet ist. Nach dem Prinzip der *best practices* könnten die Organisationen von einander dort lernen, wo eine Organisation etwas besser macht. Im Einsatzfall funktioniert die Zusammenarbeit sehr gut. Diese gute Zusammenarbeit auch auf Ausbildung und Motivation auszuweiten macht, wenn es gut begründet werden kann, sicher Sinn und wird die Zustimmung der Verantwortungsträger finden.

### 12.2.5 Höhere Nutzen Werte bei älteren Mitarbeitern und Offizieren im Roten Kreuz und der Feuerwehr

Bei der Zusammenfassungsfrage nach der Zufriedenheit mit dem Nutzen, der aus dem Ehrenamt erwächst, antworten 84,3 % der Mitarbeiter der Feuerwehr zufrieden und sogar 96,2 % der Mitarbeiter des Roten Kreuzes sind damit zufrieden. In beiden Organisationen ist diese Frage mit den zweit höchsten Anteil positiver Antworten bewertet worden. Es sind also in beiden Organisationen die gleichen Fragen für jeweils ersten und zweiten Platz mit dem größten Nutzen bewertet worden und beide mit einer sehr ähnlich hohen Bewertung. Bei allen Antworten auf die Fragen des „Nutzen-Evaluierungsfragebogens“ sind die Antworten der Feuerwehrmitarbeiter den Antworten der Mitarbeiter des Roten Kreuzes ähnlich. Die Mitarbeiter des Roten Kreuzes bewerten alle Fragen positiver als die Feuerwehrmitarbeiter. Bei beiden Organisationen fällt auf, dass ältere Mitarbeiter höher positiv werten als jüngere Mitarbeiter und Offiziere ebenfalls besser bewerten als Unteroffiziere. Es wurde in beiden Organisationen bei diesen Fragen mittels Chi-Quadrat-Test nach Pearson der Zusammenhang zwischen dem Alter und den Zufriedenheitswerten der Befragten überprüft und als signifikant bestätigt. Diese Arbeit bestätigt die grundsätzliche Ähnlichkeit der Ansichten über den Nutzen aus dem Ehrenamt der Mitarbeiter beider Organisationen. Warum ältere Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes mit dem Nutzen im Bereich des Berufslebens zufriedener sind als Jüngere, könnte darin begründet sein, dass längerer Dienst in beiden Organisationen auch zumeist mit mehr Ausbildung und Einsatzerfahrung einhergeht. Längere Berufserfahrung und Berufspraxis bieten auch größere Möglichkeiten, Nutzen aus dem Ehrenamt im Berufsleben bereits erfahren und erlebt zu haben.

Warum Offiziere mit dem Nutzen aus dem Ehrenamt zufriedener sind als Unteroffiziere und Unteroffiziers-Aspiranten kann ebenso daran liegen, dass durch die für die Offiziersfunktion höhere, längere und in den Themen breitere Ausbildung auch bessere Chancen eröffnet, dass erworbene Wissen im Zivilberuf ebenso wie in anderen Herausforderungen des Lebens Nutzen stiftend einzusetzen.

### 12.2.6 Anerkennung und Wertschätzung aus dem Ehrenamt

Auf die Frage: „Erfährst du durch deinen Feuerwehrdienst/deine Mitarbeit beim Roten Kreuz Anerkennung und Wertschätzung“, haben übereinstimmend die Mitarbeiter der Feuerwehr zu 81,2 % positiv geantwortet und die Mitarbeiter des Roten Kreuzes zu 81,5 % positiv. Es gelingt offensichtlich den Verantwortungs-trägern beider Organisation innerhalb ihrer Gemeinschaft die Leistungen der Mitarbeiter zu würdigen und ihre Mitarbeiter so zu motivieren. Die Wertschätzung des Ehrenamtes beider Organisationen in der Öffentlichkeit ist hoch und trägt zur guten Bewertung bei. So hat beispielsweise der Bundesfeuerwehrverband gemeinsam mit der Wirtschaftskammer die Auszeichnung „Feuerwehrfreundlichster Betrieb des Jahres“ geschaffen, den Feuerwehrmitarbeiter wählen und die Auszeichnung öf-

fentlich vornehmen, dabei werden auch verdiente Feuerwehrmitarbeiter ausgezeichnet. Landesverdienstorden sind eine beliebte und übliche Form, verdiente Mitarbeiter beider Organisationen öffentlich zu würdigen. Auch Feuerwehrmitarbeiter bewerten offensichtlich Positives genauso akzentuiert wie Mitarbeiter des Roten Kreuzes (in vielen anderen Fragen werten Mitarbeiter der Feuerwehr niedriger als die Mitarbeiter des Roten Kreuz). Die positive Beantwortung dieser Frage durch Mitarbeiter beider Organisationen zeigt, dass eine entsprechende Bemühung der Verantwortungsträger der Organisationen um Anerkennung und Wertschätzung ihrer Mitarbeiter, von diesen auch wahrgenommen und positiv beurteilt wird.

### 12.2.7 Ehrenamtlicher Dienst als Ausgleich für die Belastungen des Alltags

Als Ausgleich für die Belastungen des Alltags betrachten 73,3 % der Mitarbeiter der Feuerwehr ihren Dienst, während das 86,8 % der Mitarbeiter des Roten Kreuzes so sehen. Ausgleich in diesem Zusammenhang kann aus eigener Beobachtung des Verfassers in zwei unterschiedlichen Möglichkeiten interpretiert werden:

Ein im Berufsleben bemühter, aber aus welchen Gründen immer weniger erfolgreicher Mann, kann z.B. in der Feuerwehr Tätigkeit seine „zweite Chance“ sehen und bekommen. Durch seine Bemühung bekommt er Fortbildungen, bewährt sich bei Einsätzen, wird in höhere Funktionen berufen und kann im Ehrenamt das leben, was ihm im Berufsleben offensichtlich verwehrt ist. Er übernimmt Verantwortung, Führungsaufgaben und kann sich am Erfolg freuen und aufbauen. Er bekommt eine Karrierechance. So betrachtet kann sein Erfolg im Ehrenamt ein Ausgleich zu seinem „Brotberuf“ und dessen Belastungen sein.

Eine weitere Ausgleichsmöglichkeit eröffnet sich dem Berufstätigen, der in seinem Beruf beispielsweise ständig am Computer sitzend tätig ist. In der Feuerwehr und im Roten Kreuz muss er in Ausbildung, Übung und Einsatz körperlich tätig sein. Für Leistungsprüfungen muss auch die körperliche Fitness trainiert und gesteigert werden, um ambitionöse Ziele zu erreichen. Durch diese Anforderungen erlebt dieser Mitarbeiter ebenfalls Ausgleich zu seinem Beruf.

## 12.3 Aus den Untersuchungsergebnissen abgeleitete Empfehlungen für die Feuerwehr

Nur 61,9 % der Feuerwehrmitarbeiter geben an, ihr im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen im Beruf einsetzen zu können, die Mitarbeiter des Roten Kreuzes können es zu 94,4 %. Bei den Fertigkeiten geben nur 55,9 % der Feuerwehrmitarbeiter an, diese im Berufsleben einsetzen zu können, beim Roten Kreuz hingegen sind es 88,9 %. In der vorangegangenen Diskussion wurde versucht, Erklärungsmodelle für diese Differenz anzubieten. Ein Teil des Unterschiedes in der Beurteilung zwischen Mitarbeitern des Roten Kreuzes und der Feuerwehr kann darin begründet sein, dass in der Ausbildung auch auf Möglichkeiten das vermittelte Fachwissen in Zivilberufen einzusetzen, hingewiesen wird. Daher wird empfohlen, in

den Lehrgängen der Feuerweherschulen bei Wissensgebieten, die auch im Berufsleben einsetzbar sind, auf diese Einsetzbarkeit hinzuweisen. Als Beispiel soll das Wissen um „Gefährliche Stoffe“, Brand- und Unfallverhütung, Funktechnik, Führungsverhalten, Rhetorik und ähnliche Gebiete angeführt werden. Kursbestätigungen, die auch die vermittelten Lerninhalte beschreiben, könnten es erleichtern, am bestehenden Arbeitsplatz auf, in der Feuerwehr erworbene Zusatzqualifikationen hinzuweisen und bei Neubewerbungen um einen Arbeitsplatz die erworbenen Qualifikationen ersichtlich zu machen. Durch diese Maßnahmen könnte höherer Nutzen für die Feuerwehrmitarbeiter aus ihrer Feuerwehrfortbildung für ihr Berufsleben eröffnet werden.

Auf die Frage, welche Auswirkungen es bei einer Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz hat, Mitglied bei der Feuerwehr zu sein, geben bei der Feuerwehr 57,3 % der Mitarbeiter positive Auswirkungen an, bei Roten Kreuz sind es hingegen 87 %. Es erwähnen aber auch nur 69,6 % der Mitarbeiter der Feuerwehr bei einer Neubewerbung aktiv, bei der Feuerwehr tätig zu sein, während es beim Roten Kreuz 90,4 % der Mitarbeiter aktiv tun. Wenn Führungspersönlichkeiten der Feuerwehr bei passenden Gelegenheiten auf den möglichen Nutzen, bei Bewerbungen auf das Wissen und die Fertigkeiten, die im Ehrenamt erworben wurden, hinzuweisen, können sie damit Feuerwehrmitarbeiter dazu ermutigen, diese Chance auch einzusetzen. Erfolgsberichte bei Veranstaltungen wie bei der Wahl des „Feuerwehreffreundlichsten Betrieb des Jahres“ können das Bewusstsein für den Wert der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten weiter steigern. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit sollte die Kompetenz der Mitarbeiter der Feuerwehren der Fachwelt bewusst gemacht werden. Die Auszeichnung „Feuerwehreffreundlichster Betrieb des Jahres“ die von der Wirtschaftskammer und dem Bundesfeuerwehrverband jährlich vergeben wird, wäre eine gute Gelegenheit dazu.

Das Bewusstsein für einen bestimmten Aspekt des Feuerwehrdienstes, z.B. den des persönlichen Nutzen aus dem Dienst, entwickelt sich langsam. Indem in den Druckwerken der Feuerwehr über den durch das Ehrenamt erzielbaren Nutzen durch Erfolgsgeschichten berichtet wird, kann ein Beitrag zu dieser Bewusstseinsentwicklung geleistet werden. Durch gute Kooperation mit den Printmedien und proaktive Öffentlichkeitsarbeit, sind solche *success stories* auch in nicht Feuerwehr spezifischen Publikationen platzierbar. So kann das Bewusstsein innerhalb und außerhalb der Feuerwehr für diesen Nutzen geweckt werden.

Bei der Werbung zur Mitarbeit in der Feuerwehr kann der Hinweis auf den in dieser Arbeit erforschten und belegten Nutzen, der aus dem Ehrenamt erzielbar ist, das Interesse potentieller zukünftiger Mitarbeiter wecken bzw. verstärken. So kann das Wissen um den Nutzen aus dem Ehrenamt einen Beitrag zur Absicherung des Nachwuchses in der Feuerwehr leisten. Es wird sicher junge Feuerwehr Mitarbeiter oder Aspiranten interessieren, was langjährige Kollegen über diesen Aspekt des Ehrenamtes berichten.

Bei den Vorarbeiten zu dieser Arbeit ist schon bei der Stichprobenanalyse aufgefallen, dass nur 3 % Frauen in den Feuerwehren tätig sind. Die traditionell genannten Gründe für den geringen Frauenanteil sind nicht mehr aufrecht zu halten.

So waren beispielsweise bisher die Gründe für den geringen Anteil an weiblichen Mitarbeitern bei der Feuerwehr die enormen körperlichen Belastungen und Anforderungen an die Körperkräfte, die für viele Tätigkeiten in der Feuerwehr erforderlich sind. Durch den Fortschritt der Technik im Feuerwehrwesen kommen in Zukunft leichtere Geräte und Unterstützung durch bessere Technologien wie z.B. Tanklöschfahrzeuge (beim Einsatz von Tanklöschfahrzeugen müssen schwere Pumpen nicht mehr getragen werden) zum Einsatz, die es Frauen leichter ermöglichen, in der Feuerwehr tätig zu sein. Dem sollte Rechnung getragen werden, indem vermehrt Frauen zum Dienst in der Feuerwehr motiviert und eingeladen werden. Der Trend, dass vermehrt Frauen in den Feuerwehrdienst eintreten, ist erfreulicher Weise bereits in ländlichen Gemeinden zu beobachten. Die steigenden Zahlen von über 10 % Mädchen bei der Feuerwehrjugend (10 – 16-jährige) erhöht die Chance, dass der Frauenanteil in der Feuerwehr in Zukunft deutlich ansteigt. Wenn die Anzahl der Frauen im Feuerwehrdienst steigt, ist es auch angemessen, zu untersuchen, wie Frauen den Nutzen aus dem Ehrenamt beurteilen.

## 12.4 Aus den Untersuchungsergebnissen abgeleitete Empfehlungen für das Rote Kreuz

Wie aus der Abbildung 92 ersichtlich, ist das Durchschnittsalter der Mitarbeiter des Roten Kreuzes um ca. 10 Jahre höher, als das bei der Feuerwehr. Bei der Feuerwehr sind über 20 % mehr unter 30-Jährige tätig als beim Roten Kreuz. Gerade die Sorge um den Arbeitsplatz, das Finden eines guten Arbeitsplatzes ist ein dominantes Thema bei den unter 30-Jährigen. Indem die sehr positiven Aussagen der aktiven Mitarbeiter des Roten Kreuzes über die sehr förderlichen Auswirkungen des ehrenamtlichen Dienstes beim Roten Kreuz auf das Berufsleben, den potentiell an einer Mitarbeit im Roten Kreuz Interessierten bekannt gemacht werden, kann das Interesse dieser Kandidaten sicher gesteigert werden und sie können vermehrt zur Mitarbeit im Roten Kreuz motiviert werden.

Gerade aus den Kreisen von Zivildienern rekrutiert das Rote Kreuz viele Nachwuchsmitarbeiter für das Ehrenamt. Zivildienern, denen die durch diese Arbeit dokumentierten positiven Erfahrungen der bereits im Ehrenamt Tätigen, in ihrer Grundausbildung bekannt und zugänglich gemacht werden, könnten so eine positive Motivation, zur über den Zivildienst hinaus reichenden Mitarbeit bekommen.

96,2 % der Mitarbeiter des Roten Kreuzes sind mit dem Nutzen, den sie aus ihrer ehrenamtlichen Leistung ziehen, zufrieden. Es ist sicher eine Herausforderung für die Verantwortungsträger im Roten Kreuz, diese Zufriedenheit auf hohem Niveau zu erhalten. In Rot-Kreuz-internen und neutralen Printmedien immer wieder in geeigneter Weise auf den in dieser Arbeit festgestellten Nutzen hinzuweisen und in *success stories* darüber zu berichten, kann einen Beitrag zur Erhaltung und Absicherung dieser Zufriedenheit leisten.

Psychische Belastungen sind im Dienst im Roten Kreuz eine häufig zu erlebende Herausforderung. Das Wissen, warum man diesen Dienst leistet, hilft bei der Bewältigung dieser Herausforderung und stellt die heilsame Balance zwischen geben und nehmen dar.

## 13 Einschränkung der Gültigkeit

Es liegt an den limitierten Ressourcen einer einzelnen forschenden Person, dass dem Forschungsumfang Grenzen gesetzt sind. In der vorliegenden Arbeiten sind die Grenzen zum Einen das geographische Einzugsgebiet, in dem die Arbeit durchgeführt wurde zum Anderen, dass nur Mitarbeiter der beiden Organisationen, mit den meisten ehrenamtlich freiwillig tätigen Mitarbeitern befragt wurden, obwohl das Ehrenamt in sehr vielen Organisationen eine entscheidende Rolle spielt.

*Zur Einschränkung auf den Osten Österreichs* ist zu sagen, dass in den Feuerwehr Landesorganisationen, ebenso wie im Roten Kreuz, die Zusammenarbeit Bundesländer Grenzen überschreitend, regionsbezogen üblich ist und sehr gefördert wird. Für die Studie ausgenommen war, am Thema der Untersuchung gelegen, die Berufsfeuerwehr Wien, die nur in den äußersten Randbezirken Wiens, von freiwilligen Wehren unterstützt wird. Im Süden des Burgenlandes gilt die Zusammenarbeit für die angrenzenden Bezirksorganisationen der Steiermark, im mittleren und nördlichen Burgenland mit den angrenzenden Bezirken Niederösterreichs. Es wurden die Untersuchung der Feuerwehrmitarbeiter in der Landesfeuerweherschule Burgenland in Eisenstadt durchgeführt, die Befragungen der Mitarbeiter des Roten Kreuzes in der Landeszentrale, ebenfalls in Eisenstadt. Es wurde also die Meinung der Mitarbeiter der beiden Organisationen aus dem Osten Österreichs zum Thema erforscht, daher ist die Gültigkeit der Ergebnisse auf diesen Raum beschränkt. Gespräche mit Mitarbeitern beider Organisationen aus Oberösterreich und Kärnten haben gezeigt, dass die Ansichten und Antworten der Befragten sehr ähnlich sind, die Anzahl der Gespräche war aber zahlenmäßig zu gering, um ein vergleichbar fundiertes Ergebnis wie im Osten erheben zu können, bzw. handelte es sich dabei um keine systematische Datenerhebung. Eine vergleichbare Erhebung in den anderen Regionen Österreichs wäre daher ein weiterer, vertiefender Forschungsschritt, der österreichweit gültige Ergebnisse erarbeiten könnte.

*Die Einschränkung auf Feuerwehr und Rotes Kreuz* erfolgte, weil diese beiden Organisationen, wie schon in der Einleitung dargestellt, mit weitem Abstand über die größte Anzahl freiwillig ehrenamtlich tätiger Mitarbeiter verfügen. Daher sind die Ergebnisse dieser Arbeit nur für diese beiden Organisationen gültig. Auch in den ähnlich gelagerten Hilfsorganisationen wie z.B. beim Arbeiter Samariter Bund hört man bei gemeinsamen Übungen und informellen Kontakten Ähnliches über den Nutzen aus dem Ehrenamt, allerdings erfolgte eine fundierte Forschung in die-

sen Organisationen innerhalb dieser Arbeit nicht und schränkt daher die Gültigkeit der Ergebnisse auf Feuerwehr und Rotes Kreuz ein.

*Die Einschränkung durch den Befragungszeitraum* ist durch das Design der Studie gegeben. Derzeit ist gesellschaftspolitisch natürlich die Auswirkung der Wirtschaftskrise der letzten Jahre und die damit verbundene Sorge um Einkommen und Arbeitsplatz ein dominantes Thema. Überprüfungen mit Ergebnissen eines vergleichbaren Studiendesigns in größeren Zeitabständen könnte erforschen, welchen Einfluss aktuelle Themen auf die Bewertung des Nutzens der freiwilligen Tätigkeit durch die Ehrenamtlichen haben. Diesen Aspekt beachtend, sind die Ergebnisse vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Situation der Zeit, in der die Studie durchgeführt wurde, zu bewerten.

Regelmäßige Vergleiche mit Ergebnissen eines ähnlichen Studiendesigns, in z.B. Zehnjahresabständen, wären interessant, um zu sehen, ob und wenn ja welcher Teil des Nutzens, von den aktuellen gesellschaftlichen Themen eines Messzeitpunktes beeinflusst wird.

*Die Einschränkung, dass in dieser Arbeit die Aussagen von Frauen und Männern nicht unterschieden und getrennt ausgewertet wurden.* In den Abschnitten 9.9 und 12.1 wurde diese Einschränkung begründet, allerdings ist der Trend, dass vermehrt Frauen in den Feuerwehrdienst eintreten, vor allem in ländlichen Gemeinden zu beobachten. Die steigenden Zahlen von über 10 % Mädchen bei der Feuerwehrjugend (10 – 16-Jährige) erhöht die Chance, dass der Frauenanteil in der Feuerwehr in Zukunft ansteigt. Bisher waren die Gründe für den geringen Anteil an weiblichen Mitarbeitern bei der Feuerwehr die enormen körperlichen Belastungen und Anforderungen an die Körperkräfte, die für viele Tätigkeiten in der Feuerwehr erforderlich sind. Durch den Fortschritt der Technik im Feuerwehrwesen sind in Zukunft leichtere Geräte und Unterstützung durch bessere Technologien wie z.B. Tanklöschfahrzeuge im Einsatz, die es Frauen leichter ermöglichen, in der Feuerwehr tätig zu sein. Wenn die Anzahl der Frauen im Feuerwehrdienst steigt, ist es auch angemessen, zu untersuchen, wie Frauen den Nutzen aus dem Ehrenamt beurteilen.

*Die Einschränkung, dass in dieser Arbeit die Aussagen von Mitarbeitern mit unterschiedlichem Bildungsniveau nicht unterschieden und getrennt ausgewertet wurden.* In den Abschnitten 9.9 und 12.1 wurde auch diese Einschränkung begründet. Mit dem Ansteigen des allgemeinen Bildungsniveaus ist zu erwarten, dass der Anteil höher gebildeter Mitarbeiter auch in der Feuerwehr steigt. Der Trend wird dadurch begünstigt, dass in der modernen Feuerwehrtechnik immer mehr Maschinen und Geräte die mit neuester Hochtechnologie ausgestattet sind, zum Einsatz kommen und einerseits die reine „Schwerarbeit“ im Feuerwehrdienst abnimmt und andererseits die Anforderung an die Bedienung der Geräte steigt, was eine interessante Herausforderung an die Mannschaft der Zukunft darstellt und die Attraktivität des Feuerwehrdienstes für z.B. technisch höher gebildete junge Mitarbeiter erhöht. Wenn die Anzahl der höher gebildeten Mitarbeiter im Feuerwehrdienst steigt, ist es auch angemessen, zu untersuchen, wie sie den Nutzen aus dem Ehrenamt beurteilen.

## 14 Disziplinäre Rückbindung

Einer der Ausgangspunkte der Arbeit ist die Studie von Badelt, die das Volumen aller ehrenamtlichen Arbeiten in Österreich quantitativ erhebt. Badelt stellt fest, dass es „*verschiedenste Formen nicht monetärer Gegenleistungen wie soziales Ansehen, Einfluss, Anerkennung,*“ (Badelt, 2001, S. 2-3) gibt. Ehrenamtliche Arbeit, so seine Schlussfolgerung, muss demnach nicht unbedingt aus altruistischen Motiven erfolgen, es handelt sich nach der verwendeten Definition bei ehrenamtlicher Arbeit um Leistungen für andere Personen, womit der produktive Charakter ehrenamtlicher Arbeit angesprochen wird. Dies schließt nicht aus, dass Ehrenamtliche aus ihrer Arbeit selbst einen Nutzen ziehen (vgl. Badelt, 2001, S. 2-3). Das und welchen Nutzen Ehrenamtliche aus ihrem Dienst ziehen, wurde durch die vorliegende Arbeit belegt. Bei der ehrenamtlichen Tätigkeit innerhalb der Feuerwehr und dem Roten Kreuz handelt es sich also nach der Klassifizierung von Badelt klar um „ehrenamtliche Arbeit“ und der Begriff des „Nutzen“ wird von ihm im Zusammenhang mit „Gegenwert“ für erbrachte Leistung genannt. Badelt hat schon in der Einleitung zu seiner Studie ein Ergebnis dieser Arbeit vorweg umrissen: die von den Mitarbeitern beider untersuchten Einsatzorganisationen als wichtigster Nutzen genannte Frage nach der Auswirkung ihrer Mitarbeit in der Einsatzorganisation auf ihre sozialen Kontakte, brachte eine bemerkenswerte Übereinstimmung zwischen den Mitarbeitern beider Organisationen. Bei beiden Mitarbeitergruppen hat diese Frage den höchsten Anteil positiver Antworten bekommen. Beim Roten Kreuz 100 % positive Antworten und bei der Feuerwehr 94,1 % positive Beurteilungen.

Die Definition des Nutzenbegriffes laut Otfried Höffe von Bentham abgeleitet, die eine Ethik der Nützlichkeit, die auf der Grundlage, dass das größte zu erreichende Gut dasjenige wäre, welches „*das größtmögliche Glück für die größtmögliche Zahl*“, „*greatest happiness for the greatest number*“ (Bentham; zit. n. Höffe, 2008, S. 55 – 56) ist für die Überlegungen dieser Arbeit ein guter Ausgangspunkt. Noch genauer für die Nutzen Situation der Ehrenamtlichen passend führt Höffe weiter aus: „*Das hedonistische Element lässt sich ohne größere Probleme aus dem Utilitarismus herauslösen und durch einen entscheidungstheoretischen Nutzenbegriff ersetzen, wenn statt der Begriffe „Glück“ oder „Lust“ andere, nicht-hedonistische Begriffe Verwendung finden, wie ‚Vorteil‘, ‚Gewinn‘ oder ‚Gutes‘* (Höffe, 2008, S. 57-58).

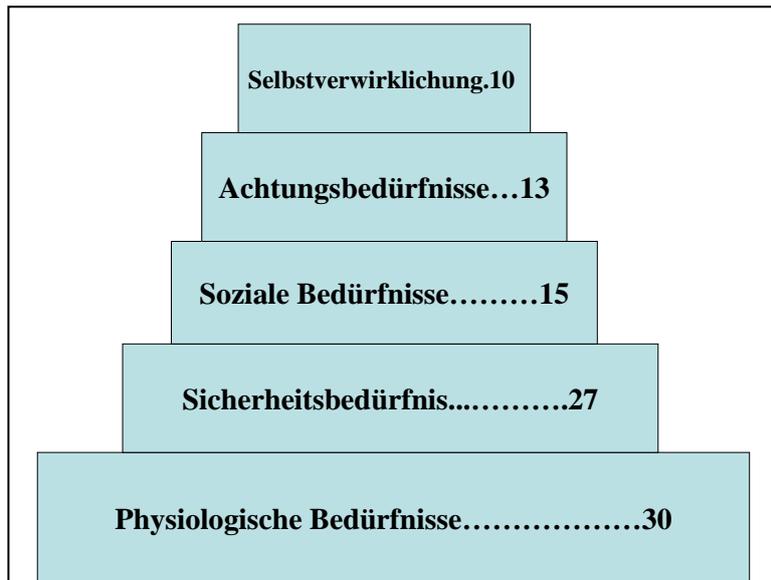
Im Sinne von „*der größtmögliche Nutzen für die größtmögliche Zahl*“ (Bentham; zit. n. Höffe, 2008, S. 56), fragt die Arbeit nach dem Nutzen für die Mitarbeiter von Feuerwehr und Rotem Kreuz um die im Wirtschaftssprachgebrauch eingebürgerte Forderung nach „*Win-win-Situationen*“, von Hare abgeleitet (Hare; zit. n. Höffe, 2008, S. 58), auf die Frage hin zu untersuchen, was die Feuerwehr- und Rot-Kreuz-Mitarbeiter „gewinnen“? Das Statement von Siegrist: „*Soziales Handeln verbindet somit persönliche und soziale Nutzenproduktion*“ (Siegrist, 2005, S.62) wird durch

die Arbeit bestätigt. Es sind 84,3 % der Mitarbeiter der Feuerwehr und 96,2 % der Mitarbeiter des Roten Kreuzes mit dem Nutzen der aus dem Ehrenamt erwächst zufrieden. Diese Zufriedenheit mit dem Nutzen aus dem Ehrenamt (Nutzevaluierungsfrage 14) stammt von positiven Beurteilungen der Auswirkung auf die soziale Kontakte, Freundschaften, Gemeinschaft ebenso wie auf das Berufsleben, die Selbstverwirklichung und die Anerkennung und Wertschätzung.

Siegrist stellt weiters fest „*das es möglich ist, allgemein gültige menschliche Bedürfnisse zu definieren*“ (Siegrist, 2005, S. 62-63). Werden menschliche Bedürfnisse durch eine Tätigkeit befriedigt, so kann von einem Nutzen aus dieser Tätigkeit gesprochen werden - im Sinne dieser Arbeit von Nutzen aus dem Ehrenamt.

Eine Kategorien bildende Theorie zu den menschlichen Bedürfnissen, an der sich eine der Vorstudien innerhalb dieser Arbeit orientiert hat, ist das Modell der „Bedürfnispyramide“ nach Maslow (Details dazu im Abschnitt 5.3. „Die Theorie der menschlichen Bedürfnisse“). Die unterste und breiteste Stufe nehmen die „Physiologischen Bedürfnisse“ ein. Darunter werden körperliche Grundbedürfnisse, die auf Selbsterhaltung ausgerichtet sind, verstanden ein. Darauf folgt die zweite Stufe, das „Sicherheitsbedürfnis“. Die Bedürfnisse der dritten Stufe „Soziale Bedürfnisse“, kennzeichnen den Wunsch nach zwischenmenschlicher Zuwendung und Kontakt zu anderen Menschen. Die vierte Stufe sind die „Achtungsbedürfnisse“. Die Bedürfnisse nach Achtung können in zwei Gruppen unterteilt werden: nach Selbstachtung aufgrund eigener Leistungen und Erfolge und nach Anerkennung und Achtung durch andere Menschen andererseits. Die fünfte, letzte und in der Pyramide auch kleinste Stufe wird vom „Bedürfnis nach Selbstverwirklichung“ eingenommen (vgl. Jung, 2008, S. 384-387). Die vorliegende Arbeit belegt, dass durch die ehrenamtliche Tätigkeit für Feuerwehr und Rotes Kreuz, die Bedürfnisse der Mitarbeiter von Feuerwehr und Rotem Kreuz befriedigt werden und damit belegbarer Nutzen für sie geschaffen wird. Gerade die Reihenfolge und Hierarchie der menschlichen Bedürfnisse nach Maslow findet man in den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit wieder. In der Voruntersuchung durch Brainstorming hat die Auszählung der Nutzennennungen diese Pyramide abgebildet.

Das Maslow'sche Modell als Kategorienstruktur für die Auswertung des Materials aus dem Brainstorming, präsentiert das Ergebnis wie folgt:



**Abbildung 105:** Maslow'sche Bedürfnispyramide mit den Daten aus der Voruntersuchung

Die Voruntersuchung durch Brainstorming hat auch Hinweise zur Motivationslage des Ehrenamtes gebracht. Besonders bei der Unterscheidung intrinsische : extrinsische Motivation handelt es sich nicht um objektive, sondern um subjektive Motivationsunterschiede (vgl. Häcker, Stapf, 2009, S. 491), die aber wichtige Hinweise auf die Situation der Ehrenamtlichen gegeben haben. Die im „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“ am höchsten beurteilte Frage nach den sozialen Kontakten ist mit einem Verhältnis von 17:2 intrinsisch : extrinsisch motiviert beim Brainstorming bewertet worden und hat 18,5 % aller Antworten bekommen, also auch in dieser Betrachtungsweise eine der höchsten Beurteilungen. Der Schluss, dass so positiv beurteilt wurde, weil der intrinsische Anteil an Motivation so hoch war, scheint zulässig. Der Antrieb kommt aus dem Interesse oder dem Drang zur Sache an sich zustande. Beispiele hierfür sind der angeborene Trieb, etwas zu lernen oder einer befriedigenden Tätigkeit nachzugehen. Geld oder Bewunderung spielen bei der intrinsischen Motivation keine entscheidende Rolle (vgl. Herkner, 1991, S. 357).

*„Intrinsisch motivierte Handlungen repräsentieren den Prototyp selbst bestimmten Verhaltens. Die intrinsische Motivation erklärt, warum Personen frei von Druck und inneren Zwängen nach einer Tätigkeit streben, in der sie engagiert tun können, was sie interessiert“ (Deci, 1993, S. 226).*

Außerdem ist intrinsisch motiviertes Verhalten besonders dauerhaft, es bedarf keiner äußeren Anreize, sondern ist Selbstzweck. So lange man eine Tätigkeit zwanglos und ohne äußere Belohnung durchführt, kann daraus eine positive Einstellung zu dieser Tätigkeit geschlossen werden. Von bereits lange im Dienst stehenden Mitarbeitern von Feuerwehr und Rotem Kreuz wurden die Fragen höher

und besser als bei erst kurz Dienst versehenen Befragten beurteilt was die Dauerhaftigkeit ihrer Motivation belegt und ebenso wieder auf einen hohen Anteil intrinsischer Motivation schließen lässt.

## 15 Resümee

Mit ca. 330.000 Mitgliedern ist die Feuerwehr in Österreich die größte und am schnellsten auf die verschiedenen Notlagen der Bevölkerung reagierende Einsatzorganisation im Land. Praktisch jeder 25. Österreicher (4% der österreichischen Bevölkerung) ist freiwilliger und ehrenamtlicher Mitarbeiter der Feuerwehr. Die österreichischen Freiwilligen Feuerwehren sind aus dem heimischen Wirtschafts- und Sozialleben nicht wegzudenken. Sie retten Menschen und erhalten hohe Werte und Infrastrukturen (vgl. Ebner, 2008, S. 120-123). Bemerkenswert ist dabei, dass fast 99 % der Feuerwehrmitarbeiter in Österreich ehrenamtlich tätig sind, es bestehen nur fünf Berufsfeuerwehren in Landeshauptstädten Österreichs (vgl. Seidl, 2008, S. 3).

Alljährlich zieht der Rot-Kreuz-Tätigkeitsbericht eine „Bilanz der Menschlichkeit“. Die so genannten Leistungszahlen belegen, was 57.000 Rotkreuz-Mitarbeiter, davon 48.689 ehrenamtlich Tätige, für ihre Mitmenschen in Österreich geleistet haben. Zum Beispiel waren das im Jahr 2008 über zehn Millionen freiwillig und unentgeltlich erledigte Arbeitsstunden, 2,7 Millionen Einsatzfahrten, 455.854 abgenommene Blutspenden oder 130.885 von Pflegediensten betreute Patienten (vgl. Mayer, 2008, S. 5).

Ohne die Leistungen dieser beiden auf Freiwilligenarbeit aufgebauten Organisationen, wäre die Sicherheit und Lebensqualität in unserem Land nicht gegeben und müssten diese Leistungen wirtschaftlich kalkuliert bezahlt werden, wären sie bei Weitem nicht in der derzeit gebotenen Qualität finanzierbar.

Die Forschungsfrage dieser Arbeit berührt also einen Kernbereich der Lebensqualität in unserem Staat und sogar einen Teil der Identität seiner Bürger. Entsprechend wichtig ist die Erhaltung dieser Leistung, die auf den ehrenamtlichen Beitrag der Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes aufgebaut ist, ohne den sie nicht möglich wäre.

Eine entsprechende Bedeutung kommt daher der Erhaltung der Motivation der ehrenamtlichen Mitarbeiter dieser Organisationen zu und wie Badelt feststellt, gibt es „*verschiedenste Formen nicht monetärer Gegenleistungen wie soziales Ansehen, Einfluss, Anerkennung*,“ (Badelt, 2001, S. 2-3), die so, wie diese Arbeit belegt, einen Nutzen aus dem Ehrenamt und damit einen wesentlichen Anteil zur Motivation, diesen Dienst zu tun, darstellen.

Indem die vorliegende Arbeit den Nutzen, den die Mitarbeiter von Feuerwehr und Rotem Kreuz durch ihre ehrenamtlichen Leistungen in diesen Organisationen als „Gegenleistung“ ziehen, erforscht, benennt, bewertet und nach der Bedeutung für die Ehrenamtlichen gereiht hat, stellt sie den Verantwortungsträgern in diesen Organisationen und den Verantwortungsträgern in

der Verwaltung und Politik eine Basis zur Erhaltung, Absicherung und Ausbau der Motivation der Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes zur Verfügung. Der Einsatz der Ergebnisse und Erkenntnisse dieser Arbeit kann die Verantwortungsträger dabei unterstützen, den Nachwuchs für diese wichtigen Organisationen sicher zu stellen und den Weiterbestand dieser Leistungen auf einem hohen Niveau abzusichern.

Um die Motivation für diese ehrenamtlich erbrachten Leistungen für die Zukunft abzusichern, bedarf es innerhalb der auf Freiwilligenarbeit aufgebauten Organisationen, Schulung und Bewusstheit für die Möglichkeit, Nutzen aus dem Ehrenamt zu ziehen. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit kann das Bewusstsein und Wissen um Qualifikationen, welche die Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes durch den ehrenamtlichen Dienst erworben haben, bei den Entscheidungsträgern, entwickelt werden.

Es ist wichtig die Kameradschaft und das öffentliche Ansehen der Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes zu fördern und wertzuschätzen und es ist weiters wichtig, diese Leistungen immer wieder öffentlich zu würdigen, was den Ehrenamtlichen hilft, in ihren Familien Verständnis für ihren Einsatz zu finden.

Ich werde mich daher bemühen, die Erkenntnisse dieser Arbeit bei den Entscheidungsträgern bekannt zu machen und weiterführende Forschungen anzuregen und zu unterstützen.

## 16 Ausblick

Es sind durch die vorliegende Arbeit neue Erkenntnisse gewonnen worden, aber ebenso neue Fragen entstanden, die in Folge formulieren werden.

Die vorliegende Arbeit ist auf den Osten Österreichs eingeschränkt, es wäre interessant, wie die Mitarbeiter von Feuerwehr und Rotem Kreuz aus dem Westen Österreichs diese Fragen beantworten und es wäre weiters interessant, die Ergebnisse zwischen West- und Ostösterreich zu vergleichen, um die Aussagen der Arbeit auf eine das ganze Bundesgebiet umfassende Basis zu stellen.

Dabei eine Unterscheidung in Antworten von Akademikern und Nichtakademikern unter den Befragten vorzunehmen, kann weiter führende Überlegungen unterstützen.

Es gibt zahlreiche andere Einsatzorganisationen, die einen wesentlichen Teil ihrer Mitarbeiter aus ehrenamtlich Tätigen rekrutieren. Diese ehrenamtlich Tätigen ebenso zu befragen und Gemeinsamkeiten und mögliche Unterschiede herauszuarbeiten wäre besonders auf das „EU Jahr der Ehrenamtlichkeit 2011“ hin, lohnend.

Ein staatenübergreifender Vergleich innerhalb der EU wäre ein mögliches Zusammenarbeitsprojekt mit anderen Universitäten.

Die Mitarbeiter der Feuerwehr erwähnen bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz ihr Ehrenamt und die dabei erworbenen Ressourcen um 20,8 % weniger als Mitarbeiter des Roten Kreuzes und sind daher um 29,3 % weniger optimistisch, dass ihr Ehrenamt bei Neubewerbungen um einen Arbeitsplatz hilfreich ist. Es wurden im Abschnitt 12.2. Empfehlungen, diesen Unterschied zu verringern ausgearbeitet, um auch Mitarbeitern der Feuerwehr zu ermöglichen, mehr von ihren, im Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten im Berufsalltag zu profitieren. Eine weiterführende Studie mit Vergleichsgruppen (eine Gruppe bei der die Empfehlungen umgesetzt wurden und die Vergleichsgruppe ohne weitere Maßnahmen) könnte überprüfen, wie weit eine Umsetzung dieser Empfehlungen, die Bewerbungssituation von Feuerwehrmitarbeitern verbessert.

Ebenso könnte beim Roten Kreuz untersucht werden, ob das Informieren von Zivildienern über den durch ehrenamtliche Mitarbeit zu erzielenden Nutzen die Anzahl der Zivildienere, die weiter beim Roten Kreuz als Ehrenamtliche mitarbeiten, erhöht.

Die Arbeit könnte eine grundsätzliche Diskussionsbasis in den untersuchten Organisationen sein, sich zum zu erzielenden Nutzen klarer zu bekennen und ihn weiter auszubauen, wobei das Bekenntnis, der Austausch darüber und die Bewusstmachung der Möglichkeiten wahrscheinlich bereits einen positiven Effekt haben können.

Für die Umfrage „Reader's Digest European Trusted Brands 2008“ wurden 25.000 Menschen in 15 europäischen Staaten (1.000 davon in Österreich) nach Berufen gefragt, denen sie „sehr hohes“ oder „ziemlich hohes“ Vertrauen entgegenbringen. 97 von 100 Österreichern bringen dabei Feuerwehrleuten großes Vertrauen entgegen. Die Feuerwehrmitarbeiter genießen damit auf Platz eins in Österreich das höchste Vertrauen bei der Bevölkerung in Österreich. Dieses Vertrauen auch in Nutzen in den Zivilberufen für die Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes umzusetzen, kann durch die Empfehlungen dieser Arbeit aus Abschnitt 12.3. und 12.4. versucht werden. Es ist empfehlenswert, die Umsetzung der Empfehlungen aus dieser Arbeit durch Kontrollstudien zu begleiten, um so zu überprüfen, ob die empfohlenen Maßnahmen effizient sind, und um die Maßnahmen selbst laufend weiter entwickeln und verbessern zu können.

Der Anteil der Frauen im Feuerwehrdienst steigt langsam und sollte nach einer Empfehlung der vorliegenden Arbeit weiter gefördert und erhöht werden. In der Folge zu erforschen, was Frauen als Nutzen aus ihrem Ehrenamt ziehen und den dann so belegten Nutzen der Frauen als weitere Motivationshilfe, den Frauenanteil in der Wehr zu steigern, einzusetzen, empfiehlt sich als weiterführende Aufgabe.

## 17 Nachwort

Großes Freude empfinde ich am Ende der Arbeit, über die Möglichkeiten, die sich durch diese Arbeit eröffnet haben, den Menschen weiter und besser zu dienen, ganz im Sinne von „*der größtmögliche Nutzen für die größtmögliche Zahl*“ (Bentham; zit. n. Höffe, 2008, S. 56), bzw. durch „*Win-win-Situationen*“, von Hare abgeleitet (Hare; zit. n. Höffe, 2008, S. 56). Es können die Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes durch Weiterentwicklung des Nutzens aus ihrem Ehrenamt ebenso profitieren wie die Menschen, die die Hilfe dieser Einsatzorganisationen benötigen, wenn im Bedarfsfall eine genügende Anzahl motivierter und gut ausgebildeter Helfer bereit steht, um nötige Hilfe zu leisten.

Worüber ich mich freue ist, dass ich die Impulse und Hilfen zur Erstellung dieser Arbeit erhalten habe und sie annehmen und umsetzen konnte. Es waren dies vor allem:

- die Ermunterung und Motivation durch Herrn Rektor Professor Pritz, zum Thema dieser Arbeit
- die Hilfestellungen und Hinweise von Herrn Professor Giselher Guttman, bei dieser Arbeit vor allem für die Vorstudien und Fragebogenerstellung, sowie seine Unterstützung während meiner gesamten Studienzzeit, hat er doch alle drei Arbeiten von mir betreut und gefördert
- die Empfehlungen und Beratungen von Frau Dr. Diana Braakmann während der gesamten Arbeit an der Dissertation, vor allem die methodischen Schritte der Arbeit betreffend
- die Unterstützung meiner Rot-Kreuz-Kameradin Frau Mag. Nadine Sturm bei den EDV Analysen und Auswertungen
- Herr Dir. i. R. Franz Wallisch, seine Beratung während meiner gesamten Studienzzeit
- Herzlichen Dank allen namentlich genannten aber auch allen Anderen, wie meinen Kollegen vom Doktorandenseminar in der SFU, den Feuerwehrkameraden und den Rot-Kreuz-Kameraden für ihre Hilfe und Unterstützung!

In den vorangegangenen Abschnitten 12, 15 und 16 habe ich zu den Umsetzungsmöglichkeiten der Ergebnisse dieser Arbeit, in Form einer Weiterentwicklung und Steigerung des Nutzens aus dem Ehrenamt, konkrete Empfehlungen abge-

leitet. Zum Abschluss dieser Arbeit möchte ich eine weit reichende, sehr hohen Nutzen stiftende Möglichkeit aufzeigen, zu der durch Herrn Rektor Professor Dr. Pritz, Herrn Dekan Professor Giselher Guttmann und mich bereits Vorarbeiten geleistet wurden:

Die Ausbildung in der Feuerwehr und dem Roten Kreuz erfolgt in auf Themen konzentrierten Blöcken. Beispielsweise technische Kurse wie Funk, Atemschutz, Maschinen, gefährliche Stoffe usw. aber auch taktische Kurse wie die Ausbildung zum Gruppenkommandant, Zugskommandant, Einsatzleiter, Ortsfeuerwehr Kommandant usw. Diese Ausbildungsstruktur ist gut dazu geeignet, Curricula über mehrere Semester daraus zu entwickeln. Durch Zusammenarbeitsmodelle mit Universitäten, wie z.B. der SFU und den Landesfeuerwehrschulen könnten so Curricula zum Erwerb einer akademischen Qualifikation für Feuerwehrmitarbeiter entwickelt werden. Diese Qualifikationsmöglichkeit würde für Mitarbeiter der Feuerwehr oder sinngemäß ähnlich für Mitarbeiter des Roten Kreuzes einen weiteren hohen Nutzen aus ihrem Ehrenamt bedeuten und einen starken Motivator für die ehrenamtliche Arbeit in diesen Organisationen darstellen.

Wenn diese Arbeit einen Anstoß und Impuls zur Umsetzung dieses Konzeptes geben kann, wäre es ein besonders wertvoller Beitrag zum Thema dieser Arbeit, welchen persönlichen Nutzen Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr und des Roten Kreuzes in Österreich aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ziehen.

## Literaturverzeichnis

- Badelt, Christoph; Hollerweger, Eva: Ehrenamtliche Arbeit im Nonprofit Sektor, in Badelt, Christoph; Meyer, Michael; Simsa, Ruth: Handbuch der Nonprofit Organisationen, Strukturen und Management, (4.Auflage) Stuttgart, Schäffer-Pöschl Verlag, 2007
- Badelt, Christoph; Hollerweger, Eva: Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich, Wien, Abteilung für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien 2001
- Bader, Josef: Woran machen Blaulichtorganisationen den Erfolg ihrer Einsätze fest, Mag. Arbeit Uni Wien Sozialwissenschaft, 2007
- Bader, Josef: Gesellschaftspolitische Bedeutung der Feuerwehr, Teilnehmerunterlage für das ÖBFV Führungsseminar Teil 3, 2005
- Bader, Josef: Feuerwehr und Arbeitsplatz, Umfrage im LFVBurgenland für das ÖBFV Führungsseminar Teil 2, 2005
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola: Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler, (2.Auflage) Berlin, Heidelberg, Springer, 1995
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola: Forschungsmethoden und Evaluation für Human und Sozialwissenschaftler, (4.Auflage) Heidelberg, Springer, 2006
- Bortz, Jürgen: Statistik für Sozialwissenschaftler, (5.Auflage) Berlin, Heidelberg, Springer, 1999
- Braakmann, Diana; Benetka, Gerhard; Gelo, Omar: Quantitativ and Qualitative Resarch: Beyond the Debate, in Springer Science + Business Media, Berlin, Heidelberg, Springer, 2008
- Bronner, Udo: Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer; Zeitschrift für Politische Psychologie, Jg. 8, 2000, Nr. 4, 2000
- Deci, Edward L; Ryan, Richard M.: Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik, Zeitschrift für Pädagogik Nr. 39, 1993
- Ebner, Markus: Notruf Jahrbuch 2008 der österreichischen Feuerwehren, ÖBFV, Wien, 2008
- Ebner, Markus: Notruf Jahrbuch 2009 der österreichischen Feuerwehren, ÖBFV, Wien, 2009
- Flick, Uwe: Triangulation, (2.Auflage) VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008
- Gelo, Omar; Benetka, Gerhard; Braakmann, Diana: Quantitativ and Qualitative Resarch: Beyond the Debate, in Springer Science + Business Media, Berlin, Heidelberg, Springer, 2008
- Hartmut O. Häcker/Kurt-Hermann Stapf (Hrsg.), Dorsch Psychologisches Wörterbuch, 14. Aufl. 2009, Verlag Hans Huber
- Hagenhofer, Irmgard: Die steirischen Feuerwehren und ihre volkswirtschaftliche Bedeutung, Studie der Universität Graz - Institut für Wirtschafts-, Sozial- und Unternehmensgeschichte, Sonderdruck des LFV Steiermark, 2004
- Herkner, Werner: Lehrbuch Sozialpsychologie, Bern, Verlag Hans Huber, 1991

- Höffe, Ottfried: Einführung in die utilitaristische Ethik, (3. Auflage) UTB für Wissenschaft, 2003
- Hollerweger, Eva: Freiwilligenarbeit quo vadis, Vortragsunterlagen, Wien, 2005
- Holzer, Christian: Ehrenamtliches Engagement, Studie für die Stadt Wien, 2005
- Kelle, Udo: Die Integration Qualitativer und Quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung, GWV Verlag, 2007
- Kellner W: Kompetenzentwicklung und Identitätskonstruktionen in der Freiwilligenarbeit Erfahrungen mit der Portfolio-Methode, in Diskontinuitäten, Wien 2005
- Kuckartz, Udo: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten, 3. aktualisierte Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Marburg 2010
- Janssen, Jürgen; Laatz, Wilfried: Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows, (7.Auflage) Springer, Berlin 2007
- Mayring, Philipp: Forum Qualitative Sozialforschung 2(1), Art.6, 2001
- Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse, 10. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim und Basel, 2008
- Mieg, Harald; Wehner, Theo: Freiwillige gemeinnützige Arbeit, Hamburger Beiträge Nr.33, Dez 2002
- Moschner B.: Was motiviert zum Ehrenamt?, Studie, Bielefeld, 2000;  
<http://www.uni-bielefeld.de/bi2000plus/dokumente/DP20-Moschner.pdf> [5.1.2009]
- Reisch, Karl: Methodenpool, 2007 ff  
<http://methodenpool.uni-koeln.de/download/brainstorming.pdf> [7.1.2009]
- Rosenblatt, Bernhard von: Freiwilliges Engagement in Deutschland; Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Gesamtbericht. Herausgeber des Bandes 194.1 der Schriftenreihe des BMFSFJ, Kohlhammer, Stuttgart. 1999
- Schnell, Rainer; Hill, B. Paul; Esse, Elke: Methoden der empirischen Sozialforschung; (7.Auflage) R.Oldenburg Verlag, 2005
- Schürmann & Urbeteit: Motivation, Lernen, Kommunikation; Seminarunterlagen, FB 14 Uni Dortmund, 2007
- Seidl, Manfred; u.a.: Notruf Jahrbuch 2008 der österreichischen Feuerwehren, ÖBFV, Wien, 2008
- Stephenson, Thomas: Text als Ergebnis und Ausgangspunkt psychotherapiewissenschaftlicher Forschung, Workshop Diskursforschung, Workshopunterlage SFU, 7.11.2009
- Strümpel, Christian; Pleschberger, Siegfried (Verfasser): Freiwillige Tätigkeiten als berufliches Bewerbungskriterium im Öffentlichen Dienst - Endbericht, Europäisches Zentrum, Wien, 1999
- Ullrich Peter: Soziodemographie und Motivation Bürgerschaftlichen Engagements in Österreich, in: Soziale Arbeit 10-11, Wien, 2000
- Weischer Christoph: Sozialforschung, UVK Verlagsgesellschaft m.b.H., Konstanz, 2007

# Anhang

## Anhang 1: Der für die zweite Voruntersuchung verwendete Kurzfragebogen mit offenen Fragen

Lieber Feuerwehrkamerad,  
ich ersuche Dich, mir die an Dich anbei gestellten Fragen möglichst spontan, ehrlich, kreativ und umfassend zu beantworten. Die Befragung erfolgt anonym und ich werde die Antworten im Rahmen meiner Dissertation, die ich auch Deinem Feuerwehrverband zur Verfügung stelle, auswerten. Die Arbeit soll mehr Wissen über die Motivation und Nutzung der Fertigkeiten aus dem Feuerwehrdienst sicherstellen und diese Erkenntnisse auch in die Ausbildung mit einfließen lassen.

Fragen:

Du bist seit wie vielen Jahren Mitarbeiter der Wehr? :.....

Dein Alter? :.....

Dein Dienstgrad/Funktion? :.....

Wie lange hast Du vor, in der Wehr mitzuarbeiten? :.....

Warum bist Du zur Feuerwehr gegangen?

.....  
.....

Kannst Du im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen/Fertigkeiten in Deinem Beruf einsetzen? – wenn ja, welche ?

.....  
.....

Welchen Nutzen hast Du aus Deiner Feuerwehrtätigkeit? :

.....  
.....

Was ist Dir bei Deiner Tätigkeit für die Wehr besonders wichtig?

.....  
.....

Hat sich Deine Tätigkeit in der Wehr, auf Deine Ehe/Dein Familienleben ausgewirkt? – wenn ja, wie?

.....  
.....

Ich danke Dir für die Beantwortung meiner Fragen.

Mit kameradschaftlichem Gruß

HBI Mag. Peter Stippl

## Anhang 2: Die Antworten auf den Voruntersuchungsfragebogen:

Nr.	Du bist seit wie vielen Jahren Mitarbeiter der Wehr?	Dein Alter?	Dein Dienstgrad/Funktion?	Wie lange hast du vor, in der Wehr mitzuarbeiten?	Warum bist du zur Feuerwehr gegangen?	Kannst du im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen/Fertigkeiten in Deinem Beruf einsetzen? Wenn ja, welche?	Welchen Nutzen hast Du aus Deiner Feuerwehrtätigkeit?	Was ist Dir bei Deiner Tätigkeit für die Wehr besonders wichtig?	Hat sich Deine Tätigkeit in der Wehr auf Deine Ehe/Dein Familienleben ausgewirkt? - wenn ja, wie?
1	8	34	Offizier	so lange es mein Gesundheitszustand zulässt	Aus der Überzeugung, Gutes am Nächsten zu tun	Im Bereich Gefahrenerkennung und -vermeidung	eine breitere Allgemeinbildung	Der Allgemeinheit zu dienen, unsere Arbeit der breiten Masse darzubringen	ein besseres Einbinden in die Dorfgesellschaft
2	28	44	Funktionsträger	Bis zur Pension	Familie, Großvater, Vater, Tradition, Kameradschaft, Zusammengehörigkeits "gefühl", jemanden zu helfen uneigennützig	zuhören können, Probleme ansprechen - gemeinsam lösen		Miteinander können - Leben - Leben lassen, gemeinsam als "Team" was erreichen	Man muss öfters zu Hause für sein "Hobby" werben um Verständnis zu finden.
3	32	49	Offizier	bis Pension	Freundschaft, Gemeinnützigkeit	Teamegeist	Ansehen	Gemeinsames Auftreten, Helfen wenn Not am mann ist.	gemeinsames Auftreten, Kameradschaft
4	31	58	Offizier	solange ich kann	um zu helfen und retten	Wissen zu übermitteln	keine	Kameradschaft und Ehrlichkeit	Sohn ist auch bei der Feuerwehr, Arbeiten bei Festen
5	22	38	Funktionsträger	so lange ich kann	um anderen Menschen zu helfen	Ich arbeite in der Gemeinde und so kann ich jederzeit den Feuerwehrdienst ausüben	mit meinen Kameraden Gespräche führen zu können, Menschen helfen zu können, Kurse zu besuchen	immer da zu sein und mein Wissen weitergeben zu können	Nein, meine Frau und meine Kinder akzeptieren es.
6	9	30	Funktionsträger	so lange es Familie und Gesundheit zulässt.	Damals aus "Gruppenzwang", heute aus Überzeugung etwas bewirken zu können	Nein/Ja. Ja weil man im Alltag das erworbene Wissen für Zivilcourage einsetzen kann.	Aufnahme in die Gemeinschaft: Meine Hilfe der Bevölkerung anbieten und als gutes Beispiel für andere vorangehen.	Zusammengehörigkeit und Wissen an andere weitergeben	Anerkennung bei Freunden und deren Familien

Nr.	Du bist seit wie vielen Jahren Mitarbeiter der Wehr?	Dein Alter?	Dein Dienstgrad/Funktion?	Wie lange hast du vor, in der Wehr mitzuarbeiten?	Warum bist du zur Feuerwehr gegangen?	Kannst du im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen/Fertigkeiten in Deinem Beruf einsetzen? Wenn ja, welche?	Welchen Nutzen hast Du aus Deiner Feuerwehrtätigkeit?	Was ist Dir bei Deiner Tätigkeit für die Wehr besonders wichtig?	Hat sich Deine Tätigkeit in der Wehr auf Deine Ehe/Dein Familienleben ausgewirkt? - wenn ja, wie?
7	4 1/2	37	Funktionsträger	An dieser Stelle wurde ein Kreuz gezeichnet: folglich: bis zum Tode	soziales Engagement	technisches Wissen, allgemeines Wissen, Führungsqualitäten	Umgang mit anderen Menschen auch beruflich erforderlich	Ausbildung neuer Mitglieder/Hilfeleistung für Bevölkerung/eigene Weiterbildung	Positive Auswirkung, mehr sozialer Kontakt mit restlicher Ortsbevölkerung
8	33	50	Funktionsträger	An dieser Stelle wurde ein Kreuz gezeichnet: folglich: bis zum Tode	um Mitmenschen Hilfe zukommen zu lassen	Brandschutz	Menschenkenntnis	Kameradschaft	Selten, Abwesenheit von der Familie
9	26	38	Funktionsträger	bis 65 und länger	aus Spaß, Jugendtrainingsbahn nahe dem Elternhaus	Technisches Wissen, Pumpen, Armaturen, Gefahrgut-Wissen, Soziale Komponente, Personalführung	Freundeskreis und Kameradschaftliche Hilfe (Hausbau...), Kompetenz im Brandschutz, Verhalten bei Gefahrstoffe Unfälle etc.	Spaß, Kameradschaft, Gemeinsames Erreichen von Zielen, Leuten zu helfen (kompetente Hilfe)	Familie ist integriert, andererseits Spannungen bei Zeitknappheit
10	20	37	Offizier	keine zeitliche Begrenzung	Kameradschaft, einfach um Mitmenschen, die in Not geraten sind, beizustehen	Generell das Führen von Menschen - hilft auch bei Personaleinteilungen in der Firma	keinen direkten oder sichtbaren, aber doch das Gefühl etwas für die Allgemeinheit zu tun - besonders für unsere Jugend	Kameradschaftspflege, Erhaltung von Werten in der Gesellschaft, Traditionen weiterführen	nein
11	23	52	Offizier	?	Der OFK hat gefragt, Wettkampftruppe, Freunde, Kameradschaft, zu Helfen	Kommunikation, Umgehen mit anderen	Mehr Respekt, Wissen um Öffentlichkeitsarbeit	Vorbild für Junge, für andere kameradschaftlich da zu sein, gute Geräte und Ausrüstung wichtig	Bei Familie hält es das FÜR und WIDER die Waage
12	13	25	Funktionsträger	So lange es das Alter zulässt	Kameradschaft, Interesse um anderen zu helfen, Hobby	Teamfähigkeit, Kommunikation, Fachwissen, Stressbewältigung	Großen Bereich an Bildungsmöglichkeiten, Hobby, Freude an der Tätigkeit	Verantwortung übernehmen, etwas bewegen können	Bin seit Jugend dabei und es ist schon selbstverständlich, ist mittlerweile Alltag.

Nr.	Du bist seit wie vielen Jahren Mitarbeiter der Wehr?	Dein Alter?	Dein Dienstgrad/Funktion?	Wie lange hast du vor, in der Wehr mitzuarbeiten?	Warum bist du zur Feuerwehr gegangen?	Kannst du im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen/Fertigkeiten in Deinem Beruf einsetzen? Wenn ja, welche?	Welchen Nutzen hast Du aus Deiner Feuerwehrtätigkeit?	Was ist Dir bei Deiner Tätigkeit für die Wehr besonders wichtig?	Hat sich Deine Tätigkeit in der Wehr auf Deine Ehe/Dein Familienleben ausgewirkt? - wenn ja, wie?
13	5	21	Funktionsträger	bis es geistig/körperlich nicht mehr geht	Kameradschaft, Technik, Freunde, anderen zu helfen	durch richtige Ausbildung rasche Hilfe am Nächsten, soziale Kompetenz, Führungsstile	Ansehen, neue Freunde, Hilfsbereitschaft, Gerätschaften, jmd. einen Wunsch zu erfüllen (krankes Kind wollte mal in die Luft, mit TB32 aufgefahren, Kind wurde schnell gesund)	Gleichberechtigung aller bzw. Gleichbehandlung = Gesprächsbasis, Kameraden mein Wissen weitergeben um schlagkräftig zu bleiben/werden im Einsatz, Hilfsbereitschaft	dadurch, dass ich mit 16 dazuging und mit Erwachsenen zu tun hatte, wurde ich reifer bzw. lernte soziale Kompetenzen besser kennen.
14	15	32	Funktionsträger	bis ca. 60 Jahre	Vater war dabei, Freundeskreis ging auch dazu, Fahrzeuge und technische Geräte	Führung bzw. Zusammenarbeit von mehreren Personen bzw. Gruppen mit unterschiedlicher Bildung bzw. Wissen	Leute kennen lernen, Kurse/Seminare die auch für den Beruf interessant sind.	Zusammenhalt, Verlässlichkeit	Freizeit wird nicht zu Hause verbracht sondern bei der FW, bzw. die Frau soll auch noch mithelfen.
15	24	36	Funktionsträger	möglichst lange, bis Reservist (?)	Interesse, Freundschaft, Spaß	Teamfähigkeit	Freundschaften, Anerkennung	Wissen an Jugendliche weitergeben, Kameradschaftspflege	Tochter ist auch bei der Wehr, Gemeinschaft, Zusammenhalt
16	19	33	Funktionsträger	solange es möglich ist	Dienst an der Öffentlichkeit, Dienst an der Gemeinschaft	teilweise = Lehrgang-Technische Hilfeleistung, Führung, Motivation	Erfahrungsaustausch zwischen den Kameraden, Berufswelt Feuerwehr, man erlernt Tätigkeiten in der Feuerwehr zu denen man sonst keine Verbindung aufbauen kann	Die Bereitschaft anderer, das gleiche Ziel zu verfolgen, Teamfähigkeit	weniger Zeit für die Familie
17	11	25	Offizier	solange ich gesundheitlich kann/darf	Gemeinschaft, Ansehen, Dienst am nächsten, Kameradschaft, Interesse, Gaudi	Brandschutz, Öffentlichkeitsarbeit, Fluchtwege, Gestaltung von Plakaten	Ansehen, die aller 1. Frau im Ort, Ansprechpartner für die Jugend, gute Werbung für die Wehr, neue Mitglieder (auch Frauen und Jugend)	genau, gewissenhaft, ehrlich, dass ich mich wohlfühle, ebenso meine Kameraden, dass sie jemanden als Kamerad haben, zu dem sie gehen können (Problemen, z.B.)	Jein, mehr unterwegs als früher durch Posten auf Abschnitts- und Bezirksebene
18	12	27	Funktionsträger	so lange es körperlich möglich ist	aus Interesse und weil ich aus einer Feuerwehrfamilie stamme	Ja, Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit	sämtliche Ausbildungen haben mir im Berufsleben Vorteile gegenüber anderen verschafft	Die Hilfe und der Dienst am Nächsten	Nein, da wie gesagt, seit Generationen die Feuerwehr zu meiner Familie gehört

Nr.	Du bist seit wie vielen Jahren Mitarbeiter der Wehr?	Dein Alter?	Dein Dienstgrad/Funktion?	Wie lange hast du vor, in der Wehr mitzuarbeiten?	Warum bist du zur Feuerwehr gegangen?	Kannst du im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen/Fertigkeiten in Deinem Beruf einsetzen? Wenn ja, welche?	Welchen Nutzen hast Du aus Deiner Feuerwehrtätigkeit?	Was ist Dir bei Deiner Tätigkeit für die Wehr besonders wichtig?	Hat sich Deine Tätigkeit in der Wehr auf Deine Ehe/Dein Familienleben ausgewirkt? - wenn ja, wie?
19	18	42	Offizier	Pension	Interesse	ja - Führungserfahrung	Ansehen im Ort, Kompetenz (Führungserfahrung)	Kameradschaft	nein
20	7	21	Funktionsträger	so lange ich gesundheitlich in der Lage bin	Gemeinschaft in der FW-Jugend, sinnvolle Freizeitgestaltung	Das Führen einer Gruppe	Anerkennung, das Wissen etwas gutes gemacht zu haben.	Die Arbeit mit den Jugendlichen, damit die Freizeit der Jugendlichen sinnvoll genutzt wird, Wissen vermitteln	weniger Zeit für den Partner
21	13	48	Funktionsträger	bis 65	Freundschaft, Wissensdurst, Hilfsbereitschaft	Konfliktbewältigung, Teamarbeit	neue Freunde, Kursbesuche - Weiterbildung, manche kostenlose Hilfsdienste bei div. Problemen im privaten Bereich	Gutes Fachwissen, Jugendliche sind sehr sensibel bez. Lücken, eigener Entscheidungsrahmen, Hilfe durch andere, auch von aussen	FF ist Teil der Familie, immer wieder Diskussionsbedarf - positiv wie negativ
22	13	25	Funktionsträger	weiss nicht	weil viele meiner Freunde dazugegangen sind	Verkehrsregler, Gruppen-Zugsfähigkeiten, Technisches	Leute/Kameraden zu führen, die Genugtuung etwas sinnvolles oder (?) getan zu haben, Ansehen in der Gemeinde - FF	Wissen zu vermitteln, aber auch zu erlernen, Kommunikativ zwischen alt und jung	Sicherheitstechnisch viel genauer, Verantwortungsbewusstsein, die Leute sehen in mir zum Teil eine Vertrauensperson
23	11	23	Funktionsträger	Immer, so lange die Gesundheit es zu lässt	Lust	Brandschutz, Technik, ...	Zusammenhalt, Hilfsbereit	Jugend-Ausbildung	Nein
24	15	26	Funktionsträger	bis Reserve aktive, dann unterstützend	Faszination seit meiner Kindheit	ja, Umgang mit Kollegen, Führung, Motivation, technische Angelegenheiten, Brandschutzbeauftragter	Ansehen, Weiterbildung, Mitglied eines Teams einer Gruppe, Freizeitbeschäftigung	Wissen sammeln und vermitteln, Menschen in Notlagen zu helfen	Nicht wirklich, da es mein einziges zeitaufwendiges Hobby ist wird es akzeptiert
25	11	29	Funktionsträger	?	Sinnvolles tun	technisches Wissen	Anerkennung, Bewunderung	Sinn - Freundschaften	kaum

### Anhang 3: Die Analyse der Antworten auf den Voruntersuchungsfragebogen

FRAGE und Fragebogen-Nummer	Paraphrase (Anker)	Generalisierung	Reduktion	Anzahl der Nennungen	Interpretation der Ergebnisse
Wie lange hast du vor, in der Wehr mitzuarbeiten?					
1	so lange es mein Gesundheitszustand zulässt	Gesundheitszustand	Ein Ausstieg aus der Wehr ist nicht aufgrund der Tätigkeit selbst (intrinsisch) sondern aufgrund anderer Faktoren möglich (extrinsisch):		Die Mitglieder der FFW fühlen sich mit ihrer Tätigkeit und der Organisation der FFW sehr verbunden und haben daher keinen Ausstiegsgrund genannt, der in der Sache an und für sich begründet wäre z.B. wäre das "bis die Tätigkeit mich zu langweilen beginnt"
2	bis zur Pension	bis Pension	- Gesundheitszustand (lässt es nicht mehr zu)	6	
3	bis Pension	bis Pension	- Pensionsalter erreicht (mit Berufsausstieg gehen auch andere Tätigkeiten zu Ende)	5	
4	solange ich kann	persönliche Möglichkeit	- andere persönliche Gründe verhindern weitere Betätigung	3	Vielmehr wurde die langfristige Perspektive dieser Tätigkeit betont, was auf die Zufriedenheit der Mitglieder schließen lässt.
5	so lange ich kann	persönliche Möglichkeit	- Familie	1	
6	so lange es Familie und Gesundheit zulässt.	Familie und Gesundheitszustand			
7	An dieser Stelle wurde ein Kreuz gezeichnet: folglich: bis zum Tode	bis zum Tode	Die Dauer der Tätigkeit wird abgesehen von genannten Ausstiegsgründen als unbegrenzt angesehen.	10	
8	An dieser Stelle wurde ein Kreuz gezeichnet: folglich: bis zum Tode	bis zum Tode			Mögliche Ausstiegsgründe sind eigene schwindenden körperlichen Möglichkeiten, das Erreichen eines bestimmten Alters oder familiäre Gründe.
9	bis 65 und länger	keine zeitliche Begrenzung (Pensionsalter wird nicht als Einschränkung gesehen)			
10	keine zeitliche Begrenzung	keine zeitliche Begrenzung			
11	?	weiß es nicht			
12	So lange es das Alter zulässt	das Alter			
13	bis es geistig/körperlich nicht mehr geht	Gesundheitszustand			
14	bis ca. 60 Jahre	bis Pension			

15	möglichst lange, bis Reservist (?)	keine zeitliche Begrenzung			
16	solange es möglich ist	keine zeitliche Begrenzung			
17	solange ich gesundheitlich kann/darf	Gesundheitszustand			
18	so lange es körperlich möglich ist	Gesundheitszustand			
19	Pension	bis Pension			
20	so lange ich gesundheitlich in der Lage bin	Gesundheitszustand			
21	bis 65	bis Pension			
22	weiss nicht	weiß es nicht			
23	Immer, so lange die Gesundheit es zu lässt	Gesundheitszustand			
24	bis Reserve aktive, dann unterstützend	keine zeitliche Begrenzung			
25	?	weiß es nicht			
Warum bist du zur Feuerwehr gegangen?			Folgende Gründe wurden als Beweggründe für die Tätigkeit bei der Feuerwehr genannt:	Häufigkeit der Nennungen:	Die genannten Beweggründe teilen sich in folgende Überkategorien:
1	Aus der Überzeugung, Gutes am Nächsten zu tun	Hilfeleistung	- Hilfeleistung	9	- soziale Bindungen (Kameradschaft, Freundschaft, Gemeinschaft)
2	Familie, Großvater, Vater, Tradition, Kameradschaft, Zusammengehörigkeits"gefühl", jemanden zu helfen uneigennützig	familiäre Tradition, Kameradschaft, Gemeinschaft, Gemeinnützigkeit	- familiäre Tradition	2	- Ideologie und Hintergrund der Tätigkeit (Hilfeleistung, Rettung, Gemeinnützigkeit, soziales Engagement)
3	Freundschaft, Gemeinnützigkeit	Freundschaft, Gemeinnützigkeit	- Kameradschaft	5	- Fertigkeiten (Technik, Handwerk)
4	um zu helfen und retten	Hilfeleistung, Rettung	- Gemeinschaft	3	- intrinsische Motivatoren (Sinn, Spaß, Überzeugung, Interesse)
5	um anderen Menschen zu helfen	Hilfeleistung	- Freundschaft	8	- extrinsische Motivatoren (Ansehen, Freizeitgestaltung)
6	Damals aus "Gruppenzwang", heute aus Überzeugung etwas bewirken zu können	Freundschaft, Überzeugung etwas zu bewirken	- Gemeinnützigkeit	3	- familiäre Hintergründe (familiäre Tradition, Kindheitstraum)
7	soziales Engagement	soziales Engagement	- Rettung	1	
8	um Mitmenschen Hilfe zukommen zu lassen	Hilfeleistung	- Überzeugung	1	
9	aus Spaß, Jugendtrainingsbahn nahe dem Elternhaus Kameradschaft, einfach um Mitmenschen, die in Not geraten sind, beizustehen	Spaß	- soziales Engagement	1	Während die Hilfeleistung an sich den meistgenannten Grund darstellt, sind gleich in Folge Kameradschaft, Freundschaft und Gemeinschaft gereiht, was auf eine starke soziale Komponente der Freiwilligenarbeit hindeutet.
10		Kameradschaft, Hilfeleistung	- Spaß	4	
11	Der OFK hat gefragt, Wettkampftruppe, Freunde, Kameradschaft, zu Helfen	Spaß, Freundschaft, Kameradschaft, Hilfeleistung	- Freizeitgestaltung	2	Die Beweggründe werden in unterschiedlichen Kombinationen genannt. Sehr selten gibt es nur einen Beweggrund.

12	Kameradschaft, Interesse um anderen zu helfen, Hobby	Kameradschaft, Hilfeleistung, Freizeitgestaltung	- Technik	2	
13	Kameradschaft, Technik, Freunde, anderen zu helfen	Kameradschaft, Technik, Freundschaft, Hilfeleistung	- Handwerk	1	
14	Vater war dabei, Freundeskreis ging auch dazu, Fahrzeuge und technische Geräte	familiäre Tradition, Freundschaft, Technik, Handwerk	- Interesse	4	
15	Interesse, Freundschaft, Spaß	Interesse, Freundschaft, Spaß	- Ansehen	1	
16	Dienst an der Öffentlichkeit, Dienst an der Gemeinschaft	Gemeinnützigkeit	- Kindheitstraum	1	
17	Gemeinschaft, Ansehen, Dienst am nächsten, Kameradschaft, Interesse, Gaudi	Gemeinschaft, Ansehen, Hilfeleistung	- Sinn	1	
18	aus Interesse und weil ich aus einer Feuerwehrfamilie stamme	Interesse, familiäre Tradition			
19	Interesse	Interesse			
20	Gemeinschaft in der FW-Jugend, sinnvolle Freizeitgestaltung	Gemeinschaft, Freizeitgestaltung			
21	Freundschaft, Wissensdurst, Hilfsbereitschaft	Freundschaft, Interesse, Hilfeleistung			
22	weil viele meiner Freunde dazugegangen sind	Freundschaft			
23	Lust	Spaß			
24	Faszination seit meiner Kindheit	Kindheitstraum			
25	Sinnvolles tun	Sinn			
	Kannst du im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen/Fertigkeiten in Deinem Beruf einsetzen? Wenn ja, welche?		Im Beruf nützlich sind diese im Feuerwehrdienst erlernten Fähigkeiten:	Häufigkeit der Nennungen:	Im Beruf werden die erlernten Fähigkeiten eingesetzt, unterteilt werden können sie in soft skills und hard facts:
1	Im Bereich Gefahrenerkennung und -vermeidung	Gefahrenerkennung und -vermeidung	- Gefahrenerkennung u. -vermeidung	1	
2	zuhören können, Probleme ansprechen - gemeinsam lösen	soziale Kompetenz	- soziale Kompetenz	4	soft skills: soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Integration im Beruf, Zivilcourage, Kommunikation, Stressbewältigung, Motivation, Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit, Konfliktmanagement
3	Teamgeist	Teamfähigkeit	- Teamfähigkeit	6	
4	Wissen zu übermitteln	Wissenstransfer	- Wissenstransfer	1	hard facts: Wissenstransfer, technisches Wissen, Fachwissen, Personalführung, Brandschutz, Ausbildung zur Hilfeleistung, Öffentlichkeitsarbeit

5	Ich arbeite in der Gemeinde und so kann ich jederzeit den Feuerwehrdienst ausüben	Integration im Beruf	- Integration im Beruf	1	
6	Nein/Ja. Ja weil man im Alltag das erworbene Wissen für Zivilcourage einsetzen kann.	Zivilcourage	- Zivilcourage	1	Besonders ausgeprägt sind die Einsatzmöglichkeiten von Personalführung
7	technisches Wissen, allgemeines Wissen, Führungsqualitäten	technisches Wissen, Fachwissen, Personalführung	- technisches Wissen	6	
8	Brandschutz	Brandschutz	- Fachwissen	2	
9	Technisches Wissen, Pumpen, Armaturen, Gefahrgut-Wissen, Soziale Komponente, Personalführung	technisches Wissen, Wissen über Gefahrgut, soziale Kompetenz, Personalführung	- Personalführung	8	
10	Generell das Führen von Menschen - hilft auch bei Personaleinteilungen in der Firma	Personalführung	- Brandschutz	4	
11	Kommunikation, Umgehen mit anderen	Kommunikation, soziale Kompetenz	- Kommunikation	2	
12	Teamfähigkeit, Kommunikation, Fachwissen, Stressbewältigung	Teamfähigkeit, Kommunikation, Fachwissen, Stressbewältigung	- Stressbewältigung	1	
13	durch richtige Ausbildung rasche Hilfe am Nächsten, soziale Kompetenz, Führungsstile	Ausbildung zur Hilfeleistung, soziale Kompetenz, Personalführung	- Ausbildung zur Hilfeleistung	1	
14	Führung bzw. Zusammenarbeit von mehreren Personen bzw. Gruppen mit unterschiedlicher Bildung bzw. Wissen	Personalführung, Teamfähigkeit	- Motivation	2	
15	Teamfähigkeit	Teamfähigkeit	- Öffentlichkeitsarbeit	1	
16	teilweise = Lehrgang-Technische Hilfeleistung, Führung, Motivation	technisches Wissen, Personalführung, Motivation	- Einsatzbereitschaft	1	
17	Brandschutz, Öffentlichkeitsarbeit, Fluchtwege, Gestaltung von Plakaten	Brandschutz, Öffentlichkeitsarbeit	- Belastbarkeit	1	
18	Ja, Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit	Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit	- Konfliktmanagement	1	
19	ja - Führungserfahrung	Personalführung			
20	Das Führen einer Gruppe	Personalführung			
21	Konfliktbewältigung, Teamarbeit	Konfliktmanagement, Teamfähigkeit			
22	Verkehrsregler, Gruppen-Zugfähigkeiten, Technisches	technisches Wissen, Teamfähigkeit			
23	Brandschutz, Technik, ...	Brandschutz, technisches Wissen			
24	ja, Umgang mit Kollegen, Führung, Motivation, technische Angelegenheiten, Brandschutzbeauftragter	Teamfähigkeit, Personalführung, Motivation, technisches Wissen, Brandschutz			
25	technisches Wissen	technisches Wissen			
	Welchen Nutzen hast Du aus Deiner Feuerwehrtätigkeit?		Persönlicher Nutzen äußert sich in diesen Komponenten:	Häufigkeit der Nennungen:	Persönlicher Nutzen lässt sich ebenfalls in unterschiedliche Dimensionen teilen:
1	eine breitere Allgemeinbildung	Allgemeinbildung	- Allgemeinbildung	1	soziale Dimension: Ansehen, Kameradschaft, Menschen helfen zu können, Integration in die Gemeinschaft, Vorbildwirkung, Freundschaft, Respekt, Kontakte

2			- Ansehen
3	Ansehen	Ansehen	- Kameradschaft
4	keine	kein Nutzen	- Menschen helfen zu können
5	mit meinen Kameraden Gespräche führen zu können, Menschen helfen zu können, Kurse zu besuchen	Kameradschaft, Menschen helfen zu können, Weiterbildung	- Weiterbildung
6	Aufnahme in die Gemeinschaft: Meine Hilfe der Bevölkerung anbieten und als gutes Beispiel für andere vorangehen.	Integration in Gemeinschaft, Vorbildwirkung, Menschen helfen zu können	- Integration in Gemeinschaft
7	Umgang mit anderen Menschen auch beruflich erforderlich	Menschenkenntnis	- Vorbildwirkung
8	Menschenkenntnis	Menschenkenntnis	- Menschenkenntnis
9	Freundeskreis und Kameradschaftliche Hilfe (Hausbau...), Kompetenz im Brandschutz, Verhalten bei Gefahrstoffe Unfälle etc.	Freundschaft, private Hilfeleistungen, Kompetenzsteigerung	- Freundschaft
10	keinen direkten oder sichtbaren, aber doch das Gefühl etwas für die Allgemeinheit zu tun - besonders für unsere Jugend	positives Gefühl	- private Hilfeleistungen
11	Mehr Respekt, Wissen um Öffentlichkeitsarbeit	Respekt, know how Öffentlichkeitsarbeit	- Kompetenzsteigerung
12	Großen Bereich an Bildungsmöglichkeiten, Hobby, Freude an der Tätigkeit	Weiterbildung, Freizeitgestaltung, Spaß	- positives Gefühl
13	Ansehen, neue Freunde, Hilfsbereitschaft, Gerätschaften, jmd. einen Wunsch zu erfüllen (krankes Kind wollte mal in die Luft, mit TB32 aufgefahren, Kind wurde schnell gesund)	Ansehen, Freundschaft, Menschen helfen zu können	- Respekt
14	Leute kennen lernen, Kurse/Seminare die auch für den Beruf interessant sind.	Kontakte, Weiterbildung	- know how Öffentlichkeitsarbeit
15	Freundschaften, Anerkennung	Freundschaft, Anerkennung	- Freizeitgestaltung
16	Erfahrungsaustausch zwischen den Kameraden, Berufswelt Feuerwehr, man erlernt Tätigkeiten in der Feuerwehr zu denen man sonst keine Verbindung aufbauen kann	Kameradschaft, Weiterbildung	- Spaß
17	Ansehen, die aller 1. Frau im Ort, Ansprechpartner für die Jugend, gute Werbung für die Wehr, neue Mitglieder (auch Frauen und Jugend)	Ansehen, Kontakte, Vorbildwirkung	- Kontakte
18	sämtliche Ausbildungen haben mir im Berufsleben Vorteile gegenüber anderen verschafft	Weiterbildung	- Anerkennung

					Es lässt sich z.B. vermuten, dass nur hilfsbereite Menschen die Tätigkeit bei der FFW ausführen, bzw. dass sie aus ihrer Hilfestellung auch einen persönlichen Nutzen ziehen.
19	Ansehen im Ort, Kompetenz (Führungserfahrung)	Ansehen, Kompetenzsteigerung	- Zusammenhalt	1	
20	Anerkennung, das Wissen etwas gutes gemacht zu haben.	Anerkennung, positives Gefühl			
21	neue Freunde, Kursbesuche - Weiterbildung, manche kostenlose Hilfsdienste bei div. Problemen im privaten Bereich	Freundschaft, Weiterbildung, private Hilfeleistungen			
22	Leute/Kameraden zu führen, die Genugtuung etwas sinnvolles oder (?) getan zu haben, Ansehen in der Gemeinde - FF	Kompetenzsteigerung, positives Gefühl, Ansehen			
23	Zusammenhalt, Hilfsbereit	Zusammenhalt, Menschen helfen zu können			
24	Ansehen, Weiterbildung, Mitglied eines Teams einer Gruppe, Freizeitbeschäftigung	Ansehen, Weiterbildung, Integration in Gemeinschaft, Freizeitgestaltung			
25	Anerkennung, Bewunderung	Anerkennung			
	Was ist Dir bei Deiner Tätigkeit für die Wehr besonders wichtig?		Besonders wichtige Faktoren für die Tätigkeit bei der Wehr sind:		Am Wichtigsten (6-8 Nennungen): Kameradschaft, Wissenstransfer und Hilfeleistung
1	Der Allgemeinheit zu dienen, unsere Arbeit der breiten Masse darzubringen	Dienst an Allgemeinheit	- Dienst an der Allgemeinheit	1	Die Kameradschaft gilt als eine der wichtigsten Faktoren für die Tätigkeit.
2	Miteinander können - Leben - Leben lassen, gemeinsam als "Team" was erreichen	Gemeinschaft, Teamfähigkeit	- Gemeinschaft	4	Das Wissen soll weitergegeben und erhalten werden (Wissenstransfer soll stattfinden)
3	Gemeinsames Auftreten, Helfen wenn Not am mann ist.	Gemeinschaft, Hilfeleistung	- Teamfähigkeit	2	
4	Kameradschaft und Ehrlichkeit	Kameradschaft, Ehrlichkeit	- Hilfeleistung	6	
5	immer da zu sein und mein Wissen weitergeben zu können	Einsatzbereitschaft, Wissenstransfer	- Kameradschaft	8	Die Hilfeleistung ist einer der wichtigsten Faktoren der Tätigkeit.
6	Zusammengehörigkeit und Wissen an andere weitergeben	Gemeinschaft, Wissenstransfer	- Ehrlichkeit	2	
7	Ausbildung neuer Mitglieder/Hilfeleistung für Bevölkerung/eigene Weiterbildung	Rekrutierung, Hilfeleistung, Weiterbildung	- Einsatzbereitschaft	1	
8	Kameradschaft	Kameradschaft	- Wissenstransfer	8	Weitere wichtige Faktoren für die Tätigkeit sind (2-4 Nennungen):
9	Spaß, Kameradschaft, Gemeinsames Erreichen von Zielen, Leuten zu helfen (kompetente Hilfe)	Spaß, Kameradschaft, gemeinsames Ziel, Gemeinschaft, Hilfeleistung	- Rekrutierung	1	Gemeinschaft, Teamfähigkeit, Ehrlichkeit, gemeinsames Ziel, Verlässlichkeit, Arbeit mit Jugendlichen
10	Kameradschaftspflege, Erhaltung von Werten in der Gesellschaft, Traditionen weiterführen	Kameradschaft, Traditionen	- Weiterbildung	1	

11	Vorbild für Junge, für andere kameradschaftlich da zu sein, gute Geräte und Ausrüstung wichtig	Vorbildwirkung, Kameradschaft, Technik und Handwerk	- Spaß
12	Verantwortung übernehmen, etwas bewegen können	Verantwortungsbewusstsein, (Mit)wirkung	- gemeinsames Ziel
13	Gleichberechtigung aller bzw. Gleichbehandlung = Gesprächsbasis, Kameraden mein Wissen weitergeben um schlagkräftig zu bleiben/werden im Einsatz, Hilfsbereitschaft	Gleichberechtigung, Wissenstransfer, Kompetenz, Hilfeleistung	- Tradition
14	Zusammenhalt, Verlässlichkeit	Zusammenhalt, Verlässlichkeit	- Vorbildwirkung
15	Wissen an Jugendliche weitergeben, Kameradschaftspflege	Wissenstransfer, Kameradschaft	- Technik und Handwerk
16	Die Bereitschaft anderer, das gleiche Ziel zu verfolgen, Teamfähigkeit	gemeinsames Ziel, Teamfähigkeit	- Verantwortungsbewusstsein
17	genau, gewissenhaft, ehrlich, dass ich mich wohlfühle, ebenso meine Kameraden, dass sie jemanden als Kamerad haben, zu dem sie gehen können (Problemen, z.B.)	Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Kameradschaft	- (Mit)wirkung
18	Die Hilfe und der Dienst am Nächsten	Hilfeleistung	- Gleichberechtigung
19	Kameradschaft	Kameradschaft	- Kompetenz
20	Die Arbeit mit den Jugendlichen, damit die Freizeit der Jugendlichen sinnvoll genutzt wird, Wissen vermitteln	Arbeit mit Jugendlichen, Wissenstransfer	- Zusammenhalt
21	Gutes Fachwissen, Jugendliche sind sehr sensibel bez. Lücken, eigener Entscheidungsrahmen, Hilfe durch andere, auch von aussen	Wissenstransfer, Entscheidungsfreiheit, Hilfeleistung	- Verlässlichkeit
22	Wissen zu vermitteln, aber auch zu erlernen, Kommunikativ zwischen alt und jung	Wissenstransfer, Kommunikation	- Arbeit mit Jugendlichen
23	Jugend-Ausbildung	Arbeit mit Jugendlichen	- Entscheidungsfreiheit
24	Wissen sammeln und vermitteln, Menschen in Notlagen zu helfen	Wissenstransfer, Hilfeleistung	- Sinn
25	Sinn - Freundschaften	Sinn, Freundschaft	- Freundschaft
	Hat sich Deine Tätigkeit in der Wehr auf Deine Ehe/Dein Familienleben ausgewirkt? - wenn ja, wie?		Folgende positive Auswirkungen auf Ehe und Familienleben werden erkannt:
1	ein besseres Einbinden in die Dorfgesellschaft	Integration in Dorfgesellschaft	

2	Man muss öfters zu Hause für sein "Hobby" werben um Verständnis zu finden.	Rechtfertigung ist notwendig	- Zusammenarbeit mit Familienmitgliedern
3	gemeinsames Auftreten, Kameradschaft	Gemeinschaft, Kameradschaft	- Akzeptanz
4	Sohn ist auch bei der Feuerwehr, Arbeiten bei Festen	Zusammenarbeit mit Familienmitgliedern	- Anerkennung
5	Nein, meine Frau und meine Kinder akzeptieren es.	Akzeptanz	- FF ist Teil der Familie
6	Anerkennung bei Freunden und deren Familien	Anerkennung	
7	Positive Auswirkung, mehr sozialer Kontakt mit restlicher Ortsbevölkerung	erhöhter sozialer Kontakt	Folgende negative Auswirkungen auf Ehe und Familienleben werden erkannt:
8	Selten, Abwesenheit von der Familie	Abwesenheit von Familie	- Zeitknappheit
9	Familie ist integriert, andererseits Spannungen bei Zeitknappheit	Zeitknappheit	- Abwesenheit von Familie
10	nein	nein	- Rechtfertigung ist notwendig
11	Bei Familie hält es das FÜR und WIDER die Waage	für und wider	
12	Bin seit Jugend dabei und es ist schon selbstverständlich, ist mittlerweile Alltag.	selbstverständlich	für und wider
13	dadurch, dass ich mit 16 dazuging und mit Erwachsenen zu tun hatte, wurde ich reifer bzw. lernte soziale Kompetenzen besser kennen.	Reife, soziale Kompetenz	folgende weitere Auswirkungen wurden erkannt:
14	Freizeit wird nicht zu Hause verbracht sondern bei derr FW, bzw. die Frau soll auch noch mithelfen.	Freizeitgestaltung	- Integration in Dorfgesellschaft
15	Tochter ist auch bei der Wehr, Gemeinschaft, Zusammenhalt	Zusammenarbeit mit Familienmitgliedern, Gemeinschaft, Zusammenhalt	- Kameradschaft
16	weniger Zeit für die Familie	Zeitknappheit	- erhöhter sozialer Kontakt
17	Jein, mehr unterwegs als früher durch Posten auf Abschnitts- und Bezirksebene	mehr unterwegs	- Reife
18	Nein, da wie gesagt, seit Generationen die Feuerwehr zu meiner Familie gehört	keine Auswirkung da Teil der Familie	- soziale Kompetenz
19	nein	nein	- Freundschaft

20	weniger Zeit für den Partner	Zeitknappheit	- Gemeinschaft
21	FF ist Teil der Familie, immer wieder Diskussionsbedarf - positiv wie negativ	für und wider, FF als Teil der Familie	- Zusammenhalt
22	Sicherheitstechnisch viel genauer, Verantwortungsbewusstsein, die Leute sehen in mir zum Teil eine Vertrauensperson	erhöhtes Sicherheitsbewusstsein, Verantwortungsbewusstsein, Vertrauensperson	- erhöhtes Sicherheitsbewusstsein
23	Nein	nein	- Verantwortungsbewusstsein
24	Nicht wirklich, da es mein einziges zeitaufwendiges Hobby ist wird es akzeptiert	nein, Akzeptanz	- Vertrauensperson
25	kaum	kaum	Für andere hat die Tätigkeit kaum/keine Auswirkungen und wird als selbstverständlich erlebt.

## Anhang 4: Analyse der Gruppendiskussion

HAUPTKATEGORIE:	persönlicher individueller Nutzen			
ggf. Überkategorie	KATEGORIE	ANKERBEISPIEL	ABGRENZUNG bzw. DEFINITION von Kodierregeln	ANZAHL DER NENNUNGEN
	Ansehen und Anerkennung	Wir haben Einfluss auf das Dorfleben, wir sind selbst immer präsent, das gilt dann für das Thema Öffentlichkeitsarbeit oder Ansehen in der Öffentlichkeit natürlich nicht nur für Politiker, sondern auch für jeden einzelnen. Man ist selber bekannt, man ist	Ansehen in der Öffentlichkeit. Öffentlichkeit kann sein Dorf- oder Ortsgemeinschaft, Bevölkerung generell. Nicht gemeint ist persönliche Anerkennung von Freunden oder nahestehenden Personen.	9
	Anwendung im Privatleben	wie ich damals zu der Feuerwehr dazu gegangen bin, ich habe bis jetzt, also bis dato damals keinen Feuerlöscher zu hause gehabt. Und einfach wie ich gesagt habe, kochen, Feuerwehr, da kanns brennen, man muss sich einen Feuerlöscher anschaffen. Zum Glück h	Textstellen, in denen explizit der Nutzen zu Hause oder eine durch die Feuerwehr angeregte Verhaltensweise im Privatleben angesprochen wurde. Das Spektrum ist weit, reicht von Ausbildung, über Sicherheitsbewusstsein über Umgang mit anderen Menschen bis hi	8
	(Aus)Bildung	Schulung ist in beiden Themen angesiedelt, also jetzt in Beruf und Privat. Wie wir vorher auch von einigen schon gehört haben, dass man viele Schulungen beruflicher Natur und privater Natur auch verwenden kann, und da bietet eben die Feuerweherschule Ausbi	Schulungen, die bei der Feuerwehr angeboten werden und die sowohl privat als auch beruflich nützlich sein können. Schulungen gehen von Rhetorik Seminaren bis zu Wissen über Gefahrgut oder den Staplerfahrersführerschein.	7
Gemeinschaft	Unterkategorien: gemeinsames Ziel, Freundschaft, Kameradschaft, Gruppenzusammengehörigkeit	Von der Gemeinschaft her, bei der Feuerwehr lernt man Leute kennen, man lernt neue Freunde kennen, du hast eine Kameradschaft und gehst gern zu der Feuerwehr (Gruppe 2 Präsentation 3, Abschnitt 6)	Definition von Gemeinschaft als Überkategorie zu den Unterkategorien Freundschaft, Kameradschaft und gemeinsame Ziele.	11 (nur allgemeine Aussagen, die nicht in Unterkategorien eingeordnet wurden)
	gemeinsames Ziel	das wichtigste und was jetzt alle Punkte eigentlich betrifft, ist, dass wir alle etwas bewegen wollen. Alleine können wir das oft nicht bewegen aber in der Gruppe haben wir oft die Stärke und die Möglichkeit, wirklich etwas zu bewegen.	gemeinsam als Gruppe in der Feuerwehr, als Gemeinschaft (siehe Kategorie) an Zielen zu arbeiten und diese zu erreichen, etwas zu bewegen. (damit verbunden ist auch Teamfähigkeit - siehe Kategorie)	3

	Freundschaft	ich habe viele neue Freunde gefunden, von verschiedenen Gesellschaftsschichten, und verschiedenen Altersschichten, mit denen ich vielleicht sonst gar nicht zusammengekommen wäre.(Gruppe 1 Präsentation 3, Abschnitt 14)	Bekanntschaften, die zu persönlichen Freundschaften wurden, Freundschaftsnetzwerke, Menschen, die sich gegenseitig helfen. Schichten- und Altersübergreifend.	3
	Kameradschaft	Kameradschaft( und wir haben extra dazu geschrieben, Freundschaft, weil Kameradschaft vielleicht ab und zu bei gewissen Leuten missverstanden werden kann von früherer Zeit, deswegen auch Freundschaft.) Ich glaube, es ist ganz wichtig, für einen selber, we	Kameradschaft ist die Verbundenheit von Personen in einer Organisation, ihre gleichen Werte, Ziele und Zielvorstellungen, ihre Art, ihre Einstellung, Zusammenhalt, Zusammenarbeit und gesellschaftliches Beisammensein. Funktioniert nach stärkeren Regeln als	7
	Gruppenzusammengehörigkeit	Wir haben in der Feuerwehr immer ein Wir-Gefühl, wir haben immer eine Gruppenzusammengehörigkeit, wir haben eine Kameradschaft in der Feuerwehr.(Gruppe 1, Präsentation 3, Abschnitt 14)	Wir-Gefühl, stark verbunden mit der Kategorie gemeinsame Ziele	2
	Improvisationsfähigkeit	Weiters, der nächste Punkt den wir haben: Stärken der Improvisationsfähigkeit. Das heißt, man muss im Einsatz sehr sehr oft improvisieren. Es passieren Sachen, die nicht vorhersehbar sind. Ob's jetzt im freien Gelände ein Unfall ist, das ein LKW umfällt,	Die Fähigkeit, Möglichkeiten einer Lösung für ein Problem zu finden, wenn keine offensichtlichen Hilfsmittel vorhanden sind.	1
	Informationsaustausch	Ich habe auch einen Informationsaustausch einen Informationsfluss innerhalb von Generationen, das heißt, ich spreche genauso mit dem 50, 60 jährigen, oder auch mit dem 16 jährigen in der Feuerwehr. Täte ich wahrscheinlich im Privatleben sonst nicht. (Grup	durch die Gemeinschaft und Bekanntschaft der Mitglieder werden Informationen fachlicher und persönlicher Art ausgetauscht, auch mit Personen, zu denen man sonst eher wenig Zugang hätte.	2
	körperliche Betätigung	Da wir, oder viele von uns, irgendwelche Bürotätigkeiten verüben, sind wir wahrscheinlich in der Bewegungstätigkeit, also im Sportwesen usw., ziemlich eingeschränkt, und hier bietet auch die Feuerwehr mit den Bewerbungen die Möglichkeit dass man sich körperl	Sport, Training für Wettkämpfe, deutet auf die Bedeutung von körperlicher Fitness in der Feuerwehr hin.	5

	Motivation	Ganz ein wichtiger Punkt ist für mich Motivation. Man geht mit einem guten Gewissen zur Übung, zum Einsatz, dafür wird das alles geübt und gestärkt und Motivation des anderen, dazu anregen, „komm, mach mit“, das ist eine ganz eine gute Sache, das funktion	Eigenmotivation, persönliche Einstellung zur Sache, Motivation durch und von anderen.	2
	Nutzen für die Familie	Und man kann das glaube ich im weitesten Sinne vielleicht sogar in die Familie einbringen. Für Kinder – was gebe ich meinem Kind mit, aus solchen Kursen. Wie verhält man sich, wie will ich dass mein Kind in der Öffentlichkeit mit anderen redet. Weil es fa	Weitreichende Auswirkung von Tätigkeiten/Schulungen in der Feuerwehr auf die Familie	1
	persönliche Einstellung	Dann was aber dann auch noch dazu kommt ist das positive Denken. Positives Denken ist natürlich in dieser Situation ganz wichtig. Warum? Man geht ja nicht zu Einsatzfeldern mit negativem Denken. Na klar. Man denkt sich einfach „nicht so arg, das schaut nu	positives oder negatives Denken beeinflusst die Handlung der Einsatzkräfte	1
	Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl, Selbstverwirklichung	Selbst stärkt uns das natürlich auch das eigene Ego. Das heißt, wenn ich etwas erreicht hab, meine Ziele erfüllt hab dann bin ich natürlich auch selbst wieder mit mir im Reinen und sag ich hab das geleistet. Das baut mich auch selber wieder auf.(Gruppe 1,	Bestätigung für das eigene Selbst (durch andere), bis hin zur Selbstverwirklichung z.B. Verwirklichung eigener Ambitionen, Ideen, Ziele (durch eigenes Engagement).	9
	sinnvolle Freizeitbeschäftigung	Das ist dann im Privaten genauso wie im Beruflichen, man fühlt sich einfach gut weil man weiß, man macht eine gute Arbeit mit den Jugendlichen, die haben eine sinnvolle Freizeitgestaltung. (Gruppe 1 Präsentation 2, Abschnitt 15)	sinnvolle Freizeitbeschäftigung der Einsatzkräfte selbst sowie derer, die sie motivieren (z.B. Jugendliche), sich mit der gleichen Tätigkeit zu beschäftigen wie sie selbst.	6
	Spaß	Es hat ein jeder, der seine Ziele setzt, hat eine Freude damit was er macht. Und das ist eben der Punkt. (Gruppe 2 Präsentation 3, Abschnitt 5)	Freude, Spaß	2
	gesellschaftliche Ereignisse	Weiters haben wir auch einen gewissen Grad an Geselligkeit in der Feuerwehr, das heißt wir arbeiten gemeinsam, wir bewältigen eine Situation gemeinsam, da gehört natürlich auch dazu, wir feiern gemeinsam. Wir haben danach unsere Abschlussessen, wir sprech	innerhalb der Feuerwehr, es wird gemeinsam gefeiert.	3

HAUPTKATEGORIE: beruflicher Nutzen				
ggf. Überkategorie	KATEGORIE	ANKERBEISPIEL	ABGRENZUNG bzw. DEFINITION von Kodierregeln	ANZAHL DER NENNUNGEN
	Auftreten in der Öffentlichkeit/Politik	...da muss man auch ein bisschen erzählen können, einfach locker reden, die Nervosität ablegen, sich vielleicht ein bisschen präsentieren in der Öffentlichkeit. Wenn man in der Politik oder was mitmisch ist das sicher auch kein Fehler, wenn man dort zeigt	durch das in der Feuerweherschule erlernte können die Einsatzkräfte in der Öffentlichkeit sicher auftreten. In der Politik können sie sich betätigen und sich richtig verhalten.	1
	Führung einer Gruppe	Führungen von Teams: es ist eine frühe Schule, wenn ein junger Mann aus der Jugend herauskommt, seine Grundkurse macht, und dann eingesetzt wird als Gruppenkommandant oder mitunter hat er bereits die Möglichkeit zu führen, zu trainieren, bevor er noch eig	Verantwortlich sein, Entscheidungen treffen, Handlungen einer Gruppe lenken	4
	Konfliktmanagement	Da leider nicht alles so reibungslos immer funktioniert, zum Wir-Gefühl gehört natürlich auch das Konfliktmanagement. Wir haben Reibereien innerhalb der Gruppe oder Unklarheiten, Unstimmigkeiten, die wir zu lösen lernen. Das betrifft uns natürlich nicht n	mit Konflikten umgehen lernen, sie lösen können, lernen mit anderen Menschen Kompromisse zu schließen und sie zu respektieren.	1
	Kontakte knüpfen	Und eine ganz wichtige Sache in Bezug auf berufliche Tätigkeit ist auch Kontakte knüpfen, vertiefen. In der Feuerwehrtätigkeit lernt man auf Ortsebene und auch überregional Leute kennen auf Wettkämpfen, die einem mitunter beruflich nutzen können. Ebe	Menschen kennen lernen, die der Person ein beruflicher Nutzen sein können.	2
	Nutzen für die Zukunft	Da es sich immer wieder in der Feuerwehr selbst um Gruppenarbeiten handelt, oder auf regionaler Ebene gesehen die Abschnitte, die wir in Gruppen fassen, haben wir immer wieder die Möglichkeit eine Gruppe zu leiten, zu führen, uns selber wieder unterzuordnen	vor allem in Bezug auf jugendliche Mitglieder, die sich durch Kurse oder Funktionen ein Wissen und Können erarbeiten, dass ihnen für ihre berufliche Zukunft viel nutzen kann.	2

	Öffentlichkeitsarbeit	Als Feuerwehrmitglied steht man natürlich immer irgendwie in der Öffentlichkeit. Wir haben Einfluss auf das Dorfleben, wir sind selbst immer präsent, das gilt dann für das Thema Öffentlichkeitsarbeit oder Ansehen in der Öffentlichkeit natürlich nicht nur	Medien, die z.B. bei Einsätzen vorhanden sind, Einfluss der Einsatzkräfte bzw. der Organisation in der Dorf- oder Ortsgemeinschaft, Einfluss auf die Gesellschaft durch die Tätigkeit	2
	pädagogische und psychologische Kompetenz	Also in Bezug auf Schulungen, sei es jetzt als passiver Nutzer der Schulung, oder dass man selber trainiert, als Vortragender selbst, dass man eben Schulungen selber abhält. (Gruppe 2, Präsentation 3, Abschnitt 10)	pädagogisch: auf Schulungen, Trainings bezogen, die man selbst hält; psychologisch: Umgang mit schmerzhaften Erfahrungen bei Einsätzen, Seelsorge	2
	Stressresistenz	Entscheidungen unter Stress: sind große Herausforderungen, weil, wenn wir einschreiten ist sofort eine Handlung erforderlich. Entscheidungskompetenz. Das heißt klarer Weise, man muss wissen, man muss die Kompetenz haben auch Entscheidungen zu treffen und	unter Zeitdruck Entscheidungen mit schwerwiegenden Folgen (positiv oder negativ) zu treffen und auch zu wissen, dass man sich dafür rechtfertigen muss.	4
	Teamfähigkeit	Was ein ganz wichtiger Punkt ist, alleine sind wir oft schwach, gemeinsam können wir etwas erreichen, das ist das Teamwork. Alle Feuerwehreinheiten basieren eben auf Teamwork. Gemeinsam können wir das und das erreichen. (Gruppe 1, Präsentation 3, Abschnitt)	Fähigkeit, Zusammenarbeiten zu können, sich Aufgaben aufteilen zu können und gemeinsam in der Gruppe ein Ziel zu erreichen	6
	technisches Know How	Der Staplerfahrerführerschein, LKW, oder Maschinist oder Gefahrgut, kann man an und für sich beruflich sehr gut nutzen und auch brauchen. (Gruppe 2, Präsentation 3, Abschnitt 9)	in der Feuerwehr erlernte technische Fähigkeiten aller Art	6
	Verantwortungsbewusstsein	Ein jeder einzelne muss natürlich auch Verantwortung tragen können, Verantwortung zeigen, und Verantwortung selbst übernehmen. Für z.B. die Gruppentätigkeiten, für die Warttätigkeiten, jeder ist für einen bestimmten Bereich verantwortlich. (Gruppe 1, Präs	Verantwortung tragen können für einen eigenen Bereich, mit zur Verfügung gestelltem Equipment verantwortungsvoll umgehen	3
	Bewerbungen	Der nächste Punkt ist Verbesserung von Karrierechancen. Wenn man z.B. bei Bewerbungsschreiben hineinschreiben kann, man ist bei der Feuerwehr, man ist in einer Führungs-, ob jetzt Kommandant, Stellvertreter oder Verwalter, schaut's sicher besser aus als w	Bewerbungen für berufliche Positionen, inkludiert auch Vorstellungsgespräche.	3
	Disziplin	Disziplin, eben als Uniformträger sollte man schon ein gewisses Disziplinerhalten mit sich bringen, und das natürlich auch ausstrahlen gegenüber anderen. (Gruppe 1, Präsentation 1, Abschnitt 14)	sich unter Kontrolle haben, sich an gewisse Regeln halten	1

<b>HAUPTKATEGORIE:</b>	<b>gesellschaftlicher Nutzen</b>			
<b>ggf. Überkategorie</b>	<b>KATEGORIE</b>	<b>ANKERBEISPIEL</b>	<b>ABGRENZUNG bzw. DEFINITION von Kodierregeln</b>	<b>ANZAHL DER NENNUNGEN</b>
	Hilfeleistung	Natürlich, Punkt 1, wir wollen helfen. Wir wollen lernen, wie hilft man wirklich, wie hilft man richtig. Wie verhalten wir uns in einer Notsituation, das muss jetzt nicht unbedingt sein wenn irgendwer Fremder einen Unfall hat oder so, das kann natürlich a	Prävention, Hilfe für andere, Nächstenhilfe, effizient helfen, weil man es gelernt hat und richtig kann.	6
	Sicherheit	Sicherheitsbewusstsein ist für uns eigentlich auch ganz wichtig, weil das Sicherheitsbewusstsein lehrt uns fürs Leben. Wenn man z.B. zu einer Tagung erfährt, was es heißt einmal 18 Tonnen herunterzubremsen, bzw. mit Kräften umzugehen, mit einem C-Rohr, ei	Sicherheitsbewusstsein, Sicherheitsgefühl an die Bevölkerung vermitteln, Sicherheitsdenken	4
	Tradition und Brauchtumspflege	Ein weiterer Punkt ist die Brauchtumspflege. Wir haben z.B. ein Osterfeuer oder den Feuerwehrball, man ist einfach Teil der Gemeinschaft, Teil der ganzen Gemeinde.(Gruppe 1, Präsentation 3, Abschnitt 23)	alte Riten und Bräuche durchführen und weiterführen, weitergeben an nächste Generationen	1
	Vorbildwirkung für Jugendliche	Wenn ich dann persönlich weiß, dass ich diesen Jugendlichen helfe, geht's ja mir auch besser. Und wenn man denen noch zuhört und auch einen Respekt entgegen bringt, stärkt ja das mein Selbstvertrauen. Und da sehe ich den Zugang für das Thema Vorbildwirkun	Arbeit mit Jugendlichen, sich vorbildlich Verhalten und das weitergeben, Motivation und sinnvolle Freizeitbeschäftigung für Jugendliche anregen.	4

## Anhang 5: Der „Nutzen-Evaluierungsfragebogen“

**Lieber Feuerwehrkamerad,** ich möchte den möglichen Nutzen, den Mitarbeiter der freiwilligen Feuerwehren Österreichs aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ziehen können, im Rahmen meiner Dissertation erforschen und wissenschaftlich dokumentieren. Die Ergebnisse und die dabei gewonnen Erkenntnisse werde ich auch Deinem Feuerwehrverband zur Verfügung stellen und unter anderem, auch in die Ausbildung mit einfließen lassen. Ich ersuche Dich, mir die anbei gestellten Fragen möglichst spontan und ehrlich zu beantworten, indem Du auf dem Balken unter der jeweiligen Frage einen Strich dort setzt, wo Dir die Antwort zwischen den beiden extremen Antwortpositionen zutreffend scheint.

**Beispiel:**

sehr nachteilig !-----|-----! sehr förderlich

Die Befragung erfolgt anonym und ich werde die Antworten nur im Rahmen meiner Dissertation auswerten.

### Fragen – bitte Zutreffendes anzeichnen:

**Seit wie vielen Jahren bis Du bei der Wehr?:** unter 10 Jahren, 10-25 Jahre, über 25 Jahre

**Dein Alter? :** bis 30                      31 - 50                      über 50

**Dein Dienstgrad? :** Unteroffizier (bzw Anwärter)                      Offizier

**Wie wirkt sich für Dich Deine Mitarbeit bei der Feuerwehr in Deinem Berufsleben aus?**

sehr nachteilig !-----!-----! sehr förderlich

Bitte beschreibe die Auswirkungen Deiner Feuerwehrmitarbeit in Deinem Berufsleben mit ein paar Worten: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Kannst Du im Feuerwehrdienst erworbenes Wissen in Deinem Beruf einsetzen?**

gar nicht !-----!-----! sehr häufig

**Kannst Du im Feuerwehrdienst erworbene Fertigkeiten in Deinem Beruf einsetzen?**

gar nicht !-----!-----! sehr häufig

**Bitte auf der Rückseite weiter machen**

**Welche Auswirkungen hat es , Deiner Erfahrung nach, wenn Du Dich um einen neuen Arbeitsplatz bewirbst, Mitglied bei der Feuerwehr zu sein?**

sehr nachteilig !-----! sehr förderlich

**In welcher Weise erwähnst Du bei einer Neubewerbung um einen Arbeitsplatz, dass Du Feuerwehrmitarbeiter bist?**

gar nicht !-----! sehr aktiv

**Wie hat sich Deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf Deine sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft ausgewirkt?**

sehr nachteilig !-----! sehr förderlich

**Wie hat sich Deine Mitarbeit in der Feuerwehr auf Dein Familienleben ausgewirkt?**

sehr nachteilig !-----! sehr förderlich

**Erfährst Du durch Deinen Feuerwehrdienst Anerkennung und Wertschätzung?**

gar nicht !-----! sehr häufig

**Dient Deine Mitarbeit in der Feuerwehr Deiner Selbstverwirklichung?**

gar nicht !-----! Sehr

**Ist Dein Feuerwehrdienst für Dich Ausgleich für andere Belastungen des Alltags?**

gar nicht !-----! sehr häufig

**Bist Du mit Dem Nutzen, der Dir durch Deine Mitarbeit im Feuerwehrwesen erwächst zufrieden?**

gar nicht !-----! Sehr

**Ich danke Dir für die Beantwortung meiner Fragen.**

**Mit kameradschaftlichem Gruß**

**HBI Mag. Peter Stippl**

Name: Mag. Peter Stippl

Geb. Datum: 19.03.1952

Adresse: A-2443 Loretto, Hauptstr.5

Matrikelnummer: SFU WI 08011233

### **ERKLÄRUNG**

Ich versichere, dass ich meine Dissertation selbstständig und ohne fremde Hilfe angefertigt und nur jene Hilfsmittel verwendet habe, welche im Text und in der Literaturliste zitiert werden. Alle von mir verwendeten Zitate aus Büchern, Zeitschriften oder aus dem Internet wurden in der Arbeit gekennzeichnet und in die Literaturliste aufgenommen. Wichtige schriftliche oder mündliche Anregungen sowie andere Hilfen von Dritten wurden kenntlich gemacht.

Wien, am 15. Februar 2011

.....

Datum

.....

Unterschrift

## Über den Autor und seine Stellung in der Feuerwehr

Ich wurde am 19.3.1952 geboren. Pflichtschulbesuch, Erlernen des Berufs des Werkzeugmachers, Wehrdienst, danach Eintritt in die IBM Österreich, wo ich 30 Jahre tätig war und von Technik über Vertrieb bis Marketing in verschiedenen Aufgabengebieten tätig war, zuletzt als Prokurist im Bereich Geschäftspartner.

Seit meiner Lehrzeit laufend Fortbildungen: HTL, Marketing & Vertrieb, Qualifikationen als Unternehmensberater, eingetragener Mediator, Supervisor im ÖAGG, Graduierung zum Psychotherapeuten (Psychodrama) 1995.

Freiberuflich als Wirtschaftstrainer, Psychotherapeut, Unternehmensberater und Supervisor tätig.

Ehrenamtlicher Funktionär der Wirtschaftskammer Österreich FV Unternehmensberatung (Aufgaben dabei: Gründung und Aufbau der Expertgroup e-business und Arbeitskreis Mediation).

Von 1969 bis 1985 Mitarbeiter im Bergrettungsdienst. Seit 1984 Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr im Burgenland. Seit 1993 ÖAGG Mitglied, seit 1997 Funktionär des Bgld Landesverbandes f. Psychotherapie – Vorsitzender; seit 2001 Leiter des Notfallpsychologischen Dienstes SvE des Burgenländischen Landesfeuerwehrverbandes, seit 2008 Fachlicher Leiter SvE beim Roten Kreuz Bgld; Leiter der Krisenintervention Burgenland. Bakkalaureus der Psychotherapiewissenschaft im Juli 2006; Mag. der Psychotherapiewissenschaft im Juli 2008 – beides an der SFU Wien.

Innerhalb der Feuerwehr Lehrgangleiter und Lehrbeauftragter für die SvE Ausbildung und alle psychosozialen Kompetenzkurse, im Roten Kreuz für KI und SvE. Lehrtätigkeit in zahlreichen Organisationen: u.a. Wirtschaftskammer, Incite, WIFI, Hernstein, Telefonseelsorge, Lebens- u. Sozialarbeiter Ausbildung, kirchlichen Bildungseinrichtungen zahlreichen Wirtschaftsunternehmen.

Vortragstätigkeit WKÖ, Volksb. Bgld., ÖBVP, KIT Kongress Uni Innsbruck, ÖBFV, ORF u.a.

Publikationen: laufend in christlichen Monatsschriften

Bücher:

Psychosoziale Kompetenzen in der Feuerwehreinsatzleitung, 2008, VDM Verlag Saarbrücken;

Reduktion PTBS bei Feuerwehrmitarbeitern, 2008, VDM Verlag Saarbrücken

Großes Hobby: Bergsport von Berg-, Kletter- bis Schitour.

Wohnhaus und Praxis in Loretto/Burgenland

Homepage: [www.stippl.info](http://www.stippl.info)

E-mail: [peter@stippl.info](mailto:peter@stippl.info)

## Abstract

Wesentliche Aufgaben des Staates, wie das Rettungswesen oder die Feuerwehr, werden in Österreich von primär auf Freiwilligenarbeit aufgebauten Organisationen wahrgenommen.

Mit ca. 330.000 Mitgliedern (4% der österreichischen Bevölkerung), davon fast 99% ehrenamtlich tätigen, ist die Feuerwehr in Österreich die größte Einsatzorganisation im Land. Die österreichischen Freiwilligen Feuerwehren retten Menschen und erhalten Werte und Infrastrukturen wie z.B. die Benutzbarkeit des Straßennetzes.

Die Leistungszahlen belegen, was 55.000 Mitarbeiter des Roten Kreuzes, davon 49.000 ehrenamtlich tätige, für ihre Mitmenschen in Österreich leisten. Zum Beispiel waren das im Jahr 2008 über zehn Millionen freiwillig und unentgeltlich erledigte Arbeitsstunden, 2,7 Millionen Einsatzfahrten, 455.854 abgenommene Blutspenden oder 130.885 pflegedienstlich betreute Patienten.

Der Nutzen den die Bürger unseres Landes durch diese ehrenamtlichen Tätigkeiten bekommen ist so belegt. Diese Arbeit geht der Frage nach, ob und wenn ja, welchen persönlichen Nutzen, die freiwilligen und ehrenamtlichen Mitarbeiter der Feuerwehr und des Roten Kreuzes, als Gegenwert für viel Zeit, Einsatzbereitschaft und Risikoübernahme, ziehen. In der Literatur des Roten Kreuzes und der Feuerwehr war keine Antwort auf diese Frage zu finden, der auch kaum Gegenstand von wissenschaftlichen Arbeiten oder Diskussionen des öffentlichen Lebens ist.

Die Vorgehensweise zur Beantwortung der Forschungsfrage unterteilt der Autor in drei Hauptarbeitsschritte: die Planungs- & Orientierungsphase in der die Literatur und wissenschaftlichen Arbeiten in Hinblick auf Impulse zur Fragestellung gesichtet wird, drei Voruntersuchungen - Brainstorming, Gruppendiskussion und Pretest durchgeführt werden und Hypothesen auf Basis dieser Voruntersuchungen gebildet werden. Durch Triangulierung der Voruntersuchungsergebnisse wird der ‚Nutzen Evaluierungsfragebogen‘ zur Überprüfung der Hypothesen entwickelt. Die Durchführung der Befragung mittels des im ersten Schritt erarbeiteten ‚Nutzen Evaluierungsfragebogen‘ und die Auswertung der retournierten, ausgefüllten Fragebögen und Speicherung der so gewonnen Daten ist der zweite Arbeitsschritt. Die Analyse der im zweiten Arbeitsschritt erhaltenen Daten zur Überprüfung der Hypothesen, Beantwortung der Forschungsfrage und die Darstellung und Diskussion der Ergebnisse, ist der dritte Arbeitsschritt.

In den Vor- und Hauptuntersuchungen wurden durch Zufallsstichprobe 540 Mitarbeitern der Feuerwehr und des Roten Kreuzes befragt.

Das die Mitarbeiter von Feuerwehr und Roten Kreuz persönlichen Nutzen aus ihrem Ehrenamt ziehen, wird durch die Antworten auf die Fragen des Nutzen Evaluierungsfragebogen deutlich bestätigt. Die Mitarbeiter beider Organisationen bewerten alle Fragen ähnlich, wobei die Mitarbeiter des Roten Kreuzes alle Fragen

positiver bewerten als die Mitarbeiter der Feuerwehr. Die positive Auswirkung des Ehrenamtes auf die sozialen Kontakte, Freundschaften und Gemeinschaft wird von den Mitarbeitern beider Organisationen als größter Nutzen aus dem Ehrenamt bewertet. Der Nutzen, der durch das Ehrenamt in der Arbeitswelt erwächst, nimmt eine wichtige Position ein und wird von den Mitarbeitern beider Organisationen positiv bewertet. Besonders in den Voruntersuchungen nimmt er breiten Raum ein und führt so zu mehreren detaillierten Fragestellungen.

Gerade im Bereich der Berufstätigkeit zeigt die Arbeit beachtliche Steigerungsmöglichkeiten des Nutzens, den die Freiwilligen aus dem Ehrenamt erwerben können, auf. Die Sicherung des Nachwuchses für beide Organisationen in Zeiten, in denen es schwerer wird, Menschen für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen, wird durch den durch die vorliegende Arbeit belegbaren Nutzen aus dem Ehrenamt, fundiert unterstützt.

Schlüsselwörter: Ehrenamt, Nutzen, Feuerwehr, Rotes Kreuz, Freiwilligenarbeit, Nutzen Evaluierungsfragebogen

## Abstract

In Austria, the organizations which carry out the work in important fields of public concern, as there are the emergency medical service and the fire brigade, are largely based on voluntary work.

The fire brigade with its approx. 330000 members (i.e. 4 per cent of the Austrian population), out of which 99 per cent work on an honorary basis, is the largest emergency organization of the country. The Austrian Voluntary Firebrigades save human lives and preserve commodity values and public infrastructures like e.g. the road system.

The figures of performance of the Red Cross Austria show impressively the accomplishments of the 55.000 members of staff, of whom 49.000 work on an honorary basis. In the year 2008 the number of working hours carried out voluntarily and without remuneration reached more than ten millions, the number of ambulance missions 2.7 millions, the number of collected blood donations 455.854, and the number of persons being professionally cared for 130.885.

These numbers show the great utility the Austrian population enjoys by these honorary services. The present research work, however, shall put light to the question, if in turn, the voluntary and honorary staff members of the Austrian Voluntary Firebrigade and Red Cross draw personal utilities out of their readiness to serve and to take risks; and if this is so, which are these utilities. There could not be found answers to this question in the publications by and about the two organizations. Hardly ever this question was a subject of neither scientific studies nor public discussion.

The present research work was subdivided into three main steps: planning & orientation, starting with a look through literature and scientific studies, in order to obtain additional impulses for the research work, advancing various hypotheses by three pre-researches: brainstorming, group discussions and a pretest; and finally elaborating a questionnaire, the "Utility-Evaluation-Questionnaire", by triangulation of the pre-results for a further survey to test the hypotheses. In the second main step the survey was carried out by handing out the "Utility-Evaluation-Questionnaire" to volunteers of either organization, collecting the filled in questionnaires, and data compilation. In the third main step the data were analyzed, the hypotheses were tested, the question of the research work was answered, and the results were presented and discussed.

For the pretest and the main test, the random sample consisted of 540 volunteers of the Firebrigade and the Red Cross.

The answers in the "Utility-Evaluation-Questionnaire" confirm clearly that the volunteers draw personal utilities from their honorary work. The values attributed to the questions by the volunteers of either organization were similar, those of the volunteers at the Red Cross' were even more positive. The positive impact on social contacts, friendships and community was seen as most important personal

utility gained from the honorary offices. The utility arising in the world of employment plays an important role and is valued positively by the volunteers of either organization. It bulked large in the pre-research phase and hence lead to a number of detailed questions.

The present research work shows the potentials to further increase the utility of the honorary work in the field of employment. It also assists the ambitions of the two organizations in their recruiting efforts in times when it is more difficult to win new volunteers for the honorary work.

Keywords: honorary work, honorary office, utility, fire brigade, Red Cross, voluntary work, Utility-Evaluation-Questionnaire