



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Feuer und Flamme

Eine soziologische Analyse der zukünftigen Engagementintentionen der
Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren in Niederösterreich

verfasst von | submitted by

Isabella Göschl BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von | Supervisor:

Assoz. Prof. Dr. Valeria Bordone

Abstract (Deutsch)

Freiwilliges Engagement ist ein zentraler Bestandteil der österreichischen Gesellschaft. So machte die Hochwasserkatastrophe im September 2024 eindrücklich sichtbar, dass Katastrophendienste wie die Freiwilligen Feuerwehren in Niederösterreich unverzichtbar für die Sicherheit der Bevölkerung sind. Tausende Mitglieder waren tagelang im Dauereinsatz, um Menschenleben zu retten und Schäden zu begrenzen. Dieses außergewöhnliche Engagement und die Belastung rücken die Thematik der zukünftigen Bereitschaft der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr in den Mittelpunkt. Da das Feuerwehrwesen in Österreich primär auf den Schultern Freiwilliger getragen wird, hätte ein Rückgang an Mitgliedern verheerende Folgen für Österreich. Mit diesem Forschungsinteresse untersucht die vorliegende Masterarbeit, welche individuellen und organisationsbezogenen Faktoren die zukünftige Engagementintention von Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehren in Niederösterreich beeinflussen.

Durch eine Kooperation mit dem Niederösterreichischen Landesfeuerwehrverband wurden im Frühjahr 2025 alle Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren Niederösterreich zu einer Onlinebefragung eingeladen. Mittels einer schrittweisen multiplen linearen Regressionsanalyse wurde geprüft, inwieweit demografische Merkmale, kontextbezogene Faktoren, motivationale Aspekte und die Zufriedenheit mit der Freiwilligen Feuerwehr die Engagementintention beeinflussen.

Die Ergebnisse zeigen, dass demografische Faktoren wie Geschlecht oder Bildung kaum Einfluss haben. Ausschlaggebend sind vielmehr altruistische und egoistische Motivationen. Ebenso bedeutsam sind die Häufigkeit der aktiven Tätigkeiten für die Freiwillige Feuerwehr sowie die Zufriedenheit mit den Mitgliedern und dem Kommando. Damit wird deutlich, dass nachhaltiges Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr vor allem durch persönliche Motivation und ein positives soziales Umfeld gesichert wird.

Abstract (English)

Volunteering is a central component of Austrian society. The flood disaster in September 2024 clearly demonstrated that emergency services such as the volunteer fire departments in Lower Austria are indispensable for the safety of the population. Thousands of members worked around the clock for days to save lives and limit damage. This extraordinary commitment and the strain it places on volunteers bring the issue of the future engagement of volunteer fire department members into focus. Since the fire department in Austria is primarily carried on the shoulders of volunteers, a decline in membership would have devastating consequences for Austria. With this research interest in mind, this master's thesis examines which individual and organizational factors influence the future engagement intentions of members of volunteer fire departments in Lower Austria.

Through a collaboration with the Lower Austrian Fire Department Association, all members of the Lower Austrian volunteer fire departments were invited to participate in an online survey in spring 2025. Using a stepwise multiple linear regression analysis, the extent to which demographic characteristics, contextual factors, motivational aspects, and satisfaction with the volunteer fire department influence engagement intention was examined.

The results show that demographic factors such as gender or education have little influence. Altruistic and selfish motivations are much more important. Equally significant are the frequency of active duties for the volunteer fire department and satisfaction with the members and the leadership. This makes it clear that long-term volunteer work in the volunteer fire department is primarily ensured by personal motivation and a positive social environment.

Danksagung

Mein besonderer Dank gilt dem Niederösterreichischen Landesfeuerwehrverband. Dank der gemeinsamen Kooperation wurde mir der Zugang zu den Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr ermöglicht und ihre Unterstützung halfen zu einem besseren Verständnis des Feuerwehrwesens. Weiters möchte ich mich herzlich bei allen Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehren Niederösterreichs bedanken, die durch ihre Teilnahme an der Befragung diese Masterarbeit überhaupt erst ermöglicht haben. Ihre Offenheit und ihr Engagement haben dazu beigetragen wertvolle Einblicke in die Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich zu gewinnen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	8
2. Theorie und Forschungsstand	12
2.1 Ehrenamt und freiwilliges Engagement in Österreich	12
2.2 Motive und Motivation für freiwilliges Engagement.....	14
2.3 Hindernisse und Beendigungsmotive	18
2.3.1 Motive gegen ehrenamtliche Tätigkeiten	18
2.3.2 Motive für Beendigung ehrenamtlicher Tätigkeiten.....	19
2.4 Individuelle Faktoren im Ehrenamt	20
2.4.1 Geschlecht.....	20
2.4.2 Alter	21
2.4.3 Erwerbstätigkeit.....	21
2.4.4 Bildung	22
2.5 Kontextbezogene Faktoren im Ehrenamt Freiwillige Feuerwehr	22
2.5.1 Ausübung einer Funktion	23
2.5.2 Dienstzeit und Aktivitätshäufigkeit	23
2.5.3 Ausbildungsanzahl und Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen ...	23
2.5.4 Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando.....	24
2.6 Freiwillige Feuerwehr in Österreich.....	26
2.6.1 Freiwillige Feuerwehr Niederösterreich.....	28
2.6.2 Begriffserklärung	28
2.7 Engagementintention	29
2.8 Verdichtung des Forschungsstandes	32
2.9 Forschungslücke.....	33
2.10 Hypothesen	34
2.10.1 Individuelle Faktoren	34
2.10.2 Kontextbezogene Faktoren.....	36
3. Daten und Methoden.....	37
3.1 Zugang zum Feld und Fragebogen.....	37
3.3 Erhebung und Sampleselektion.....	38
3.5 Items.....	39

3.6 Abhängige und unabhängige Variablen	41
3.6.1 Abhängige Variable: Zukünftige Engagementintention.....	41
3.6.2 Unabhängige Variablen	42
3.7 Häufigkeiten	44
4. Ergebnisse.....	47
4.1 Deskriptive Analyse	47
4.1.1 Zukünftige Engagementintention und Alter	47
4.1.2 Zukünftige Engagementintention und Aktivitätshäufigkeit	48
4.1.3 Zukünftige Engagementintention und altruistische Motivation.....	50
4.1.4 Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando	51
4.2 Multivariate Analyse	52
4.2.1 Modell 1: Demografische Variablen	53
4.2.2 Modell 2: Kontextfaktoren	55
4.2.3 Modell 3: Motivationsvariablen	56
4.2.4 Modell 4: Zufriedenheitsvariablen	59
4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse	61
5. Schlussteil	63
5.1 Zentrale Ergebnisse	63
5.1.1 Demografische Faktoren	63
5.1.2 Kontextbezogene Faktoren.....	63
5.1.3 Motivationale Faktoren.....	64
5.1.4 Zufriedenheitsvariablen.....	64
5.1.5 Regressionsmodelle	65
5.2 Kritische Reflexion und Limitierungen	65
5.3 Rückbezug auf Theorien und Hypothesen	65
5.3.1 Hypothese 1: Bildung und Engagementintention	66
5.3.2 Hypothese 2: Alter und Engagementintention	66
5.3.3 Hypothese 3: Aktivitätshäufigkeit und Engagementintention	67
5.3.4 Hypothese 4: Dienstzeit und Engagementintention	67
5.3.5 Hypothese 5: Altruistische Motive und Engagementintention	68
5.3.6 Hypothese 6: Egoistische Motive und Engagementintention.....	68

5.3.7 Hypothese 7: Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando	69
5.3.8 Hypothese 8: Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildung.....	69
5.3.9 Hypothese 9: Anzahl absolvierte Ausbildungen	69
5.3.10 Hypothese 10: Funktionsausübung	70
5.4 Beantwortung der Forschungsfrage	70
5.5 Ausblick auf zukünftige Forschung und Handlungsempfehlungen.....	70
5.7 Fazit	71
6. Literaturverzeichnis.....	73
7. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	77
7.1 Tabellen.....	77
7.2 Abbildungen	77
8. Syntax	78

1. Einleitung

Freiwilliges Engagement und das Ehrenamt sind tief in der österreichischen Tradition verankert. Sie leisten einen zentralen Beitrag für die Gesellschaft und tragen zur Funktion vieler Bereiche bei. Von Kunst und Kultur zu Sport und Bewegung und politischer Arbeit, Personen, die ehrenamtlich arbeiten, sichern Bedarfe des Gemeinwesens, die sonst ungedeckt bleiben würden. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz bringt es treffend auf den Punkt: „Für Österreich ist freiwilliges Engagement unverzichtbar – aber nicht selbstverständlich.“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2025a)

Die Bedeutung des freiwilligen Engagements zeigt sich auch in der Zunahme der Beteiligung. Laut der im Jahr 2022 vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz veröffentlichten Erhebung zur Freiwilligentätigkeit ist die Beteiligung an ehrenamtlicher Arbeit in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Während im Jahr 2006 noch 44 % der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren angaben, freiwillig tätig zu sein, lag dieser Anteil im Jahr 2022 bereits bei rund 50 % (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Die Motive für eine freiwillige Tätigkeit sind vielfältig. Der Wunsch, anderen zu helfen, das Streben nach sozialer Anerkennung, die Freude an der Tätigkeit selbst oder der Wunsch, einen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten, zählen zu den meistgenannten Gründen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022). Diese Gründe spiegeln die Wichtigkeit des Ehrenamts im individuellen Leben wider.

Besonders die formelle Freiwilligentätigkeit ist wichtig, die freiwillige Helfer:innen in strukturierte Organisationen wie den Rettungsdienst, Kunst- und Kulturvereine und Sportvereine einbezieht. Diese Freiwilligentätigkeiten beinhalten Aufgaben, die oftmals mit Funktionen verbunden sind, wie das Sammeln von Spenden und Einsätze. Etwa jede:r vierte Österreicher:in über 15 Jahren ging 2022 einer formellen Freiwilligentätigkeit nach, damit leisten rund 1,8 Millionen Freiwillige etwa 8,6 Millionen Wochenstunden an ehrenamtlicher Arbeit (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Die Auswahl an formellen freiwilligen Tätigkeiten ist umfassend und reicht von Sport und Bildung bis Umwelt- und Katastrophenschutz sowie politischen und religiösen Vereinen. Besonders im Bereich Sport und Bewegung finden viele Freiwillige eine Tätigkeit. Die zweitgrößte Gruppe der Freiwilligentätigkeit sind die Katastrophenhilfe und Rettungsdienste, in der sich auch die Freiwillige Feuerwehr wiederfindet

(Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Österreichweit gibt es mehr als 355.000 Feuerwehrmitglieder, verteilt auf 4.767 Feuerwehren, nur sechs davon Berufsfeuerwehren (Österreichischer Bundesfeuerwehrverband, 2025a). Das Feuerwehrwesen wird in Österreich somit primär auf den Schultern Freiwilliger getragen.

Der Leitspruch der Feuerwehr Österreich gibt auch klar die Werte und das Aufgabenfeld der Mitglieder wieder: Retten – Löschen – Bergen – Schützen. 2024 wurden mehr als 10.000 Menschen gerettet, es wurde zu über 65.000 Brandeinsätzen und mehr als 240.000 technischen Einsätzen ausgerückt, darunter die Bergung bei Verkehrsunfällen und Überflutungen. Diese hohe Zahl kam besonders im September 2024 durch die aufwendigen Einsätze aufgrund der Hochwasserkatastrophe zustande (Österreichischer Bundesfeuerwehrverband, 2025a).

Die Hochwasserkatastrophe im September 2024 betraf ganz Europa, massive Regenmengen führten zu außergewöhnlichen Pegelständen. In Österreich hinterließen die Wassermengen, die an manchen Gewässern als Jahrhunderthochwasser gemessen wurden, enorme Schäden. Allein die materiellen Schäden an Wohnhäusern, Gewerbebetrieben und der Land- und Forstwirtschaft forderten ein Ausmaß von mehr als 800 Millionen Euro, insgesamt wird von einem Schaden in Milliardenhöhe gesprochen (Zibuschka, 2025).

Die Naturkatastrophe rückte die Relevanz und den Stellenwert der Freiwilligen Feuerwehr für die Gesellschaft wieder ins Licht. Besonders die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren Niederösterreichs waren so gefordert, dass nach und nach Mitglieder aus anderen Bundesländern anreisten, um die Mitglieder in Niederösterreich zu entlasten und zu unterstützen. In Niederösterreich allein arbeiteten mehr als 90.000 Feuerwehrmitglieder an über 27.000 Einsätzen mit. Zahlreiche Ortschaften standen unter Wasser, Verkehrsverbindungen waren unterbrochen, Menschen mussten evakuiert und versorgt werden. Die Freiwillige Feuerwehr übernahm in dieser akuten Krisensituation zentrale Aufgaben, oftmals unter großer körperlicher und psychischer Belastung (Land Niederösterreich, 2025).

Die Freiwillige Feuerwehr Niederösterreich wurde zum Thema dieser Masterarbeit, da sich die Ereignisse des Hochwassers 2024 im eigenen Umfeld ereigneten und ich sie als Betroffene und Zeugin der Katastrophe und als Angehörige von Feuerwehrmitgliedern miterlebte. Aus erster Hand konnte ich beobachten, wie Freunde und Familie als Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich unermüdlich und voller Engagement versuchten, das Leben und Hab und Gut anderer zu retten, während sie ihr Bestes taten, um ihre eigenen Familien und

Häuser zu schützen. Oftmals mit nicht mehr als vier Stunden Schlaf und körperlicher und emotionaler Erschöpfung wurde gegen die Auswirkungen der Katastrophe gekämpft, aus Überzeugung, aus Pflichtbewusstsein und aus Nächstenliebe.

Trotz aller Solidarität und Einsatzbereitschaft war diese Naturkatastrophe, die Einsätze und die Belastung für die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich sehr anstrengend und fordernd. Die Mitglieder waren bemüht ihren eigenen Besitz zu schützen, haben aber auch einen hohen Zeitaufwand damit verbracht, anderen zu helfen. Diese Erfahrungen verdeutlichen die enorme Leistungsbereitschaft der Feuerwehrmitglieder, werfen jedoch auch die Frage auf, wie ein derart intensives Engagement unter zunehmendem Druck und steigender Belastung nachhaltig aufrechterhalten werden kann. Durch zunehmende Anforderungen und private Veränderungen verändern sich auch die Ressourcen für eine ehrenamtliche Tätigkeit. Die Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022) wies auf, dass neben beruflichen und familiären Gründen der große Zeitaufwand ein Anlass war, warum Personen ihre freiwillige Tätigkeit beendet haben.

Die Hochwasserkatastrophe hat deutlich gezeigt, wie angewiesen Österreich auf das Engagement der Freiwilligen ist, in diesem Fall das Engagement der Freiwilligen Feuerwehrmitglieder. Die im Forschungsstand erwähnte Literatur zeigt, dass sich viele Studien mit den Motiven befassen, warum Personen ein Ehrenamt ausüben. Mein Interesse liegt beim Verbleib im Ehrenamt und bei der Frage, ob sich Personen zukünftig stärker für die Freiwillige Feuerwehr engagieren möchten oder über eine Reduzierung ihres Engagements nachdenken. Das Forschungsinteresse dieser Masterarbeit besteht darin, zu analysieren, wie verschiedene individuelle Faktoren, wie das Alter und Geschlecht, und organisationsbezogene Faktoren, wie die Zufriedenheit mit der Mannschaft und den Aus- und Weiterbildungen, die Intention beeinflussen, sich in Zukunft weniger oder mehr bei der Freiwilligen Feuerwehr zu engagieren. Meine Forschungsfrage lautet daher:

Wie beeinflussen individuelle und organisationsbezogene Faktoren die zukünftige Engagementintention von Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr in Niederösterreich?

Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurde ein quantitativer Forschungsansatz gewählt. Im Rahmen einer eigenständig durchgeführten Ersterhebung wurden in Kooperation mit dem Landesfeuerwehrverband Niederösterreich alle Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren in Niederösterreich eingeladen, im April und Mai 2025 an einer standardisierten Onlinebefragung freiwillig teilzunehmen. Die Mitglieder wurden neben soziodemografischen Elementen auch zu ihrem Engagement, ihrer Motivation, ihrer Zufriedenheit und der Zukunft der Freiwilligen Feuerwehr befragt.

Zur Analyse der erhobenen Daten wird eine multiple lineare Regressionsanalyse durchgeführt, um den Einfluss der verschiedenen Faktoren auf die zukünftige Engagementintention zu untersuchen.

Die Arbeit gliedert sich in 5 Kapitel. Kapitel 2 stellt den theoretischen Rahmen und den aktuellen Forschungsstand zum freiwilligen Engagement vor. In Kapitel 3 wird das methodische Vorgehen sowie die Datenerhebung und die Operationalisierung der zentralen Variablen beschrieben. Kapitel 4 präsentiert die Ergebnisse der deskriptiven und multivariaten Analyse. Kapitel 5 bettet die zentralen Ergebnisse in der Forschung ein und gibt einen Ausblick auf zukünftige Forschung.

2. Theorie und Forschungsstand

In diesem Kapitel wird ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand zum freiwilligen Engagement gegeben. Dabei geht es nicht nur um zentrale Begriffe, sondern auch um Erkenntnisse aus Studien, die sich mit den Motiven, Rahmenbedingungen und Auswirkungen ehrenamtlicher Tätigkeit beschäftigen. Da sich diese Arbeit mit dem Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr in Niederösterreich befasst, liegt der Schwerpunkt auf Forschung aus dem österreichischen Raum. Ergänzend werden jedoch auch Ergebnisse aus Deutschland herangezogen.

2.1 Ehrenamt und freiwilliges Engagement in Österreich

Freiwilliges Engagement wird häufig als Sammelbegriff für eine Vielzahl unterschiedlicher Bezeichnungen verwendet, wie *Ehrenamt*, *Freiwilligenarbeit*, *Freiwilligentätigkeit*. Diese Begriffe behandeln bestimmte Aspekte des freiwilligen Handelns, zeigen aber verschiedene Dimensionen von zivilgesellschaftlichem Verhalten auf (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2025b).

Der Begriff *freiwillig* deckt jene Tätigkeiten ab, die freiwillig und unentgeltlich erbracht werden und sich an Personen außerhalb des eigenen Haushaltes richten. Dies inkludiert informelle und formelle Freiwilligentätigkeiten (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2025b).

Unter dem Begriff *Ehrenamt* versteht man die freiwillige Ausübung von Funktionen in einem institutionellen oder organisatorischen Rahmen, wie Vereinen und Projekten. Diese Funktion wird über einen definierten Zeitraum unentgeltlich ausgeübt. Diese Funktionen beinhalten einen bestimmten Aufgabenbereich, der eine gewisse Verantwortung mit sich bringt. Eine ehrenamtliche Funktion bei einem Rettungsdienst kann beispielsweise die Verantwortung und den Aufgabenbereich, bei Einsätzen mitzuwirken, mit sich bringen (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2025b).

Die wichtigste Abgrenzung liegt aber zwischen den Begriffen der *Freiwilligentätigkeit* und der *Erwerbsarbeit*. Die Freiwilligkeit in der Freiwilligentätigkeit spielt eine entscheidende Rolle, sie betont die Entscheidungsfreiheit der Person und entnimmt rechtliche Verpflichtungen zur Ausübung der Tätigkeit. Diese Tätigkeit ist auch unbezahlt, für die geleistete Tätigkeit wird kein Entgelt im Sinne einer Zeitaufwandsvergütung ausgestellt. Beides steht im Gegensatz zur *Erwerbstätigkeit*, welche auf einem rechtlich bindenden Vertrag basiert, der zur Leistung für die Entlohnung verpflichtet und Anspruch auf Entgelt sichert (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2025b).

Formelle Freiwilligentätigkeit bezeichnet unbezahlte und freiwillige Tätigkeiten in einem organisierten Rahmen wie einem Verein oder einer Organisation. Für die Ausübung dieser Aufgaben kann der Bedarf an Aus- und Weiterbildungen anfallen. Diese Tätigkeiten sind die Kernaufgaben der Organisation, wie das Ausrücken zu Einsätzen beim Rettungsdienst, oder unterstützende Aufgaben, wie das Betreuen von Veranstaltungen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Informelle Freiwilligenarbeit umfasst nicht institutionalisierte und selbstorganisierte Tätigkeiten, die außerhalb formaler Strukturen ausgeübt werden und an Personen außerhalb des eigenen Haushaltes gerichtet sind. Darunter fällt Nachbarschaftshilfe wie das Einkaufen für ältere Menschen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Die Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz aus 2022 zeigt, dass fast 50 % der Befragten angaben, Freiwilligentätigkeiten zu leisten, das entspricht in dieser Studie rund 3,5 Millionen Freiwilligen. Informelle Freiwilligenarbeit wird häufiger geleistet als formelle und nahm, im Vergleich zur formellen Arbeit, von 2006 bis 2022 stark zu. Gaben 2006 noch 27 % an, informelle Freiwilligenarbeit zu leisten, waren es 2022 rund 37 % (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Freiwillige gehen ihrer unbezahlten Tätigkeit im Durchschnitt rund 7 Wochenstunden nach, das entspricht etwa 24,2 Millionen Wochenstunden an freiwilliger Arbeit. Für formelle Freiwilligen wird wöchentlich ein Zeitaufwand von insgesamt 8,6 Millionen Stunden erbracht, für informelle rund 15,6 Millionen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Dieser Einsatz an unbezahlter, freiwilliger Arbeit wirkt sich nicht nur auf die Gesellschaft, sondern auch auf den Staat aus. Dies zeigt die 2022 durchgeführte Studie des österreichischen Parlaments deutlich. Insbesondere in Krisenzeiten wie der Covid-19-Pandemie oder bei Naturkatastrophen wird das Ehrenamt als systemrelevant eingestuft. Dies zeigt sich besonders in den Frühphasen einer Krise. Freiwillige übernehmen Tätigkeiten, für die die staatlichen Strukturen nicht unmittelbar einsatzbereit sind. Zudem stärken sie die Hilfsbereitschaft und tragen zur aktiven Pflege einer „Kultur des Zusammenhaltens“ (Österreichisches Parlament, 2022, S. 9) bei. In vielen Bereichen wie der Freiwilligen Feuerwehr und dem Rettungsdienst sind Personen, die freiwillige Arbeit leisten, unverzichtbar. Der Leistungsaufwand, der durch die Freiwilligentätigkeit gedeckt wird, könnte durch öffentliche Hand nicht gedeckt werden und entlastet somit den Staat.

Laut der Studie trägt das Ehrenamt auch zur Stärkung der sozialen Resilienz bei, da Menschen verschiedenster Art zusammenkommen. Dies fördert eine solidarische Gemeinschaft und schafft Bindungen zwischen verschiedenen sozialen und ökonomischen Hintergründen (Österreichisches Parlament, 2022).

Trotz allem betont die Studie aber auch, dass es nach der Covid-19-Pandemie zu einem Rückgang der Engagementbereitschaft kam. Dies war darauf zurückzuführen, dass die starke Belastung die Freiwilligen erschöpfte. Die Studie spricht hier von einem klaren Handlungsbedarf der Politik. Rahmenbedingungen, finanzielle Absicherungen und strukturelle Unterstützungen sollen zur Wiederaufnahme und einer nachhaltigen, langfristigen Stabilisierung ehrenamtlicher Tätigkeit führen (Österreichisches Parlament, 2022).

2.2 Motive und Motivation für freiwilliges Engagement

Die Motive und Motivation sind Aspekte, die in Bezug auf freiwilliges Engagement sehr wichtig sind. Hierfür spielt zunächst die *Rational Choice Theory* eine Rolle. Sie ist ein sozialwissenschaftlicher Ansatz zur Erklärung individuellen Handelns. Sie geht davon aus, dass Menschen rationale Akteure sind, die zwischen verschiedenen Handlungsalternativen wählen und sich für jene Option entscheiden, die ihnen den größten subjektiven Nutzen bei möglichst geringen Kosten verspricht (Becker, 1976).

Der Nutzen, den eine Person aus einer Handlung erwartet, muss nicht ausschließlich materiell sein, sondern kann auch sozialer oder symbolischer Natur sein, zum Beispiel in Form von Anerkennung, Zugehörigkeit und Sinnstiftung (Opp, 1999, S. 56f). Die Handlung gilt dann als rational, wenn sie aus Sicht der handelnden Person den erwarteten Vorteil maximiert.

James Coleman (1990) überträgt das Modell auf soziale Zusammenhänge und erweitert es um Aspekte wie soziale Normen, Rollen und Sanktionen. Er geht davon aus, dass auch in sozialen Kontexten rational gehandelt wird, allerdings innerhalb eines Rahmens von Erwartungen, Beziehungen und sozialen Strukturen.

Bezogen auf das freiwillige Engagement bedeutet das, dass Menschen sich dann engagieren, wenn sie den persönlichen Gewinn, wie Gemeinschaft, neue Kompetenzen und gesellschaftliche Anerkennung höher bewerten als den Aufwand, wie etwa Zeit, körperliche Belastung oder Verantwortung.

Das zeigt sich auch in aktuellen empirischen Studien. Laut der in regelmäßigen Abständen durchgeführten österreichischen Freiwilligenstudie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022) gaben 93 % der Befragten an, anderen helfen zu wollen, und 50 % nannten gesellschaftliche Anerkennung als zentrales Motiv. Diese Motive lassen sich als nicht-materieller Nutzen deuten. Besonders interessant ist dabei, dass sich die

genannten Hauptmotive seit den vorherigen Erhebungen (2006, 2012, 2016) kaum verändert haben, was auf eine stabile Grundeinstellung im freiwilligen Engagement schließen lässt.

Die Motivation von Menschen ist eine in der Psychologie weit erforschte Disziplin. Die Motivationspsychologie konzentriert sich besonders auf diese Thematik. Sie unterscheidet klar zwischen den Begriffen *Motiv* und *Motivation*.

Der Begriff *Motiv* wird als eine dauerhafte, persönliche Neigung betrachtet, etwas, dass der Person grundsätzlich als wichtig erscheint. McClelland beschreibt das Motiv als „[...] die Redintegration eines Hinweisreizes auf eine Veränderung in der affektiven Situation“ (McClelland et al., 1953, zitiert nach Heckhausen, 2018, S. 28). Ein Motiv wird somit dann aktiv, wenn ein bestimmter Hinweisreiz in der Umgebung der Person diese an eine emotionale Erfahrung erinnert und dies das Bedürfnis auslöst, wie in der Erfahrung zu handeln (Heckhausen, 2018).

Im Vergleich dazu beschreibt der Begriff *Motivation* den aktuellen psychischen Zustand, in dem ein oder mehrere Motive durch äußere Reize aktiv sind und in ein bestimmtes Verhalten umgesetzt werden. Heckhausen beschreibt die Motivation als eine Wechselwirkung zwischen Personen- und Situationsfaktoren (Heckhausen, 2018).

Diese Trennung zwischen Motiv und Motivation ist besonders in Bezug auf freiwilliges Engagement interessant. Die Frage, ob Menschen aus persönlichen Wertevorstellungen (Motiven) oder aufgrund von situativen Reizen (Motivation) eine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben, hat Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit und das Ausmaß des Engagements.

Unter Personenfaktoren verstehen Heckhausen und Heckhausen Bedürfnisse, wie die Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, und implizite und explizite Motive. Implizite Motive beschreiben individuelle Wertevorstellungen, explizite Motive stellen die Zielsetzungen der Person dar (Heckhausen & Heckhausen, 2018, S. 4).

Situationsfaktoren beschreiben die intrinsischen und extrinsischen Anreize einer Person. Ein intrinsischer Anreiz liegt in der Tätigkeit selbst, da diese Freude macht oder von Interesse ist. Das Tun an sich wird als Belohnung empfunden. Ein extrinsischer Anreiz ergibt sich aus den Folgen der Tätigkeit, wie Anerkennung oder materielle Belohnungen. Diese Anreize schließen einander nicht aus, sie koexistieren in den meisten Fällen (Heckhausen & Heckenhausen, 2018, S. 6). Eine ehrenamtliche Tätigkeit an sich kann der Person Freude bereiten, sie wird aber noch zusätzlich durch Dank und Anerkennung bestärkt.

Während sich die intrinsischen Anreize auf die Tätigkeit selbst und die extrinsischen Anreize auf die Folgen beziehen, untersucht der Ansatz von Clary et al. (*Volunteer*

Functions Inventory, VFI) 1998 mit den sechs Motivationskategorien für Freiwilligenengagement, welche psychologischen Bedürfnisse durch die Freiwilligenarbeit befriedigt werden.

Die Kategorie *Werte* (Values) beinhaltet den Wunsch, anderen zu helfen und für die Gesellschaft einen sinnvollen Beitrag zu leisten. Die Sorge um andere Personen liegt oftmals in der Natur von ehrenamtlichen Mitgliedern (Clary et al., 1998). Die Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zeigt, dass dies Hauptgründe sind, warum Personen ehrenamtliche Arbeit leisten. Rund 93 % der Befragten geben an, dass sie anderen Menschen helfen möchten, 84 % wollen zum Gemeinwohl beitragen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Die Kategorie *Verstehen* (Understanding) geht mit dem Bedürfnis einher, sich neue Fähigkeiten und Wissen anzueignen, die Tätigkeit dient somit auch zur Selbstbildung (Clary et al., 1998). Auch hier zeigt die Studie Zustimmung, rund 50 % geben an, dass die Möglichkeit, zu lernen und sich weiterzubilden, ein Motiv war, Freiwilligenarbeit zu leisten (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Die dritte Kategorie *Sozial* (Social) beinhaltet den Wunsch nach sozialen Kontakten und das Bedürfnis nach Gruppenzugehörigkeit. Auch beinhaltet es die Tatsache, dass das Ehrenamt auch aufgrund von sozialen Normen und Traditionen ausgeübt wird (Clary et al., 1998). In der österreichischen Studie zeigt sich, dass auch hier 70 % das Gewinnen von Freund:innen als ein Motiv genannt haben (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022). Ein 2024 veröffentlichter Artikel im Journal of Civil Society wies auch darauf hin, dass Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr in Deutschland die Fortführung einer Familientradition als Motiv für das Ehrenamt nannten (Freise & Walter, 2024).

Die Kategorie *Karriere* (Career) drückt den Bedarf aus, beruflich relevante Erfahrungen zu sammeln, um den Lebenslauf zu erweitern. In diesem Fall wird das unbezahlte Ehrenamt als Mittel zum beruflichen Zweck genutzt, das betrifft besonders Karriereinsteiger:innen oder Studierende (Clary et al., 1998). In der Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz werden solche Motive selten genannt. Unter 20 % stimmten der Aussage zu, das Ehrenamt würde ihnen im Beruf helfen, und unter 10 % gaben an, dadurch einen Beruf finden zu können (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Während sich die fünfte Kategorie *Schutzfunktion* (Protective) mit dem Verlangen, das eigene Schuldgefühl zu kompensieren oder sich selbst besser zu fühlen, beschäftigt, befasst sich die letzte Kategorie *Selbstwertsteigerung* (Enhancement)

mit dem Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung und Sinnstiftung (Clary et al., 1998). Motive, die sich mit dem Wunsch nach dem eigenen Wohlbefinden beschäftigen, werden häufig weder gefragt noch genannt. Die Sinnstiftung hingegen wird als ein häufiger Grund für das Ehrenamt genannt. Wie zuvor angesprochen zeigt die österreichische Studie, dass fast 70 % angaben, sich für eine wichtige Sache engagieren zu wollen. Den Wunsch nach gesellschaftlicher Anerkennung nannten rund 50 % (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Chacón et al. unterscheiden in ihrem 2017 in der spanischen Fachzeitschrift *Psicothema* veröffentlichten Artikel in ihrer Analyse wiederholt zwischen *anders-orientierten* Motiven, wie der Kategorie Werte, und *selbst-orientierten* Motiven, wie der Kategorie Karriere. Sie zeigen mit ihrer Studie, dass Motivation nicht nur der Auslöser für das Engagement ist, sondern auch ein zentraler Indikator für die Dauer und Intensität des Ehrenamts (Chacón et al., 2017). Omoto und Snyder zeigten mit ihrer Langzeitstudie 1995 sogar, dass selbst-orientierte Motive bessere Prädiktoren für die Langlebigkeit des Ehrenamtes sind als anders-orientierte Motive. Altruistische Motive wie Werte werden zwar häufiger genannt, korrelieren jedoch nicht signifikant mit der Verweildauer im Ehrenamt (Omoto & Snyder, 1995).

In Bezug auf das Ehrenamt betrachtet die Rational Choice Theory die Motivation als Ergebnis einer Kosten-Nutzen-Abwägung. Menschen üben freiwilliges Engagement aus, wenn sie davon einen subjektiven Nutzen erwarten können. Das Volunteer Functions Inventory nach Clary et al. (1998) geht näher in den subjektiven Nutzen und zeigt, dass freiwillige Tätigkeit unterschiedliche Bedürfnisse einer Person erfüllt. Was beide Ansätze noch nicht erklären, ist die Frage nach der nachhaltigen Motivation.

Die Selbstbestimmungstheorie nach Deci und Ryan, die 1985 entwickelt wurde, ist ein wichtiger Bestandteil der Motivationstheorie. Der Ansatz untersucht, wie und warum Menschen freiwillig aus eigener Überzeugung und über längere Zeit handeln. Hierbei stehen drei Grundbedürfnisse im Mittelpunkt, die Autonomie, die Kompetenz und die soziale Eingebundenheit (Deci & Ryan, 1985).

Autonomie meint nicht Unabhängigkeit, sondern ein freiwilliges Einlassen auf eine Handlung. Sie bezeichnet das Gefühl von Selbstbestimmung, das Wissen, frei Entscheidungen zu treffen, ohne von äußeren Zwängen kontrolliert zu werden. Personen handeln autonom, wenn sie sich als Urheber:innen ihrer Handlungen erleben (Deci & Ryan, 1985, S. 38). Kompetenz meint Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und das Bedürfnis, sich neue Fähigkeiten anzueignen, um neue Herausforderungen zu bewältigen. Dazu kommt das Bedürfnis, strukturelle Rückmeldung zu erhalten und das Gefühl, etwas zu bewirken (Deci & Ryan, 1985, S. 44).

Die soziale Eingebundenheit beinhaltet das Bedürfnis nach Bindung und Zugehörigkeit zu anderen. Das Gefühl, wertgeschätzt und verbunden zu sein, ist für Langzeitengagement und Wohlbefinden sehr wichtig. Anerkennung spielt hier eine große Rolle (Deci & Ryan, 1985, S. 85).

Die Selbstbestimmungstheorie bietet somit einen wichtigen Ansatz zum Verständnis von nachhaltigem freiwilligen Engagement. Sie zeigt auf, welche Bedingungen eine langfristige Bindung an das Ehrenamt fördern. Da das Ehrenamt nicht mit materiellen, sondern primär mit sozialen und symbolischen Anreizen belohnen kann, ist es entscheidend, dass sich die Freiwilligen als autonom, kompetent und sozial eingebunden fühlen.

2.3 Hindernisse und Beendigungsmotive

Die bisherigen theoretischen Ansätze haben hervorgehoben, welche Motive Menschen dazu bewegen sich freiwillig zu engagieren, und zeigen damit die fördernden Bedingungen für Engagement. Um freiwillige Tätigkeit in ihrer Gesamtheit zu sehen, ist es wichtig, auch hemmende Faktoren zu betrachten. Denn auch wenn rund 50 % ehrenamtliche Arbeit leisten, tun es 50 % nicht (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (1985) hat bereits hervorgehoben, dass die Erfüllung von Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit gegeben sein muss, um langfristiges Engagement zu fördern. Werden diese Faktoren nicht erfüllt, kann dies zur Beendigung des Engagements führen oder ein Engagement verhindern. Hierbei ist zunächst zu unterscheiden, ob die Personen noch nie Freiwilligenarbeit geleistet haben oder ob sie ihr Ehrenamt niedergelegt haben.

2.3.1 Motive gegen ehrenamtliche Tätigkeiten

Die Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022) führte hierfür Motive gegen Freiwilligentätigkeit an. Fast 70 % der Befragten meinten, sie wurden nie gefragt oder gebeten, ehrenamtlich zu arbeiten, oder sie haben nie darüber nachgedacht. Rund 67 % gaben an, dass sie bereits mit Aufgaben in der Familie ausgelastet sind. Unter 40 % gaben an, dass sich eine ehrenamtliche Tätigkeit nicht mit dem Beruf vereinbaren lassen könnte. 25 % gaben an, aus gesundheitlichen Gründen keine freiwillige Arbeit zu leisten. Ein ähnliches Bild zeigt auch die 2019 in Deutschland durchgeführte Freiwilligenstudie. 71 % nannten zeitliche, 41 % berufliche, rund 30 % familiäre und 25 % gesundheitliche Gründe, weshalb sie keiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachgingen (Arriagada & Karnick, 2022).

Beide Studien zeigen, dass oftmals eine zeitliche Auslastung durch andere Verpflichtungen der Hauptgrund für fehlendes freiwilliges Engagement ist. Jedoch gaben bei beiden Studien rund 20 %, also jede 5. Person, an, das Gefühl zu haben, nicht geeignet zu sein oder keinen Beitrag leisten zu können (Arriagada & Karnick, 2022; Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022). Aus Sicht der Selbstbestimmungstheorie weist dies auf eine fehlende Erfüllung des Bedürfnisses *Kompetenz* hin. Haben Menschen das Gefühl, dass sie nicht fähig sind oder nicht gebraucht werden, kann dies ihre intrinsische Motivation schwächen und sie von Freiwilligenarbeit abhalten. Die Wahrnehmung, selbst keinen sinnvollen Beitrag leisten zu können, steht im Widerspruch mit dem Grundbedürfnis der Kompetenz (Deci & Ryan, 1985).

2.3.2 Motive für Beendigung ehrenamtlicher Tätigkeiten

Die österreichische Studie und die deutsche Studie zeigen auch bei den Motiven für die Beendigung einer ehrenamtlichen Tätigkeit ähnliche Ergebnisse. Beide Studien führen berufliche Gründe als Hauptgründe für die Beendigung an, Österreich mit 42 % und Deutschland mit 43 %. Dieses Ergebnis spiegelt die Daten für die Motive gegen das Ehrenamt wider, auch hier wurden mit rund 40 % berufliche Gründe als Hindernis genannt (Arriagada & Karnick, 2022; Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Eine deutsche Studie von Rückenwind für Bürgerengagement im Osnabrücker Land aus 2024 greift die Vereinbarung von Beruf und Ehrenamt als eigenes Thema auf. In der Studie gab jede:r vierte:r Befragte an, dass der Beruf eine zentrale Rolle für die fehlende Ausübung einer Freiwilligentätigkeit spielt. Weiters teilte ein Viertel der Befragten mit, dass fehlende Flexibilität und ungünstige Arbeitszeiten Hindernisse für Freiwilligenengagement sind. Jede zehnte Person meinte, dass sie keine Unterstützung vom Arbeitgeber für eine Freiwilligentätigkeit erhält. Von den Personen, die ein Ehrenamt ausüben, gaben rund 23 % an, dass sie keine Wertschätzung durch den Arbeitgeber für ihre Freiwilligenarbeit erhalten. Die Studie zeigte auch, dass je größer das Unternehmen ist (Mitarbeiter:innenanzahl), desto weniger Wertschätzung für das Ehrenamt empfunden wird. 32 % sagen sogar aus, dass sie von ihrem Arbeitgeber keinerlei Unterstützung für das Ehrenamt erhalten, weder durch Freistellungen für Einsätze und Fortbildungen noch durch Flexibilität der Arbeitszeit.

Als weiterer Beendigungsgrund wurde bei beiden Studien der große Zeitaufwand genannt, in Österreich rund 39 %, in Deutschland rund 40 %. Auch familiäre Gründe wurden bei beiden wieder genannt. Ein weiterer Faktor, der nur in der österreichischen Studie vorkam, war der Ortswechsel. So erklärten 22 %, mehr als jede fünfte Person, dass ein Umzug der Grund für die Beendigung des Ehrenamtes

war (Arriagada & Karnick, 2022; Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Nur in der deutschen Studie angeführt wurde mit 8 %, dass fehlende Anerkennung ein Beendigungsgrund war (Arriagada & Karnick, 2022). Dies kann man als direktes Ergebnis des nicht-erfüllten Grundbedürfnisses *soziale Eingebundenheit* in der Selbstbestimmungstheorie betrachten. Deci und Ryan verdeutlichen, dass das Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung zu einer Verbundenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit führt. Wird dieses Bedürfnis dauerhaft verletzt, sinkt die Motivation, während die Wahrscheinlichkeit, sich aus dem Ehrenamt zurückzuziehen, steigt (Deci & Ryan, 1985).

Betrachtet man die Hindernisse und Beendigungsmotive aus Sicht der Rational Choice Theory, wird deutlich, dass Menschen auch ehrenamtliche Tätigkeiten nach *Kosten* und *Nutzen* abwägen. Faktoren wie berufliche Unvereinbarkeit, fehlende Zeit für Familie und fehlende Anerkennung und Wertschätzung könnten als zu hohe *Kosten* für das Engagement betrachtet werden. Besonders dann, wenn der individuelle *Nutzen* wie Verbesserung des Gemeinwohles, soziale Bindungen und Sinnstiftung nicht ausreichend erlebt wird. Wird der persönliche Aufwand im Vergleich zum persönlichen Gewinn zu hoch, kann das zu dem Ergebnis führen, dass Menschen sich gegen eine ehrenamtliche Tätigkeit entscheiden.

2.4 Individuelle Faktoren im Ehrenamt

2.4.1 Geschlecht

Die Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022) zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Art, den zeitlichen Umfang und die Umsetzung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Männer beteiligen sich mit 53 % häufiger an Freiwilligenarbeit als Frauen. Besonders deutlich fällt der Unterschied bei der formellen Freiwilligentätigkeit aus, in Organisationen und Vereinen für Freiwilligentätigkeit sind Männer mit 31 % aktiver als Frauen mit 21 %.

Innerhalb formeller Freiwilligentätigkeit arbeiten Männer häufiger in Leitungsfunktionen mit einem Anteil von 69 %, bei unterstützenden Tätigkeiten ist das Verhältnis ausgeglichen. Auch beim wöchentlichen Zeitaufwand sind Unterschiede feststellbar, Männer leisten im Durchschnitt 2,02 Stunden formelle Freiwilligenarbeit pro Woche, Frauen 1,47 Stunden (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Anders verhält es sich in der informellen Freiwilligentätigkeit, wie Nachbarschaftshilfe oder Betreuungstätigkeiten. Hier ist die Beteiligung etwa gleich hoch, jedoch leisten Frauen mehr Stunden. Sie investieren durchschnittlich 2,99

Stunden pro Woche, Männer nur 1,71 Stunden. Auch die Art der Tätigkeiten zeigt ein klares geschlechtsspezifisches Muster. Während Männer handwerkliche und technische Aufgaben übernehmen, tendieren Frauen deutlich häufiger in pflege-, betreuungs- und hausarbeitsbezogene Bereiche (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass freiwilliges Engagement in Österreich nicht geschlechterneutral organisiert ist. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich nicht nur in den Beteiligungsquoten, sondern vor allem in den zugeschriebenen Aufgaben der ehrenamtlichen Tätigkeiten.

2.4.2 Alter

Am engagiertesten sind Personen im mittleren Erwachsenenalter, zwischen 40 und 59 Jahren (zwischen 53 % und 55 %). Jüngere unter 40 Jahren engagieren sich ebenfalls mit rund 50 % überdurchschnittlich, während die Beteiligung ab dem 60. Lebensjahr stark abnimmt, bei den über 80-Jährigen sind es nur noch 25 % (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

In der formellen Freiwilligentätigkeit sind besonders die 40- bis 59-Jährigen aktiv (29 %). Ältere ab 60 engagieren sich hier deutlich weniger. Das kann mit gesundheitlichen Einschränkungen zusammenhängen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

In der informellen Freiwilligentätigkeit liegt die Beteiligung ebenfalls am höchsten bei den 40- bis 59-Jährigen (41 %). Personen ab 60 Jahren sind zwar seltener aktiv, wenden dafür aber im Durchschnitt mehr Zeit auf. Sie leisten wöchentlich im Durchschnitt 7,8 Stunden, während es bei unter 40-Jährigen im Schnitt 6,1 Stunden sind (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

2.4.3 Erwerbstätigkeit

Am aktivsten sind Erwerbstätige, von denen sich 54 % regelmäßig freiwillig engagieren. Auch Personen in Ausbildung weisen mit rund 53 % ein überdurchschnittliches Engagement auf. Im Vergleich dazu liegt die Beteiligung bei Pensionist:innen bei etwa 41 %, bei arbeitssuchenden Personen sogar nur bei 38 %. In der formellen Freiwilligentätigkeit engagieren sich Erwerbstätige überdurchschnittlich häufig (30 %), während Arbeitslose und Pensionist:innen deutlich seltener vertreten sind. Erwerbstätige leisten im Durchschnitt 6,9 Stunden pro Woche an freiwilliger Arbeit. Pensionist:innen leisten besonders viel bei der informellen Freiwilligentätigkeit *Nachbarschaftshilfe* (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

2.4.4 Bildung

Die Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022) zeigt, dass sich freiwilliges Engagement in Österreich auch in Bezug auf den Bildungsabschluss deutlich unterscheidet. Personen mit Universitätsabschluss engagieren sich mit 66 % besonders häufig, gefolgt von Personen mit Matura mit 58 %. Personen mit Pflichtschulabschluss beteiligen sich mit 32 % deutlich seltener an Freiwilligenarbeit. Auch innerhalb formeller Freiwilligentätigkeit steigt die Beteiligung mit dem Bildungsgrad. 38 % der Universitätsabsolvent:innen engagieren sich formell, bei Personen mit Pflichtschulabschluss sind es nur 14 % (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Diese Unterschiede verweisen auf soziale Ungleichheiten im Zugang zu freiwilligem Engagement. Der Soziologe Pierre Bourdieu beschreibt in *Die feinen Unterschiede* (1979), dass Geschmacksurteile, Vorlieben und auch gesellschaftliches Engagement durch soziale Herkunft und Bildung geprägt sind. Bildung ist dabei nicht nur ein individueller Faktor, sondern Teil des kulturellen Kapitals, das mit bestimmten Denk- und Handlungsmustern verbunden ist. Personen mit hohem Bildungsabschluss verfügen häufiger über das kulturelle Kapital, das nötig ist, um sich in bestimmten Tätigkeitsfeldern von Freiwilligenarbeit zu engagieren. Das zeigt sich auch in der genannten Studie, im Bereich *Kunst und Kultur* sind Personen mit einem höheren Bildungsabschluss (Matura und höher) mit 50 % stärker vertreten, im Bereich *Bildung* sogar mit 71 %. Dagegen sind sie im Katastrophenhilfs- und Rettungsdienst nur mit 31 % vertreten (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Die deutsche Studie von Kleiner (2025) bestätigt dies. Höher gebildete Menschen sind besonders häufig in Tätigkeiten aktiv, die gesellschaftlich hohes Ansehen genießen, wie im Bildungs- und Kulturbereich. Dort nutzen sie Engagement nicht nur zur Unterstützung anderer, sondern auch zur symbolischen Statussicherung. Eine norwegische Studie von Eimhjellen und Ljunggren (2022) kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Obwohl freiwilliges Engagement zunächst offen und zugänglich erscheint, ist es in der Praxis aber stark von sozialer Herkunft und Bildung geprägt.

2.5 Kontextbezogene Faktoren im Ehrenamt Freiwillige Feuerwehr

Neben individuellen Faktoren, die das Ausüben von allgemeinen ehrenamtlichen Tätigkeiten beeinflussen, beschreibt das folgende Unterkapitel, welche kontextbezogenen Faktoren das Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr beeinflussen.

2.5.1 Ausübung einer Funktion

Rosenkranz et al. beschreiben 2025 die Ausübung einer Funktion, wie zum Beispiel Verwalter:in oder Kommandant:in, beim Ehrenamt als einen wichtigen Faktor. So zeigte sich bei den Feuerwehren in Bayern, dass Personen, die eine Funktion ausüben, mehr Zeit für ihre Freiwilligenarbeit aufbringen als Personen ohne eine Funktion. Ein:e Kommandant:in, die oberste Führungskraft einer Freiwilligen Feuerwehr, verbringt im Durchschnitt 8 Wochenstunden im Ehrenamt, das entspricht einem Arbeitstag. Personen ohne eine Funktion üben durchschnittlich fünf Stunden pro Woche ihr Ehrenamt aus, die zusätzlichen drei Stunden für Personen mit Funktionen kommen durch administrative Tätigkeiten zustande. Zur Entlastung von Kommandant:innen wird vorgeschlagen, diese Funktion hauptamtlich zu vergeben, um die Erledigung administrativer Aufgaben als die Vollzeitstelle zu betrachten, die sie aufgrund ihres Arbeitsaufwandes oftmals ist (Rosenkranz et al. 2025).

2.5.2 Dienstzeit und Aktivitätshäufigkeit

Wenzel et al. untersuchten 2012 Freiwillige Feuerwehren und Technische Hilfswerke in Deutschland im Hinblick auf die Intention ihrer Mitglieder, in ihrem Ehrenamt zu bleiben oder dieses niederzulegen. Zwei Faktoren, die hierfür analysiert wurden, waren die Dienstzeit, also wie lange die Person bereits ihr Ehrenamt ausübt, und die Aktivitätshäufigkeit, das heißt, wie häufig im Durchschnitt pro Woche Arbeiten für die Freiwilligentätigkeit ausgeübt wurden. Die Aktivitätshäufigkeit, schien weniger Einfluss auf die Intention zu haben als die Qualität der Aktivität. So übten Personen, die ihrem Ehrenamt noch lange treu sein wollten, die Arbeit mit mehr Hingabe und Konzentration aus als Personen, die über einen Austritt nachdachten. Die Dienstzeit hingegen war ein ausschlaggebender Faktor für die Fortführung des Ehrenamts. Personen, die bereits lange das Ehrenamt ausübten, dachten mehr über den Ausstieg nach als Personen mit weniger Dienstjahren. Dies lässt sich aber, laut der Studie, durch das hohe Durchschnittsalter erklären (Wenzel et al. 2012).

2.5.3 Ausbildungsanzahl und Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen

Die Ausbildung zum Feuerwehrmitglied ist ein zentraler Schritt, um das Ehrenamt überhaupt ausüben zu dürfen, andernfalls gilt man nur als Probefeuerwehrmitglied. Das Ausbildungssystem der Freiwilligen Feuerwehr ist umfassend, Ausbildungen gibt es auf Landes-, Bezirks- und Abschnittsebene (NÖ Landesfeuerwehrverband, 2025a).

Die Ausbildungen beginnen mit der Basisausbildung, durch die man zu einem Feuerwehrmitglied wird. Durch weitere Module kann das Wissen erweitert und vertieft werden. Das Ausüben gewisser Tätigkeiten und Funktionen setzt spezielle

Ausbildungen voraus. Ein:e Kommandant:in kann nicht als Führungskraft fungieren, ohne die dafür nötige Ausbildung gemacht und die Prüfung dafür bestanden zu haben. Das betrifft auch Befugnisse für zusätzliche Tätigkeiten. Zum Beispiel darf ein:e Atemschutzträger:in, eine Person, die mit umluftunabhängigen Atemschutzgeräten in den Einsatz gehen darf, dies aus rechtlichen und gesundheitsbezogenen Gründen erst dann ausüben, nachdem die Ausbildung zum:zur Atemschutzträger:in abgeschlossen und die Atemschutztauglichkeit von einem:einer Mediziner:in bestätigt wurde. Zudem gibt es auch noch Ausbildungen für Sonderdienste wie den Flugdienst, Strahlenschutzdienst und Tauchdienst. Die Ausbildungen beinhalten theoretische Einheiten sowie praktische Anwendungseinheiten und sind ein wesentlicher Bestand des Feuerwehralltages (NÖ Feuerwehr- und Sicherheitszentrum, 2025).

In der deutschen Studie von Rosenkranz et al. gaben fast drei Viertel der Befragten an, mit den Aus- und Fortbildungen der Freiwilligen Feuerwehr zufrieden zu sein (73 %), Frauen sind mit diesen noch zufriedener als Männer. Die Aus- und Weiterbildungsangebote und die dort erworbenen Erfahrungen werden von den Befragten bei der Frage, was ihnen an der Freiwilligen Feuerwehr am besten gefällt, auf Platz 5 genannt. Der hohe Stellenwert der Weiterbildungen wird dadurch erklärt, dass sie die Befragten nicht nur zur Aneignung und Vertiefung von Wissen und Erfahrungen nutzen. Sie dienen auch zum Knüpfen von Netzwerken (Rosenkranz et al., 2025).

Die bestehenden Aus- und Fortbildungen werden aber auch kritisiert. Besonders Frauen und jüngere Mitglieder wünschen sich einen schnelleren und einfacheren Zugang zu Aus- und Weiterbildungen, da oftmals länger auf einen freien Platz in einem bestimmten Kurs gewartet werden muss oder weil sie sich auch Onlinekurse wünschen. Die Onlinekurse werden auch von Berufstätigen gefordert (Rosenkranz et al., 2025).

2.5.4 Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando

Bei einem Ehrenamt wie der Freiwilligen Feuerwehr ist die Kameradschaft besonders relevant. Der Zusammenhalt zwischen den Mitgliedern geht über die Grenzen des Ehrenamts hinaus, die Erfahrungen führen zu Freundschaften und gegenseitiger Unterstützung im Privatleben (NÖ Landesfeuerwehrverband, 2025b).

Das Gewinnen von Freund:innen und die entstehende Kameradschaft hat für Ehrenamtliche einen hohen Stellenwert. Die Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022) weist auf, dass fast 70 % der befragten Österreicher:innen das Treffen von Menschen und die Gewinnung von Freund:innen als Motiv für Freiwilligentätigkeit sehen.

Die Zufriedenheit bei den deutschen Mitgliedern ist hoch, so geben mehr als die Hälfte an, sehr zufrieden zu sein. Insgesamt geben fast 90 % der Befragten an, mit der Zusammenarbeit im Team zufrieden zu sein. Das Team ist für viele Mitglieder auch der zentrale Punkt für die Mitgliedschaft, jede zweite Person gab bei der Frage, was sie mit der Freiwilligen Feuerwehr verbindet, das Team an. Die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, wird für viele als eine Voraussetzung gesehen, um Teil einer Freiwilligen Feuerwehr zu werden. Der Wunsch nach Teambuilding-Maßnahmen, um das Teamgefüge zu stärken und Probleme anzusprechen, wird häufig genannt (Rosenkranz et al., 2025).

Der Zusammenhalt im Team ist für die deutschen Befragten ein sehr wichtiger Faktor für die Motivation für das Ehrenamt. Etwa 72 % geben an, dass das Zusammenkommen mit anderen Menschen ein Motiv für das Ehrenamt war, das ähnelt den Zahlen aus Österreich (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022). Besonders Personen über 65 Jahre geben mit 80 % die Relevanz des Miteinanders für ihre Motivation an. Schwierigkeiten und Unruhen zwischen den Mitgliedern können dann aber auch dazu führen, dass Mitglieder über einen Austritt nachdenken. So geben bei der deutschen Freiwilligensurvey 8 % der Befragten an, dass für sie Probleme zwischen oder mit anderen Mitgliedern ein Beendigungsgrund ist (Arriagada & Karnick, 2022).

Die Kameradschaft, die Gemeinschaft und der Zusammenhalt zählen zum ersten und zweiten Platz bei der Frage danach, was den Befragten an der deutschen Freiwilligen Feuerwehr am besten gefällt. Die Mitglieder beschreiben die Feuerwehr als „Zusammenhalt über alle Altersgruppen“ (Rosenkranz et al., 2025, S. 100). Zu beachten gilt es jedoch, dass es eine klare Trennung zwischen der Zufriedenheit mit den Kameraden, den anderen Mitgliedern und dem Kommando, der Führungsebene der Freiwilligen Feuerwehr, gibt (Rosenkranz et al., 2025).

Das Kommando, die Führungsebene, wird kritischer betrachtet. Während bei der deutschen Befragung mehr als die Hälfte sehr zufrieden mit dem Team ist, ist es nur ein Drittel mit der Führungskultur. Auch wird eine schlechte Führungsqualität auf die Frage, was bei der Freiwilligen Feuerwehr nicht gefällt, häufig genannt (Rosenkranz et al., 2025).

Eine gute Organisation und Führungskultur werden von den deutschen Befragten als Faktor betrachtet, um das Ehrenamt fortzuführen, während Unzufriedenheit mit der Organisation zu einem Ausstiegsfaktor werden kann. Obwohl nicht signifikant, sind potenzielle Aussteiger:innen unzufriedener mit ihren Vorgesetzten bei der Freiwilligen Feuerwehr als Personen, die ihr Ehrenamt fortführen möchten (Wenzel et al. 2012).

Im Mittelpunkt der Freiwilligen Feuerwehr stehen nach wie vor die zwischenmenschlichen Beziehungen, zwischen den Mitgliedern selbst und zu den anderen Personen in ihrer Gemeinde. Die Wünsche, anderen zu helfen oder Anschluss zu finden, gehören zu den am häufigsten genannten Gründen, ein Ehrenamt auszuüben. Während diese Beziehungen für viele Personen Motive sind, der Freiwilligen Feuerwehr beizutreten, sind sie für einige auch der Grund, warum sie dieses Ehrenamt verlassen möchten. Konkurrenzverhalten und Neid untereinander innerhalb der Feuerwehr oder zwischen den Feuerwehren wird von den Mitgliedern als störend betrachtet (Rosenkranz et al., 2025).

Das soziale Gefüge innerhalb der Feuerwehr ist nicht nur entscheidend dafür, ob eine Person zur Freiwilligen Feuerwehr geht, sondern auch, ob sie langfristig ein Teil dieses Ehrenamtes sein möchte.

2.6 Freiwillige Feuerwehr in Österreich

Die bisherigen Erkenntnisse zeigen, dass das Engagement für die Freiwillige Feuerwehr sowohl durch persönliche als auch durch kontextbezogene Faktoren beeinflusst wird. Dass die Kombination dieser beiden Faktortypen wichtig für die Freiwillige Feuerwehr ist, erkennt man auch in der Entstehungsgeschichte der Freiwilligen Feuerwehr.

Die Entstehung des Feuerwehrwesens in Österreich basierte auf der Feuerordnung, die bereits im Mittelalter in Städten erlassen wurde. Hierbei ging es primär um das Verhalten im Brandfall und Bürger:innen wurden dazu verpflichtet, Löschgeräte zu bedienen. Die Auswirkungen von großen Bränden oder Katastrophen konnten mit dieser Ordnung nicht bekämpft werden. Mitte des 19. Jahrhunderts kam es zu grundlegenden Veränderungen. Vereinsgesetze von 1849, 1853 und 1867 förderten die Gründung von Vereinen, darunter auch die ersten Prototypen der Freiwilligen Feuerwehren (Wolter, 2011).

Bevor es offizielle Freiwillige Feuerwehren gab, wurden zunächst Betriebsfeuerwehren gebildet, eine der ersten in Österreich im Jahr 1841 in der Tabakmanufaktur Fürstenfeld. Förderlich für die Entstehung Freiwilliger Feuerwehren waren Turnvereine, die Ordnung und Disziplin und die körperliche Verfassung ihrer Mitglieder mit gemeinnützigen Aufgaben verbanden. Der Turnlehrer Thurner gründete so 1857 in Innsbruck die erste Freiwillige Feuerwehr auf dem heutigen österreichischen Staatsgebiet. Die Zahl stieg in den darauffolgenden Jahren rasant an, 1870 gab es bereits 400 Freiwillige Feuerwehren (Wolter, 2011).

Die Gründung der Freiwilligen Feuerwehren in den einzelnen Orten kann primär auf die bürgerliche Initiative nach schweren Brandkatastrophen zurückgeführt werden. Diese Vereine fungierten ohne staatliche Steuerung und erhielten ihre rechtliche Gültigkeit durch den Statthalter. Eine engere Zusammenarbeit zwischen den

Feuerwehren wurde angestrebt, im September 1869 fand in Klagenfurt der österreichisch-ungarische Feuerwehrtag statt, an dem etwa 600 Feuerwehrmänner teilnahmen. Der Kärntner Ferdinand Jergitsch setzte sich sehr für einen gemeinsamen Feuerwehrverband ein, dies wurde zunächst abgelehnt, da man sich sorgte, Autonomie zu verlieren, und sprachliche Unterschiede herrschten (Wolter, 2011; Österreichischer Bundesfeuerwehrverband, 2025c).

Ende 1869 formierten sich die ersten Landesfeuerwehrverbände, die dann die Grundlage des österreichischen Zusammenschlusses bildeten. Dieser führte nach der Erstellung erster Geschäftsordnungen 1889 in Wien zur Gründung des „Ständigen Österreichischen Feuerwehrausschusses“, der als Dachorganisation der Landesfeuerwehren der österreichischen Reichshälfte diente. Nach etlichen Namensänderungen gelangte man 1938 zur Bezeichnung „Österreichischer Landesfeuerwehrverband“, der sich allerdings im selben Jahr auflöste. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde 1948 in Wien offiziell der bis heute bestehende Österreichische Bundesfeuerwehrverband gegründet. Dieser beinhaltet nicht nur die Freiwilligen Feuerwehren in Österreich, sondern auch die Betriebs- und Berufsfeuerwehren (Wolter, 2011; Österreichischer Bundesfeuerwehrverband, 2025c).

Die Feuerwehr in Österreich galt sehr lange als Männerdomäne und das, obwohl Frauen schon im 19. Jahrhundert Teil der Feuerwehr waren. Während sie im 19. Jahrhundert offiziell nicht als Mitglieder der Feuerwehren wahrgenommen wurden, übernahmen sie im Ersten Weltkrieg viele Aufgaben im Feuerwehrdienst, um Personalengpässe auszugleichen, und arbeiteten insbesondere in Rettungsabteilungen und beim Verwundetentransport. Die Freiwillige Feuerwehr in Waidhofen-Stadt bestand 1914 bis 1918 während des Ersten Weltkrieges nur aus Frauen und gilt als die einzige Frauen-Feuerwehr. Nach Kriegsende verschwanden Frauen jedoch weitgehend wieder aus dem aktiven Dienst. 1944 wurden in einzelnen Freiwilligen Feuerwehren Frauen aufgenommen, nach dem Zweiten Weltkrieg drängten Männer sie aber erneut aus den Organisationen. 1973 wurden Frauen nur als „unechte Mitglieder“ akzeptiert, die nur Dienste in Funkstationen übernehmen durften (Wolter, 2011; Schmitzberger, 2025).

Eine systematische Öffnung des Feuerwehrwesens für Frauen begann erst viel später. In den 1990er-Jahren entschieden einzelne Landesfeuerwehrverbände, Frauen offiziell zuzulassen. 1995 befasste sich der Österreichische Bundesfeuerwehrverband in einer Klausur mit der „Mädchenfrage“ und sprach sich für die Aufnahme von Mädchen aus, jedoch nur in die Feuerwehrjugend. Oberösterreich gewährte als erstes Bundesland 1998 erstmals Frauen offiziellen Zugang zur Feuerwehrjugend, verbunden mit der Auflage, dass Mädchen später auch in den aktiven Dienst übernommen werden müssen. In der Praxis blieb die

Umsetzung jedoch teilweise umstritten und manche Feuerwehren lehnten weibliche Mitglieder weiterhin ab oder akzeptierten sie nur als „inoffizielle Mitglieder“ ohne volle Rechte und Absicherungen. Die Frauen erkämpften sich jedoch ihren Platz im Feuerwehrwesen. 2017 wurde in Niederösterreich erstmals eine Kommandantin als Führungskraft einer Freiwilligen Feuerwehr gewählt. Heute sind Frauen ein unverzichtbarer Teil des Feuerwehrwesens in Österreich. Sie machten 2024 bereits 10 % der Feuerwehrmitglieder aus. Während es 2008 noch etwa 12.500 Frauen waren, sind es 2023 mehr als 36.000 Frauen (Horwath, 2013; Schmitzberger, 2025, Österreichischer Bundesfeuerwehrverband, 2025a).

2.6.1 Freiwillige Feuerwehr Niederösterreich

Niederösterreich gehört zu den Bundesländern mit den meisten Freiwilligen Feuerwehren und Mitgliedern. Insgesamt gibt es 1.603 Freiwillige Feuerwehren und 84 Betriebsfeuerwehren. Niederösterreich verfügt über keine Berufsfeuerwehr, hier wird das Feuerwehrwesen nur von Freiwilligen getragen. Im Dezember 2024 gab es etwa 105.000 Mitglieder, darunter auch Feuerwehrjugend, Kinderfeuerwehr und Reserve. In Niederösterreich ist der Frauenanteil sogar höher als in ganz Österreich, 11 % der Feuerwehrmitglieder sind Frauen. Wie auch andere Bundesländer erfolgt die Finanzierung der Feuerwehr primär mittels Eigenfinanzierung. Mithilfe von Feuerwehrfesten und Spendenaktionen werden die Freiwilligen Feuerwehren finanziert, um die Ausstattung und Ausrüstung der Mitglieder zu erhalten. Die organisatorischen und personellen Strukturen führen dazu, dass Niederösterreich flächendeckend durch die Freiwillige Feuerwehr versorgt werden kann. Das hob Landeshauptmannstellvertreter Pernkopf nach der Hochwasserkatastrophe besonders hervor. Die Katastrophe sei souverän abgewickelt worden, weit größere Schäden konnten verhindert werden. Laut ihm haben Katastrophen gegen die Zusammenarbeit der Einsatzkräfte in Niederösterreich keine Chance. Abschließend lobte er noch die Freiwillige Feuerwehr und betonte: „Echte Helden tragen Feuerwehruniformen.“ (Amt der NÖ Landesregierung, 2025; NÖ Landesfeuerwehrverband, 2024)

2.6.2 Begriffserklärung

Um das Feuerwehrwesen in Niederösterreich und dessen Organisationsstruktur nachvollziehen zu können, ist ein grundlegendes Verständnis zentraler Funktionen, Ränge und Mitgliedskategorien erforderlich. Die folgenden Definitionen basieren auf den Bestimmungen des Niederösterreichischen Feuerwehrgesetzes 2015.

Die Führungskraft einer einzelnen Feuerwehr ist der:die Feuerwehrkommandant:in. Er:Sie leitet die Feuerwehr, vertritt diese nach außen und übernimmt im Einsatzgebiet in der Regel die Leitung. In der Verantwortung liegen auch die Ausbildungen der Mitglieder, die Einsatzbereitschaft und Instandhaltung der Geräte und der Ausstattung sowie die Ressourcenverteilung von Mitgliedern und Geräten

für Einsätze. Unterstützt wird der:die Kommandant:in durch den:die Feuerwehrkommandantstellvertreter:in. In Abwesenheit des:der Kommandant:in vertritt der:die Stellvertreter:in und wird als Einsatzleitung tätig. Beide werden von den Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr gewählt und zusammen bilden sie das Kommando (Landesrecht Niederösterreich, 2015).

Für die administrativen Aufgaben ist der:die Verwalter:in zuständig. Er:Sie führt die Schrift und die Kassa, erstellt Protokolle und kümmert sich um die Mitgliederverwaltung. Spezielle Fachaufgaben liegen in den Händen der Sachbearbeiter:innen, die etwa für Atemschutz, Funk oder Gerätewartung verantwortlich sind. Für die Leitung eines Einsatzes gibt es verschiedene Ebenen. Gruppenkommandant:innen leiten eine taktische Einheit aus mehreren Feuerwehrmitgliedern, während der:die Zugskommandant:in für die Koordination mehrerer Gruppen zuständig ist. Der:Die Hauptmaschinist:in trägt die Verantwortung für Einsatzfahrzeuge, Pumpen und andere technische Geräte und sorgt dafür, dass diese einsatzbereit sind. All diese Funktionen werden durch das Kommando bestellt (Landesrecht Niederösterreich, 2015).

Neben den Führungsfunktionen gibt es unterschiedliche Mitgliedskategorien. Aktive Mitglieder sind mindestens 15 Jahre alt, haben die Truppmannausbildung, die Basisausbildung, abgeschlossen und nehmen an Einsätzen, Übungen und Ausbildungen teil. Die Feuerwehrjugend bereitet Mitglieder unter 15 Jahren auf den aktiven Dienst vor und dient zugleich der Nachwuchsgewinnung. Die Reserve umfasst Mitglieder, die aus Alters- oder Gesundheitsgründen nicht mehr aktiv im Einsatz stehen, aber weiterhin unterstützende Tätigkeiten übernehmen (Landesrecht Niederösterreich, 2015).

Über dem Kommando der jeweiligen Freiwilligen Feuerwehren gibt es noch weitere Führungsebenen. Da sich diese Masterarbeit aber nur mit der Organisation innerhalb der jeweils einzelnen Feuerwehren befasst, beschränkt sich die Definitionserklärung auf die innerhalb einer Feuerwehr notwendigen Begriffe.

2.7 Engagementintention

Freiwillige Organisationen wie die Freiwillige Feuerwehr leben rein vom Engagement ihrer Mitglieder. Das Engagement jedes einzelnen entscheidet darüber, ob ausreichend Einsatzkräfte zur Verfügung stehen, ob Wissen und Erfahrungen erhalten und geteilt werden und ob die Bereitschaft für das Ehrenamt langfristig gesichert ist. Der bisherige Forschungsstand zeigt, dass gesellschaftliche Veränderungen dazu führen können, dass die Bindung freiwilliger Mitglieder an das Ehrenamt vor Herausforderungen steht. Themen wie die steigende berufliche Belastung und demografische Entwicklungen reduzieren nicht zwangsläufig die Mitgliederanzahl, bestimmen jedoch, wie viel und wie häufig sich für das Ehrenamt

Zeit genommen wird. Vor diesem Hintergrund gewinnt der Begriff Engagementintention zunehmend an Bedeutung.

In der *Theory of Planned Behavior* beschreibt Ajzen (1991) die Intention als einen zentralen Prädiktor dafür, ob Verhalten tatsächlich ausgeführt wird. Diese Intention spiegelt die Absicht einer Person wider, sich zu engagieren. Zudem zeigt sie, wie viel Anstrengung und Einsatzbereitschaft dafür aufgebracht wird. Ajzen erklärt, je stärker die Absicht, die Intention für das Engagement, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, diesem Engagement auch tatsächlich nachzugehen, es aufrecht zu erhalten oder es zu verstärken. In Bezug auf die Freiwillige Feuerwehr steigt daher mit einer höheren Engagementintention die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person in Zukunft der Freiwilligen Feuerwehr treu bleibt oder die Freiwilligenarbeit sogar verstärkt.

Zu beachten ist aber, dass eine Intention nur dann in Verhalten umgesetzt werden kann, wenn das Verhalten unter bewusster Kontrolle steht. In Bezug auf das Ehrenamt bedeutet das, dass äußerliche Faktoren wie Unvereinbarkeit mit dem Beruf oder gesundheitliche Einschränkungen auch bei einem starken Willen das Ehrenamt auszuführen, den Verbleib behindern kann. Ajzen betont auch, dass der Übergang von Intention zu Verhalten nicht nur allein von der Motivation abhängt. Kontextabhängige Faktoren wie fehlende organisatorische Unterstützung oder zu wenig Weiterbildungsangebote können selbst das motivierteste Mitglied vom Ehrenamt abbringen (Ajzen, 1991).

Dies bestätigt sich in der Studie von Wenzel et al. (2012). Ihre Untersuchung zum freiwilligen Engagement im Katastrophenschutz zeigte, dass besonders Aus- und Weiterbildungsangebote eine zentrale Rolle für die Bildung der Mitglieder spielt. So weisen Mitglieder, die seit dem Einstieg in das Ehrenamt laufend an Schulungen teilnehmen, eine höhere Tendenz auf, langfristig der Freiwilligenarbeit nachzugehen. Auch Wertschätzung und der soziale Zusammenhalt wirken sich positiv auf die Intention aus. Fehlende Bildungsmöglichkeiten und Unzufriedenheit mit dem organisatorischen Rahmen führen zu einem höheren Ausstiegsrisiko. Motivierende wie auch strukturelle Voraussetzungen müssen gegeben sein, um die Engagementintention zu fördern.

Die Intention für das Ehrenamt wird nicht nur von strukturellen und kontextbezogenen Faktoren bestimmt, Freiwilligenarbeit hängt auch stark von der Person selbst und ihrer Bindung zum Ehrenamt ab. Die Verbundenheit und Loyalität zu einer Organisation sind stark von der emotionalen Bindung abhängig. Dieses Commitment beeinflusst die Engagementintention direkt, da Personen mit einer höheren Bindung zum Ehrenamt eher die Absicht haben, ihr Engagement fortzusetzen oder zu verstärken (Vecina et al., 2013).

Eine Verbindung lässt sich hier zum Konzept des *Person-Organization Fit* schlagen. Kristof (1996) beschrieb hier die Passung zwischen den Werten und Zielen einer Person und der Organisation. Je besser die Passung ist, desto stärker ist die emotionale Bindung und die Engagementintention. In der Freiwilligen Feuerwehr meint dies, dass es eine Übereinstimmung zwischen den persönlichen Motiven und der gelebten Organisationskultur geben muss, um die Mitglieder langfristig zu binden. Ein Ehrenamt wie die Freiwillige Feuerwehr bedient sich altruistischer Motive, dem Helfen anderer, der Sinnstiftung und dem Beitrag zum Gemeinwohl. Personen, die aus altruistischen Motiven Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr sind, werden eine stärkere emotionale Bindung zum Ehrenamt aufbauen als Personen, die aus egoistischen Gründen, wie persönlicher Weiterentwicklung und Ansehen, dort mitarbeiten. Passen die Werte zueinander, fördert das die Engagementintention.

Die Engagementintention kann in zwei Richtungen gehen. Personen planen, sich in Zukunft stärker zu engagieren oder das Engagement zu reduzieren. 2022 führte Makam Research für die Zivilschutzagenda Österreich eine Studie zum Ehrenamt nach der Pandemie in Österreich durch, die Studie griff diese beiden Richtungen in ihrer Analyse auf. 21 % der befragten Feuerwehrmitglieder wollen sich in Zukunft stärker engagieren, 80 % gaben sogar an, ihr Engagement zeitlich bereits intensiviert zu haben. Währenddessen gaben 13 % der Feuerwehrmitglieder an, ihre Freiwilligentätigkeit in Zukunft reduzieren zu wollen, 27 % haben ihren zeitlichen Aufwand bereits verringert. Hier zeigen sich optimistische Aussichten, es wollen mehr Feuerwehrmitglieder in Zukunft ihr Engagement verstärken und mehr leisten, anstatt dieses zu reduzieren. Die Studie bietet auch Aufschluss über den Zusammenhang zwischen der Intention und dem darauffolgenden Verhalten. Personen, die ihr Engagement verstärken wollen, setzen dieses Ziel häufiger um als Personen, die planen, ihre Freiwilligentätigkeit zu reduzieren. 80 % haben ihr Engagement zeitlich bereits erhöht, während nur 27 % ihren Zeitaufwand bereits verringert haben. Es fällt den Personen leichter, ihr Ehrenamt zu verstärken, als es zu reduzieren (Makam Research, 2022).

Engagementintention ist ein Prädiktor für den langfristigen Verbleib und die Intensität des Ehrenamts in der Freiwilligen Feuerwehr. Sie wird beeinflusst von individuellen Faktoren wie persönlichen Motiven und Wertepassung, aber auch durch strukturelle Rahmenbedingungen wie Weiterbildungsmöglichkeit und organisatorische Unterstützung. Eine hohe Übereinstimmung zwischen den Zielen der gelebten Organisationskultur und der Mitglieder sowie förderliche Rahmenbedingungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, das Engagement zu erhalten und sogar zu intensivieren. Damit stellt die Förderung der Engagementintention einen zentralen Ansatzpunkt für die nachhaltige Sicherung der Einsatzbereitschaft und Zukunftsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr dar.

2.8 Verdichtung des Forschungsstandes

Freiwilliges Engagement in Österreich reicht von informeller Nachbarschaftshilfe bis zu formellen Funktionen in Organisationen wie der Freiwilligen Feuerwehr. Kennzeichnend dafür sind Freiwilligkeit, Unentgeltlichkeit und die Ausrichtung auf Personen außerhalb des eigenen Haushalts. Etwa die Hälfte der Bevölkerung engagiert sich, wobei informelles Engagement häufiger vorkommt und seit 2006 stark zugenommen hat. Gerade in Krisenzeiten übernimmt das Ehrenamt eine zentrale Rolle, da es staatliche Strukturen entlastet und sozialen Zusammenhalt stärkt. Nach der Covid-19-Pandemie wurde jedoch ein Rückgang der Engagementbereitschaft festgestellt, was den Handlungsbedarf im Hinblick auf Rahmenbedingungen, finanzielle Absicherung und strukturelle Unterstützung verdeutlicht (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2025b; Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022; Österreichisches Parlament, 2022).

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit freiwilligem Engagement zeigt, dass unterschiedliche theoretische Ansätze verschiedene Erklärungsbeiträge liefern. Die Rational Choice Theory betrachtet Engagement als Ergebnis einer Kosten-Nutzen-Abwägung, bei der neben materiellen auch soziale und symbolische Vorteile berücksichtigt werden. Motivationstheoretische Modelle ergänzen diese Sichtweise, indem sie zwischen dauerhaften Motiven und situativer Motivation sowie zwischen intrinsischen und extrinsischen Anreizen unterscheiden. Das *Volunteer Functions Inventory* beschreibt sechs Motivkategorien, von denen Werteorientierung und soziale Kontakte am häufigsten in der Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz aus 2022 genannt werden. Während altruistische Motive dominieren, zeigen Studien, dass selbstorientierte beziehungsweise egoistische Motive wie Karriereentwicklung stärker mit langfristigem Verbleib verknüpft sind. Die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (1985) wiederum hebt die Bedeutung der Erfüllung von Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit hervor, um nachhaltiges Engagement zu sichern (Becker, 1976; Opp, 1999; Coleman, 1990; Heckhausen, 2018; Heckhausen & Heckhausen, 2018; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995; Chacón et al., 2017).

Diese theoretischen Überlegungen verdeutlichen zugleich, welche Faktoren ein Engagement erschweren können. Hemmnisse entstehen vor allem durch Zeitmangel infolge beruflicher oder familiärer Verpflichtungen, gesundheitliche Einschränkungen oder das Gefühl mangelnder Eignung (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022; Arriagada & Karnick, 2022).

Darüber hinaus prägen individuelle Merkmale und kontextbezogene Faktoren die Form und Intensität des Engagements. Männer engagieren sich häufiger in formellen Strukturen und Leitungsfunktionen, Frauen dagegen stärker in fürsorglichen, informellen Tätigkeiten. Höher gebildete Menschen sind überdurchschnittlich aktiv, oft in gesellschaftlich angesehenen Bereichen. Kontextfaktoren wie die Ausübung einer Funktion, Zugang zu Ausbildungsangeboten oder ein gutes Miteinander mit den anderen Mitgliedern und dem Kommando wirken motivationsfördernd, während Führungsprobleme oder Konflikte innerhalb der Gruppe als Austrittsgründe genannt werden (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022; Bourdieu, 1979; Kleiner, 2025; Eimhjellen & Ljunggren, 2022; Rosenkranz et al., 2025; Wenzel et al., 2012).

Eine besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Engagementintention zu. Verstanden als Absicht, sich künftig zu engagieren, gilt sie als zentraler Prädiktor für den langfristigen Verbleib im Ehrenamt. Sie wird sowohl durch persönliche Motive und die Passung zwischen individuellen Werten und Organisationskultur als auch durch strukturelle Rahmenbedingungen wie Weiterbildungsmöglichkeiten und organisatorische Unterstützung beeinflusst. Studien zeigen, dass ein großer Teil von Feuerwehrmitgliedern plant, das Engagement zu intensivieren. Damit lässt sich festhalten, dass nachhaltiges Engagement aus einem Zusammenspiel individueller Motive, förderlicher Kontextfaktoren und einer hohen Wertepassung zwischen Person und Organisation entsteht. Die gezielte Förderung dieser Faktoren stellt einen wesentlichen Ansatzpunkt für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr dar (Ajzen, 1991; Kristof, 1996; Wenzel et al., 2012; Vecina et al., 2013; Makam Research, 2022).

2.9 Forschungslücke

Die bisherige Forschung liefert umfangreiche Erkenntnisse zum freiwilligen Engagement in Österreich und Deutschland, insbesondere zu allgemeinen Motiven, Barrieren sowie soziodemografischen Unterschieden. Auch der Bereich Katastrophenschutz und Feuerwehr wurde in einzelnen Studien untersucht, zumeist auf nationaler Ebene. In den großen österreichischen Freiwilligenstudien wird die Feuerwehr nur als Teilmenge betrachtet, sodass ihre besonderen Strukturen und Anforderungen, wie Einsatzverpflichtungen, spezifische Ausbildungswege oder teamorientierte Organisationskultur, nicht analysiert werden. Für Niederösterreich, das als eines der Bundesländer mit den meisten Freiwilligen Feuerwehren und ohne Berufsfeuerwehr vollständig auf ehrenamtliche Einsatzkräfte angewiesen ist, liegen keine spezifischen empirischen Analysen vor.

Darüber hinaus existieren kaum quantitative Untersuchungen, die individuelle Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildungsgrad oder persönliche Motive gemeinsam

mit kontextbezogenen Bedingungen wie Ausbildungsangeboten, Zufriedenheit mit der Führung oder Teamzusammenhalt in Bezug auf die Engagementintention betrachten. Der Fokus bisheriger Arbeiten liegt überwiegend auf dem aktuellen Engagementverhalten oder der allgemeinen Engagementbereitschaft, nicht aber darauf, welche Faktoren innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr die Absicht beeinflussen, das Engagement zu intensivieren oder zu reduzieren. Diese Lücke ist besonders bedeutsam, da nach der Covid-19-Pandemie zwar erste Hinweise aus allgemeinen Studien, wie jener von Makam Research (2022), auf den Zusammenhang zwischen Engagementintention und Verbleib im Ehrenamt vorliegen, jedoch aktuelle, feuerwehrspezifische Daten für den österreichischen Kontext fehlen.

Angesichts der zentralen Rolle der Freiwilligen Feuerwehr für die Sicherheit der Bevölkerung in Niederösterreich ist das Verständnis der Faktoren, die die Engagementintention beeinflussen, relevant. Nur auf dieser Grundlage können zielgerichtete Maßnahmen zur Mitgliederbindung, Nachwuchsgewinnung und langfristigen Sicherung der Einsatzbereitschaft entwickelt werden. Damit schließt die vorliegende Arbeit eine bestehende Forschungslücke, indem sie sowohl individuelle als auch organisationsbezogene Einflussfaktoren auf die Engagementintention von Feuerwehrmitgliedern in Niederösterreich untersucht.

2.10 Hypothesen

Anhand des bestehenden Forschungsstandes werden neben der Forschungsfrage 10 Hypothesen für diese Masterarbeit aufgestellt.

2.10.1 Individuelle Faktoren

H1: Bildung und Engagementintention

Höhere Bildung geht mit einer höheren Beteiligung an Freiwilligenarbeit und einer stärkeren Vertretung in gesellschaftlich angesehenen Bereichen einher. Bildung wird als kulturelles Kapital verstanden, das Kompetenzen, Selbstwirksamkeit und Engagementbereitschaft fördert (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022; Bourdieu, 1979; Kleiner, 2025; Eimhjellen & Ljunggren, 2022).

Hypothese 1: Je höher der Bildungsabschluss eines Mitglieds ist, desto stärker ist dessen Engagementintention.

H2: Alter und Engagementintention

Personen mittleren Alters engagieren sich am häufigsten, während die Beteiligung mit steigendem Alter sinkt. Jüngere Mitglieder könnten eine höhere Bereitschaft zur langfristigen Bindung aufweisen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Hypothese 2: Je jünger das Mitglied ist, desto höher ist dessen Engagementintention.

H3: Aktivitätshäufigkeit und Engagementintention

Häufig aktive Mitglieder sind stärker in die Organisation integriert und erleben öfter positive Rückmeldungen. Dies kann die Bindung an das Ehrenamt und die Absicht zur Fortführung stärken (Ajzen, 1991; Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Hypothese 3: Je häufiger ein Mitglied in den letzten drei Monaten aktiv war, desto höher ist dessen Engagementintention.

H4: Dienstzeit und Engagementintention

Längere Dienstzeiten können zu Ermüdungseffekten führen und erhöhen laut Forschung die Wahrscheinlichkeit eines Austritts. Kürzere Zugehörigkeit kann dagegen mit höherer Motivation verbunden sein (Wenzel et al., 2012).

Hypothese 4: Je länger ein Mitglied bereits in der Feuerwehr aktiv ist, desto niedriger ist dessen Engagementintention.

H5: Altruistische Motive und Engagementintention

Helfen und gesellschaftliche Verantwortung zählen zu den häufigsten Gründen für ehrenamtliches Engagement. Diese Werteorientierung kann eine starke emotionale Bindung an die Organisation fördern (Clary et al., 1998; Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Hypothese 5: Je stärker ein Mitglied aus altruistischen Motiven handelt, desto höher ist dessen Engagementintention.

H6: Egoistische Motive und Engagementintention

Selbstorientierte beziehungsweise egoistische Motive wie Qualifikationsgewinn oder Ansehen korrelieren oft stärker mit langfristigem Engagement als rein altruistische Gründe. Die persönliche Nutzenkomponente kann Motivation stabilisieren (Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995; Chacón et al., 2017).

Hypothese 6: Je stärker ein Mitglied aus selbstorientierten Motiven handelt, desto höher ist dessen Engagementintention.

H7: Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando

Ein positives soziales Umfeld und Vertrauen in die Führung fördern Motivation und Verbleib. Konflikte oder Führungsprobleme hingegen erhöhen die Austrittsneigung (Rosenkranz et al., 2025; Arriagada & Karnick, 2022; Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Hypothese 7: Je zufriedener ein Mitglied mit den anderen Mitgliedern und dem Kommando ist, desto höher ist dessen Engagementintention.

2.10.2 Kontextbezogene Faktoren

H8: Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen steigert das Kompetenzgefühl und die Motivation. Sie stärkt auch die Bindung an die Organisation durch fachliche und soziale Vernetzung (Rosenkranz et al., 2025; Wenzel et al., 2012).

Hypothese 8: Je zufriedener ein Mitglied mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist, desto höher ist dessen Engagementintention.

H9: Anzahl absolvierter Ausbildungen

Mehr absolvierte Ausbildungen erhöhen das fachliche Wissen und die Einbindung in die Organisation. Kontinuierliche Schulungsteilnahme fördert die langfristige Bindung

(Wenzel et al., 2012; NÖ Feuerwehr- und Sicherheitszentrum, 2025).

Hypothese 9: Je mehr Ausbildungen ein Mitglied absolviert hat, desto höher ist dessen Engagementintention.

H10: Ausübung einer Funktion

Funktionsträger:innen investieren mehr Zeit, übernehmen Verantwortung und sind stärker organisatorisch eingebunden. Diese Faktoren begünstigen eine hohe Engagementintention (Rosenkranz et al., 2025; Wenzel et al., 2012).

Hypothese 10: Je eher ein Mitglied eine Funktion ausübt, desto höher ist dessen Engagementintention.

3. Daten und Methoden

Um die Forschungsfrage dieser Masterarbeit empirisch zu untersuchen, wurde ein quantitatives, querschnittliches Forschungsdesign gewählt, um deskriptive und inferenzstatistische Auswertungen vornehmen zu können.

Umgesetzt wurde dies durch eine Ersterhebung mittels eines standardisierten Fragebogens zur Motivation und Zufriedenheit der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich. Um die Mitglieder besser zu erreichen, wurde eine offene Onlinebefragung gewählt.

3.1 Zugang zum Feld und Fragebogen

Um den Zugang zu den Feuerwehrmitgliedern in Niederösterreich zu erhalten, wurde Kontakt mit dem Niederösterreichischen Landesfeuerwehrverband aufgenommen. Die Kontaktpersonen waren sehr interessiert an einer Zusammenarbeit. Die Administration erklärte sich bereit, den Link zur Onlinebefragung an die einzelnen Feuerwehrmitglieder in Niederösterreich auszusenden. Damit sollte verhindert werden, dass die Mitglieder die Einladung zur Befragung als Spam oder irrelevant betrachteten, wenn diese von einer ihnen unbekannten Mailadresse kam. Zudem waren somit die Daten der Mitglieder geschützt, da die Autorin der Masterarbeit keinen Zugang zu deren Mailadressen hatte und die ausgefüllten Fragebögen nicht auf einzelne Personen zurückführen konnte. Zudem versprach der Niederösterreichische Landesfeuerwehrverband, die Befragung kräftig zu bewerben.

Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig und völlig anonym, durch einen Einleitungstext vor Beginn der Onlinebefragung wurden die Befragten über das Ziel der Befragung, die Ausfülldauer und den Datenschutz informiert.

Während der Recherche für diese Masterarbeit stellte sich heraus, dass das Ministerium des Inneren und für Sport Rheinland-Pfalz selbst eine Feuerwehr-Ehrenamtsstudie beauftragte. Das Ministerium beauftragte „Zivilgesellschaft in Zahlen“ im Stifterverband für deutsche Wissenschaft mit der Durchführung und von November 2024 bis Januar 2025 konnten rund 54.500 ehrenamtliche Feuerwehrmitglieder an der Befragung teilnehmen (Ministerium des Inneren und für Sport Rheinland-Pfalz, 2024).

Einige Themen des Fragebogens glichen dem Forschungsinteresse dieser Masterarbeit. Auf Anfrage war die „Zivilgesellschaft in Zahlen“ so freundlich und stellte den Fragebogen zur Nutzung zur Verfügung.

Der Fragebogen wurde im Laufe der Bearbeitung gekürzt und teilweise umformuliert. Grund dafür war, dass der ursprüngliche Fragebogen sehr umfangreich war und über

das Forschungsinteresse dieser Masterarbeit hinausging. Zudem wollte man mit der Kürzung bewirken, dass der Fragebogen seltener aufgrund von Ermüdung abgebrochen wird. Die teilweise Umformulierung war vonnöten, da sich manche Begriffe, Funktionstitel oder Ausbildungen von denen in Deutschland unterscheiden. Hierbei unterstützte der Niederösterreichische Feuerwehrverband. Zudem wurden auf Bitten des Landesfeuerwehrverbands ein paar eigene Fragen hinzugefügt, um auch das eigene Interesse abzudecken.

Der finale Fragebogen besteht aus fünf Frageblöcken, 21 Fragegruppen und 44 Items. Nur beim Alter gibt es ein offenes Zahlenfeld, bei den anderen Fragen und Items haben die Befragten die Möglichkeit von Einzel- oder Mehrfachauswahl. Bei den Frageblöcken zur Zufriedenheit und der Zukunft der Freiwilligen Feuerwehr wird vermehrt auf den Einsatz der Likert-Skala gesetzt.

3.3 Erhebung und Sampleselektion

Der mit dem Landesfeuerwehrverband abgesprochene Fragebogen wurde mittels LimeSurvey in einen Online-Fragebogen konvertiert. Der offene Link zur Befragung wurde durch das Sekretariat des Niederösterreichischen Landesfeuerwehrverbands an alle aktiven Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren Niederösterreich ausgesendet.

Neben E-Mail wurden auch andere Kanäle genutzt, um die Befragung zu bewerben. So wurde ein QR-Code, der zur Befragung führte, in der Feuerweherschule in Tulln ausgehängt und die Kontaktpersonen bewarben die Befragung bei Feuerwehrtreffen und Veranstaltungen. Auch über die Sozialen Medien des Niederösterreichischen Landesfeuerwehrverbands wurde auf die Befragung aufmerksam gemacht.

Die Mitglieder konnten dann vom 10. April 2025 bis zum 11. Mai 2025 an der Befragung teilnehmen. Potenziell wurden alle 77.162 aktiven Mitglieder erreicht (Österreichischer Bundesfeuerwehrverband, 2025b).

Beim Item „Geburtsjahr“ wurden die Befragten gebeten, ihr Geburtsjahr anzugeben. Einige der Angaben mussten als fehlende Werte vermerkt werden, da statt dem Geburtsjahr der Geburtsort oder eine unrealistische beziehungsweise unidentifizierbare Zahl angegeben wurde. Andere Angaben wurden korrigiert; manche Personen gaben ihr gesamtes Geburtsdatum an, da aber nur das Jahr nötig ist, wurden diese Angaben korrigiert.

Für die finale Stichprobe wurde der Listwise-Deletion-Ansatz genutzt. Hierbei werden alle Fälle, bei denen zumindest eine für die Analyse relevante Variable einen fehlenden Wert hat, aus der Analyse ausgeschlossen. Der Vorteil dieses Ansatzes liegt in der klaren Interpretierbarkeit der Ergebnisse, da alle Analysen auf einer einheitlichen Datenbasis beruhen (Kang, 2013).

Insgesamt wurden 7.816 Fragebögen zurückgesendet. Davon enthielten jedoch 2.781 Fälle fehlende Werte. Für eine einheitliche Datenbasis wurden ausschließlich vollständig ausgefüllte Fragebögen für die Analyse genutzt, damit kam die Stichprobe auf 5.035 Fälle. Durch dieses Vorgehen weist die verwendete Stichprobe keine fehlenden Werte auf. Der Ausschluss der unvollständigen Fälle führt bei einer derart hohen Fallzahl nicht zu einem problematischen Datenverlust, da es sich immer noch um eine sehr große Stichprobe handelt, die stabile Ergebnisse liefert (Schendera, 2010).

3.5 Items

Für die Analyse wurden insgesamt 28 Items verwendet, die für die weitere Analyse recodiert und in Indexe zusammengefasst wurden.

Tabelle 1: Items

Themen	Items	Antwortoptionen
Alter	In welchem Jahr sind Sie geboren?	Offene Frage
Geschlecht	Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.	• Männlich • Weiblich
Erwerbstätigkeit	Was beschreibt Ihre aktuelle Lebenssituation am besten?	• Erwerbstätig Vollzeit • Erwerbstätig Teilzeit (weniger als 40 Wochenstunden) • Erwerbstätig und in Ausbildung • Arbeitslos gemeldet • Nur Ausbildung, Schule, Studium • In Pension • Selbstständig
Schulbildung	Was ist Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung?	• Pflichtschule • Fachschule • Lehre mit Berufsschule • Matura • Abschluss einer Universität oder Hochschule
Dienstzeit	Wie lange sind Sie in Ihrer örtlichen Freiwilligen Feuerwehr schon im aktiven Dienst tätig?	• Weniger als 5 Jahre • 5 bis 10 Jahre • 11 bis 20 Jahre • 21 bis 30 Jahre • 31 bis 40 Jahre • Mehr als 40 Jahre
Aktivitäts-häufigkeit	Wie häufig waren Sie in den letzten 3 Monaten in der örtlichen	• Täglich

	Freiwilligen Feuerwehr durchschnittlich aktiv?	• Mehrmals die Woche • Einmal die Woche • Mehrmals im Monat • Einmal im Monat • Seltener
Funktion	Üben Sie derzeit eine Funktion (z. B. Feuerwehrkommandant:in, Sachbearbeiter:in) aus?	• Ja • Nein
Ausbildungs- anzahl	Absolvieren Sie gerade oder haben Sie bereits eine Ausbildung aus einer der folgenden Ausbildungssparten?	Auflistung der 17 Module
Motivation	Was motiviert Sie zum Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr? Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen über Ihr Engagement zustimmen. Ich will ... • Gutes zurückgeben, weil ich selbst Engagement von anderen erfahren habe. • etwas über Technik lernen. • Qualifikation erwerben. • gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. • Spaß haben. • Kameradschaft erleben. • in Not geratenen Menschen helfen. • Ansehen in meinem Lebensumfeld gewinnen.	• Trifft gar nicht zu • Trifft nicht zu • Teils/teils • Trifft zu • Trifft voll zu
Zufriedenheit mit Mitgliedern und Feuerwehr- kommando	• Meine örtliche Feuerwehr verfügt über genug aktive Mitglieder. • Meiner örtlichen Feuerwehreinheit fällt es leicht, Leitungspositionen zu besetzen (z. B. Kommando, Gruppenkommandant:in). • Ich bin mit dem Miteinander unter den Mitgliedern in meiner örtlichen Feuerwehreinheit zufrieden. • Ich bin mit dem Kommando in meiner örtlichen Feuerwehreinheit zufrieden.	• Trifft gar nicht zu • Trifft nicht zu • Teils/teils • Trifft zu • Trifft voll zu

	• In meiner örtlichen Feuerweereinheit gibt es keine Konflikte.	
Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen	• Die Aus- und Weiterbildung hat in meiner örtlichen Feuerweereinheit einen hohen Stellenwert. • Ich bin mit der Aus- und Weiterbildung in meiner örtlichen Feuerweereinheit zufrieden. • Das Kommando meiner örtlichen Feuerwehr fördert Aus- und Weiterbildungen.	• Trifft gar nicht zu • Trifft nicht zu • Teils/teils • Trifft zu • Trifft voll zu
Zukünftiges Engagement	• Ich plane, mein Engagement in meiner örtlichen Feuerweereinheit im derzeitigen zeitlichen Umfang beizubehalten. • Ich erwäge, mich künftig noch stärker zu engagieren. • Ich bin offen für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben innerhalb meiner örtlichen Feuerweereinheit. • Ich ziehe in Betracht, mein Engagement in der nahen Zukunft zu beenden.	• Trifft gar nicht zu • Trifft nicht zu • Teils/teils • Trifft zu • Trifft voll zu

3.6 Abhängige und unabhängige Variablen

Für das Regressionsmodell wird als abhängige Variable das zukünftige Engagement gewählt. Für die unabhängigen Variablen werden sowohl demografische Variablen wie das Alter und Geschlecht als auch Kontextvariablen wie Ausbildungsanzahl und Dienstzeit sowie Motivations- und Zufriedenheitsvariablen gewählt. Diese Variablen werden für das Regressionsmodell recodiert und in Indexe zusammengefasst.

3.6.1 Abhängige Variable: Zukünftige Engagementintention

Vier Items beschäftigen sich mit der zukünftigen Engagementintention, sie erfragen, ob sich die Person in Zukunft stärker engagieren möchte, ob sie zusätzliche Aufgaben übernehmen möchte, ob sie ihr Engagement in gleichem Ausmaß beibehalten will oder ob sie über eine Beendigung des Engagements nachdenkt.

Die Frage nach der Beendigung des Engagements wird recodiert, da sie invertiert gestellt wurde. Eine Faktorenanalyse zeigt, dass alle vier Items auf einen Faktor laden.

Anschließend wird aus drei Items und dem recodierten Item ein Summenindex von 4 bis 20 gebildet, der die Intention für zukünftiges Engagement darstellen soll.

Zur besseren Verständlichkeit wird eine neue Variable entwickelt, bei der der erste Wert 4 dem Wert 1 entspricht, so entsteht ein Index von 1 bis 17.

Für die deskriptive Analyse wird der Index noch in einer weiteren Variablen verwendet, die die zukünftige Engagementintention in drei Gruppen, von niedriger, mittlerer und hoher Intention, unterteilt. Für die multiple lineare Regression wird der Index benutzt.

3.6.2 Unabhängige Variablen

Alter

Die Befragten wurden im ersten Frageblock im Fragebogen gebeten, ihr Geburtsjahr anzugeben. Für die Weiterverarbeitung dieser Information wurde eine neue Variable erstellt, die das Alter der Befragten darstellt. Anschließend wurde eine weitere Variable erstellt, die das Alter in vier Kategorien einteilt, in junges, frühes, mittleres und spätes Erwachsenenalter.

Geschlecht (weiblich/männlich)

Die Daten zum Geschlecht bleiben unverändert und werden so für die Weiterverarbeitung genutzt.

Erwerbstätigkeit

Die Befragten geben in ihrem Fragebogen ihre derzeitige Lebenssituation an. Personen, die selbstständig, erwerbstätig oder erwerbstätig und in Ausbildung sind, werden in einer neuen Variablen als erwerbstätig eingeteilt. Personen, die arbeitslos, in Pension oder in Ausbildung sind, werden als nicht erwerbstätig eingeteilt.

Schulbildung

Die Daten zur Schulbildung bleiben unverändert und werden so für die Weiterverarbeitung genutzt.

Ausbildungsanzahl

Die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr wurden gebeten, mittels Mehrfachantwort aus den 17 Ausbildungsmodulen all jene auszuwählen, die sie bereits abgeschlossen haben.

Die Variable wird zunächst in eine neue Variable recodiert, Ja (1) und Nein (0). Daraus wurde ein Summenindex gebildet, der widerspiegelt, wie viele Ausbildungen pro Person abgeschlossen wurden.

Die Ausbildungssummen wurden weiters in drei Gruppen eingeteilt, in wenige, mittlere und viele Ausbildungen.

Dienstzeit

Die Befragten wurden gebeten, mittels einer Einzelauswahl anzugeben, wie lange sie bereits im aktiven Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr sind. Die zur Auswahl stehenden sechs Gruppen (weniger als 5 Jahre, 5 bis 10 Jahre, 11 bis 20 Jahre, 21 bis 30 Jahre, 31 bis 40 Jahre, mehr als 40 Jahre) wurden zu drei Gruppen zusammengefasst, um einen übersichtlicheren Vergleich zwischen kurzer, mittlerer und langer Dienstzeit zu haben.

Aktivitätshäufigkeit

Weiters konnten die Befragten angeben, wie häufig sie aktiv etwas für ihr Freiwilligenengagement tun. Auch hier konnten sie zwischen sechs Einzelauswahloptionen wählen. Diese sechs Optionen wurden wiederum in drei Gruppen zusammengefasst, um einen besseren Vergleich zwischen niedriger, mittlerer und hoher Aktivitätshäufigkeit zu haben.

Funktion

Die Befragten konnten angeben, ob sie derzeit eine Funktion bei der Freiwilligen Feuerwehr ausüben, wie beispielsweise Kommandant:in oder Sachbearbeiter:in. Diese Daten bleiben unverändert und werden so für die Weiterbearbeitung genutzt.

Altruistische und egoistische Motive

Die Mitglieder wurden mit acht Items nach ihrer Motivation für das Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr gefragt. Um die Items in altruistische und egoistische Motive zu teilen, wird zunächst eine Faktorenanalyse durchgeführt. Je vier Items laden auf zwei verschiedene Faktoren.

Aus den acht Items werden zwei Summenindexe gebildet, einmal für altruistische Motive und einmal für egoistische Motive. Bei beiden Indexen werden drei Gruppen erstellt, um die niedrige, mittlere und hohe egoistische oder altruistische Motivation auszuweisen.

Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando

Für die Zufriedenheit mit den Mitgliedern und dem Kommando wird ein Summenindex erstellt. Hierfür muss zunächst eine der angeführten Fragen recodiert werden, da sie im Fragebogen invertiert gestellt wurde.

Im nächsten Schritt wird eine Faktorenanalyse mit den fünf Items durchgeführt. Hierbei zeigte sich, dass nicht alle fünf Items auf einen Faktor laden, sondern sich zwei Faktoren ergeben. Drei der Fragen laden passend zum Thema „Zufriedenheit mit den Mitgliedern und Kommando“, zwei weitere Fragen sind besser für einen neuen Faktor geeignet. Dieser wird als „Zufriedenheit mit Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis“ bezeichnet.

Mit dieser Information werden zwei Summenindexe erstellt und in drei Gruppen recodiert, um die Unzufriedenheit, Neutralität oder Zufriedenheit auszuweisen.

Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen

Mit den drei Items zur Aus- und Weiterbildung soll ebenfalls ein Summenindex gebildet werden. Auch hier wird zunächst eine Faktorenanalyse durchgeführt. Diese zeigt, dass alle Items auf einen Faktor laden. Auch hier kann ein Summenindex erstellt und in drei Gruppen, Unzufriedenheit, Neutralität oder Zufriedenheit, recodiert werden.

3.7 Häufigkeiten

Tabelle 2: Häufigkeitstabelle für unabhängige und abhängige Variablen

	In Prozent	Absolute Häufigkeiten
Alter		
Junges Erwachsenenalter (bis 26 Jahre)	23,2	1166
Frühes Erwachsenenalter (27 bis 37 Jahre)	28,5	1436
Mittleres Erwachsenenalter (38 bis 48 Jahre)	25,8	1298
Spätes Erwachsenenalter (älter als 48 Jahre)	22,5	1134
Geschlecht		
Männlich	85,3	4294
Weiblich	14,7	740
Erwerbstätigkeit		
Erwerbstätig	85,9	4323
Nicht erwerbstätig	14,1	711
Schulbildung		
Pflichtschule	7,7	390
Fachschule	11,8	594
Lehre mit Berufsschule	40,9	2057
Matura	26,7	1343
Abschluss einer Universität oder Hochschule	12,9	650
Ausbildungsanzahl		
Wenig Ausbildungen (0 bis 3)	33,6	1691
Mittlere Ausbildungen (4 bis 7)	36,6	1844
Viele Ausbildungen (8 bis 17)	29,8	1499
Dienstzeit		
Bis 10 Jahre (kurz)	35,6	1792

11 bis 30 Jahre (mittel)	46,5	2341
Mehr als 30 Jahre (lang)	17,9	901
Aktivitätshäufigkeit		
Maximal einmal im Monat (niedrig)	12,1	609
Einmal die Woche, mehrmals im Monat (mittel)	39,5	1989
Mindestens mehrmals die Woche (hoch)	48,4	2436
Funktion		
Ja	64,6	3252
Nein	35,4	1782
Egoistische Motivation		
Niedrige egoistische Motivation	74,4	371
Mittlere egoistische Motivation	48,8	2457
Hohe egoistische Motivation	43,8	2206
Altruistische Motivation		
Niedrige altruistische Motivation	0,2	10
Mittlere altruistische Motivation	3,8	193
Hohe altruistische Motivation	93,0	4831
Zufriedenheit mit Mitgliedern/Kommando		
Unzufriedenheit	4,1	206
Neutralität	24,2	1218
Zufriedenheit	71,7	3610
Zufriedenheit mit Funktionsbesetzung/Mitgliederbasis		
Unzufriedenheit	8,2	415
Neutralität	52,3	2633
Zufriedenheit	39,5	1986
Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen		
Unzufriedenheit	2,5	125
Neutralität	15,9	801
Zufriedenheit	81,6	4108
Zukünftige Engagementintention		
1	0,5	26
2	0,3	14
3	0,3	17
4	0,7	35
5	1,5	78
6	1,8	91
7	3,0	150
8	4,1	206
9	7,1	358
10	8,7	438
11	11,3	569
12	12,1	607
13	12,1	611
14	11,3	568

15	9,3	467
16	6,4	324
17	9,4	475
Zukünftige Engagementintention in Kategorien		
Niedrige Engagementintention	52,2	261
Mittlere Engagementintention	34,2	1721
Hohe Engagementintention	60,6	3052
Gesamt	100	5034

4. Ergebnisse

4.1 Deskriptive Analyse

Für einen ersten Einblick auf die Tendenzen und Zusammenhänge der Daten werden in der deskriptiven Analyse ausgewählte unabhängige Variablen in Kreuztabellen mit der abhängigen Variable ausgewiesen. Ziel ist es, zentrale Unterschiede zwischen den Gruppen zu erkennen und erste Hinweise auf Einflussfaktoren der zukünftigen Engagementintention zu ermitteln. Die Auswahl der unabhängigen Variablen ist theoriegeleitet und soll einen breiten Überblick über unterschiedliche Dimensionen ermöglichen. Sie decken mit dem Alter eine demografische Variable ab, mit der Aktivitätshäufigkeit eine kontextbezogene Variable, mit der altruistischen Motivation eine motivationale Variable und mit der Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando eine Zufriedenheitsvariable. Damit deckt die deskriptive Analyse zentrale Einflussdimensionen ab, die im anschließenden multivariaten Teil vertieft analysiert werden.

4.1.1 Zukünftige Engagementintention und Alter

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der zukünftigen Engagementintention nach Altersgruppen.

Tabelle 3: Kreuztabelle „Zukünftige Engagementintention und Alter“

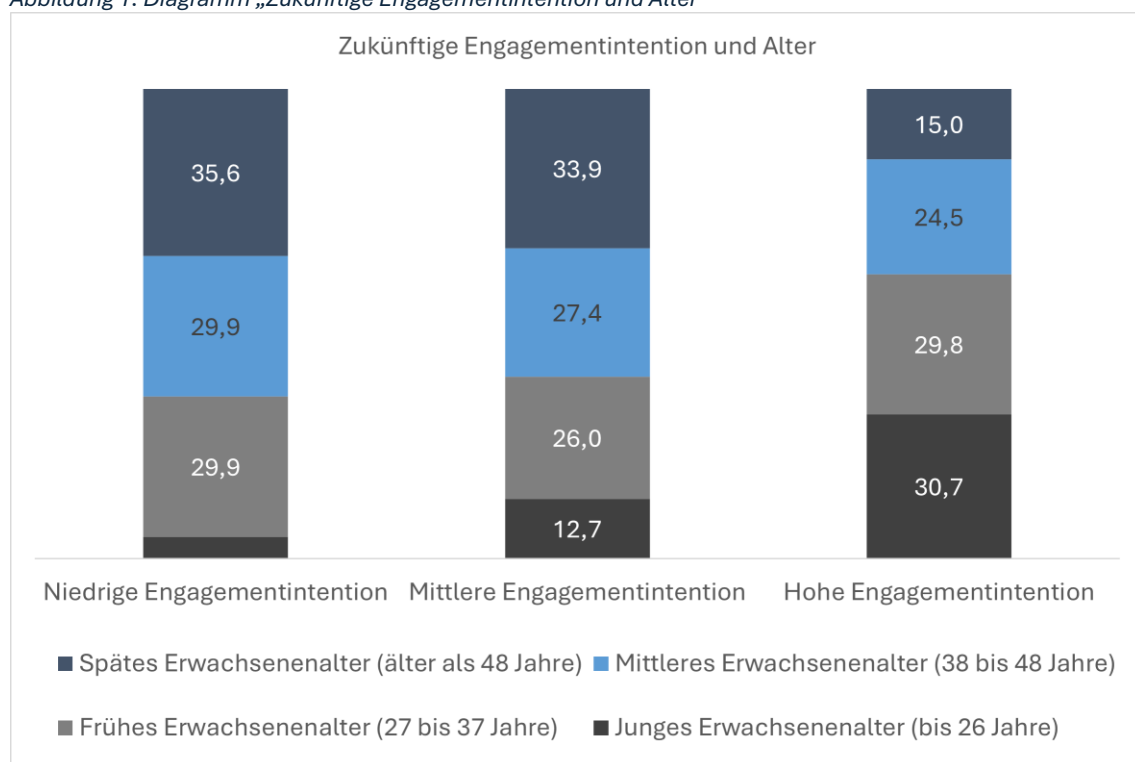
	Niedrige Engagementintention	Mittlere Engagementintention	Hohe Engagementintention	Gesamt
Junges Erwachsenenalter (bis 26 Jahre)	4,6	12,7	30,7	23,2
Frühes Erwachsenenalter (27 bis 37 Jahre)	29,9	26,0	29,8	28,5
Mittleres Erwachsenenalter (38 bis 48 Jahre)	29,9	27,4	24,5	25,8
Spätes Erwachsenenalter (älter als 48 Jahre)	35,6	33,9	15,0	22,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamt (n)	261	1721	3052	5034

Zu erkennen ist, dass mit zunehmendem Alter die Intention, sich zukünftig mehr zu engagieren, sinkt. Im jungen Erwachsenenalter weisen rund ein Drittel der Befragten eine hohe Engagementintention auf. Doch diese Intention nimmt bei den Personen

im frühen Erwachsenenalter langsam ab, bei Personen im mittleren Erwachsenenalter zeigt sich der Rückgang schon stärker.

Den stärksten Sprung gibt es dann bei den Personen im späten Erwachsenenalter, hier weisen nur noch 15 % eine hohe Engagementintention auf. Während bei der hohen Intention ein Rückgang zu beobachten ist, sieht man den Gegensatz bei der niedrigen Engagementintention. Während nur rund 5 % der jungen Erwachsenen eine niedrigere Intention aufweist, sind es bei den Personen im frühen, mittleren und späten Erwachsenenalter beinahe ein Drittel der Befragten. Einen langsamen, aber doch erkennbaren Anstieg kann man auch bei der mittleren Engagementintention beobachten.

Abbildung 1: Diagramm „Zukünftige Engagementintention und Alter“



Die grafische Aufbereitung stärkt die Erkenntnis, dass Personen unter 37 Jahren bei der hohen Engagementintention fast zwei Drittel der Befragten ausmachen. Dagegen nimmt der Anteil der über 37 Jahre alten Befragten stark ab. Bei niedriger oder mittlerer Intention gibt es weniger jüngere Personen, hier machen Personen über 48 Jahre die größte Gruppe aus.

4.1.2 Zukünftige Engagementintention und Aktivitätshäufigkeit

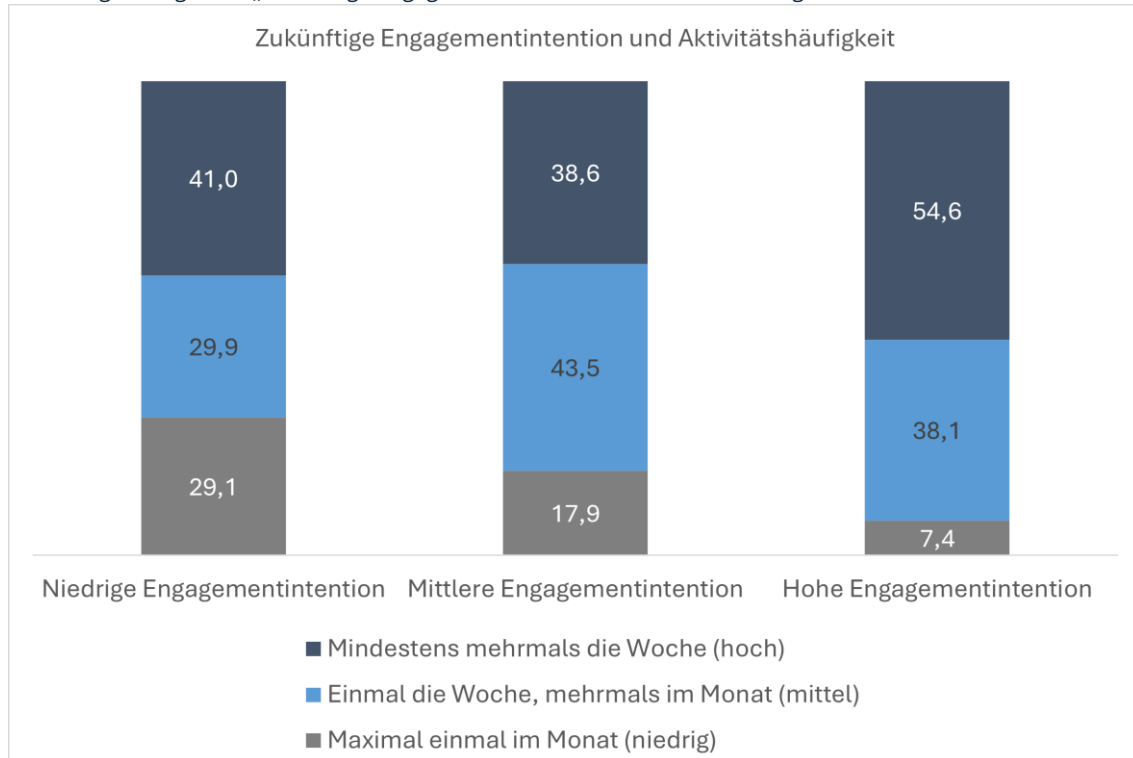
Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der zukünftigen Engagementintention nach Aktivitätshäufigkeit.

Tabelle 4: Kreuztabelle „Zukünftige Engagementintention und Aktivitätshäufigkeit“

	Niedrige Engagement- intention	Mittlere Engagement- intention	Hohe Engagement- intention	Gesamt
Maximal einmal im Monat (niedrig)	29,1	17,9	7,4	12,1
Einmal die Woche, mehrmals im Monat (mittel)	29,9	43,5	38,1	39,5
Mindestens mehrmals die Woche (hoch)	41,0	38,6	54,6	48,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamt (n)	261	1721	3052	5034

Ein Zusammenhang zwischen der Aktivitätshäufigkeit der letzten drei Monate und der zukünftigen Engagementintention ist deutlich. Befragte, die mehrmals die Woche ihrem Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich nachgehen, weisen mit 55 % eine hohe Engagementintention auf. Jedoch zeigt sich der Zusammenhang zwischen Intention und Aktivitätshäufigkeit auch in die andere Richtung. Bei den Personen mit einer niedrigen Engagementintention waren 41 % dieser Befragten Personen, die mehrmals die Woche ihr Ehrenamt ausübten. Eine hohe Aktivitätshäufigkeit kann Personen mehr an das Ehrenamt binden und die Intention fördern, aber auch das Gegenteil bewirken. Das könnte daran liegen, dass Personen mit niedriger Intention, aber hoher Aktivitätshäufigkeit durch die hohe Belastung über eine Reduzierung ihres Engagements nachdenken.

Abbildung 2: Diagramm „Zukünftige Engagementintention und Aktivitätshäufigkeit“



Die grafische Darstellung zeigt nochmals, dass die niedrige Aktivitätshäufigkeit mit höherer Intention abnimmt. Auch zu erkennen ist, dass Personen, die mehrmals die Woche aktiv sind, bei allen Intentionsformen die größte oder zweitgrößte Gruppe ausmachen.

4.1.3 Zukünftige Engagementintention und altruistische Motivation

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der zukünftigen Engagementintention nach altruistischer Motivation.

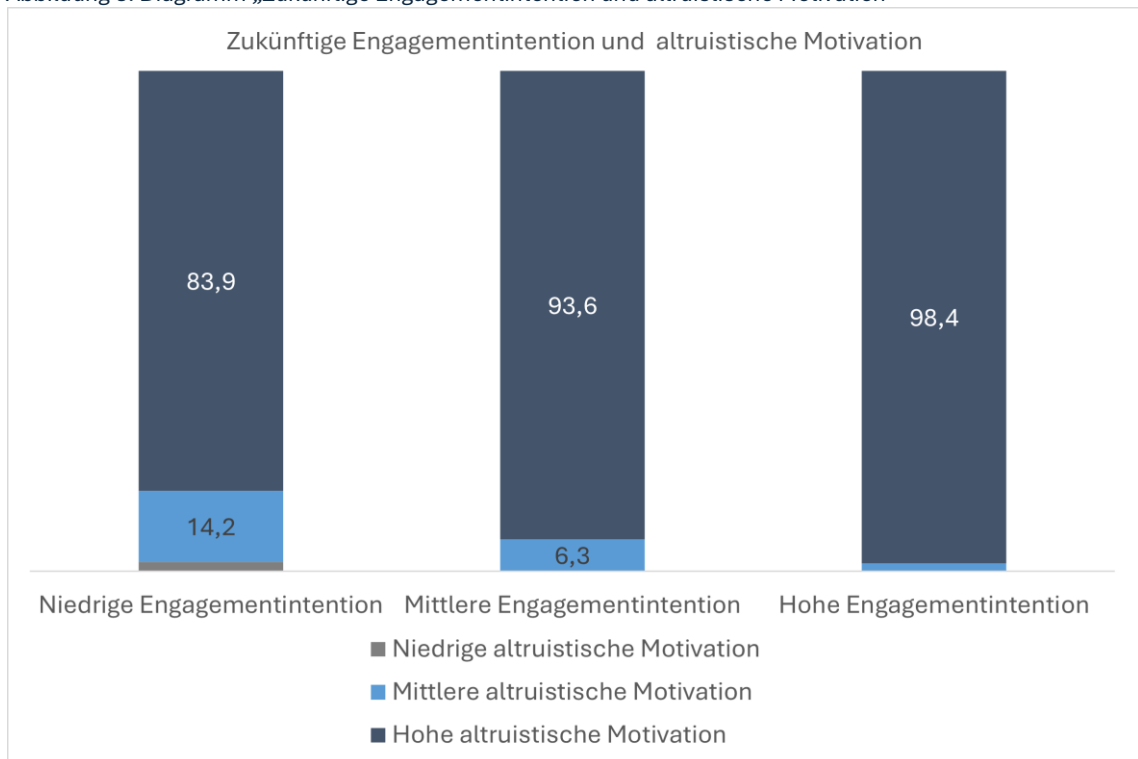
Tabelle 5: Kreuztabelle „Zukünftige Engagementintention und altruistische Motivation“

	Niedrige Engagement-intention	Mittlere Engagement-intention	Hohe Engagement-intention	Gesamt
Niedrige altruistische Motivation	1,9	0,1	0,1	0,2
Mittlere altruistische Motivation	14,2	6,3	1,5	3,8
Hohe altruistische Motivation	83,9	93,6	98,4	96,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamt (n)	261	1721	3052	5034

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass hohe Engagementintention eng mit altruistischer Motivation verbunden ist. Befragte mit hoher Engagementintention

geben zu 98 % an, stark altruistisch motiviert zu sein. Bei Personen mit mittlerer Engagementintention sind es noch immer 94 %. Aber bei Personen mit niedriger Engagementintention sind es nur noch 84 %.

Abbildung 3: Diagramm „Zukünftige Engagementintention und altruistische Motivation“



Die grafische Aufbereitung zeigt nochmals deutlich, dass die hohe altruistische Motivation sich durch alle Intensionsformen zieht.

4.1.4 Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der zukünftigen Engagementintention nach Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando.

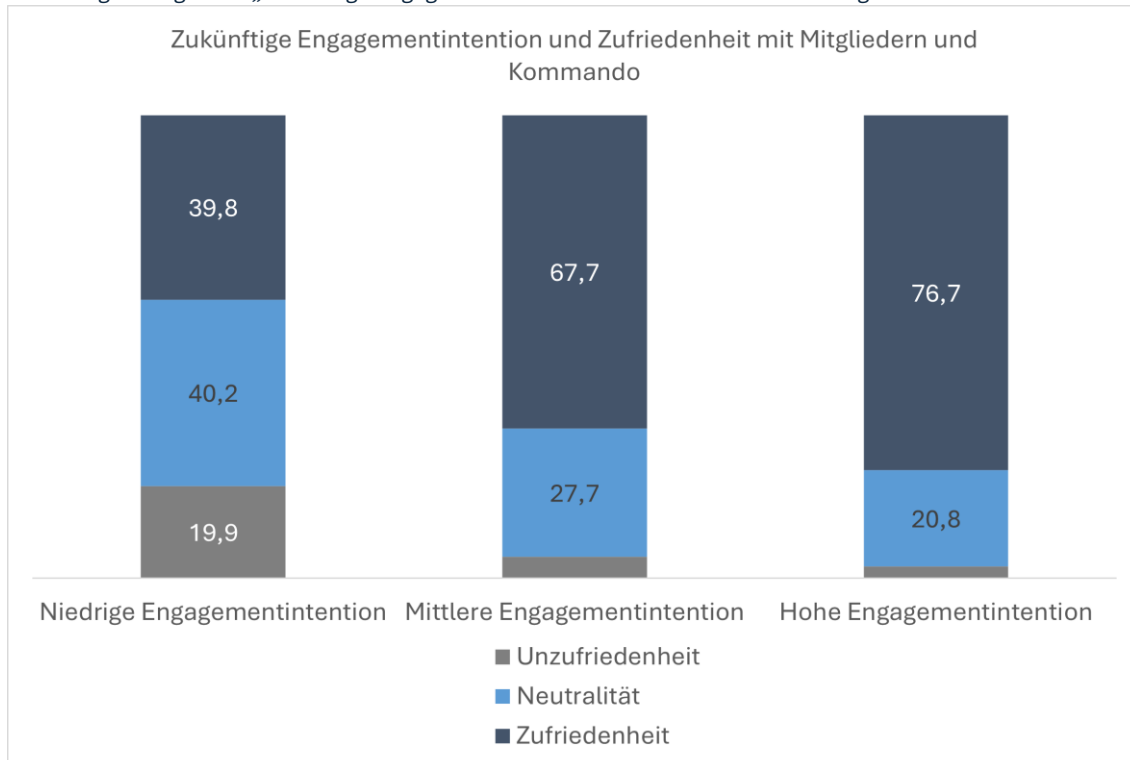
Tabelle 6: Kreuztabelle „Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando“

	Niedrige Engagement-intention	Mittlere Engagement-intention	Hohe Engagement-intention	Gesamt
Unzufriedenheit	19,9	4,6	2,5	4,1
Neutralität	40,2	27,7	20,8	24,2
Zufriedenheit	39,8	67,7	76,7	71,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamt (n)	261	1721	3052	5034

Die zukünftige Engagementintention steigt deutlich mit der Zufriedenheit mit dem Kommando und den Mitgliedern. Während bei den Personen mit hoher

Engagementintention nur 3 % unzufrieden sind, sind 77 % zufrieden mit der Mannschaft. Bei Befragten mit mittlerer Intention steigen die Unzufriedenen und Neutralen und die Zufriedenen sinken langsam. Bei der niedrigen Engagementintention erfolgt ein harter Sprung. Jede fünfte Person ist hier unzufrieden (20 %) und auch die Neutralen steigen auf 40 %. Die Zufriedenen sinken hier von 78 % auf 40 %.

Abbildung 4: Diagramm „Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando“



Auch die grafische Darstellung weist diese Ergebnisse aus. Sichtbar ist der starke Anstieg der Zufriedenheit zwischen der niedrigen und mittleren Engagementintention. Auch die starke Reduzierung der Neutralität und Unzufriedenheit ist bereits zwischen der niedrigen und mittleren Intention zu beobachten. Von mittlerer zu hoher Engagementintention sinken Neutralität und Unzufriedenheit, während die Zufriedenheit nochmals ansteigt.

4.2 Multivariate Analyse

Für einen tieferen Einblick in den Einfluss der Faktoren auf die zukünftige Engagementintention wird schrittweise ein multiples lineares Regressionsmodell erstellt.

Im ersten Modell werden nur die demografischen Variablen, wie das Alter oder das Geschlecht eingebaut. Im nächsten Modell kommen die Kontextfaktoren dazu, wie die Ausbildungsanzahl oder die Dienstzeit. Im dritten Modell kommen die altruistische und die egoistische Motivation hinzu. Das vierte Modell wird durch die Zufriedenheitsvariablen ergänzt.

4.2.1 Modell 1: Demografische Variablen

Für das erste Modell werden zunächst die demografischen Variablen eingebaut. Diese Variablen sind:

- Alter
- Geschlecht
- Schulausbildung
- Erwerbstätigkeit

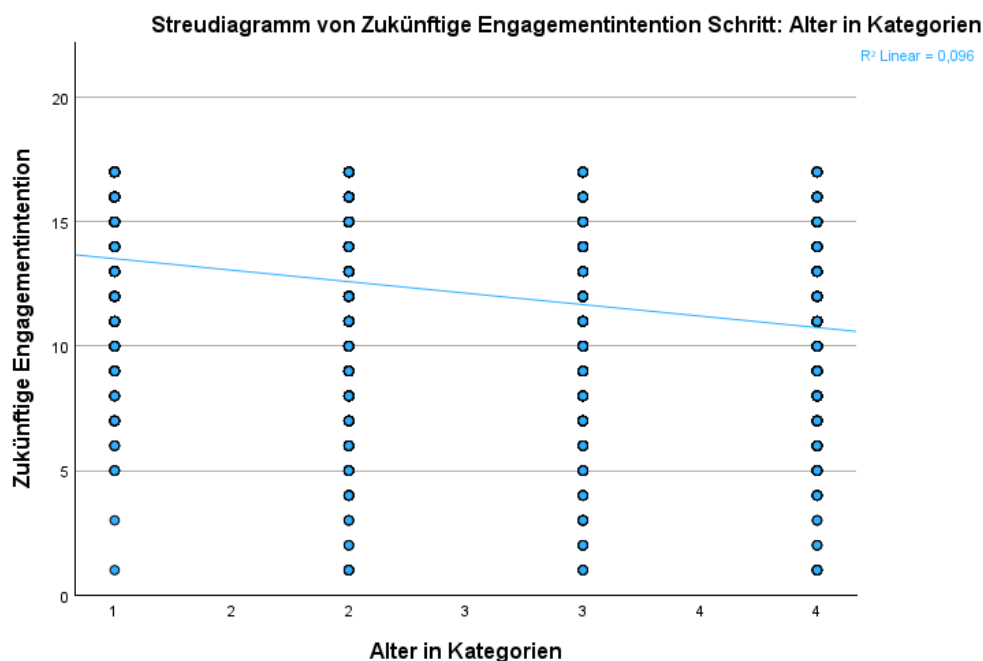
Tabelle 7: Modell 1

Variable	Regressionskoeffizient B
Alter	-0,897 ***
Schulabschluss	-0,368 ***
Erwerbstätigkeit	0,297 *
Geschlecht	-0,087

(*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,0001)

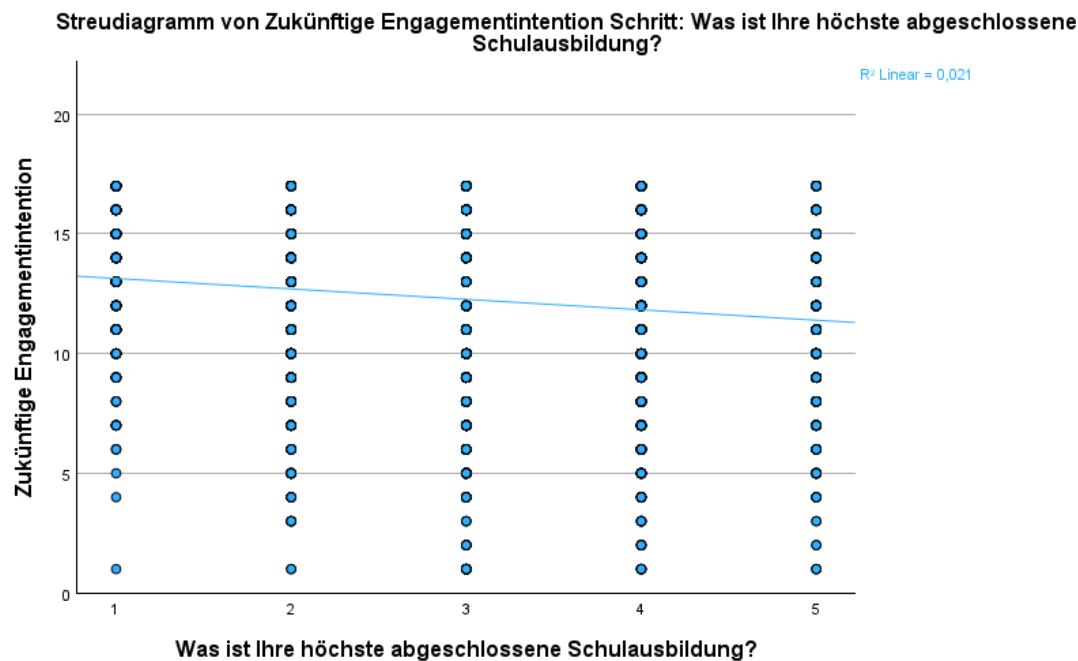
Das Modell zeigt in Bezug auf das Alter die Erkenntnis, die bei der deskriptiven Analyse schon zu beobachten war. Das Alter hat einen signifikanten negativen Effekt auf die Engagementintention. Jüngere Mitglieder sind deutlich motivierter, ihr Engagement in der Zukunft fortzuführen. Die Engagementintention sinkt im Durchschnitt mit jeder höheren Alterskategorie um 0,9 Punkte. Auch die grafische Aufbereitung macht die Senkung sichtbar. Auch zu erkennen ist, dass es in jeder der Altersgruppen sowohl Personen mit niedriger als auch hoher Engagementintention gibt.

Abbildung 5: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Alter“



Die Schulausbildung ist ebenfalls signifikant und hat einen negativen Effekt auf die Engagementintention. Mit jeder höheren Schulausbildung sinkt die Engagementintention um durchschnittlich 0,37 Punkte. Das ist ein kleiner Effekt, der auch in der grafischen Aufbereitung sichtbar wird; diese Variable erklärt nur rund 2 % der Varianz der Engagementintention. Trotzdem ist zu sehen, dass es in allen Bildungsgruppen sowohl Mitglieder mit niedriger als auch höherer Engagementintention gibt.

Abbildung 6: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Schulausbildung“



Auch die Erwerbstätigkeit ist signifikant und wirkt sich positiv auf die Engagementintention aus. Personen, die erwerbstätig sind, haben eine um 0,30 Punkte höhere Engagementintention als Nicht-Erwerbstätige.

Das Geschlecht ist nicht signifikant und ist somit kein relevanter Prädiktor für die Engagementintention.

Das erste Modell mit den demografischen Variablen zeigt bereits erste Einflüsse auf die Engagementintention. Während das Alter, die Schulausbildung und die Erwerbstätigkeit sich als wichtige Prädiktoren erweisen, hat das Geschlecht keinen Einfluss auf die Engagementintention. Das bisherige Modell weist ein korrigiertes R^2 von 0,110 auf, daher erklärt das bestehende Modell bereits 11 % der Varianz der zukünftigen Engagementintention, etwa ein Zehntel werden allein durch die demografischen Variablen erklärt. Den größten Anteil dieser 11 % macht das Alter mit rund 9,6 % aus.

4.2.2 Modell 2: Kontextfaktoren

Im zweiten Modell werden nun die Kontextfaktoren zu den demografischen Variablen hinzugefügt. Diese Variablen sind:

- Ausbildungsanzahl
- Dienstzeit
- Aktivitätshäufigkeit
- Funktion

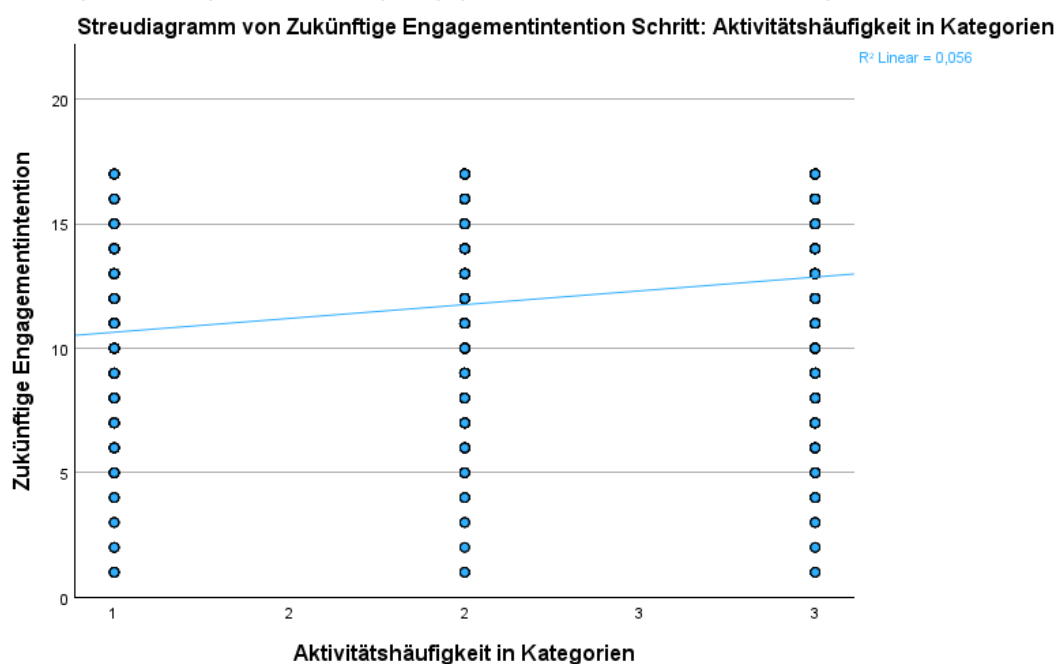
Tabelle 8: Modell 2

Variable	Regressionskoeffizient B
Aktivitätshäufigkeit	1,141 ***
Dienstzeit	-0,824 ***
Alter	-0,463 ***
Schulabschluss	-0,314 ***
Funktion	-0,483 ***
Erwerbstätigkeit	0,243 #
Ausbildungsanzahl	-0,046
Geschlecht	-0,144

(#p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,0001)

Die Aktivitätshäufigkeit ist in diesem Modell der stärkste Prädiktor und zeigt, wie schon in der deskriptiven Analyse, den starken Effekt. Je häufiger die Mitglieder in den letzten drei Monaten aktiv waren, desto höher ist die zukünftige Engagementintention; pro Aktivitätsstufe steigt die Intention im Durchschnitt um mehr als einen Punkt. Auch in der grafischen Darstellung ist der starke Anstieg deutlich zu erkennen.

Abbildung 7: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Aktivitätshäufigkeit“



Einen starken negativen Effekt weist auch die Dienstzeit auf, je länger die Mitglieder bereits Teil der Freiwilligen Feuerwehr sind, desto schwächer ist die zukünftige Engagementintention.

Das Alter ist auch hier ein starker Prädiktor und zeigt wieder auf, dass mit zunehmendem Alter die Engagementintention sinkt.

Die Frage nach der Funktion weist einen überraschenden Effekt auf. So sinkt mit der Funktionsausübung die Engagementintention um 0,46 Punkte. Personen, die derzeit keine Funktion ausüben, haben eine höhere Engagementintention.

Die Erwerbstätigkeit verliert hier an Signifikanz, tendenziell kann man aber sagen, dass Erwerbstätige eine höhere Engagementintention haben als nicht-erwerbstätige Personen.

Die Ausbildungsanzahl und das Geschlecht sind nicht signifikant und somit keine relevanten Prädiktoren für die Engagementintention.

Das zweite Modell erweitert die demografischen Variablen durch die Kontextfaktoren. Dies kann dazu führen, dass einzelne demografische Variablen bereits durch Kontextfaktoren erklärt werden und somit an Stärke verlieren. Alter war zuvor ein sehr starker Prädiktor, verliert im zweiten Modell aber an Stellenwert. Durch eine Korrelationsanalyse zeigt sich, dass das Alter und die Dienstzeit sehr stark miteinander korrelieren (0,687**). Auch der Schulabschluss und die Erwerbstätigkeit haben einen schwächeren Effekt als im ersten Modell. Die nun beiden stärksten Faktoren sind die Aktivitätshäufigkeit und Dienstzeit.

Das erste Modell hat mit einem korrigierten R^2 von 0,110 eine Varianz von 11 % erklärt. Das zweite Modell erklärt mit einem korrigierten R^2 von 0,176 nun 18 % der Varianz der zukünftigen Engagementintention und hat sich somit um 7 %-Punkte verbessert. 6 % dieser Varianz werden durch die Aktivitätshäufigkeit erklärt.

4.2.3 Modell 3: Motivationsvariablen

Im dritten Modell werden nun die Motivationsvariablen zu den demografischen Variablen und den Kontextfaktoren hinzugefügt. Diese Variablen sind:

- Altruistische Motivation
- Egoistische Motivation

Tabelle 9: Modell 3

Variable	Regressionskoeffizient B
Altruistische Motivation	1,940 ***
Egoistische Motivation	1,083 ***
Aktivitätshäufigkeit	0,951 ***
Dienstzeit	-0,754 ***
Funktion	-0,504 ***

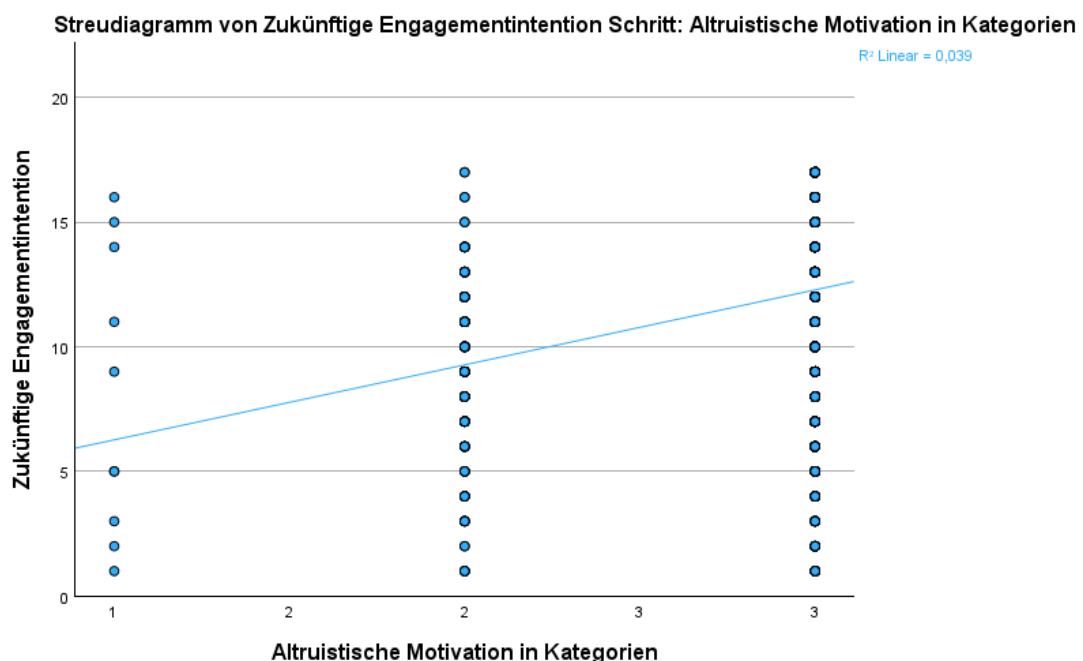
Alter	-0,458 ***
Erwerbstätigkeit	0,348 **
Schulabschluss	-0,216 ***
Ausbildungsanzahl	-0,101
Geschlecht	-0,047

(#p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,0001)

Wie auch im deskriptiven Teil zeigt die altruistische Motivation einen starken Effekt auf die Engagementintention. Als der stärkste Prädiktor in diesem Modell zeigt sie, dass mit steigender altruistischer Motivation auch eine höhere zukünftige Engagementintention einhergeht. Pro altruistischer Motivationsstufe steigt die Intention im Durchschnitt um fast 2 Punkte. In der Grafik ist dies auch deutlich zu sehen.

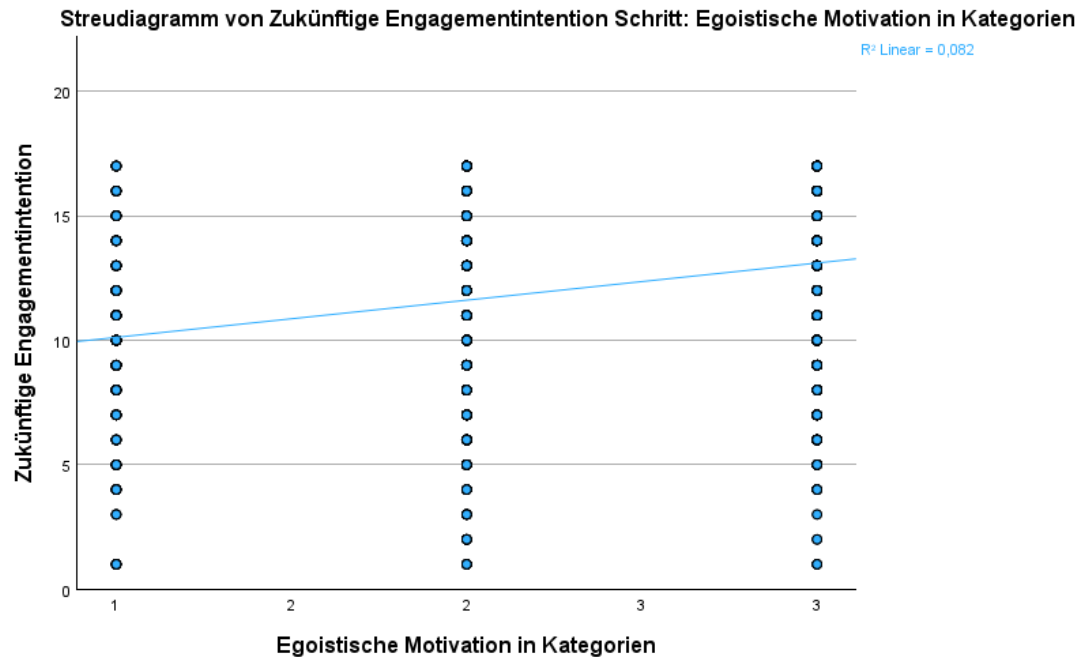
Die altruistische Motivation gilt somit in diesem Modell als zentraler Treiber für zukünftige Engagementintention. Zu erkennen ist auch, dass nur wenige Personen eine niedrige altruistische Motivation teilen, während es sehr viele Personen mit einer mittleren und einer hohen Motivation gibt.

Abbildung 8: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und altruistische Motivation“



Interessanterweise zeigt sich ein ähnlicher Effekt bei den egoistischen Motivationen. Auch hier gibt es einen starken Effekt, mit jeder egoistischen Motivationsstufe steigt die Intention im Durchschnitt um einen Punkt. Während bei der altruistischen Motivation mehr als 90 % der Mitglieder eine hohe Motivation angaben, verteilen sich bei der egoistischen Motivation die Befragten zu jeweils etwa 45 % auf die mittlere und hohe Motivationsstufe. Bei den altruistischen Motiven geben die meisten Personen eine hohe Motivation an, bei der egoistischen Motivation sind die mittlere und hohe Motivation am häufigsten.

Abbildung 9: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und egoistische Motivation“



Altruistische und egoistische Motivationen schließen einander nicht aus, vielmehr ergänzen sie sich gegenseitig. In der Korrelationsanalyse ist nur ein sehr schwacher Zusammenhang ($0,21^{**}$) zwischen beiden Motivationsarten zu erkennen, sie treten unabhängig voneinander auf. In diesem Modell wirken sowohl altruistische als auch egoistische Motivation positiv auf die zukünftige Engagementintention ein, es ist eine Mischung aus Geben und Nehmen.

Die Aktivitätshäufigkeit bleibt ein starker positiver Prädiktor, der Effekt ist etwas kleiner als im zweiten Modell. Die Dienstzeit und Funktion bleiben weiter starke negative Einflüsse, das Alter und der Schulabschluss haben sich auch nicht verändert. Auch die Erwerbstätigkeit bleibt weiterhin ein signifikanter positiver Effekt. Die Ausbildungsanzahl und das Geschlecht sind nicht signifikant.

Das dritte Modell erweitert die demografischen Variablen und die Kontextfaktoren nun um die Motivationsfaktoren. Diese steigen sofort zu den zwei stärksten Prädiktoren für die Engagementintention auf und machen deutlich, dass neben kontextbezogenen Rahmenbedingungen besonders individuelle Motivationen die Engagementintention prägen, während demografische Faktoren immer mehr in den Hintergrund geraten. Das erste Modell erklärte 11 % der Varianz und das zweite Modell 18 % der Varianz der Intention. Mit den altruistischen und egoistischen Motiven erklärt das dritte Modell mit einem korrigierten R^2 von 0,242 nun 24 % der Varianz der zukünftigen Engagementintention. Etwa ein Viertel wird durch demografische Variablen, Kontextfaktoren und Motivationsvariablen erklärt.

4.2.4 Modell 4: Zufriedenheitsvariablen

Im vierten und finalen Modell werden nun noch die Zufriedenheitsvariablen zu den demografischen Variablen, den Kontextfaktoren und den Motivationsvariablen hinzugefügt. Die Variablen sind:

- Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando
- Zufriedenheit mit Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis
- Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen

Tabelle 10: Modell 4

Variable	Regressionskoeffizient B
Altruistische Motivation	1,516 ***
Egoistische Motivation	0,953 ***
Aktivitätshäufigkeit	0,877 ***
Dienstzeit	-0,748 ***
Zufriedenheit mit Kommando und Mitgliedern	0,666 ***
Zufriedenheit mit Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis	0,555 ***
Funktion	-0,430 ***
Alter	-0,467 ***
Erwerbstätigkeit	0,438 ***
Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen	0,297 **
Schulabschluss	-0,212 ***
Ausbildungsanzahl	0,039
Geschlecht	0,013

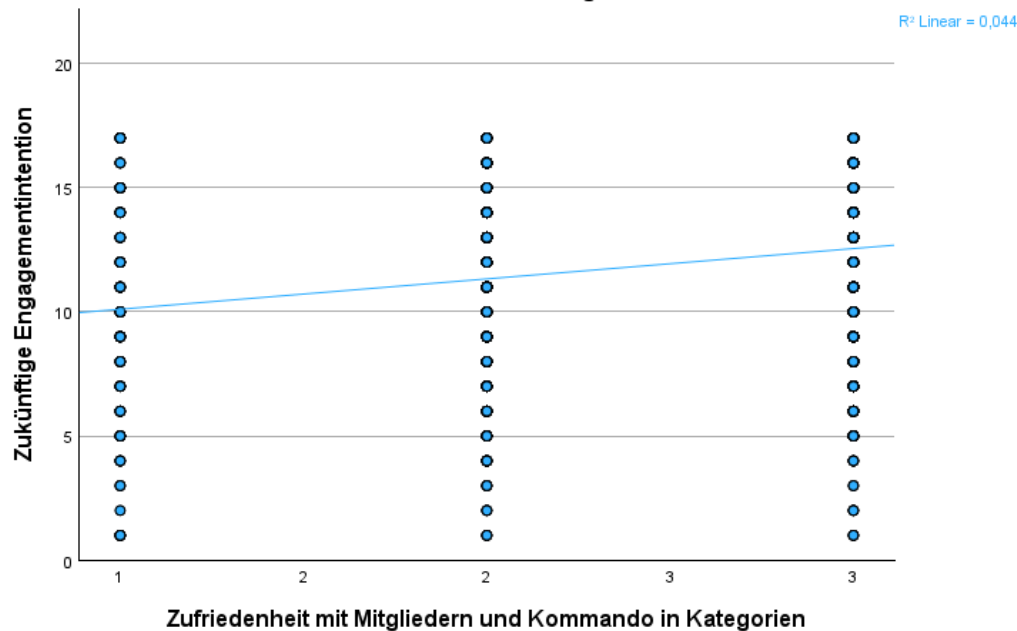
(#p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,0001)

Die altruistischen und egoistischen Motivationen bleiben starke positive Prädiktoren. Auch die Aktivitätshäufigkeit und die Dienstzeit behalten ihren Stellenwert. Sie erweisen sich weiterhin als hoch signifikant.

Neu in diesem Modell ist die Zufriedenheit mit dem Kommando und den Mitgliedern, die eine hohe Signifikanz und einen hohen Einfluss zeigt, eine Erkenntnis, die auch schon in der deskriptiven Analyse aufgezeigt wurde. Höhere Zufriedenheit mit dem sozialen Klima innerhalb der Mannschaft steigert die Engagementintention um 0,67 Punkte und es wird deutlich, dass sie eine zentrale Rolle für die Bindung an die Freiwillige Feuerwehr spielt. Auch die grafische Darstellung weist auf den Anstieg mit steigender Zufriedenheit hin, wobei rund 71 % der Mitglieder zufrieden mit dem Kommando und den Mitgliedern sind.

Abbildung 10: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando“

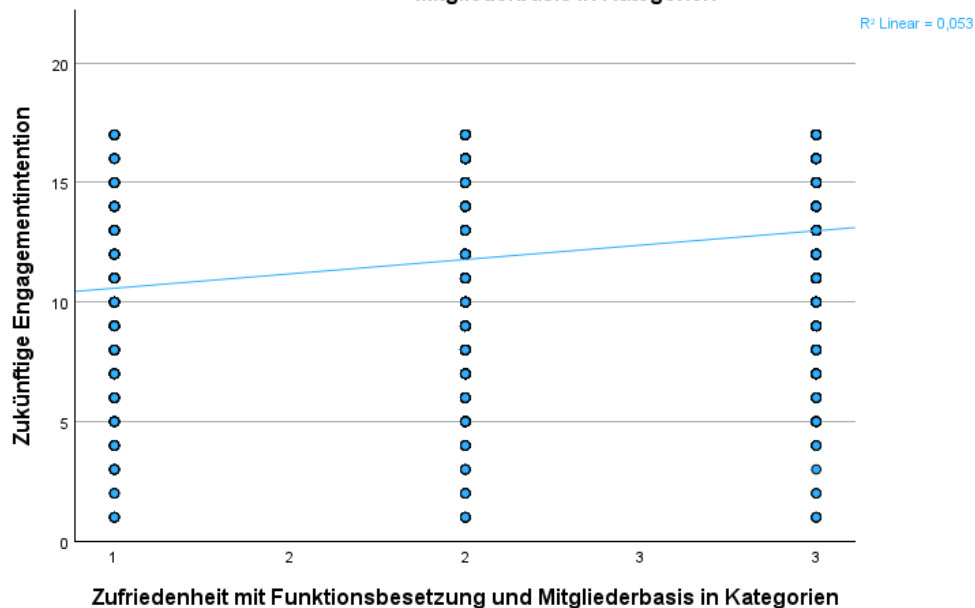
Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt: Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando in Kategorien



Ebenfalls im finalen Modell enthalten ist die Zufriedenheit mit der Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis. Die Wichtigkeit der Besetzung von Führungskräften und des Umstands, dass genug Mitglieder Teil der Freiwilligen Feuerwehreinheit sind, wird sichtbar. Mit einer höheren Zufriedenheit steigt auch die Engagementintention um 0,56 Punkte.

Abbildung 11: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis“

Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt: Zufriedenheit mit Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis in Kategorien



Die Funktionsausübung sowie das Alter haben etwas an Effekt verloren, während die Bedeutung der Erwerbstätigkeit leicht gestiegen ist. Die Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen hat einen positiven Effekt, aber eine eher kleine Steigerung; mit höherer Zufriedenheit steigt die Engagementintention nur um 0,30 Punkte. Das Aus- und Weiterbildungsangebot ist für die Intention demnach wichtig, aber die Zufriedenheit mit Kommando und Mitgliedern sowie mit Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis sind relevanter. Der Schulabschluss bleibt im Vergleich zum dritten Modell unverändert, die Ausbildungsanzahl und das Geschlecht haben weiterhin keinen Einfluss auf die Engagementintention.

Das vierte und finale Modell inkludiert nun auch die Zufriedenheitsvariablen und schließt somit mit allen unabhängigen Variablen ab. Die altruistischen und egoistischen Motivationen prägen die Engagementintention, Kontextfaktoren und Zufriedenheitsvariablen folgen und die demografischen Variablen bleiben weiter im Hintergrund. Die Ausbildungsanzahl und das Geschlecht sind die zwei einzigen Variablen, die nicht auf die Engagementintention einwirken. Während das erste Modell 11 % der Varianz erklärt hat, das zweite Modell 18 % und das dritte 24 %, erklärt das finale Modell mit einem korrigierten R^2 von 0,280 nun 28 % der Varianz der zukünftigen Engagementintention.

4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die zukünftige Engagementintention in der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich von einer Vielzahl an Faktoren abhängt, die sich in unterschiedlichen Dimensionen wiederfinden. Im deskriptiven Teil wurde deutlich, dass Alter, Aktivitätshäufigkeit, altruistische Motivation sowie die Zufriedenheit mit dem Kommando und den Mitgliedern wichtige Faktoren sind. Jüngere Mitglieder weisen signifikant häufiger eine hohe Engagementintention auf, während die Intention mit zunehmendem Alter stetig abnimmt. Gleichzeitig zeigte sich die Aktivitätshäufigkeit als zweiseitiges Schwert. Wer regelmäßig dem Ehrenamt nachgeht, weist häufig eine hohe Intention auf, doch eine sehr hohe Belastung kann auch zu einer schwächeren Intention führen. Deutlich sichtbar war außerdem, dass die altruistische Motivation fast durchgängig hoch ausgeprägt ist und eng mit einer hohen Engagementintention verbunden bleibt. Ebenso konnte gezeigt werden, dass die Zufriedenheit mit Mitgliedern, Kommando und Funktionsbesetzung ein zentraler Faktor für die Bindung ist, Unzufriedenheit drückt sich hier sofort in einer geringeren Engagementintention aus.

Die multivariate Analyse hat diese Eindrücke systematisch vertieft. Modell 1 mit den demografischen Variablen bestätigte zunächst den Einfluss von Alter und Bildung, während das Geschlecht keine Rolle spielte. Modell 2 brachte die Kontextfaktoren hinzu und machte sichtbar, dass Aktivitätshäufigkeit und Dienstzeit entscheidende Einflussfaktoren darstellen. Besonders die starke Korrelation von Alter und

Dienstzeit verdeutlichte, dass langfristige Zugehörigkeit auch zu einer abnehmenden Intention führen kann. In Modell 3 wurde schließlich klar, dass Motivation eine zentrale Rolle spielt. Sowohl altruistische als auch egoistische Motive erwiesen sich als hochsignifikante und starke Prädiktoren. Damit wurde deutlich, dass Engagement nicht nur durch den Wunsch, Gutes zu tun, sondern auch durch persönlichen Nutzen getragen wird. Im finalen Modell 4 zeigten sich dann die Zufriedenheitsvariablen als wesentliche Ergänzung. Hier wurde sichtbar, dass vor allem die Zufriedenheit mit dem Kommando, den Mitgliedern sowie mit der Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis die Engagementintention steigert. Insgesamt erklären die vier Modelle zusammen mehr als ein Viertel der Varianz.

Da die Engagementintention von so vielen unterschiedlichen Einflussfaktoren geprägt wird, war die Entscheidung für eine multiple lineare Regressionsanalyse methodisch besonders sinnvoll. Sie diente dazu, verschiedene Einflussgrößen gleichzeitig zu betrachten und die tatsächliche Stärke einzelner Effekte herauszuarbeiten. Dadurch wurde deutlich, welche Faktoren auch dann relevant bleiben, wenn andere Variablen in das Modell aufgenommen werden, und welche wichtigen Einflüsse, wie zum Beispiel das Alter, in Kombination mit Kontextfaktoren oder Motivationsvariablen an Stellenwert verlieren.

Die zukünftige Engagementintention der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich hängt weniger von demografischen Merkmalen ab, sondern vielmehr davon, wie Mitglieder ihre Motivation erleben, wie häufig sie ihrem Ehrenamt nachgehen und wie zufrieden sie mit ihrem sozialen und organisatorischen Umfeld sind. Für die Praxis bedeutet das, dass die Bindung an das Ehrenamt gezielt gefördert werden kann. Wird die Motivation gestärkt, eine gute Gemeinschaft gepflegt und werden funktionierende Strukturen gesichert, werden die Mitglieder auch in Zukunft ihr Ehrenamt ausüben wollen.

5. Schlussteil

Diese Masterarbeit analysiert, welche Faktoren die zukünftige Engagementintention von Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich beeinflussen. Mit der Frage, wie demografische, organisatorische, motivationale und Zufriedenheitsvariablen die Absicht der Mitglieder prägen, sich langfristig und nachhaltig im Ehrenamt einzubringen, leistet die Arbeit einen Beitrag zur Schließung einer bestehenden Forschungslücke. Der Schlussteil fasst die zentralen Ergebnisse zusammen, reflektiert kritisch die methodischen Grenzen, diskutiert die Hypothesen mit den Inhalten theoretischer Ansätze und empirischer Befunde, zeigt Perspektiven für künftige Forschung auf und formuliert praxisnahe Handlungsempfehlungen.

5.1 Zentrale Ergebnisse

Die Ergebnisse der Analysen verdeutlichen, dass die Engagementintention der Mitglieder durch ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher Einflussgrößen geprägt wird. Entscheidend waren weniger demografische Merkmale als vielmehr individuelle Motivation, Aktivitätshäufigkeit sowie die Zufriedenheit mit sozialen und organisatorischen Rahmenbedingungen.

5.1.1 Demografische Faktoren

Das Alter erwies sich als der wichtigste demografische Prädiktor. Jüngere Mitglieder zeigten eine deutlich höhere Engagementintention, während diese mit zunehmendem Alter abnahm. Besonders Mitglieder im späten Erwachsenenalter (älter als 48 Jahre) gaben signifikant häufiger an, ihr Engagement nicht weiter intensivieren zu wollen. Dies deckt sich mit bisherigen Befunden, wonach vor allem ältere Ehrenamtliche zu Ermüdung und Beendigung des Ehrenamtes neigen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022; Wenzel et al., 2012). Das Geschlecht spielte hingegen keine Rolle, sodass Männer und Frauen in ihrer Engagementintention vergleichbar sind. Wichtig war das Ergebnis zur Bildung, entgegen theoretischen Annahmen zeigte sich ein schwacher negativer Effekt. Mitglieder mit höherem Bildungsgrad wiesen eine geringere Engagementintention auf. Dies widerspricht bisherigen Studien, die Bildung als förderlichen Faktor beschrieben (Kleiner, 2025; Eimhjellen & Ljunggren, 2022). Eine Erklärung könnte darin liegen, dass höher Gebildete ihr Engagement verstärkt in anderen Bereichen ausüben, während die Freiwillige Feuerwehr stärker praktisch ausgerichtet ist.

5.1.2 Kontextbezogene Faktoren

Unter den kontextbezogenen Variablen war die Aktivitätshäufigkeit einer der stärksten positiven Prädiktoren. Mitglieder, die in den letzten drei Monaten

besonders aktiv waren, berichteten häufiger, ihr Engagement weiter verstärken zu wollen. Gleichzeitig wurde sichtbar, dass sehr hohe Aktivität auch mit niedriger Engagementintention verbunden sein kann. Einige hochaktive Mitglieder wiesen eine niedrige Intention auf, was auf Belastung hindeutet. Die Dienstzeit hatte einen deutlichen negativen Effekt. Mit längerer Zugehörigkeit sank die Engagementintention signifikant. Mitglieder mit mehr als 30 Dienstjahren zeigten eine stark verringerte Bereitschaft. Dieser Effekt war stark mit dem Alter korreliert. Interessant ist auch das Ergebnis zur Funktionsausübung. Mitglieder mit einer Funktion gaben eine geringere Engagementintention an als solche ohne Funktion. Dies widerspricht theoretischen Erwartungen, nach denen gerade Führungskräfte ihr Engagement verstärkt ausüben möchten (Rosenkranz et al., 2025), und deutet auf Überlastung durch zusätzliche Verantwortlichkeiten durch das Ehrenamt hin. Die Anzahl der absolvierten Ausbildungen hatte hingegen keinen Effekt.

5.1.3 Motivationale Faktoren

Die Motivationen stellten sich als entscheidende Dimension heraus. Die altruistische Motivation, der Wunsch, anderen zu helfen und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, war der stärkste Prädiktor. Mitglieder mit hoher altruistischer Motivation zeigten durchgehend eine höhere Engagementintention. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Ergebnissen des *Volunteer Functions Inventory* (Clary et al., 1998) und der österreichischen Freiwilligenstudie (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022). Ebenso zeigte sich ein signifikanter positiver Effekt der egoistischen Motivation. Mitglieder, die Vorteile für sich selbst sahen, etwa durch Qualifikationsgewinn oder Ansehen, hatten ebenfalls eine höhere Engagementintention. Damit wird die These bestätigt, dass auch selbstorientierte Motive langfristig stabilisieren können (Omoto & Snyder, 1995; Chacón et al., 2017). Dies weist darauf hin, dass altruistische und egoistische Motive nicht im Gegensatz stehen, sondern nebeneinander wirken und sich ergänzen.

5.1.4 Zufriedenheitsvariablen

Die Zufriedenheitsvariablen erwiesen sich als ebenfalls zentral. Die Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando war einer der stärksten Prädiktoren. Mitglieder, die mit der Mannschaft und Führung zufrieden waren, zeigten signifikant höhere Engagementintentionen. Konflikte und Unzufriedenheit hingegen führten unmittelbar zu einer schwächeren Bindung. Auch die Zufriedenheit mit der Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis wirkte positiv. Wer das Gefühl hatte, dass die Freiwillige Feuerweereinheit und die Führungskräfte gut besetzt und organisiert sind, zeigte eine höhere Engagementintention. Schließlich hatte auch die Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildung einen positiven Effekt, wenn auch nur einen schwachen. Diese Erkenntnisse stützen die Selbstbestimmungstheorie, die

die Bedeutung von sozialer Eingebundenheit und Kompetenz als einen der wichtigsten Faktoren für das Ehrenamt betont (Deci & Ryan, 1985).

5.1.5 Regressionsmodelle

Die Entwicklung der Regressionsmodelle unterstreicht die Bedeutung dieser Variablen. Während demografische Faktoren allein nur 11 % der Varianz erklärten, stieg der Wert mit Kontextfaktoren auf 18 %, mit Motivationsvariablen auf 24 % und schließlich mit Zufriedenheitsvariablen auf 28 %. Damit wird deutlich, dass demografische Merkmale in den Hintergrund treten, während Motivationen, Aktivitätshäufigkeit und Zufriedenheit mit der Freiwilligen Feuerwehr das Engagement am nachhaltigsten beeinflussen.

5.2 Kritische Reflexion und Limitierungen

Auch wenn die Ergebnisse neue Erkenntnisse bieten, müssen sie mit bestimmten Einschränkungen betrachtet werden. Erstens handelt es sich um eine Querschnittsstudie. Sie erlaubt es, Zusammenhänge zu beschreiben, nicht jedoch Kausalitäten. So bleibt offen, ob Zufriedenheit mit dem Kommando die Engagementintention steigert oder ob engagierte Mitglieder zufriedener sind. Längsschnittstudien wären notwendig, um Wirkungsrichtungen zu überprüfen (Ajzen, 1991).

Weiters birgt die Erhebungsmethode Limitationen. Die Onlinebefragung war freiwillig, sodass Selbstselektion wahrscheinlich ist. Besonders motivierte Mitglieder könnten überrepräsentiert sein. Zwar ist die Stichprobe mit über 5.000 Personen groß, doch Verzerrungen können nicht ausgeschlossen werden (Schendera, 2010).

Drittens ist die Zusammensetzung der Stichprobe zu bedenken. Frauen sind stark unterrepräsentiert, was zwar den realen Strukturen entspricht, aber eine differenzierte Analyse erschwert (Schmitzberger, 2025).

Viertens wurde die Engagementintention mit einem Index gemessen, der zwar gut aufgebaut war, das komplexe Konstrukt jedoch nur teilweise abbildet. Zudem ist Engagementintention nicht gleich Engagementverhalten. Ob Mitglieder ihre Absichten tatsächlich umsetzen, bleibt offen (Ajzen, 1991). Schließlich ist auch die erklärte Varianz von 28 % zu reflektieren. Ein erheblicher Teil der Einflussfaktoren bleibt unbeachtet, darunter Persönlichkeitsmerkmale, Arbeitgeberunterstützung oder gesellschaftliche Veränderungen.

5.3 Rückbezug auf Theorien und Hypothesen

Die im theoretischen Teil dieser Arbeit entwickelten Hypothesen zielten darauf ab, die Engagementintention in der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich mit Blick

auf demografische und kontextbezogene Faktoren, sowie Motivations- und Zufriedenheitsvariablen zu erklären. Im Folgenden werden die Hypothesen nacheinander diskutiert und im Lichte der empirischen Ergebnisse und der theoretischen Überlegungen bewertet.

5.3.1 Hypothese 1: Bildung und Engagementintention

Hypothese 1: Je höher der Bildungsabschluss eines Mitglieds ist, desto stärker ist dessen Engagementintention.

Theoretisch wurde angenommen, dass ein höherer Bildungsgrad mit einer stärkeren Engagementintention einhergeht. Diese Annahme stützte sich auf Studien, die Bildung als Teil des kulturellen Kapitals ausweisen und zeigen konnten, dass höher gebildete Menschen häufiger gesellschaftlich angesehenes Engagement übernehmen (Bourdieu, 1979; Kleiner, 2025; Eimhjellen & Ljunggren, 2022). Auch die österreichische Freiwilligenstudie deutete darauf hin, dass Personen mit Matura oder Hochschulabschluss besonders aktiv sind (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Die empirischen Ergebnisse dieser Arbeit zeichnen jedoch ein anderes Bild. In der Regressionsanalyse zeigte sich ein kleiner, aber signifikanter negativer Effekt. Mit jedem höheren Bildungsabschluss sank die Engagementintention um rund 0,2 Punkte. Auch deskriptiv wurde deutlich, dass sich die höheren Bildungsgruppen zwar stark beteiligten, ihre Absicht, das Engagement in Zukunft zu verstärken, jedoch geringer war als bei Mitgliedern mit mittlerer Bildung.

Dieser Befund widerspricht den theoretischen Annahmen. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass höher gebildete Menschen ihre Freiwilligentätigkeiten stärker in anderen Bereichen ausleben, etwa in Kultur oder Bildung, und die Feuerwehr als stärker praxisbezogenes Ehrenamt weniger attraktiv erscheint.

Die Hypothese 1 konnte nicht bestätigt werden.

5.3.2 Hypothese 2: Alter und Engagementintention

Hypothese 2: Je jünger das Mitglied ist, desto höher ist dessen Engagementintention.

Hypothese 2 behauptet, dass jüngere Mitglieder eine höhere Engagementintention aufweisen. Grundlage war die Beobachtung, dass die Engagementbereitschaft im mittleren Erwachsenenalter am höchsten ist, während sie im höheren Alter abnimmt (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022).

Die Ergebnisse dieser Arbeit bestätigen diese Annahme eindeutig. Jüngere Mitglieder (unter 26 Jahren) gaben signifikant häufiger an, sich stärker engagieren zu

wollen. Der negative Effekt des Alters betrug im Regressionsmodell fast einen Punkt pro Altersstufe. In den deskriptiven Analysen zeigte sich, dass 30 % der jungen Erwachsenen eine hohe Engagementintention aufwiesen, während dieser Anteil bei den älteren Mitgliedern deutlich sank. Besonders im späten Erwachsenenalter (über 48 Jahre) fiel der Rückgang deutlich aus.

Der Befund unterstreicht die Bedeutung jüngerer Generationen für die Zukunft der Freiwilligen Feuerwehr. Er verweist zugleich auf die Herausforderung, ältere Mitglieder trotz sinkender Motivation möglichst nachhaltig zu binden.

Die Hypothese 2 konnte bestätigt werden.

5.3.3 Hypothese 3: Aktivitätshäufigkeit und Engagementintention

Hypothese 3: Je häufiger ein Mitglied in den letzten drei Monaten aktiv war, desto höher ist dessen Engagementintention.

Diese Hypothese ging davon aus, dass eine hohe Aktivitätshäufigkeit die Engagementintention steigert. Begründet wurde dies mit der Annahme, dass häufige Aktivität stärkere Integration fördert (Ajzen, 1991; Wenzel et al., 2012).

Die Ergebnisse bestätigen diese Annahme zum Teil. Mitglieder, die mehrmals pro Woche aktiv waren, wiesen deutlich höhere Engagementintentionen auf. In der Regression stieg die Intention mit jeder Stufe der Aktivitätshäufigkeit um rund 1,1 Punkte. Auch die deskriptive Analyse zeigte, dass fast 55 % der hochaktiven Mitglieder eine hohe Engagementintention hatten.

Interessant ist jedoch, dass sich auch ein gegenteiliger Effekt zeigte. Ein Teil der häufig aktiven Mitglieder gab an, ihr Engagement reduzieren zu wollen. Der Befund legt nahe, dass hohe Aktivität grundsätzlich bindend wirkt, zugleich aber bei zu starker Beanspruchung eine Reduzierung des Ehrenamtes hervorrufen kann.

Die Hypothese 3 konnte bestätigt werden, jedoch mit der Anmerkung, dass hohe Aktivität auch das Gegenteil bewirken kann.

5.3.4 Hypothese 4: Dienstzeit und Engagementintention

Hypothese 4: Je länger ein Mitglied bereits in der Feuerwehr aktiv ist, desto niedriger ist dessen Engagementintention.

Die vierte Hypothese basierte auf der Annahme, dass längere Dienstzeit mit sinkender Engagementintention verbunden ist. Frühere Studien hatten gezeigt, dass langjährige Mitglieder eher über einen Austritt nachdenken (Wenzel et al., 2012).

Die Ergebnisse stützen diese Annahme teilweise. Die Regressionsanalyse zeigt einen klar negativen Effekt. Mit zunehmender Dienstzeit sank die Intention um 0,8 Punkte pro Stufe. Allerdings korrelierte die Dienstzeit stark mit dem Alter. In den

deskriptiven Daten wurde deutlich, dass besonders ältere, langjährige Mitglieder geringere Intentionen aufwiesen, während jüngere mit mittlerer Dienstzeit noch hohe Werte zeigten.

Die Hypothese 4 konnte bestätigt werden, die Ergebnisse deuten darauf hin, dass nicht allein die Dauer der Zugehörigkeit entscheidend ist, sondern ihre Kombination mit dem Alter.

5.3.5 Hypothese 5: Altruistische Motive und Engagementintention

Hypothese 5: Je stärker ein Mitglied aus altruistischen Motiven handelt, desto höher ist dessen Engagementintention.

Die fünfte Hypothese knüpfte an das *Volunteer Functions Inventory* (Clary et al., 1998) und die österreichische Freiwilligenstudie (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022) an und ging davon aus, dass altruistische Motive die Engagementintention erhöhen.

Die Ergebnisse bestätigen diese Annahme sehr deutlich. In den Regressionsmodellen war die altruistische Motivation der stärkste Prädiktor. Mit jeder Stufe stieg die Intention um fast zwei Punkte. Über 98 % der Befragten mit hoher Engagementintention gaben auch eine hohe altruistische Motivation an.

Dieser Befund stützt die These, dass Werteorientierung und der Wunsch, anderen zu helfen, zentrale Triebfedern für Engagement und für eine nachhaltige Engagementintention von hoher Bedeutung sind.

Die Hypothese 5 konnte bestätigt werden.

5.3.6 Hypothese 6: Egoistische Motive und Engagementintention

Hypothese 6: Je stärker ein Mitglied aus selbstorientierten Motiven handelt, desto höher ist dessen Engagementintention.

Theoretisch wurde auch angenommen, dass egoistische Motivationen die Engagementintention steigern, weil sie den individuellen Nutzen verdeutlichen (Omoto & Snyder, 1995; Chacón et al., 2017).

Die Ergebnisse bestätigen diese Annahme. Auch egoistische Motive wirkten positiv, wenn auch schwächer als die altruistischen. Mit jeder Stufe stieg die Intention um rund einen Punkt. Besonders bemerkenswert ist, dass altruistische und egoistische Motive nicht im Widerspruch stehen, sondern unabhängig voneinander wirken. Mitglieder, die sowohl altruistisch als auch egoistisch motiviert waren, zeigten die höchsten Engagementintentionen.

Die Hypothese 6 konnte bestätigt werden.

5.3.7 Hypothese 7: Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando

Hypothese 7: Je zufriedener ein Mitglied mit den anderen Mitgliedern und dem Kommando ist, desto höher ist dessen Engagementintention.

Diese Hypothese stützte sich auf die Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 1985) und die Studie von Rosenkranz et al. (2025), wonach soziale Eingebundenheit entscheidend für Engagement ist.

Die Ergebnisse dieser Arbeit bestätigen dies. Mitglieder, die mit den anderen Feuerwehrmitgliedern und der Führung zufrieden waren, hatten eine signifikant höhere Engagementintention. In der Regression stieg die Intention um 0,67 Punkte pro Stufe. In der deskriptiven Analyse zeigte sich, dass fast 80 % der Mitglieder mit hoher Intention auch mit ihrem Kommando und den Mitgliedern zufrieden waren. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass für die langfristige Bindung die sozialen Faktoren entscheidend sind.

Die Hypothese 7 konnte bestätigt werden.

5.3.8 Hypothese 8: Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildung

Hypothese 8: Je zufriedener ein Mitglied mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist, desto höher ist dessen Engagementintention.

Hypothese 8 ging davon aus, dass Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildung die Engagementintention erhöht. Frühere Studien hatten gezeigt, dass kontinuierliche Weiterbildung die Bindung an die Freiwillige Feuerwehr stärkt (Wenzel et al., 2012).

Die Ergebnisse bestätigen dies, wenn auch mit schwächerer Ausprägung. Der Effekt in der Regression lag bei 0,3 Punkten pro Stufe. Mitglieder, die mit Aus- und Weiterbildungen zufrieden waren, zeigten eine signifikant höhere Engagementintention als die, die mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten unzufrieden waren. Allerdings war der Effekt geringer als bei der Zufriedenheit mit den Mitgliedern und dem Kommando, die wieder die soziale Komponente in den Fokus rückt.

Die Hypothese 8 konnte bestätigt werden.

5.3.9 Hypothese 9: Anzahl absolvierte Ausbildungen

Hypothese 9: Je mehr Ausbildungen ein Mitglied absolviert hat, desto höher ist dessen Engagementintention.

Theoretisch wurde angenommen, dass mehr absolvierte Ausbildungen die Engagementintention steigern, weil sie das Kompetenzgefühl stärken und die Erweiterung des fachlichen Wissens die Bindung an das Ehrenamt verstärkt (Wenzel et al., 2012; NÖ Feuerwehr- und Sicherheitszentrum, 2025).

Die Ergebnisse widerlegen diese Annahme. Die Anzahl der Ausbildungen hatte keinen signifikanten Effekt.

Die Hypothese 9 konnte nicht bestätigt werden.

5.3.10 Hypothese 10: Funktionsausübung

Hypothese 10: Je eher ein Mitglied eine Funktion ausübt, desto höher ist dessen Engagementintention.

Hypothese 10 meinte, dass Mitglieder mit Funktion eine höhere Engagementintention haben, da sie stärker eingebunden sind (Rosenkranz et al., 2025).

Die Ergebnisse zeigten jedoch das Gegenteil. Mitglieder mit Funktion gaben eine geringere Engagementintention an. In der Regression sank die Intention um 0,43 Punkte. Eine Erklärung ist, dass die hohe Belastung durch Führungs- und Verwaltungsaufgaben Überlastung erzeugt und langfristig die Motivation mindert.

Die Hypothese 10 konnte nicht bestätigt werden.

5.4 Beantwortung der Forschungsfrage

Ein zentrales Ziel dieser Arbeit war die Beantwortung der Forschungsfrage, welche individuellen und organisationsbezogenen Faktoren die Engagementintention der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich beeinflussen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Engagementintention nicht in erster Linie durch demografische Merkmale bestimmt wird. Weder das Geschlecht noch der Bildungsgrad hatten einen relevanten Einfluss, während Alter und Dienstzeit zwar Zusammenhänge aufwiesen, diese jedoch vor allem durch andere Faktoren erklärbar waren. Entscheidend waren vielmehr Motivationsfaktoren sowie die erlebte Zufriedenheit mit dem sozialen und organisatorischen Umfeld. Es konnte festgestellt werden, dass sowohl altruistische als auch egoistische Beweggründe die Engagementintention signifikant steigern. Ebenso zeigte sich, dass Mitglieder, die mit den anderen Mitgliedern, dem Kommando und den Aus- und Weiterbildungsangeboten zufrieden sind, eine deutlich höhere Bindungsbereitschaft haben. Die Engagementintention entsteht aus dem Zusammenspiel individueller Motivationen, aktiver Einbindung und der Qualität der sozialen Beziehungen innerhalb der Organisation.

5.5 Ausblick auf zukünftige Forschung und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse eröffnen mehrere Perspektiven. Erstens sollten Längsschnittstudien durchgeführt werden, um zu prüfen, ob hohe Engagementintention tatsächlich in langfristiges Engagement übergeht. Zweitens wären qualitative Studien sinnvoll, die

subjektive Bedeutungen von Motivation, Belastung und Zufriedenheit tiefer erfassen. Weiters sollten Vergleiche zwischen Bundesländern und Organisationen erfolgen, um regionale und organisationale Unterschiede zu verstehen. Viertens verdienen geschlechtsspezifische Fragen größere Aufmerksamkeit, da Frauen im Feuerwehrwesen weiterhin unterrepräsentiert sind, diese könnte mit qualitativen Studien besser erreicht werden. Schließlich sollten neue Faktoren wie Arbeitgeberunterstützung berücksichtigt werden, die zunehmend entscheidend für die nachhaltige Bindung sind.

Auch wenn die zwei stärksten Prädiktoren individuelle Motivationen sind, geben die anderen Faktoren Möglichkeiten zur Verbesserung.

Zentral ist die Förderung von Kameradschaft und Gemeinschaft innerhalb der Freiwilligen Feuerwehrereinheit. Unzufriedenheit im sozialen Klima wirkte sich unmittelbar negativ aus, daher sollten Teambuilding, offene Kommunikation und Konfliktlösung institutionalisiert werden.

Auch die Führungsqualität ist entscheidend. Transparente Entscheidungen, Anerkennungskultur und Schulungen für Führungskräfte können Vertrauen stärken und Motivation steigern. Wichtig ist zudem die Entlastung von Funktionsausübenden. Da diese Mitglieder eine geringere Engagementintention zeigten, sollte über administrative Unterstützung, digitale Tools oder hauptamtliche Stellen nachgedacht werden.

Im Bereich Aus- und Weiterbildung sollte der Fokus weniger auf der Quantität, sondern auf Qualität und Zugänglichkeit liegen. Besonders Onlineformate könnten Erwerbstätigen und Frauen den Zugang erleichtern.

Auf gesellschaftlicher Ebene ist die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt entscheidend. Arbeitgeber:innen sollten Freistellungen ermöglichen und Wertschätzung zeigen (Rückenwind e.V., 2024). Zudem sind öffentliche Anerkennung und Kampagnen notwendig, um den Stellenwert der Freiwilligen Feuerwehr sichtbar zu machen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022). Schließlich sollten Angebote zur psychologischen Betreuung nach belastenden Einsätzen stärker verankert werden, um langfristige Überlastung zu verhindern (Wenzel et al., 2012).

5.7 Fazit

Zusammenfassend zeigt die Arbeit, dass die Engagementintention von Freiwilligen Feuerwehrmitgliedern vor allem durch Motivation und Zufriedenheit geprägt wird. Altruistische und egoistische Motive wirken gleichermaßen bindend, während soziale Eingebundenheit in die Mannschaft und Vertrauen in Führungskräfte

entscheidend für die langfristige Bindung sind. Demografische Faktoren spielen hingegen eine geringere Rolle.

Für die Zukunftsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr ist es unerlässlich, Motivation und Zufriedenheit gezielt zu fördern, Kameradschaft zu pflegen und Überlastung zu vermeiden. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Engagementintention ein Schlüsselindikator ist, um die Einsatzbereitschaft auch unter gesellschaftlichem Wandel und steigender Belastung zu sichern.

Die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr Niederösterreich leben den Leitspruch der Feuerwehr Österreich tagtäglich, bei jedem Autounfall, bei jedem Brand, bei jeder Naturkatastrophe. Sie retten aus Überzeugung, sie löschen aus Begeisterung, sie bergen aus Pflichtbewusstsein, sie schützen aus Nächstenliebe. Das Hochwasser 2024 hat Österreich wieder verdeutlicht, wie beeindruckend die Frauen und Männer der Feuerwehren sind und wie unverzichtbar ihre ehrenamtliche Tätigkeit für alle Österreicher:innen ist. Um dieses wichtige Ehrenamt zu schützen, müssen Rahmenbedingungen verbessert werden, um nachhaltig und langfristig die Mitglieder für ihre Tätigkeit zu begeistern. Damit auch in Zukunft Feuerwehrmitglieder ihren Leitspruch für Österreich leben wollen.

6. Literaturverzeichnis

- Ajzen, I.** (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), S. 179–211. [http://dx.doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](http://dx.doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Amt der Niederösterreichischen Landesregierung.** (2025). *Lehren aus dem Hochwasser 2024: Land NÖ stärkt Schutz, Prognose und Vorsorge*. Abgerufen am 13. August 2025 von https://noe.gv.at/noe/Lehren_aus_dem_Hochwasser_2024-Land_NOe_staerkt_Schutz-.html?print=true
- Arriagada, C. & Karnick, N.** (2022). Motive für freiwilliges Engagement, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Engagementbereitschaft. In J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019* (S. 125-150) Wiesbaden: Springer Nature.
- Becker, G. S.** (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bourdieu, P.** (1979). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.** (2025a). *Freiwilliges Engagement*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Soziales/Soziale-Themen/Freiwilliges-Engagement.html>
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.** (2025b). *Begriffe*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von <https://www.freiwilligenweb.at/freiwilliges-engagement/begriff/>
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.** (2022). *Freiwilliges Engagement in Österreich – Ergebnisse der Erhebung zur Freiwilligentätigkeit*. Abgerufen am 14. August 2025 von https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Freiwilligentaetigkeit_2022_Ergebnisbericht.pdf
- Chacón, F., Gutiérrez, G. & Sauto, V.** (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3), S. 306–316. [10.7334/psicothema2016.371](https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371)
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P.** (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A

- functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), S. 1516–1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Coleman, J. S.** (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M.** (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Eimhjellen, I. S., & Ljunggren, J.** (2022). Capital, Inequality and Volunteering: Sociological Perspectives on Civic Participation in Norway. *VOLUNTAS*, 33(5), S. 1091–1110. <https://doi.org/10.1007/s11266-022-00501-7>
- Freise, M. & Walter, A.** (2024). Motivations and expectations of German volunteer firefighters. *Journal of Civil Society*, 20(2), S. 190-208. <https://doi.org/10.1080/17448689.2024.2357081>
- Heckhausen, H.** (2018). Entwicklungslinie der Motivationsforschung. In: J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (5. Aufl.) (S. 13-48). Berlin: Springer.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H.** (2018). Motivation und Handeln: Einführung und Überblick. In: J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (5. Aufl.) (S. 1-12). Berlin: Springer.
- Horwath, I.** (2013). *Gleichstellung im Feuerwehrwesen: „Gut Wehr!“ und die HeldInnen von heute*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-00914-4>
- Kang, H.** (2013). The prevention and handling of the missing data. *Korean Journal of Anesthesiology*, 64(5), S. 402–406. <https://doi.org/10.4097/kjae.2013.64.5.402>
- Kleiner, T.-M.** (2025). On good deeds and the reproduction of social inequality: An empirical study on social class and volunteering in Germany. *Sociology*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00380385251343282>
- Kristof, A. L.** (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), S. 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Land Niederösterreich.** (2025). *Jahresbilanz 2024: Hochwasserkatastrophe forderte Feuerwehren in Niederösterreich*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von https://www.noel.gv.at/noel/Jahresbilanz_2024-_Hochwasserkatastrophe_forderte_Feuerwe.html#:~:text=Die%20Landeshauptfrau%20sprach%20von%20einer%20%E2%80%9Eunglaublichen%20Erfolgsbilanz,27.000%20Eins%C3%A4tze%20abgearbeitet%20haben.%E2%80%9C%20Sie%20erinnerte%20auch

Landesrecht Niederösterreich. (2015). *Niederösterreichisches Feuerwehrgesetz 2015*. St. Pölten: Amt der NÖ Landesregierung. Abgerufen am 13. August 2025 von <https://www.noel22.at/rechtliche-bestimmungen/noe-feuerwehrgesetz-2015.pdf>

Makam Research. (2022). *Bridging the Gap – Das Ehrenamt nach der Pandemie in Österreich*. Abgerufen am 14. August 2025 von https://www.bundesfeuerwehrverband.at/wp-content/uploads/2022/07/Ehrenamtsstudie_Zivilschutzagenda_Auswirkungen-der-Pandemie-auf-das-Ehrenamt_kl.pdf

Ministerium des Inneren und für Sport Rheinland-Pfalz. (2024). *Feuerwehr-Ehrenamtsstudie: Befragung beginnt kommende Woche*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von <https://mdi.rlp.de/service/pressemitteilungen/detail/feuerwehr-ehrenamtsstudie-befragung-beginnt-kommende-woche>

NÖ Feuerwehr- und Sicherheitszentrum. (2025). *Die Module*. Abgerufen am 13. August 2025 von <https://www.noefsz.at/?kat=55>

NÖ Landesfeuerwehrverband. (2024). *Organisation*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von <https://www.noel22.at/feuerwehrwesen/organisation>

NÖ Landesfeuerwehrverband. (2025a). *Ausbildungen*. Abgerufen am 13. August 2025 von <https://www.noel22.at/fachinfos/ausbildung>

NÖ Landesfeuerwehrverband. (2025b). *Mitmachen*. Abgerufen am 13. August 2025 von <https://www.noel22.at/feuerwehrwesen/mitmachen>

Omoto, A. M. & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), S. 671–686. [10.1037/0022-3514.68.4.671](https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.671)

Opp, K.D. (1999). *Theorie rationalen Handelns*. Tübingen: Mohr Siebeck.

Österreichischer Bundesfeuerwehrverband. (2025a). *Feuerwehr in Österreich 2024*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von https://www.bundesfeuerwehrverband.at/wp-content/uploads/2025/02/Statistik_2024.pdf

Österreichischer Bundesfeuerwehrverband. (2025b). *Landesfeuerwehrverband Niederösterreich*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von <https://www.bundesfeuerwehrverband.at/homepage-oebfv-2/oebfv/bft/lfv-niederoesterreich/>

- Österreichischer Bundesfeuerwehrverband.** (2025c) *Feuerwehrgeschichte*.
Abgerufen am 13. August 2025 von
<https://www.bundesfeuerwehrverband.at/geschichte/>
- Österreichisches Parlament.** (2022). *Ehrenamt-Studie 2022: Zukunft für das Ehrenamt*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von
<https://www.parlament.gv.at/dokument/unterlagen/Ehrenamt-Studie-2022.pdf>
- Rosenkranz, D., Görtler, E., & Buchner, E.** (2025). *Wer löscht morgen? Engagement und Freiwillige Feuerwehr. Optionen des Strategischen Freiwilligenmanagements*. Weinheim: Beltz Juventa.
<https://doi.org/10.3262/978-3-7799-8737-6>
- Rückenwind für Bürgerengagement im Osnabrücker Land e.V.** (2024).
Auswertung der Umfrage unter Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt. Georgsmarienhütte: Rückenwind e.V. Abgerufen am 29. Juli 2025 von
<https://www.rueckenwind-fuer-buerger.de/index.php/139-arbeitgeber-sollten-mitarbeiter-in-ihrem-ehrenamt-unterstuetzen.html>
- Schendera, C. F. G.** (2010). *Datenqualität mit SPSS: Datenmanagement und Datenanalyse professionell*. München: Oldenbourg.
- Schmitzberger, T.** (2025). *Feuerwehrfrauen in Niederösterreich – Geschichte, Faktoren und Meilensteine*. NÖ Aktuell. Abgerufen am 13. August 2025 von
<https://noe-aktuell.at/feuerwehrfrauen-noe-geschichte/>
- Wenzel, V., Jäger, U., & Wolf, M.** (2012). *Freiwilliges Engagement in Katastrophenschutzorganisationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wolter, F.** (2011). *Die Freiwilligen Feuerwehren in Österreich und Deutschland: Eine volkswirtschaftlich-soziologische Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Marzana, D., & Marta, E.** (2013). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: What makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*, 41(3), S. 291–302. <https://doi.org/10.1002/jcop.21530>
- Zibuschka, F.** (2025). *Hochwasser September 2024 in Niederösterreich – Bericht und Empfehlung*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von
https://www.noe.gv.at/noe/Wasser/Hochwasser_2024_Bericht_und_Empfehlungen_Juni_2025.pdf

7. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

7.1 Tabellen

Tabelle 1: Items.....	39
Tabelle 2: Häufigkeitstabelle für unabhängige und abhängige Variablen	44
Tabelle 3: Kreuztabelle „Zukünftige Engagementintention und Alter“	47
Tabelle 4: Kreuztabelle „Zukünftige Engagementintention und Aktivitätshäufigkeit“	49
Tabelle 5: Kreuztabelle „Zukünftige Engagementintention und altruistische Motivation“	50
Tabelle 6: Kreuztabelle „Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando“	51
Tabelle 7: Modell 1	53
Tabelle 8: Modell 2	55
Tabelle 9: Modell 3	56
Tabelle 10: Modell 4.....	59

7.2 Abbildungen

Abbildung 1: Diagramm „Zukünftige Engagementintention und Alter“	48
Abbildung 2: Diagramm „Zukünftige Engagementintention und Aktivitätshäufigkeit“	50
Abbildung 3: Diagramm „Zukünftige Engagementintention und altruistische Motivation“	51
Abbildung 4: Diagramm „Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando“	52
Abbildung 5: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Alter“	53
Abbildung 6: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Schulausbildung“	54
Abbildung 7: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Aktivitätshäufigkeit“	55
Abbildung 8: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und altruistische Motivation“	57
Abbildung 9: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und egoistische Motivation“	58
Abbildung 10: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Mitgliedern und Kommando“	60
Abbildung 11: Streudiagramm „Zukünftige Engagementintention und Zufriedenheit mit Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis“	60

8. Syntax

* Encoding: UTF-8.

'ALTER'

DATASET ACTIVATE DataSet1.

COMPUTE Alter=2025 - Geburtsjahr.

EXECUTE.

RECODE Alter (15 thru 26=1) (27 thru 37=2) (38 thru 48=3) (49 thru 84=4) INTO
Alter_kategorial.

VARIABLE LABELS Alter_kategorial 'Alter in Kategorien'.

EXECUTE.

'ERWERBSTÄTIGKEIT'

RECODE Erwerbstätigkeit ('0'=1) ('1'=1) ('2'=1) ('3'=1) ('4'=2) ('5'=2) ('6'=2) INTO
Erwerbstätig_kategorial.

VARIABLE LABELS Erwerbstätig_kategorial 'Erwerbstätig/Nicht Erwerbstätig'.

EXECUTE.

'AUSBILDUNGSANZAHL'

RECODE Basisausbildung Atemschutz Ausbildung Branddienst Fahrzeug
Feuerwehrjugend

Feuerwehrmedizinisch Führungsausbildung Katastrophenhilfsdienst Nachrichtendienst

Öffentlichkeitsarbeit Recht Schadstoff Technik Verwaltungsdienst Brandschutz

Wasserdienst (1=1)

(2=0) INTO Basisausbild_rec Atemschutz_rec Ausbildung_rec Branddienst_rec

Fahrzeug_rec

Feuerwehrjugend_rec Feuerwehrmedizinisch_rec Führungsausbildung_rec

Katastrophenhilfsdienst_rec

Nachrichtendienst_rec Öffentlichkeitsarbeit_rec Recht_rec Schadstoff_rec Technik_rec

Verwaltungsdienst_rec Brandschutz_rec Wasserdienst_rec.

EXECUTE.

COMPUTE

Ausbildungsanzahl=Basisausbild_rec+Atemschutz_rec+Ausbildung_rec+Branddienst_rec

+

Fahrzeug_rec+Feuerwehrjugend_rec+Feuerwehrmedizinisch_rec+Führungsausbildung_re

c+

Katastrophenhilfsdienst_rec+Nachrichtendienst_rec+Öffentlichkeitsarbeit_rec+Recht_rec

+

Schadstoff_rec+Technik_rec+Verwaltungsdienst_rec+Brandschutz_rec+Wasserdienst_rec

.

EXECUTE.

RECODE Ausbildungsanzahl (0 thru 3=1) (4 thru 7=2) (8 thru 17=3) INTO

Ausbildungsanzahl_kategorial.

VARIABLE LABELS Ausbildungsanzahl_kategorial 'Ausbildungsanzahl Kategorien'.

EXECUTE.

'DIENSTZEIT'

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RECODE Dienstzeit (1 thru 2=1) (3 thru 4=2) (5 thru 6=3) INTO Dienstzeit_kategorial.
VARIABLE LABELS Dienstzeit_kategorial 'Dienstzeit in Kategorien'.
EXECUTE.
'AKTIVITÄTSHÄUFIGKEIT'
RECODE Aktivitätshäufigkeit (1 thru 2=3) (3 thru 4=2) (5 thru 6=1) INTO
    Aktivitätshäufigkeit_kategorial.
VARIABLE LABELS Aktivitätshäufigkeit_kategorial 'Aktivitätshäufigkeit in Kategorien'.
EXECUTE.
'ALTRUISTISCHE UND EGOISTISCHE MOTIVE'
FACTOR
    /VARIABLES M_Gutes_zurückgeben M_Technik_lernen M_Qualifikation_erwerben
M_Verantwortung
    M_Spaß_haben M_Kameradschaft M_Not_geraten M_Ansehen
    /MISSING LISTWISE
    /ANALYSIS M_Gutes_zurückgeben M_Technik_lernen M_Qualifikation_erwerben
M_Verantwortung
    M_Spaß_haben M_Kameradschaft M_Not_geraten M_Ansehen
    /PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
    /FORMAT SORT BLANK(.50)
    /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
    /EXTRACTION PC
    /CRITERIA KAISER ITERATE(25)
    /ROTATION VARIMAX
    /METHOD=CORRELATION.
COMPUTE
    Egoistische_Motivation=M_Gutes_zurückgeben+M_Technik_lernen+M_Qualifikation_erwer
ben+M_Ansehen.
EXECUTE.
COMPUTE
    Altruistische_Motivation=M_Verantwortung+M_Spaß_haben+M_Kameradschaft+M_Not_g
eraten.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=Egoistische_Motivation Altruistische_Motivation
    /ORDER=ANALYSIS.
RECODE Egoistische_Motivation Altruistische_Motivation (4 thru 9=1) (10 thru 14=2) (15
thru 20=3) INTO
    Egoistische_Motivation_kategorial Altruistische_Motivation__kategorial.
VARIABLE LABELS Egoistische_Motivation_kategorial 'Egoistische Motivation in
Kategorien'
    /Altruistische_Motivation_kategorial 'Altruistische Motivation in Kategorien'.
EXECUTE.
'ZUFRIEDENHEIT MIT KOMMANDO UND MITGLIEDERN'
RECODE Z_Konflikte (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Z_KEINE_Konflikte.
VARIABLE LABELS Z_KEINE_Konflikte 'Item Konflikte invertiert'.

```

```

EXECUTE.
FACTOR
  /VARIABLES Z_aktive_Mitglieder Z_Leitungspositionen Z_Miteinander Z_Kommandant
  Z_KEINE_Konflikte
  /MISSING LISTWISE
  /ANALYSIS Z_aktive_Mitglieder Z_Leitungspositionen Z_Miteinander Z_Kommandant
  Z_KEINE_Konflikte
  /PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
  /FORMAT SORT BLANK(.50)
  /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
  /EXTRACTION PC
  /CRITERIA KAISER ITERATE(25)
  /ROTATION VARIMAX
  /METHOD=CORRELATION.
COMPUTE Z_Mitgliedern_Kommando=Z_Miteinander+Z_Kommandant+Z_KEINE_Konflikte.
EXECUTE.
COMPUTE
  Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis=Z_aktive_Mitglieder+Z_Leitungspositionen.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=Z_Mitgliedern_Kommando
  Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis
  /ORDER=ANALYSIS.
RECODE Z_Mitgliedern_Kommando (3 thru 6=1) (7 thru 10=2) (11 thru 15=3) INTO
  Z_Mitglieder_Kommando_kategorial.
VARIABLE LABELS Z_Mitglieder_Kommando_kategorial 'Zufriedenheit mit Mitglieder und
Kommando in '+
  'Kategorien'.
EXECUTE.
RECODE Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis (2 thru 4=1) (5 thru 7=2) (8 thru 10=3) INTO
  Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis_kategorial.
VARIABLE LABELS Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis_kategorial 'Zufriedenheit mit '+
  'Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis in Kategorien'.
EXECUTE.
'ZUFRIEDENHEIT MIT AUS- UND WEITERBILDUNGEN'
FACTOR
  /VARIABLES A_Stellenwert A_Zufriedenheit A_Kommando
  /MISSING LISTWISE
  /ANALYSIS A_Stellenwert A_Zufriedenheit A_Kommando
  /PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
  /FORMAT SORT BLANK(.50)
  /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
  /EXTRACTION PC
  /CRITERIA KAISER ITERATE(25)
  /ROTATION VARIMAX
  /METHOD=CORRELATION.

```

```

COMPUTE Z_Aus>Weiterbildungen=A_Stellenwert+A_Zufriedenheit+A_Kommando.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=Z_Aus>Weiterbildungen
  /ORDER=ANALYSIS.
RECODE Z_Aus>Weiterbildungen (3 thru 6=1) (7 thru 10=2) (11 thru 15=3) INTO
  Z_Aus>Weiterbildungen_kategorial.
VARIABLE LABELS Z_Aus>Weiterbildungen_kategorial 'Zufriedenheit mit Aus- und
Weiterbildungen in '+
  'Kategorien'.
EXECUTE.
'ZUKÜNFITGES ENGAGEMENTINTENTION'
DATASET ACTIVATE DataSet1.
RECODE ZB_Beenden (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO ZB_Beenden_rec.
VARIABLE LABELS ZB_Beenden_rec 'ZB_Beenden invertiert'.
EXECUTE.
FACTOR
  /VARIABLES ZE_Beibehalten ZE_Stärker ZB_Zusätzlich ZB_Beenden_rec
  /MISSING LISTWISE
  /ANALYSIS ZE_Beibehalten ZE_Stärker ZB_Zusätzlich ZB_Beenden_rec
  /PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
  /FORMAT SORT BLANK(.50)
  /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
  /EXTRACTION PC
  /CRITERIA KAISER ITERATE(25)
  /ROTATION VARIMAX
  /METHOD=CORRELATION.
COMPUTE
Z_Engagementintention=ZE_Beibehalten+ZE_Stärker+ZB_Zusätzlich+ZB_Beenden_rec.
EXECUTE.
RECODE Z_Engagementintention (4=1) (5=2) (6=3) (7=4) (8=5) (9=6) (10=7) (11=8) (12=9)
(13=10)
  (14=11) (15=12) (16=13) (17=14) (18=15) (19=16) (20=17) INTO
Zukünftiges_Engagementintention.
VARIABLE LABELS Zukünftiges_Engagementintention 'Zukünftige Engagementintention'.
EXECUTE.
RECODE Zukünftiges_Engagementintention (1 thru 6=1) (7 thru 11=2) (12 thru 17=3) INTO
  Zukünftiges_Engagementintention_kategorial.
VARIABLE LABELS Zukünftiges_Engagementintention_kategorial 'Zukünftige
Engagementintention in '+
  'Kategorien'.
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
FREQUENCIES VARIABLES=Alter_kategorial Geschlecht Erwerbstätig_kategorial
Schulausbildung

```

```

Ausbildungsanzahl_kategorial Dienstzeit_kategorial Aktivitätshäufigkeit_kategorial
Funktion
Egoistische_Motivation_kategorial Altruistische_Motivation_kategorial
Z_Mitglieder_Kommando_kategorial Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis_kategorial
Z_Aus_Weiterbildungen_kategorial Zukünftige_Engagementintention
Zukünftige_Engagementintention_kategorial
/ORDER=ANALYSIS.
'DESKRIPITIVE ANALYSE'
' ALTER UND INTENTION'
CROSSTABS
/TABLES=Alter_kategorial BY Zukünftige_Engagementintention_kategorial
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT COLUMN
/COUNT ROUND CELL.
'AKTIVITÄTSHÄUFIGKEIT UND INTENTION'
CROSSTABS
/TABLES=Aktivitätshäufigkeit_kategorial BY Zukünftige_Engagementintention_kategorial
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT COLUMN
/COUNT ROUND CELL.
'ALTRUISTISCHE MOTIVATION UND INTENTION'
CROSSTABS
/TABLES=Altruistische_Motivation_kategorial BY
Zukünftige_Engagementintention_kategorial
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT COLUMN
/COUNT ROUND CELL.
'ZUFRIEDENHEIT KOMMANDO/MITGLIEDER UND INTENTION'
CROSSTABS
/TABLES=Z_Mitglieder_Kommando_kategorial BY
Zukünftige_Engagementintention_kategorial
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT COLUMN
/COUNT ROUND CELL.
'MODELL 1'
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Zukünftige_Engagementintention
/METHOD=ENTER Alter_kategorial Geschlecht Schulausbildung Erwerbstätig_kategorial.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
* Diagrammerstellung.
GGRAPH

```

```

/GRAPHDATASET NAME="graphdataset" VARIABLES=Alter_kategorial
Zukünftige_Engagementintention
MISSING=LISTWISE REPORTMISSING=NO
/GRAPHSPEC SOURCE=INLINE
/FITLINE TOTAL=YES SUBGROUP=NO.
BEGIN GPL
SOURCE: s=userSource(id("graphdataset"))
DATA: Alter_kategorial=col(source(s), name("Alter_kategorial"))
DATA: Zukünftige_Engagementintention=col(source(s),
name("Zukünftige_Engagementintention"))
GUIDE: axis(dim(1), label("Alter in Kategorien"))
GUIDE: axis(dim(2), label("Zukünftige Engagementintention"))
GUIDE: text.title(label("Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt: Alter
in ",
"Kategorien"))
ELEMENT: point(position(Alter_kategorial*Zukünftige_Engagementintention))
END GPL.
* Diagrammerstellung.
GGRAPH
/GRAPHDATASET NAME="graphdataset" VARIABLES=Schulausbildung
Zukünftige_Engagementintention
MISSING=LISTWISE REPORTMISSING=NO
/GRAPHSPEC SOURCE=INLINE
/FITLINE TOTAL=YES SUBGROUP=NO.
BEGIN GPL
SOURCE: s=userSource(id("graphdataset"))
DATA: Schulausbildung=col(source(s), name("Schulausbildung"))
DATA: Zukünftige_Engagementintention=col(source(s),
name("Zukünftige_Engagementintention"))
GUIDE: axis(dim(1), label("Was ist Ihre höchste abgeschlossene Schulausbildung?"))
GUIDE: axis(dim(2), label("Zukünftige Engagementintention"))
GUIDE: text.title(label("Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt: Was
ist ",
"Ihre höchste abgeschlossene Schulausbildung?"))
ELEMENT: point(position(Schulausbildung*Zukünftige_Engagementintention))
END GPL.
'MODELL 2'
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Zukünftige_Engagementintention
/METHOD=ENTER Alter_kategorial Geschlecht Schulausbildung Erwerbstätig_kategorial

```

Ausbildungsanzahl_kategorial Dienstzeit_kategorial Aktivitätshäufigkeit_kategorial
Funktion.

* Diagrammerstellung.

GGRAPH

```
/GRAPHDATASET NAME="graphdataset" VARIABLES=Aktivitätshäufigkeit_kategorial  
Zukünftige_Engagementintention MISSING=LISTWISE REPORTMISSING=NO  
/GRAPHSPEC SOURCE=INLINE  
/FITLINE TOTAL=YES SUBGROUP=NO.
```

BEGIN GPL

```
SOURCE: s=userSource(id("graphdataset"))
```

```
DATA: Aktivitätshäufigkeit_kategorial=col(source(s),  
name("Aktivitätshäufigkeit_kategorial"))
```

```
DATA: Zukünftige_Engagementintention=col(source(s),  
name("Zukünftige_Engagementintention"))
```

```
GUIDE: axis(dim(1), label("Aktivitätshäufigkeit in Kategorien"))
```

```
GUIDE: axis(dim(2), label("Zukünftige Engagementintention"))
```

```
GUIDE: text.title(label("Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt: ",  
"Aktivitätshäufigkeit in Kategorien"))
```

ELEMENT:

```
point(position(Aktivitätshäufigkeit_kategorial*Zukünftige_Engagementintention))
```

END GPL.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Alter_kategorial Geschlecht Erwerbstätig_kategorial Schulausbildung  
Ausbildungsanzahl_kategorial Dienstzeit_kategorial Aktivitätshäufigkeit_kategorial  
Funktion
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

'MODELL 3'

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA
```

```
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001)
```

```
/NOORIGIN
```

```
/DEPENDENT Zukünftige_Engagementintention
```

```
/METHOD=ENTER Alter_kategorial Geschlecht Schulausbildung Erwerbstätig_kategorial  
Ausbildungsanzahl_kategorial Dienstzeit_kategorial Aktivitätshäufigkeit_kategorial  
Funktion
```

```
Egoistische_Motivation_kategorial Altruistische_Motivation_kategorial.
```

* Diagrammerstellung.

GGRAPH

```
/GRAPHDATASET NAME="graphdataset" VARIABLES=Egoistische_Motivation_kategorial  
Zukünftige_Engagementintention MISSING=LISTWISE REPORTMISSING=NO  
/GRAPHSPEC SOURCE=INLINE  
/FITLINE TOTAL=YES SUBGROUP=NO.
```

BEGIN GPL

```

SOURCE: s=userSource(id("graphdataset"))
DATA: Egoistische_Motivation_kategorial=col(source(s),
name("Egoistische_Motivation_kategorial"))
DATA: Zukünftige_Engagementintention=col(source(s),
name("Zukünftige_Engagementintention"))
GUIDE: axis(dim(1), label("Egoistische Motivation in Kategorien"))
GUIDE: axis(dim(2), label("Zukünftige Engagementintention"))
GUIDE: text.title(label("Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt:
Egoistische ",
    "Motivation in Kategorien"))
ELEMENT:
point(position(Egoistische_Motivation_kategorial*Zukünftige_Engagementintention))
END GPL.
* Diagrammerstellung.
GGRAPH
/GRAPHDATASET NAME="graphdataset" VARIABLES=Altruistische_Motivation_kategorial
    Zukünftige_Engagementintention MISSING=LISTWISE REPORTMISSING=NO
/GRAPHSPEC SOURCE=INLINE
/FITLINE TOTAL=YES SUBGROUP=NO.
BEGIN GPL
SOURCE: s=userSource(id("graphdataset"))
DATA: Altruistische_Motivation_kategorial=col(source(s),
    name("Altruistische_Motivation_kategorial"))
DATA: Zukünftige_Engagementintention=col(source(s),
name("Zukünftige_Engagementintention"))
GUIDE: axis(dim(1), label("Altruistische Motivation in Kategorien"))
GUIDE: axis(dim(2), label("Zukünftige Engagementintention"))
GUIDE: text.title(label("Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt: ",
    "Altruistische Motivation in Kategorien"))
ELEMENT:
point(position(Altruistische_Motivation_kategorial*Zukünftige_Engagementintention))
END GPL.
CORRELATIONS
/VARIABLES=Egoistische_Motivation_kategorial Altruistische_Motivation_kategorial
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=Alter_kategorial Geschlecht Erwerbstätig_kategorial Schulausbildung
    Ausbildungsanzahl_kategorial Dienstzeit_kategorial Aktivitätshäufigkeit_kategorial
Funktion
    Egoistische_Motivation_kategorial Altruistische_Motivation_kategorial
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
'MODELL 4'
REGRESSION

```

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Zukünftige_Engagementintention
/METHOD=ENTER Alter_kategorial Geschlecht Schulausbildung Erwerbstätig_kategorial
  Ausbildungsanzahl_kategorial Dienstzeit_kategorial Aktivitätshäufigkeit_kategorial
Funktion
  Egoistische_Motivation_kategorial Altruistische_Motivation_kategorial
  Z_Mitglieder_Kommando_kategorial Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis_kategorial
  Z_Aus_Weiterbildungen_kategorial.
* Diagrammerstellung.
GGRAPH
/GRAPHDATASET NAME="graphdataset" VARIABLES=Z_Mitglieder_Kommando_kategorial
  Zukünftige_Engagementintention MISSING=LISTWISE REPORTMISSING=NO
/GRAPHSPEC SOURCE=INLINE
/FITLINE TOTAL=YES SUBGROUP=NO.
BEGIN GPL
SOURCE: s=userSource(id("graphdataset"))
DATA: Z_Mitglieder_Kommando_kategorial=col(source(s),
name("Z_Mitglieder_Kommando_kategorial"))
DATA: Zukünftige_Engagementintention=col(source(s),
name("Zukünftige_Engagementintention"))
GUIDE: axis(dim(1), label("Zufriedenheit mit Mitglieder und Kommando in Kategorien"))
GUIDE: axis(dim(2), label("Zukünftige Engagementintention"))
GUIDE: text.title(label("Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt: ",
  "Zufriedenheit mit Mitglieder und Kommando in Kategorien"))
ELEMENT:
point(position(Z_Mitglieder_Kommando_kategorial*Zukünftige_Engagementintention))
END GPL.
* Diagrammerstellung.
GGRAPH
/GRAPHDATASET NAME="graphdataset"
VARIABLES=Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis_kategorial
  Zukünftige_Engagementintention MISSING=LISTWISE REPORTMISSING=NO
/GRAPHSPEC SOURCE=INLINE
/FITLINE TOTAL=YES SUBGROUP=NO.
BEGIN GPL
SOURCE: s=userSource(id("graphdataset"))
DATA: Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis_kategorial=col(source(s),
  name("Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis_kategorial"))
DATA: Zukünftige_Engagementintention=col(source(s),
name("Zukünftige_Engagementintention"))
GUIDE: axis(dim(1), label("Zufriedenheit mit Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis in ",
  "Kategorien"))

```

```

GUIDE: axis(dim(2), label("Zukünftige Engagementintention"))
GUIDE: text.title(label("Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt: ",
    "Zufriedenheit mit Funktionsbesetzung und Mitgliederbasis in Kategorien"))
ELEMENT: point(position(Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis_kategorial*
    Zukünftige_Engagementintention))
END GPL.
* Diagrammerstellung.
GGRAPH
/GRAPHDATASET NAME="graphdataset" VARIABLES=Z_Aus>Weiterbildungen_kategorial
    Zukünftige_Engagementintention MISSING=LISTWISE REPORTMISSING=NO
/GRAPHSPEC SOURCE=INLINE
/FITLINE TOTAL=YES SUBGROUP=NO.
BEGIN GPL
SOURCE: s=userSource(id("graphdataset"))
DATA: Z_Aus>Weiterbildungen_kategorial=col(source(s),
name("Z_Aus>Weiterbildungen_kategorial"))
DATA: Zukünftige_Engagementintention=col(source(s),
name("Zukünftige_Engagementintention"))
GUIDE: axis(dim(1), label("Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen in Kategorien"))
GUIDE: axis(dim(2), label("Zukünftige Engagementintention"))
GUIDE: text.title(label("Streudiagramm von Zukünftige Engagementintention Schritt: ",
    "Zufriedenheit mit Aus- und Weiterbildungen in Kategorien"))
ELEMENT:
point(position(Z_Aus>Weiterbildungen_kategorial*Zukünftige_Engagementintention))
END GPL.
CORRELATIONS
/VARIABLES=Alter_kategorial Geschlecht Erwerbstätig_kategorial Schulausbildung
    Ausbildungsanzahl_kategorial Dienstzeit_kategorial Aktivitätshäufigkeit_kategorial
Funktion
    Egoistische_Motivation_kategorial Altruistische_Motivation_kategorial
    Z_Mitglieder_Kommando_kategorial Z_Funktionsbesetzung_Mitgliederbasis_kategorial
    Z_Aus>Weiterbildungen_kategorial
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.

```