

# Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

## Bürgerschaftliches Engagement im Bevölkerungsschutz

### Weiterführende Daten zu Engagement, Motivation und Fördermöglichkeiten

Irmtraud Beerlage, Silke Springer, Dagmar Arndt, Thomas Hering

3. Sitzung des Projektbegleitenden Arbeitskreises am BBK  
21. September 2007, Bonn



## Gliederung



- Aktuelle Probleme und Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes im Bevölkerungsschutz
- Begriffsbestimmung und Einbettung in Projektkontext
- 1. Erhebungswelle  
Daten zu Engagement – Motivation – Förderung



# Gegenwärtige Situation im Bevölkerungsschutz

## ■ Zentrale Probleme

- **Nachwuchssorgen**  
(demografischer Wandel, verändertes Freizeitverhalten, Abwanderung v.a. in neuen Bundesländern)
- **Nachlassende Haltekraft**  
(Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Vereinbarkeit von Engagement, Beruf und Familie)

➔ Diskussion zur Förderung des  
„Ehrenamtes“



# Allgemeine politische Diskussion

- **1996 Große Anfrage der Fraktionen CDU/CSU und FDP**  
„Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft“
- **1996 Antwort der Bundesregierung**  
„ (...) systematische, alle Bereiche (...) der ehrenamtlichen Tätigkeit abdeckende Untersuchungen (liegen) derzeit nicht vor.“
- **1997 Start des Projektes Freiwilligensurvey**  
- 1. Freiwilligensurvey 1999 / 2. Freiwilligensurvey 2004
- **1999 Einrichtung einer Enquête-Kommission**  
„Zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“



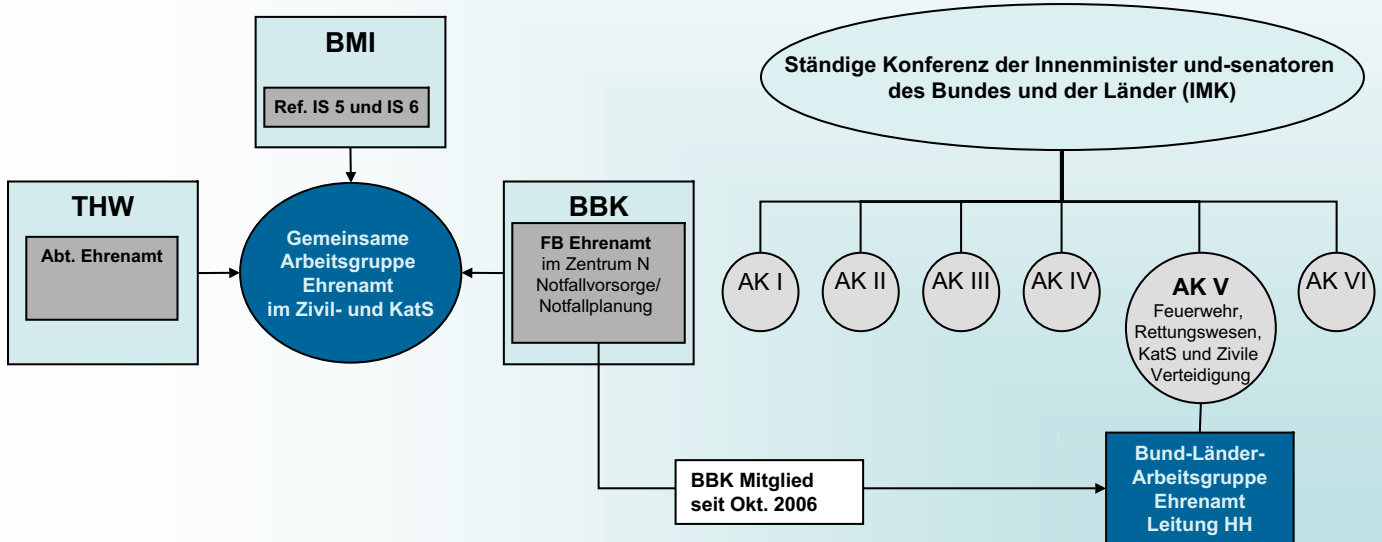
**Schaffung einer umfassenden Datengrundlage  
Erarbeitung von politischen Handlungsempfehlungen**



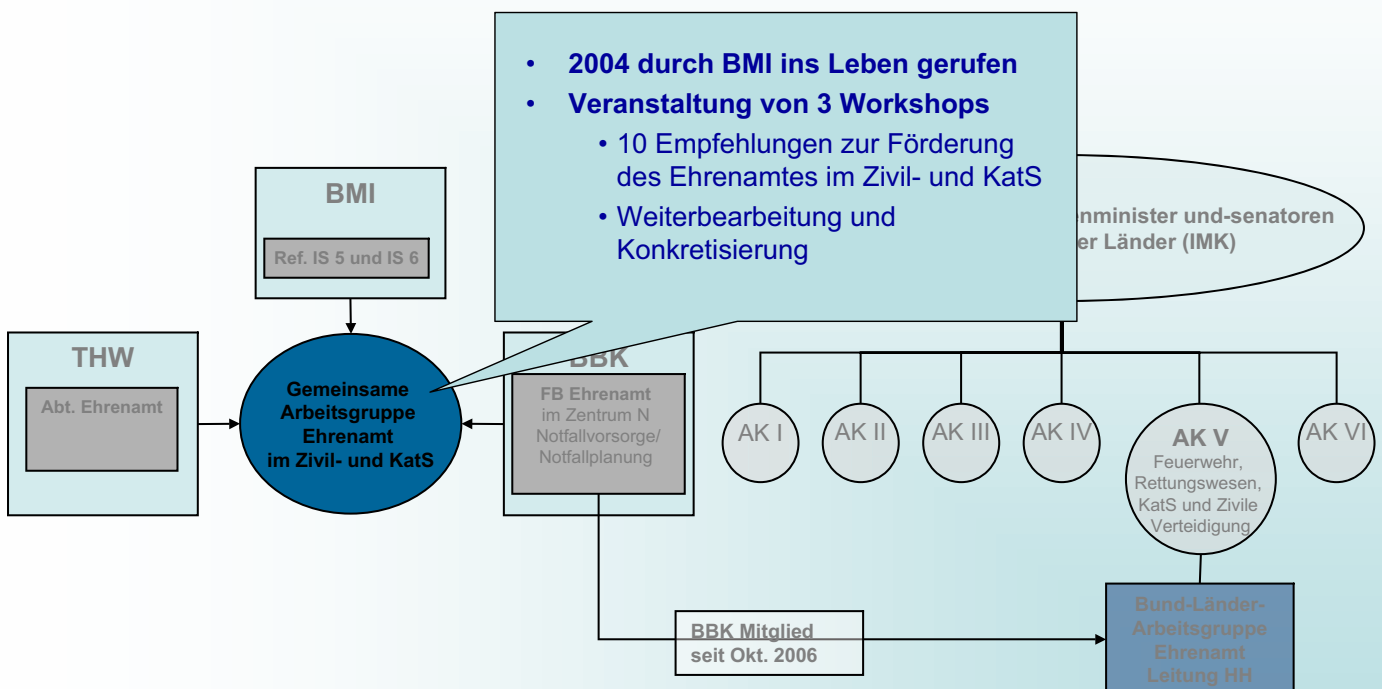
**Weiterbearbeitung und Umsetzung in den verschiedenen Ressorts**



# Engagementförderung im Bevölkerungsschutz

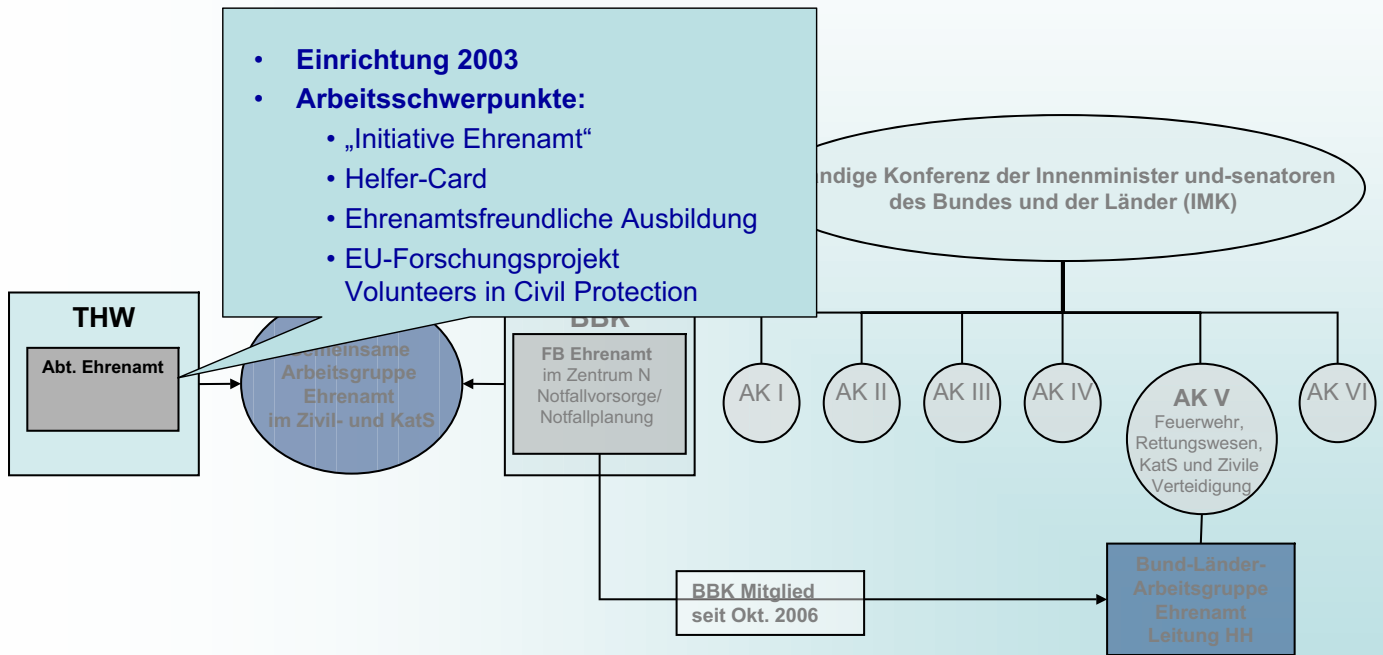


# Engagementförderung im Bevölkerungsschutz

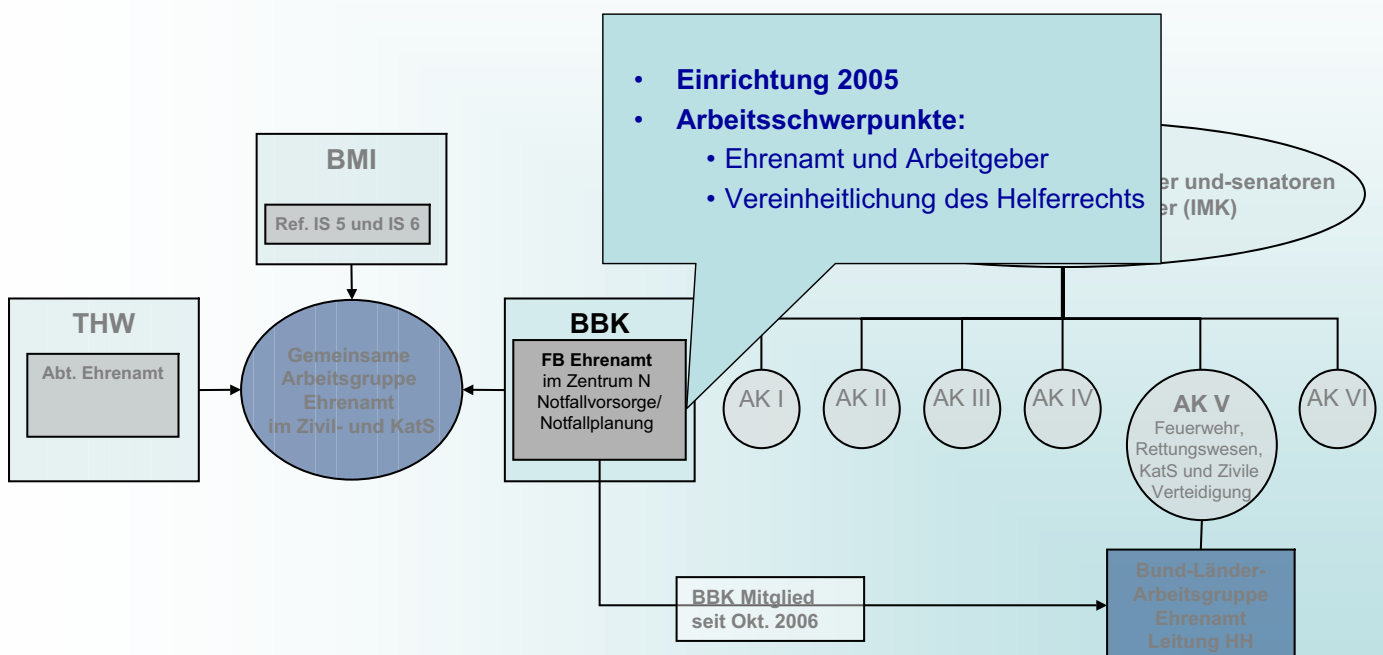




# Engagementförderung im Bevölkerungsschutz

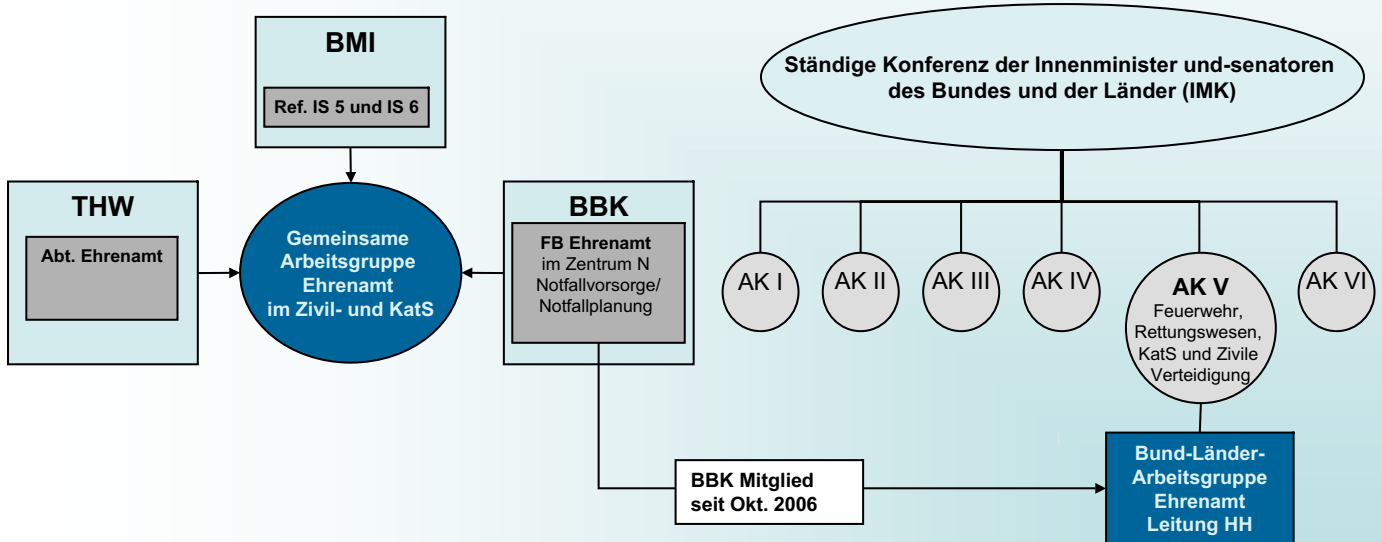


# Engagementförderung im Bevölkerungsschutz

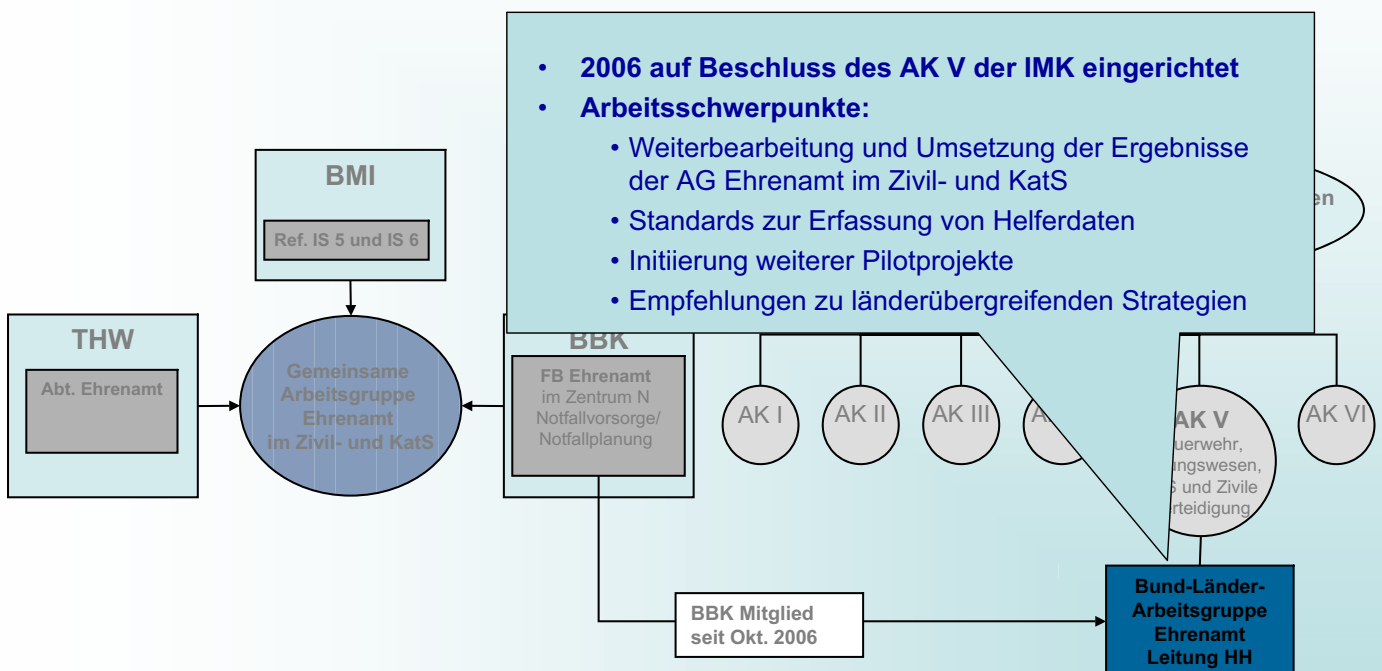




# Engagementförderung im Bevölkerungsschutz



# Engagementförderung im Bevölkerungsschutz





## Fazit

- **Thematisiert werden v.a. externe Konfliktlinien**
    - Gesellschaftliche Anerkennung für das Ehrenamt und dort erworbene Qualifikationen
    - Finanzielle und rechtliche Regelungen
    - Verbesserung der Unterstützung durch BOS-externe Arbeitgeber
  
  - **Wenig Beachtung finden bisher engagementbeeinträchtigende BOS interne Konfliktlinien**
    - Hauptamt vs. Ehrenamt
    - Arbeitsorganisatorische und soziale Rahmenbedingungen (Infrastruktur und Führung)
    - Mögliche Diskrepanz zwischen (propagierten) Werten der „Ehrenamtskultur“ in den BOS und „bürgerschaftlichem Einmischungsspielraum“ im Organisationsklima
- ➔ **Bisherige Fördermaßnahmen basieren auf klassischen Ehrenamtsvorstellungen**



## Begriffsbestimmung

- **Begriffsvielfalt**
  - Ehrenamt
  - Bürgerschaftliches Engagement
  - Freiwilliges Engagement
  - Freiwilligenarbeit
  - Gemeinschaftsaktivität



## ■ Begriffsvielfalt

- Ehrenamt
- Bürgerschaftliches Engagement
- Freiwilliges Engagement
- Freiwilligenarbeit
- Gemeinschaftsaktivität



## Klassisches Ehrenamt (EA)

### ■ Wesentliche Merkmale:

- kein Akt der Selbstorganisation
- öffentliches und unbezahltes Amt
- Berufung oder Wahl
- Staatsnähe bzw. Staatskonformität
- institutionalisiert, formalisiert, langfristig

### ■ Ziel:

- Verpflichtung auf oder Stärkung von Gemeinschaften und traditionellen Werten

### ■ Beispiele:

- Schöffen, Wahlhelfer, ehrenamtliche Vereinsvorsitzende oder Vorstände



## ■ Begriffsvielfalt

- Ehrenamt
- **Bürgerschaftliches Engagement**
- Freiwilliges Engagement
- Freiwilligenarbeit
- Gemeinschaftsaktivität



## Bürgerschaftliches Engagement (BE)

### ■ Wesentliche Merkmale:

- Engagement sich einmischer Bürger „von unten“
- kritische Distanz zu Staat und Institutionen
- selbstorganisierte Zusammenschlüsse mit geringem Organisationsgrad
- Betonung grundlegender Prinzipien und Bürgerrechte

### ■ Ziele:

- Aufhebung von Marginalisierung, Empowerment
- (Rück-)Eroberung von bürgerlichen Rechten, Teilhabe an allen gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen

### ■ Beispiele:

- Bürgerinitiativen, Frauen-, Ökologie-, Friedensbewegung



# Engagement im Bevölkerungsschutz

- **im Prinzip:**  
Klassisches Ehrenamt
- **Aber:**  
Eingeschränkte Perspektive
  - Einsatzkraft: nur unkritisch, konservativ, verpflichtet
  - Kein Konflikt zwischen EA und BE
- **Ansatz:**
  - Ehrenamtliches Engagement als Beitrag zu einem grundsätzlich auch bürgerschaftlichen Engagement untersuchen
  - Untersuchung von Engagement-mindernden Einflüssen jenseits von „Ehre“, „öffentlicher Anerkennung“, „Aufwandsentschädigung“



# Freiwillige Einsatzkräfte im Bevölkerungsschutz

## Die ehrenamtliche Einsatzkraft als engagierter Bürger

- doppeltes Engagement und **Intrarollenkonflikt**  
EK kann innerhalb Organisation BE zeigen
  - Zivilcourage, Empörung, Kritischer Umbau der Organisation jenseits von Gewerkschaft und Betriebsrat...
  - Zusatzinitiativen für Bürger, Opfer, Kameraden aus Betroffenheit... (z.B. KIT/EN, Vernetzung, Aufklärung...)
- doppeltes Engagement und **Interrollenkonflikt**  
EK kann neben EA auch in anderen Bereichen BE zeigen (z. B. Familie, Sport, Bürgerinitiative, ...)
  - Ressourcenkonflikte
  - Motivkonflikte



- Fragebogen in zentralen Fragen zum Engagement an Freiwilligensurvey angelehnt
  - Erwartungen und Motive
  - Persönliche Bedeutung des Engagements
  - Engagementformen / Engagementbereiche
  - Konflikte zwischen EA in unterschiedlichen Bereichen
  - Vereinbarkeit von Engagement, Beruf und Familie
  - Engagementförderung aus Sicht der Engagierten



## Engagement im Bevölkerungsschutz Erste Ergebnisse

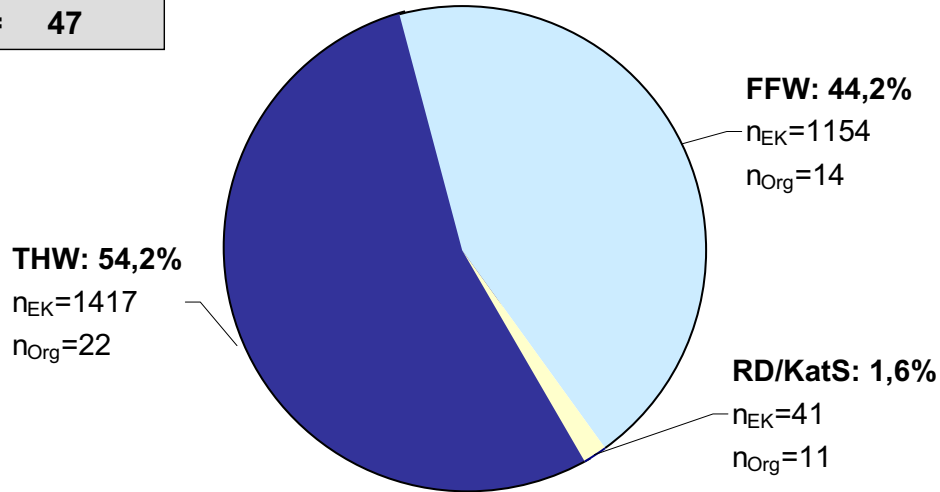


# Anteil der Dienste an der Gesamt-Stichprobe

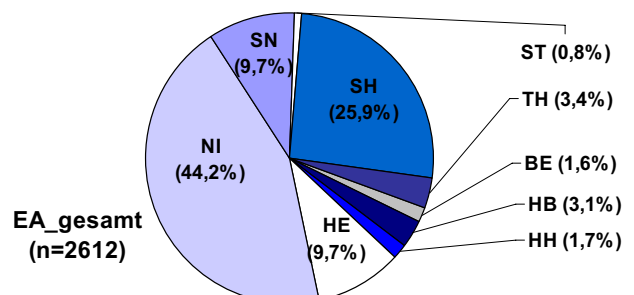
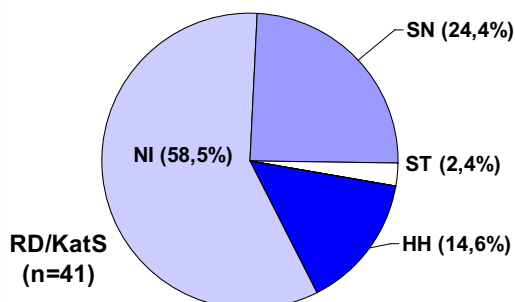
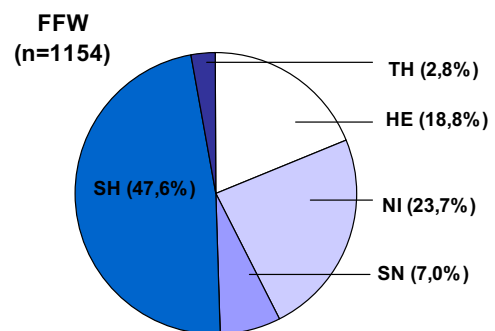
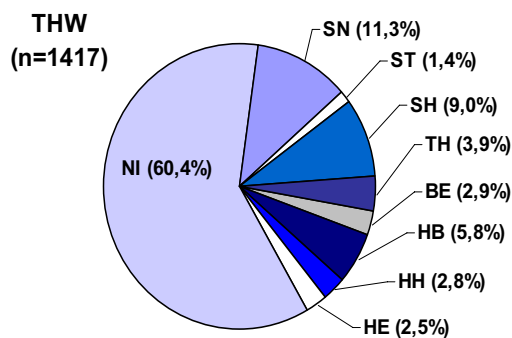
EA\_Gesamt

$n_{EK} = 2612$

$n_{org} = 47$

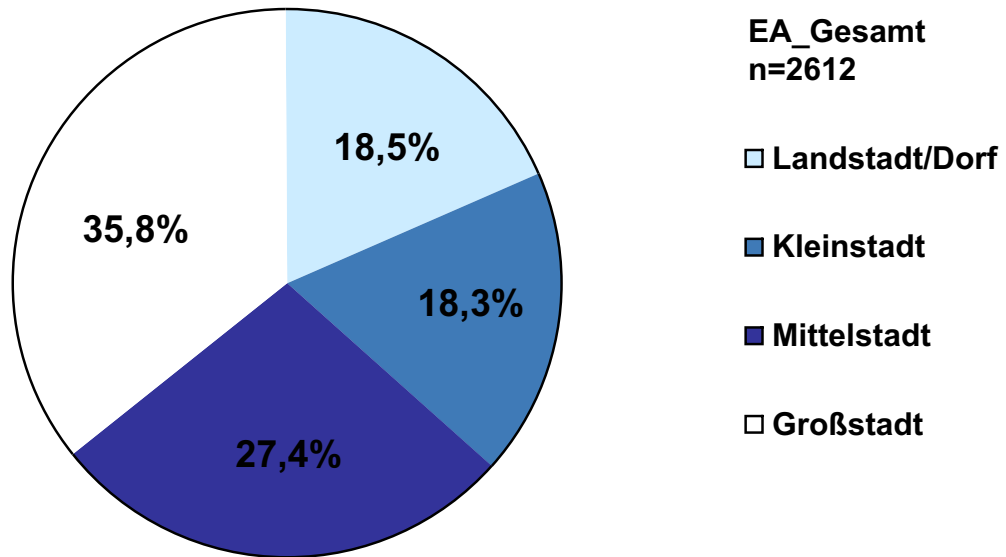


# Stichprobenverteilung nach Dienst und Bundesland

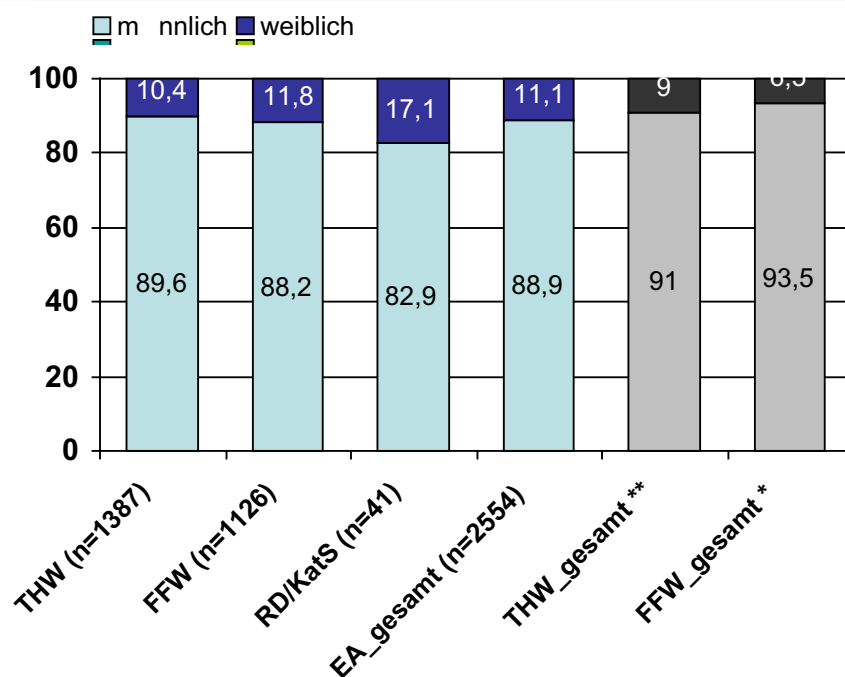




# Stichprobenverteilung nach Stadt und ländlicher Raum



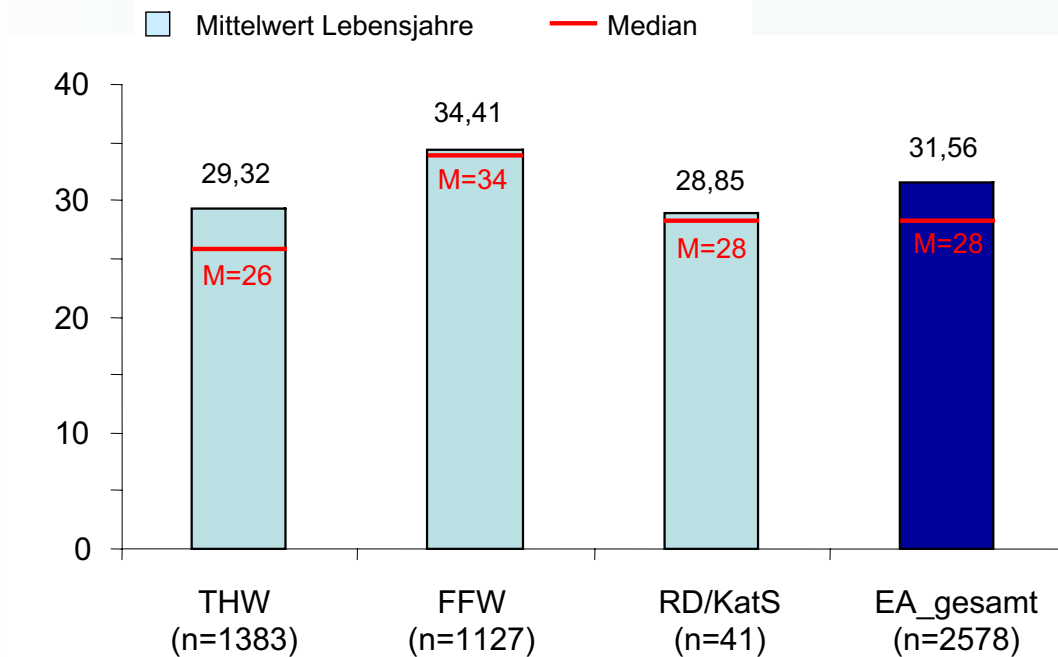
# Stichprobenverteilung nach Dienst und Geschlecht



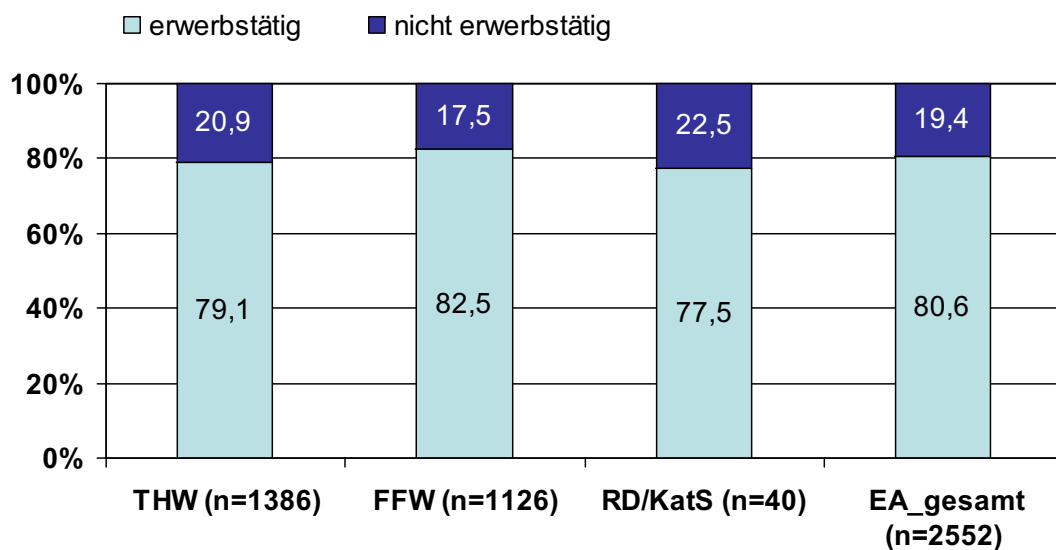
\*Deutscher Feuerwehrverband 2006; \*\*THW 2006



# Stichprobenverteilung nach Dienst und Alter



# Erwerbsstatus

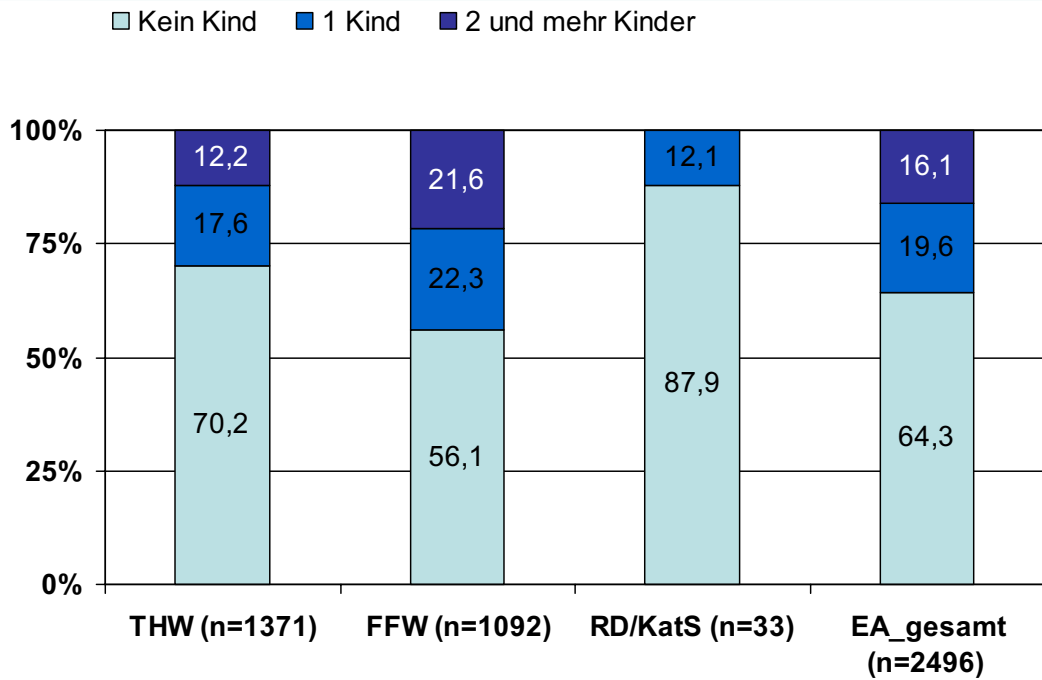


## ■ Erwerbstätige:

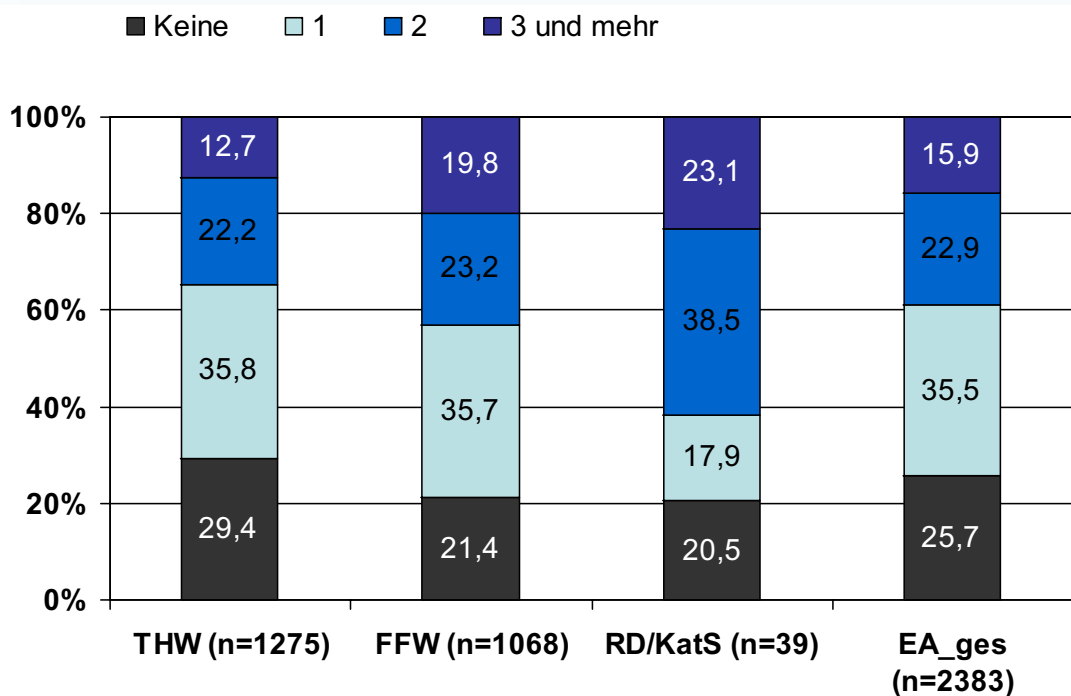
- Wöchentl. Arbeitszeit: EA MW=38,52h / M=39,0h (HA MW=41,3h / M=41,0h)
- Wöchentl. Überstunden: EA MW=4,95h / M=4,0h (HA MW=3,9h / M=3,0h)



## Kinder unter 18 Jahren im Haushalt



## Mitgliedschaften in Vereinen, Parteien, Gewerkschaften





# Freiwilliges Engagement in anderen Bereichen

Engagementbereiche	FWS 1999	FWS 2004	EA_Ges
Sport und Bewegung	11%	11%	7,5%
Schule und Kindergarten	6%	7%	3,4%
Kirche und Religion	5,5%	6%	3,4%
Freizeit und Geselligkeit	5,5%	5%	7,1%
Kultur und Musik	5%	5,5%	2,8%
Soziale Bereiche	4%	5,5%	2,1%
KatS, RD und FFW	2,5%	3%	42,1%
Berufl. Interessenvertretung	2,5%	2,5%	2,6%
Politik und Interessenvertretung	2,5%	2,5%	3,7%
Umwelt und Tierschutz	2%	2,5%	1,6%
Jugendarbeit und Bildung	1,5%	2,5%	8,0%
Lokales Bürgerengagement	1,5%	2%	1,4%
Gesundheitsbereich	1%	1%	0,7%
Justiz und Kriminalitätsproblem	0%	0,5%	0,5%

FWS=Vergleichswerte aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006)



# Freiwilliges Engagement in anderen Bereichen

Engagementbereiche	FWS 1999	FWS 2004	EA_Ges
Sport und Bewegung	11%	11%	7,5%
Schule und Kindergarten	6%	7%	3,4%
Kirche und Religion	5,5%	6%	3,4%
Freizeit und Geselligkeit	5,5%	5%	7,1%
Kultur und Musik	5%	5,5%	2,8%
Soziale Bereiche	4%	5,5%	2,1%
KatS, RD und FFW	2,5%	3%	42,1%
Berufl. Interessenvertretung	2,5%	2,5%	2,6%
Politik und Interessenvertretung	2,5%	2,5%	3,7%
Umwelt und Tierschutz	2%	2,5%	1,6%
Jugendarbeit und Bildung	1,5%	2,5%	8,0%
Lokales Bürgerengagement	1,5%	2%	1,4%
Gesundheitsbereich	1%	1%	0,7%
Justiz und Kriminalitätsproblem	0%	0,5%	0,5%

FWS=Vergleichswerte aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006)



# Freiwilliges Engagement in anderen Bereichen

Engagementbereiche	FWS 1999	FWS 2004	EA_Ges
Sport und Bewegung	11%	11%	7,5%
Schule und Kindergarten	6%	7%	3,4%
Kirche und Religion	5,5%	6%	3,4%
Freizeit und Geselligkeit	5,5%	5%	7,1%
Kultur und Musik	5%	5,5%	2,8%
Soziale Bereiche	4%	5,5%	2,1%
KatS, RD und FFW	2,5%	3%	42,1%
Berufl. Interessenvertretung	2,5%	2,5%	2,6%
Politik und Interessenvertretung	2,5%	2,5%	3,7%
Umwelt und Tierschutz	2%	2,5%	1,6%
Jugendarbeit und Bildung	1,5%	2,5%	8,0%
Lokales Bürgerengagement	1,5%	2%	1,4%
Gesundheitsbereich	1%	1%	0,7%
Justiz und Kriminalitätsproblem	0%	0,5%	0,5%

FWS=Vergleichswerte aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006)



# Wichtige Eigenschaften und Kompetenzen für Engagement im BevS

Wichtige Eigenschaften und Kompetenzen (Angaben in %)	In starkem Maße erforderlich (Vergleichswerte FWS 2004*)	In gewissem Maße erforderlich	Gar nicht erforderlich
Kameradschaftlichkeit/Kollegialität	88,3 (-)	11,1	0,5
Hohe Einsatzbereitschaft	82,2 (53%)	17,0	0,8
Fachwissen	71,7 (36%)	27,3	1,0
Belastbarkeit	71,3 (32%)	27,9	0,8
Systematisches Herangehen	68,4 (-)	30,0	1,6
Bereitschaft, sich Regeln unterzuordnen	66,7 (-)	32,0	1,3
Mit Menschen gut umgehen können	65,8 (68%)	32,9	1,4
Führungsqualitäten	49,8 (25%)	41,3	8,9
Organisationstalent	47,5 (38%)	48,7	3,8
Selbstlosigkeit	31,9 (20%)	56,4	11,6
Mit Behörden gut umgehen können	25,4 (20%)	58,1	16,5

Angaben für EA\_gesamt (n=2612)

\* Vergleichswerte aus Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ 2006) beziehen sich auf engagierte Personen ab 25 Jahren



## Wichtige Eigenschaften und Kompetenzen Unterschiede zwischen den Diensten

### ■ Große Differenzen

- **Mit Menschen umgehen können** (RD/KatS 90,2% vs. THW 64,2%)
- **Hohe Einsatzbereitschaft** (RD/KatS 90,2% vs. THW 77,7%)
- **Fachwissen** (RD/KatS 87,9% vs. THW: 65,4%)
- **Belastbarkeit** (RD/KatS 82,9% vs. THW: 65,3%)
- **Sich Regeln unterordnen** (FFW 70,6% vs. RD/KatS 53,7%)

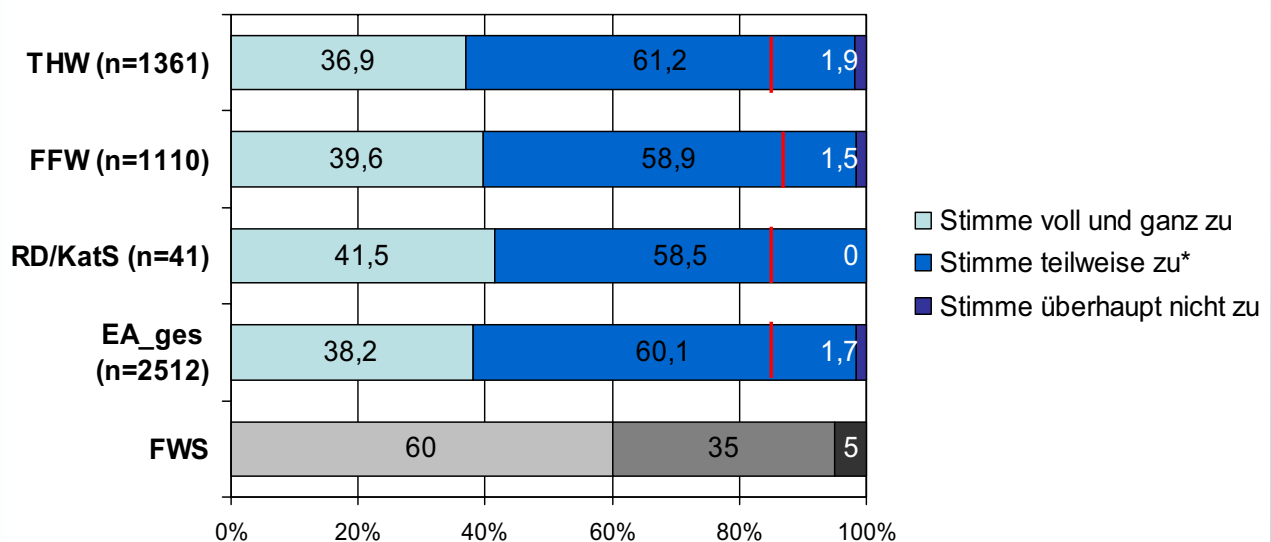
### ■ Geringe Differenzen

- **Kameradschaftlichkeit, Systematisches Herangehen und Organisationstalent**



## Engagementmotive

**Ich will durch mein Engagement  
vor allem mit anderen Menschen zusammen kommen**

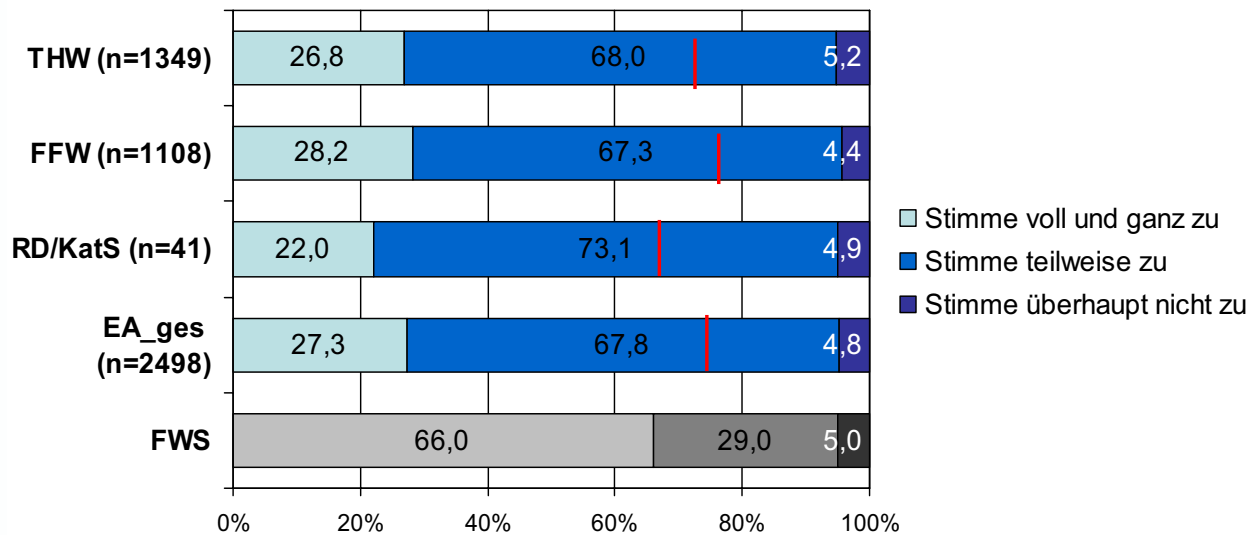


\* Die Antwortformate „Stimme eher nicht zu“ und „Stimme eher zu“ wurden zu „Stimme teilweise zu“ zusammen gefasst, um Vergleichbarkeit mit Daten aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006) zu ermöglichen



# Engagementmotive

## Ich will durch mein Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten

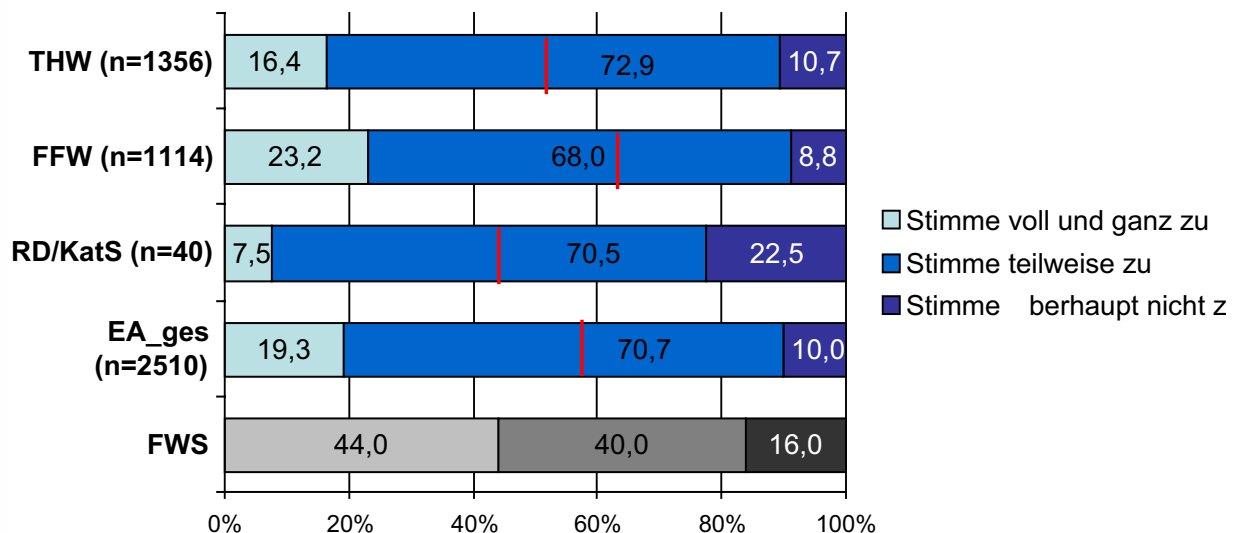


\* Die Antwortformate „Stimme eher nicht zu“ und „Stimme eher zu“ wurden zu „Stimme teilweise zu“ zusammen gefasst, um Vergleichbarkeit mit Daten aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006) zu ermöglichen



# Engagementmotive

## Mein Engagement ist eine Aufgabe, die gemacht werden muss und für die sich schwer jemand findet

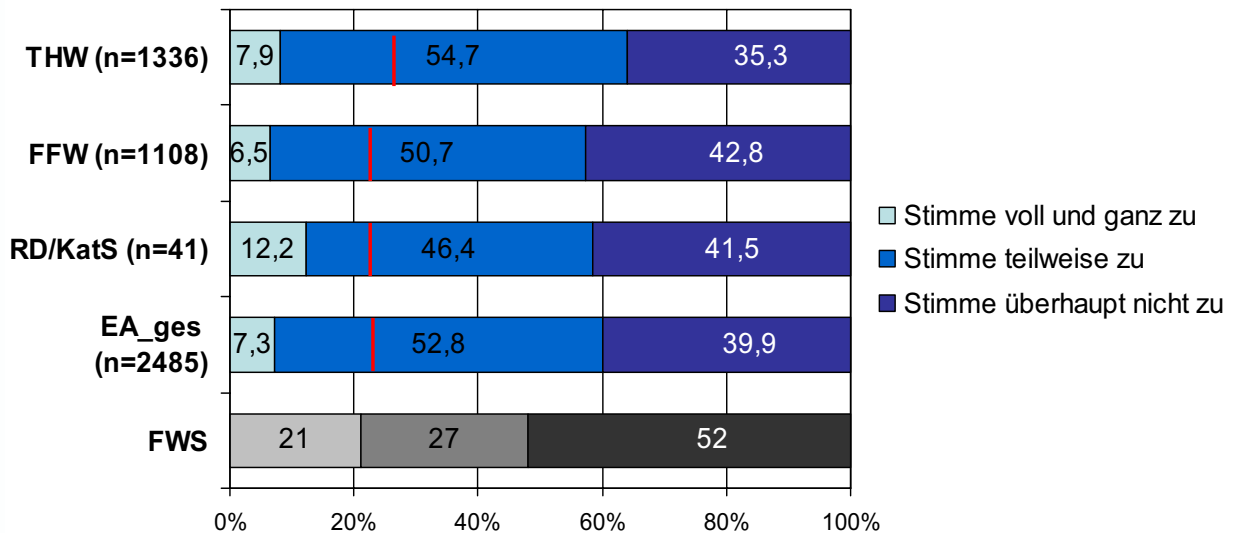


\* Die Antwortformate „Stimme eher nicht zu“ und „Stimme eher zu“ wurden zu „Stimme teilweise zu“ zusammen gefasst, um Vergleichbarkeit mit Daten aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006) zu ermöglichen



# Engagementmotive

## Mein Engagement ist auch eine Form von politischem Engagement



\* Die Antwortformate „Stimme eher nicht zu“ und „Stimme eher zu“ wurden zu „Stimme teilweise zu“ zusammen gefasst, um Vergleichbarkeit mit Daten aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006) zu ermöglichen



# Erwartungen an das Engagement

Vergleich der Mittelwerte

Erwartungen an freiwilliges Engagement	THW	FFW	RD/ KatS	EA gesamt	FWS 2004*
Ich möchte durch mein Engagement anderen helfen	1,33	1,15	1,24	<b>1,25</b>	1,6
Ich will in der Tätigkeit Spaß haben	1,34	1,44	1,37	<b>1,38</b>	1,3
Ich möchte meine Kenntnisse und Erfahrungen erweitern	1,36	1,33	1,20	<b>1,34</b>	1,8
Ich will meine beruflichen Chancen verbessern	2,46	2,79	2,00	<b>2,60</b>	3,2
Ich möchte für meine Tätigkeit Anerkennung bekommen	2,29	2,42	2,22	<b>2,34</b>	2,2

Antwortformat: 1=stimme voll und ganz zu, 2=stimme eher zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=stimme überhaupt nicht zu

\* Ergebnisse des FWS 2004 (BMFSFJ 2006) hinsichtlich Skalierung umgerechnet



# Erwartungen an das Engagement

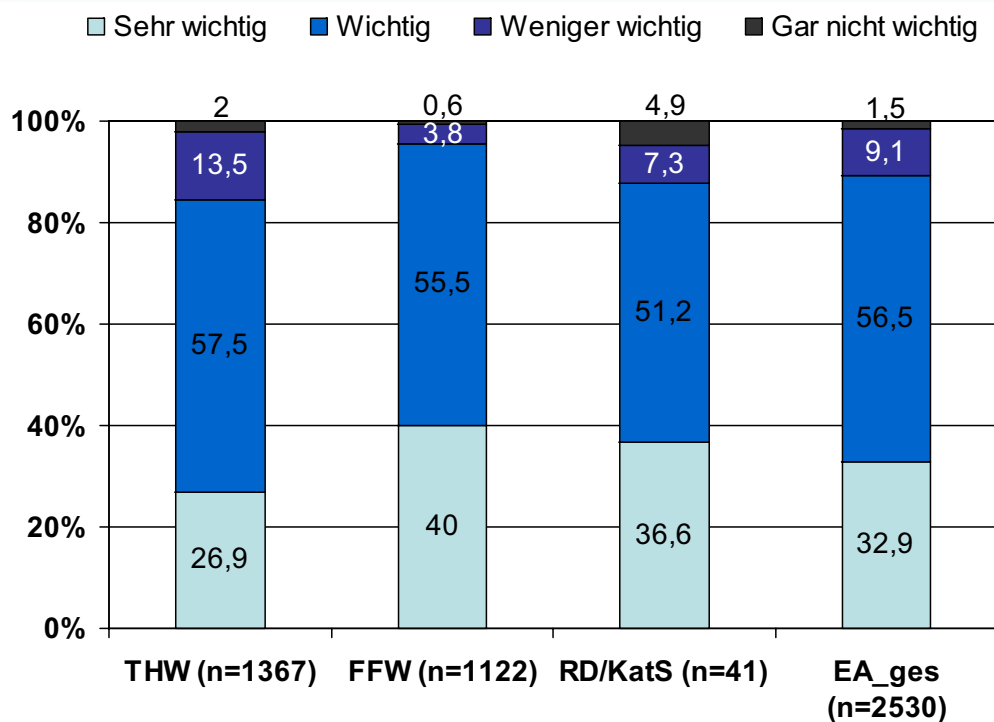
Vergleich der Mittelwerte

Erwartungen an freiwilliges Engagement	THW	FFW	RD/KatS	EA gesamt	FWS 2004*
Ich möchte durch mein Engagement anderen helfen	1,33	1,15	1,24	1,25	1,6
Ich will in der Tätigkeit Spaß haben	1,34	1,44	1,37	1,38	1,3
Ich möchte meine Kenntnisse und Erfahrungen erweitern	1,36	1,33	1,20	1,34	1,8
Ich will meine beruflichen Chancen verbessern	2,46	2,79	2,00	2,60	3,2
Ich möchte für meine Tätigkeit Anerkennung bekommen	2,29	2,42	2,22	2,34	2,2

Antwortformat: 1=stimme voll und ganz zu, 2=stimme eher zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=stimme überhaupt nicht zu  
 \* Ergebnisse des FWS 2004 (BMFSFJ 2006) wurden von 5-stufiger Antwortskala (1=unwichtig bis 5=außerordentlich wichtig) auf 4-stufige Antwortskala adaptiert und umgepolt



# Persönliche Bedeutung des Ehrenamtes im BevS





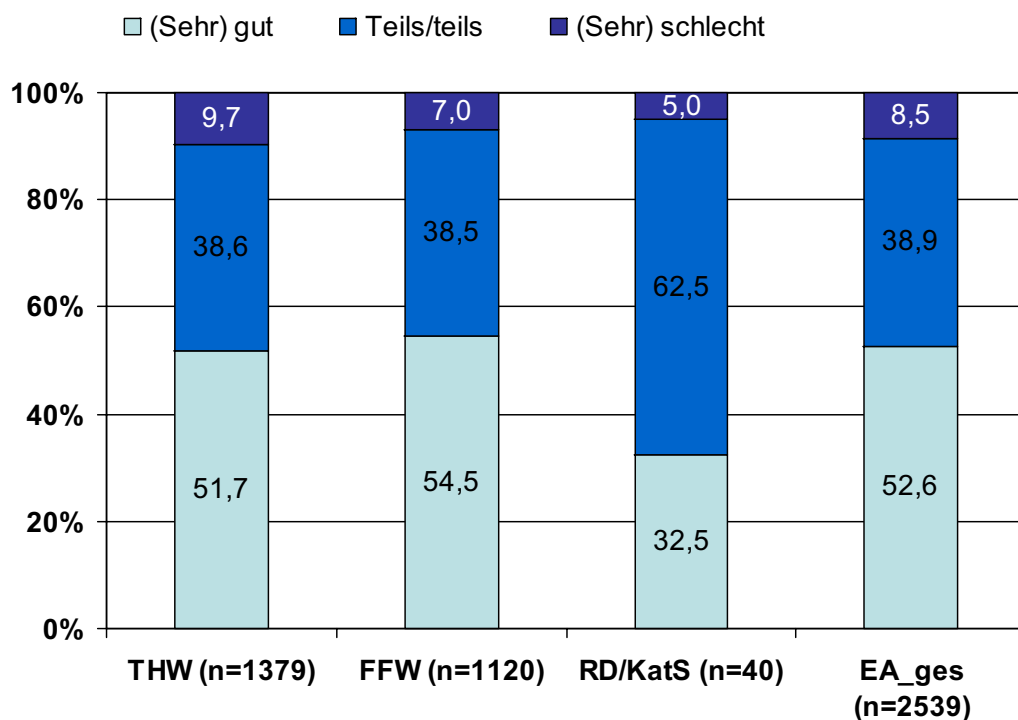
## Erwerb von bereichernden Fähigkeiten durch freiwillige Tätigkeit im BevS

Erwerb bereichernder Fähigkeiten	THW (n=1364)	FFW (n=1123)	RD/KatS (n=41)	EA Gesamt (n=2528)	FWS Alle	FWS FFW, RD, BevS
Gar nicht/ in geringem Umfang	26,8%	15,7%	7,3%	21,6%	56%	41%
In (sehr) hohem Umfang	73,2%	84,3%	92,7%	78,4%	44%	59%

FWS=Vergleichswerte aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006)



## Vereinbarkeit des Ehrenamtes im BevS mit Familie, Beruf und sonstigem Engagement





# Engagementförderung im Bevölkerungsschutz

- Was können Organisationen tun?
- Was können Staat und Öffentlichkeit tun?
- Was können Arbeitgeber tun?



## Engagementförderung im BevS Was können Organisationen tun?

Was können Organisationen tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)
Regelmäßige Fortbildungen	67,2%
Angemessene Ausbildung für die Tätigkeit	64,4%
Bereitstellung von Räumen/Ausstattungsmiteln	61,7%
Unbürokratische Kostenerstattung	48,5%
Fachliche Unterstützung der Tätigkeit	47,5%
Wertschätzung der ehrenamtl. durch hauptamtl. Kräfte	47,1%
Öffentliche Anerkennung und Ehrungen	41,3%
Aushandlung von Sonderurlaub mit Arbeitgeber	30,2%



## Engagementförderung im BevS Was können Organisationen tun?

Was können Organisationen tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)
Regelmäßige Fortbildungen	67,2%
Angemessene Ausbildung für die Tätigkeit	64,4%
Bereitstellung von Räumen/Ausstattungsmiteln	61,7%
Unbürokratische Kostenerstattung	48,5%
Fachliche Unterstützung der Tätigkeit	47,5%
Wertschätzung der ehrenamtl. durch hauptamtl. Kräfte	47,1%
Öffentliche Anerkennung und Ehrungen	41,3%
Aushandlung von Sonderurlaub mit Arbeitgeber	30,2%



## Engagementförderung im BevS Was können Organisationen tun?

Was können Organisationen tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)
Regelmäßige Fortbildungen	67,2%
Angemessene Ausbildung für die Tätigkeit	64,4%
Bereitstellung von Räumen/Ausstattungsmiteln	61,7%
Unbürokratische Kostenerstattung	48,5%
Fachliche Unterstützung der Tätigkeit	47,5%
Wertschätzung der ehrenamtl. durch hauptamtl. Kräfte	47,1%
Öffentliche Anerkennung und Ehrungen	41,3%
Aushandlung von Sonderurlaub mit Arbeitgeber	30,2%



## Engagementförderung im BevS Was können Organisationen tun?

Was können Organisationen tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)	FWS Alle	FWS FFW, RD, BevS
Regelmäßige Fortbildungen	67,2%	35%	37%
Angemessene Ausbildung für die Tätigkeit	64,4%	.*	.*
Bereitstellung von Räumen/Ausstattungsmiteln	61,7%	43%	57%
Unbürokratische Kostenerstattung	48,5%	33%	47%
Fachliche Unterstützung der Tätigkeit	47,5%	34%	33%
Wertschätzung der ehrenamtl. durch hauptamtl. Kräfte	47,1%	28%	28%
Öffentliche Anerkennung und Ehrungen	41,3%	.*	.*
Aushandlung von Sonderurlaub mit Arbeitgeber	30,2%	.*	.*

FWS=Vergleichswerte aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006)

\* entsprechende Fragen waren nicht Bestandteil des FWS



## Engagementförderung im BevS Was können Organisationen tun?

Was können Organisationen tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)	FWS Alle	FWS FFW, RD, BevS
Regelmäßige Fortbildungen	67,2%	35%	37%
Angemessene Ausbildung für die Tätigkeit	64,4%	.*	.*
Bereitstellung von Räumen/Ausstattungsmiteln	61,7%	43%	57%
Unbürokratische Kostenerstattung	48,5%	33%	47%
Fachliche Unterstützung der Tätigkeit	47,5%	34%	33%
Wertschätzung der ehrenamtl. durch hauptamtl. Kräfte	47,1%	28%	28%
Öffentliche Anerkennung und Ehrungen	41,3%	.*	.*
Aushandlung von Sonderurlaub mit Arbeitgeber	30,2%	.*	.*

FWS=Vergleichswerte aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006)

\* entsprechende Fragen waren nicht Bestandteil des FWS



## Engagementförderung im BevS Was können Staat und Öffentlichkeit tun?

Was können Staat und Öffentlichkeit tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)
Steuerliche Absetzbarkeit von Unkosten	62,8%
Steuerliche Freistellung von Aufwandsentschädigungen	54,7%
Finanzielle Vorteile im Alltag (z. B. Ehrenamtscard)	51,1%
Öffentl. Anerkennung durch Berichte in Presse/Medien.	49,7%
Anerkennung des Ehrenamtes als berufl. Praktikum oder Weiterbildung.	45,0%
Information und Beratung über Gelegenheit zum Ehrenamt	41,0%
Öffentl. Anerkennung in Form von Ehrungen u.ä.	34,6%
Finanzielle Unterstützung in Ausbildung/Studium	33,3%



## Engagementförderung im BevS Was können Staat und Öffentlichkeit tun?

Was können Staat und Öffentlichkeit tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)
Steuerliche Absetzbarkeit von Unkosten	62,8%
Steuerliche Freistellung von Aufwandsentschädigungen	54,7%
Finanzielle Vorteile im Alltag (z. B. Ehrenamtscard)	51,1%
Öffentl. Anerkennung durch Berichte in Presse/Medien.	49,7%
Anerkennung des Ehrenamtes als berufl. Praktikum oder Weiterbildung.	45,0%
Information und Beratung über Gelegenheit zum Ehrenamt	41,0%
Öffentl. Anerkennung in Form von Ehrungen u.ä.	34,6%
Finanzielle Unterstützung in Ausbildung/Studium	33,3%



## Engagementförderung im BevS Was können Staat und Öffentlichkeit tun?

Was können Staat und Öffentlichkeit tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)
Steuerliche Absetzbarkeit von Unkosten	62,8%
Steuerliche Freistellung von Aufwandsentschädigungen	54,7%
Finanzielle Vorteile im Alltag (z. B. Ehrenamtscard)	51,1%
Öffentl. Anerkennung durch Berichte in Presse/Medien.	49,7%
Anerkennung des Ehrenamtes als berufl. Praktikum oder Weiterbildung.	45,0%
Information und Beratung über Gelegenheit zum Ehrenamt	41,0%
Öffentl. Anerkennung in Form von Ehrungen u.ä.	34,6%
Finanzielle Unterstützung in Ausbildung/Studium	33,3%



## Engagementförderung im BevS Was können Staat und Öffentlichkeit tun?

Was können Staat und Öffentlichkeit tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)	FWS Alle	FWS FFW, RD, BevS
Steuerliche Absetzbarkeit von Unkosten	62,8%	43%	53%
Steuerliche Freistellung von Aufwandsentschädigungen	54,7%	44%	50%
Finanzielle Vorteile im Alltag (z. B. Ehrenamtscard)	51,1%	-*	-*
Öffentl. Anerkennung durch Berichte in Presse/Medien.	49,7%	48%	49%
Anerkennung des Ehrenamtes als berufl. Praktikum oder Weiterbildung.	45,0%	-*	-*
Information und Beratung über Gelegenheit zum Ehrenamt	41,0%	55%	60%
Öffentl. Anerkennung in Form von Ehrungen u.ä.	34,6%	24%	32%
Finanzielle Unterstützung in Ausbildung/Studium	33,3%	-*	-*

FWS=Vergleichswerte aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006)

\* entsprechende Fragen waren nicht Bestandteil des FWS



## Engagementförderung im BevS Was können Staat und Öffentlichkeit tun?

Was können Staat und Öffentlichkeit tun? (Mehrfachantworten möglich)	EA Gesamt (n=2612)	FWS Alle	FWS FFW, RD, BevS
Steuerliche Absetzbarkeit von Unkosten	62,8%	43%	53%
Steuerliche Freistellung von Aufwandsentschädigungen	54,7%	44%	50%
Finanzielle Vorteile im Alltag (z. B. Ehrenamts-card)	51,1%	-*	-*
Öffentl. Anerkennung durch Berichte in Presse/Medien.	49,7%	48%	49%
Anerkennung des Ehrenamtes als berufl. Praktikum oder Weiterbildung.	45,0%	-*	-*
Information und Beratung über Gelegenheit zum Ehrenamt	41,0%	55%	60%
Öffentl. Anerkennung in Form von Ehrungen u.ä.	34,6%	24%	32%
Finanzielle Unterstützung in Ausbildung/Studium	33,3%	-*	-*

FWS=Vergleichswerte aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006)

\* entsprechende Fragen waren nicht Bestandteil des FWS



## Engagementförderung im BevS Unterstützung durch Arbeitgeber

Unterstützt Sie Ihr Arbeitgeber bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement im BevS?	EA Gesamt (n=2612)
Ist nicht notwendig	13,3%
Nein	20,0%
Ja Davon: (Mehrfachantworten möglich)	66,7%
... durch die Freistellung für mein Engagement	83,0%
... durch flexible Arbeitszeit- und Urlaubsgestaltung	40,5%
... ich kann die betriebliche Infrastruktur nutzen (z. B. Telefon, Kopierer, Internet)	17,1%
... durch Anerkennung und Wertschätzung (z. B. Lob, Beförderung u.ä.)	7,1%
... durch sonstiges	5,3%



## Engagementförderung im BevS Unterstützung durch Arbeitgeber

Unterstützt Sie Ihr Arbeitgeber bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement im BevS?	EA Gesamt (n=2612)
Ist nicht notwendig	13,3%
Nein	20,0%
Ja	66,7%
Davon: (Mehrfachantworten möglich)	
... durch die Freistellung für mein Engagement	83,0%
... durch flexible Arbeitszeit- und Urlaubsgestaltung	40,5%
... ich kann die betriebliche Infrastruktur nutzen (z. B. Telefon, Kopierer, Internet)	17,1%
... durch Anerkennung und Wertschätzung (z. B. Lob, Beförderung u.ä.)	7,1%
... durch sonstiges	5,3%



## Engagementförderung im BevS Unterstützung durch Arbeitgeber

Unterstützt Sie Ihr Arbeitgeber bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement im BevS?	EA Gesamt (n=2612)
Ist nicht notwendig	13,3%
Nein	20,0%
Ja	66,7%
Davon: (Mehrfachantworten möglich)	
... durch die Freistellung für mein Engagement	83,0%
... durch flexible Arbeitszeit- und Urlaubsgestaltung	40,5%
... ich kann die betriebliche Infrastruktur nutzen (z. B. Telefon, Kopierer, Internet)	17,1%
... durch Anerkennung und Wertschätzung (z. B. Lob, Beförderung u.ä.)	7,1%
... durch sonstiges	5,3%



## Engagementförderung im BevS Unterstützung durch Arbeitgeber

Unterstützt Sie Ihr Arbeitgeber bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement im BevS?	EA Gesamt (n=2612)
Ist nicht notwendig	13,3%
Nein	20,0%
Ja	66,7%
Davon: (Mehrfachantworten möglich)	
... durch die Freistellung für mein Engagement	83,0%
... durch flexible Arbeitszeit- und Urlaubsgestaltung	40,5%
... ich kann die betriebliche Infrastruktur nutzen (z. B. Telefon, Kopierer, Internet)	17,1%
... durch Anerkennung und Wertschätzung (z. B. Lob, Beförderung u.ä.)	7,1%
... durch sonstiges	5,3%



## Engagementförderung im BevS Unterstützung durch Arbeitgeber

Unterstützt Sie Ihr Arbeitgeber bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement im BevS?	EA Gesamt (n=2612)
Ist nicht notwendig	13,3%
Nein	20,0%
Ja	66,7%
Davon: (Mehrfachantworten möglich)	
... durch die Freistellung für mein Engagement	83,0%
... durch flexible Arbeitszeit- und Urlaubsgestaltung	40,5%
... ich kann die betriebliche Infrastruktur nutzen (z. B. Telefon, Kopierer, Internet)	17,1%
... durch Anerkennung und Wertschätzung (z. B. Lob, Beförderung u.ä.)	7,1%
... durch sonstiges	5,3%



# Engagementförderung im BevS Unterstützung durch Arbeitgeber

Unterstützt Sie Ihr Arbeitgeber bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement im BevS?	EA Gesamt (n=2612)	FWS Alle	FWS FFW, RD, BevS
Ist nicht notwendig	13,3%	18%	12%
Nein	20,0%	53%	32%
Ja Davon: (Mehrfachantworten möglich)	66,7%	29%	56%
... durch die Freistellung für mein Engagement	83,0%	70%	-*
... durch flexible Arbeitszeit- und Urlaubsgestaltung	40,5%	76%	-*
... ich kann die betriebliche Infrastruktur nutzen (z. B. Telefon, Kopierer, Internet)	17,1%	70%	-*
... durch Anerkennung und Wertschätzung (z. B. Lob, Beförderung u.ä.)	7,1%	42%	-*
... durch sonstiges	5,3%	22%	-*

FWS=Vergleichswerte aus dem Freiwilligensurvey 2004 (BMFSFJ, 2006)

\* Daten im FWS nicht nach Engagementbereichen aufgeschlüsselt dargestellt



## Zusammenfassung

- **Freiwillige Einsatzkräfte im BevS, sind insgesamt hoch engagiert (beruflich / in anderen Engagementbereichen)**
- **Vereinbarkeit zwischen Hauptberuf, Familie und Engagement weitgehend positiv beurteilt**
- **Hohe persönliche Bedeutung des EA**
- **Politikverständnis: Engagement im Kleinen ist nicht „politisch“.**
- **Motive: Altruismus und persönliche Interessen / beruflicher Nutzen**
- **Defizite aus Helfersicht**
  - Aus- und Fortbildung
  - Wertschätzung durch hauptamtliche Kräfte
  - Anerkennung durch Arbeitgeber aber auch durch Organisationen
  - Wunsch nach finanziellem Ausgleich

---

Herzlichen Dank  
für Ihr Interesse!

