

Motivationsforschung Ehrenamt unter Druck: Warum Menschen trotz Belastung weiterhelfen

7.9.2026 - Marylen Reschop | Bergische Universität Wuppertal

Ob Waldbrände oder schwere Überschwemmungen: Wenn Katastrophen eintreten, sind Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz immer auch auf Menschen angewiesen, die freiwillig helfen. Doch was bringt diese ehrenamtlichen Helfer*innen dazu, auch unter hoher Belastung weiterzumachen? Und was lässt sie irgendwann aufgeben? Wissenschaftler der Bergischen Universität Wuppertal haben untersucht, woran es liegt, dass Ehrenamtliche bleiben. Das zentrale Ergebnis: Nicht die persönliche Widerstandskraft entscheidet, sondern vor allem die Bedingungen, unter denen ehrenamtliches Engagement stattfindet.

Die Arbeit von Meinald Thielsch, Professor für Arbeits- und Umweltpsychologie, und Promovend Niklas Tschäschke ist die erste, die die internationale Forschungslage zu Motivation und Demotivation im Ehrenamt unter Hochrisikobedingungen systematisch zusammenführt. Die beiden werteten dafür die internationale Forschungslage aus: 87 empirische Studien aus 24 Ländern mit insgesamt 8.162 Teilnehmenden, von Freiwilligen Feuerwehren über Rettungsdienste und Such- und Rettungsteams bis zum Bevölkerungsschutz. Veröffentlicht wurden die Ergebnisse nun in der renommierten Fachzeitschrift Safety Science.

„Diese Übersichtsarbeit ist eine von insgesamt drei Studien, die Niklas Tschäschke im Rahmen seiner Promotion an der Bergischen Universität durchführt. Mit dieser wollen wir Erkenntnisse darüber sammeln, was vor allem die Führungskräfte tun können, um ehrenamtlich Aktive zufrieden, motiviert und langfristig einzubinden“, resümiert Meinald Thielsch.

Wer bleibt, bleibt wegen des Teams

Für die erste Arbeit ordneten die Wissenschaftler die Befunde aller 87 Studien danach, welche Bedingungen Ehrenamtliche motivieren und welche demotivieren. „Für einen Verbleib im Ehrenamt spricht am häufigsten die soziale Eingebundenheit“, berichtet Niklas Tschäschke. Dazu zählen Teamzusammenhalt, Identifikation mit der Organisation und gegenseitiges Vertrauen. „Motivation ziehen die ehrenamtlich Tätigen auch daraus, dass Rollen klar und fair verteilt sind, sie also wissen, was sie zu tun haben und was von ihnen erwartet wird“, stellt Tschäschke fest. „So können sie ihre Fähigkeiten bestmöglich einsetzen.“

Eine gute Ausbildung, eine angemessene Einsatzvorbereitung und konstruktives, nachvollziehbares Feedback der Einsatzleitung sind weitere Punkte, die den Forschern im Rahmen der Studienauswertungen häufig als Erfolgsfaktoren für Ehrenämter begegneten. „Viele Ehrenamtliche ziehen zudem Motivation daraus, wenn sie mitsprechen dürfen und vor Ort Entscheidungsspielraum haben“, so Tschäschke.

Rückzug und Ausstieg aus der Organisation gehen dagegen einher mit dauerhafter Überlastung, Konflikten zwischen Ehrenamt, Beruf und Familie, hoher Alarmdichte, Sekundärtraumatisierung durch das Miterleben fremden Leids, schwacher Führung und Kommunikation sowie erlebter Ungerechtigkeit und fehlender Anerkennung.

Verschiedene Stellschrauben

„Wichtig zu berücksichtigen ist, dass wir in dieser Arbeit die internationale Studienlage untersucht haben. Viele der Studien stammen aus den USA und Australien“, merkt Tschäschke an. „Die Strukturen von Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz sind überall unterschiedlich. Dennoch gibt uns die Arbeit gute Hinweise darauf, dass es bei der Bindung von Ehrenamtlichen darum geht, wie Prozesse, Rollen und Entscheidungswege in den Organisationen gestaltet werden.“

Prof. Dr. Meinald Thielsch betont: „Die Gestaltung der Organisation ist damit ein zentraler Hebel für die Verlässlichkeit des Bevölkerungsschutzes. Soziale Eingebundenheit begegnet uns in den Studien als starker Faktor, der negativ erlebte Aspekte lange abpuffert und den Ausstieg hinauszögert.“

Aus ihren Ergebnissen leitet das Forscherduo **erste Handlungsempfehlungen** ab, die sich den drei psychologischen Grundbedürfnissen Zugehörigkeit, Kompetenzerleben und Selbstbestimmung zuordnen lassen:

1. „Alarmhygiene“: Nicht selten werden Ehrenamtliche alarmiert und auf dem Weg zum Einsatz wieder abbestellt. Klare Auslösekriterien, eine gezieltere Alarmierung und Zurückhaltung bei weniger dringlichen Alarmierungen können helfen, Frustration und ein Gefühl des ‚Nicht-gebraucht-Werdens‘ gar nicht erst aufkommen zu lassen.
2. Erholung im Regelbetrieb verankern: dazu zählen die psychologische Betreuung und Nachbesprechungen von Einsätzen – nicht nur nach außergewöhnlichen Schadenslagen.
3. Rollen und Entwicklungswege klar, sichtbar und fair gestalten: Ehrenamtliche sollten wissen, was von ihnen erwartet wird und nach welchen nachvollziehbaren Kriterien sie Verantwortung übernehmen können.
4. Bürokratie reduzieren: Verzicht auf doppelte Dokumentation und einfache digitale Formulare sparen Zeit und erweitern so Entscheidungsspielräume für die eigentliche Einsatzarbeit.
5. Mentoring für jeden Neuzugang: ein Ausbildungs-Pate zum Beispiel ist jederzeit ansprechbar und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl zur Organisation.

<https://www.uni-wuppertal.de/de/news/detail/motivationsforschung-ehrenamt-unter-druck-warum-menschen-trotz-belastung-weiterhelfen>