



Schwindt, Friedrich/Reiners, Paul

Zur Motivationsbildung im FPD Baden-Württemberg. Eine qualitative Studie mit zehn Angehörigen des Freiwilligen Polizeidienstes (FPD) in Baden-Württemberg

SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (3/2022), 72-87.

doi: 10.7396/2022_3_G

Um auf diesen Artikel als Quelle zu verweisen, verwenden Sie bitte folgende Angaben:

Schwindt, Friedrich/Reiners, Paul (2022). Zur Motivationsbildung im FPD Baden-Württemberg. Eine qualitative Studie mit zehn Angehörigen des Freiwilligen Polizeidienstes (FPD) in Baden-Württemberg, SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (3), 72-87, Online: https://dx.doi.org/10.7396/2022_3_G.

© Bundesministerium für Inneres – Sicherheitsakademie / Verlag Österreich, 2022

Hinweis: Die gedruckte Ausgabe des Artikels ist in der Print-Version des SIAK-Journals im Verlag Österreich (<https://www.verlagoesterreich.at/>) erschienen.

Online publiziert: 12/2022

Zur Motivationsbildung im FPD Baden-Württemberg

Eine qualitative Studie mit zehn Angehörigen des Freiwilligen Polizeidienstes (FPD) in Baden-Württemberg



FRIEDRICH SCHWINDT,
*Kriminologe und
Kriminalpsychologe,
Kriminaldirektor a.D.*



PAUL REINERS,
*Kriminologe und
Polizeiwissenschaftler,
Dipl. Sozialarbeiter,
Düsseldorf.*

In der Struktur der Polizeikräfte der Bundesrepublik Deutschland nimmt der Freiwillige Polizeidienst (FPD) in Baden-Württemberg eine besondere Stellung ein. Die Mitglieder des 1963 gegründeten FPD sind nach dem Gesetz über den freiwilligen Polizeidienst (FPoIDG 1985) Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte des Landes Baden-Württemberg. Sie sind bewaffnet und tragen eine Polizeiuniform, die sich nur durch die Rangabzeichen von der regulären Polizei unterscheidet. Der FPD in Baden-Württemberg hat sich von positiven Anfängen mit hohen Mitgliederzahlen zu einer anämischen Organisation entwickelt. Heute hat er nur noch 30 % der Mitgliederzahl von 1965. Am 31.12.2012 waren 1.041 freiwillige Polizeibedienstete tätig, am 31.12.2019 waren es nur noch 601 (vgl. IM BW 2020). Das ist ein Rückgang um 42,2 % innerhalb von sieben Jahren. Bislang liegt noch keine Studie zur Erforschung der Motive vor, Mitglied des FPD Baden-Württembergs zu werden. Der Einsatz von Freiwilligen ist nicht kostenneutral. Die Rekrutierung, das Auswahlverfahren, die Grundausbildung und die Ausbildung „on the job“ binden Personalressourcen der regulären Polizei und kosten daher Geld. Auch Ausrüstung, Ausstattung und Zulagen für ehrenamtlich tätige Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte sind nicht kostenlos (vgl. Whittle 2014). Avon und Somerset Constabulary schätzen die Kosten für die Anwerbung, Ausstattung und Ausbildung einer oder eines Freiwilligen auf mehr als 2.300 Euro (vgl. Pepper/Wolf 2015). Organisationen, die Freiwillige beschäftigen, müssen sich der Kosten bewusst sein und versuchen, ihre Freiwilligen so lange wie möglich zu halten. Daher ist es wichtig zu wissen, was Freiwillige motiviert und was sie demotivieren kann. Haefliger und Hug (vgl. Haefliger/Hug 2009) weisen resümierend darauf hin, dass es bisher keine Studie gibt, die die Motivation von Freiwilligen vom Rekrutierungsprozess über den aktuellen Dienst bis hin zum Ausscheiden aus dem Dienst untersucht und aussagekräftige Beobachtungen der sich im Laufe der Zeit verändernden Motivation liefert. Wir wollten mit dieser Studie dazu Erkenntnisse gewinnen, aber auch darüber, welchen Einfluss die Herkunftsfamilien und die politischen Rahmenbedingungen auf die Motivation von FPD-Mitgliedern beim Eintritt in den Dienst und beim Verbleib in der Organisation haben. Für diese Studie wurden zehn FPD-Mitglieder befragt.

1. EINFÜHRUNG

Der UN-Bericht über Freiwilligenarbeit (vgl. United Nations Volunteers 2018) schätzt die Zahl der Freiwilligen weltweit

auf rund eine Milliarde Menschen. Sie arbeiten in allen Bereichen, in denen die staatliche Versorgung unzureichend organisiert ist oder in denen Menschen in Not

sind. Auch in ihren Heimatländern sind viele Freiwillige bereit, unbezahlt und in ihrer Freizeit zu helfen, bei der Freiwilligen Feuerwehr, im medizinischen Dienst und in der Altenpflege, aber auch als ehrenamtliche Richterinnen oder ehrenamtliche Richter, im Gottesdienst oder in Sport- und anderen Vereinen. Freiwilliges Engagement ist deshalb für den Zusammenhalt der Gesellschaft von großer Bedeutung und wird vom Staat gefördert (vgl. IM BW 2020). Wie Hollstein (vgl. Hollstein 2017) zusammenfasst, sichern Freiwilligentätigkeiten individuelle Teilhabe, Wohlstand, soziale Bindungen und unterstützen den demokratischen Staat. Schätzungen gehen davon aus, dass sich in Deutschland im Jahr 2019 mehr als 15 Millionen Bürgerinnen und Bürger ehrenamtlich engagiert haben (vgl. IM BW 2020). Trotzdem scheint die Frage, was Freiwillige im Allgemeinen und Polizeifreiwillige im Besonderen motiviert, ein noch wenig erforschtes Feld zu sein (vgl. Haefliger/Hug 2009; Callender et al. 2018b).

Freiwilligenarbeit hat in Deutschland in der Freiwilligen Feuerwehr, im Rettungsdienst und anderen Einrichtungen durchaus eine lange Tradition. Die Möglichkeit eines freiwilligen Polizeidienstes ist den meisten, die sich auf diese Art engagieren wollen, aber in der Regel als Option nicht bekannt. In Deutschland existiert er nur in den Bundesländern Baden-Württemberg und Hessen, und das zudem noch in sehr unterschiedlichen Formen. Beide sind gleichermaßen nicht Gegenstand einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit der jeweiligen Anstellungsträger.

Die Unterstützung durch Freiwillige, die der Polizei bei der Bewältigung administrativer Aufgaben zur Seite stehen, wie es in England und Wales durch die Arbeit der Police Support Volunteers der Fall ist, ist in Deutschland aus verschiede-

nen Gründen nicht vorstellbar, wie Frevel (vgl. Frevel 2015) andeutet. Das freiwillige Engagement der Bürgerinnen und Bürger in Fragen der inneren Sicherheit findet in Deutschland vor allem in Form von „Laienpolizei“ statt. Dies ist im Wesentlichen eine konservative Organisationsidee. Es geht nicht um die Beteiligung der Bürgerinnen und der Bürger an den Angelegenheiten des Staates. Vielmehr geht es darum, durch die Entlastung der regulären Polizei von „einfachen“ Tätigkeiten den Umfang der sichtbaren Polizeiarbeit zu geringen Kosten zu erhöhen (vgl. Groß 2008). Im Vereinigten Königreich (UK) geschieht das durch Freiwillige im Bereich Community Policing, Neighbourhood-Watch-Programmen oder durch freiwillige Polizeibeamte (Special Constables) mit genau dieser Absicht.

Grundsätzlich kann in Baden-Württemberg jede oder jeder deutsche Staatsangehörige sowie jede Bürgerin oder jeder Bürger der Europäischen Union (EU), die oder der mindestens 18 Jahre alt und gesund ist, Mitglied des FPD werden. Im Jahr 1989 wurde ein Einsatz im FPD auch für weibliche Freiwillige möglich, deren Anteil sich von 1,4 % im Jahr 1992 bis auf 12,6 % im Jahr 1999 steigerte. Nach einer siebenwöchigen Grundausbildung haben Mitglieder des FPD im Grundsatz die gleichen Befugnisse und Pflichten wie reguläre Polizistinnen und Polizisten. Freiwillige erhalten derzeit eine Aufwandsentschädigung von sieben Euro pro Stunde und sollen maximal 20 Stunden im Monat eingesetzt werden.

Der Schwerpunkt der Einsätze verlagerte sich um 1994 vom Objektschutz zu einer stärkeren Beteiligung an Verkehrskontrollen, der Strafverfolgung und der Unterstützung der regulären Polizeikräfte im Wach- und Wechseldienst, in deren rotierendem Schichtsystem die Freiwilligen bis Ende 2012 integriert waren. Ein poli-

tischer Erlass schloss die Freiwilligen ab 2013 von gefährlichen Aktivitäten aus. In der Praxis sollen sie nicht mehr im polizeilichen Schichtbetrieb arbeiten, sondern bei Fußballspielen, Demonstrationen und ähnlichen Aktivitäten eingesetzt werden.

2. METHODEN

2.1 Qualitativer Ansatz

In Großbritannien hat die Zahl der Publikationen zur Erforschung Freiwilliger im Polizeidienst in den letzten Jahren leicht zugenommen (vgl. Pepper/Wolf 2015). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass jedes Jahr etwa 20 % der Freiwilligen den Dienst demotiviert verlassen (vgl. Whittle 2014). Forscher verwenden für ihre Studien häufig den quantitativen Ansatz (vgl. Gaston/Alexander 2001; Pepper 2014; Wolf et al. 2016; Hieke et al. 2019).

Im qualitativen Ansatz bieten Interviews eine Grundlage, ein Verhältnis herzustellen, in dem das transferierte Wissen, dass der Forscher ein ehemaliger „Insider“ ist, hilfreich sein kann. Wie Howitt (vgl. Howitt 2019) feststellt, kann der „Insider-Status“ die Erklärung der gewonnenen Gefühle und Motive unterstützen. Daher wurde die Methode des persönlichen Interviews bevorzugt.

Der qualitative Ansatz macht es in höherem Maße möglich, Erkenntnisse über die individuellen Erfahrungen und Motive der ehrenamtlichen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zu gewinnen. Gleichwohl ist er in Durchführung und Auswertung zeitaufwendiger. Daher ist das Sample in der Regel klein und die geringe Anzahl der Teilnehmerinnen und der Teilnehmer lässt eine Verallgemeinerung der Ergebnisse solcher Studien nicht zwingend zu (vgl. Callender et al. 2018a, Callender et al. 2018b), was den Erkenntnisgewinn aber nicht schmälert. Wir haben einen qualitativen Forschungsansatz gewählt,

der den Befragten auch Raum zur Exploration in individuell-subjektiv bedeutsamen Bereichen bieten sollte. Es wurden mit Hilfe eines halbstrukturierten Interviewleitfadens Interviews in direkten Gesprächen geführt. Für die Entwicklung des Leitfadens wurde auf Erkenntnisse der eingangs erwähnten Untersuchungen aus dem Vereinigten Königreich zurückgegriffen.

2.2 Datenverarbeitung, Transkriptionen, Kodierung, Analyse

Mason wies darauf hin, dass die Interpretation von qualitativem Material schwierig zu handhaben sein kann. Sie ist auch erkenntnistheoretisch anspruchsvoll (vgl. Mason 2018) und erfordert eine Entscheidung darüber, was als Daten verstanden wird und was diese Daten zur Forschung beitragen. Die Transkription der zehn Interviews ergab etwa 130 Seiten im A4-Format. Die Datenmenge wurde in Codes zusammengefasst, dem Vorschlag von Neumann (vgl. Neumann 2014) zur thematischen Kodierung folgend. Nach der ersten Lesung (offene Kodierung) wurde auf der Grundlage der Interviews eine Matrix erstellt. Diese Matrix zeigte, wo die Prioritäten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihren Antworten lagen. Im zweiten und dritten Schritt (axiale Kodierung) wurden diese Antworten ausgewertet, untersucht und in Hauptthemen gruppiert, die dann in einer abschließenden selektiven Analyse nach Wichtigkeit gruppiert wurden.

2.3 Probanden

Die in der Studie befragten zehn Freiwilligen stammen aus einem Polizeipräsidium, in dem derzeit 60 Freiwillige im Einsatz sind. Davon sind 13 weiblich und 47 männlich. Sie wurden durch ihre Anstellungsträger mittels individuellem Polizei-E-Mail-Account über das Forschungsvorhaben informiert. Insgesamt zehn Mitglieder des

FPD, zwei weibliche und acht männliche Mitglieder, beantworteten die Einladung und schickten die Einverständniserklärung zurück.

2.4 Studiendesign

Aus der Information zum Forschungsvorhaben ging hervor, dass es sich um persönliche Interviews in direktem Kontakt mit dem Forscher handelt, der ein ehemaliger Polizeibeamter mit immer noch starkem Interesse an Polizeiangelegenheiten ist. Mit dieser Information war auch die Erwartung einer höheren Bereitschaft zur Mitarbeit am Forschungsprojekt verbunden.

Dagegen war aber auch vorstellbar, dass der hohe Dienstrang des Interviewers sich nachteilig auswirkt, und er eher als Teil der Organisationskultur der Polizei denn als Kollege gesehen wird, der gleichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist. Die „Cop-Mentalität“ unterscheidet zwischen „uns“ und „ihnen“, woraus sich eine natürliche Abneigung gegenüber Außenstehenden ergibt. Terpstra und Schaap (vgl. Terpstra/Schaap 2013) weisen darauf hin, dass die beschriebenen Zusammenhänge seit den 1960er Jahren durch eine Vielzahl von Studien zur Cop-Kultur in England und Wales und anderen europäischen Ländern bestätigt wurden. Allerdings ist die Zahl der Publikationen zur Polizeikultur in Deutschland nach wie vor gering (vgl. Vera/Jablonowsk 2017). Die Ansicht, dass es eine allgegenwärtige und unveränderliche Polizeikultur gibt, scheint aufgegeben worden zu sein (vgl. Waddington 1999). Paoline (vgl. Paoline 2004) und Loftus (Loftus 2009a; dies. 2009b) resümieren, dass die Polizeikultur je nach den örtlichen Bedingungen, unter denen die Beamtinnen und Beamten arbeiten, sich unterschiedlich ausprägen kann.

Diese lokale Ausprägung einer wie auch immer gearteten Polizeikultur mag ein Grund dafür gewesen sein, dass nur zehn

von 60 FPD-Mitgliedern (16,6 %) ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem Interview anboten. Es ist auch möglich, dass Freiwillige die Interviews und den Ermittler als Gelegenheit sahen, dem Forscher ihre aktuelle Situation darzulegen und damit die Hoffnung verbanden, der Forscher sei bereit und in der Lage, die unbefriedigende Situation positiv zu beeinflussen.

Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Schutzbestimmungen ließen von der ursprünglichen Absicht abrücken, die Interviews im direkten persönlichen Gespräch zu führen. So wurden im Juni mit Hilfe eines halbstrukturierten Interviewleitfadens zehn Interviews am Telefon durchgeführt.

Die Interviews dauerten zwischen 30 und 50 Minuten.

2.5 Untersuchungsfragen

- ▶ Welchen Einfluss hat die weitere Familie auf die Motivation, sich für einen Beitritt zum FPD zu bewerben?
- ▶ Was motiviert die Mitglieder des FPD, im Dienst zu bleiben?
- ▶ Welchen Einfluss hat das polizeiliche Umfeld auf die Motivation der FPD-Mitglieder?
- ▶ Erklären Sie, wie Lerntheorie und Selbstbestimmungstheorie die Motivation von FPD-Mitgliedern beeinflussen können.
- ▶ Erkunden Sie den Stand der politischen, beruflichen und gesellschaftlichen Diskussion über den FPD.
- ▶ Analysieren Sie, was Menschen dazu motiviert, sich für den FPD zu bewerben.
- ▶ Diskutieren Sie mögliche Veränderungen in den Dienstätigkeiten unter dem Gesichtspunkt der Motivation.
- ▶ Geben Sie Belege für die Veränderungen in der Motivation der FPD-Mitglieder während ihres Dienstes.
- ▶ Formulieren Sie aus den Forschungsergebnissen Verbesserungsvorschläge.

Es ergab sich häufiger die Notwendigkeit, Ergänzungen vorzunehmen und Folgefragen und Nachfragen zu formulieren.

3. ERGEBNISSE

3.1 Befunde zur Motivation von Freiwilligen

Nach Cnaan und Goldberg-Glen (vgl. Cnaan/Goldberg-Glen 1991) geht die Freiwilligentätigkeit auf ein undifferenziertes Helfermotiv zurück. Frisch und Gerard (vgl. Frisch/Gerard 1981) entwickelten ein zweidimensionales Modell, bei dem egoistische und altruistische Motive eine Rolle spielen. In der sozialpsychologischen Literatur werden Modelle mit bis zu sechs verschiedenen Motiven für freiwillige Arbeit diskutiert (vgl. Clary/Snyder 1999). Fitch (vgl. Fitch 1987) entwickelte eine Skala von 20 Begriffen und sah Altruismus, soziale Verpflichtung und egoistische Motive als die wichtigsten Motivfaktoren an. Die „Human Motivation Theory“ von McClelland (vgl. McClelland 2009) definiert wie Maslow und Kruntorad (vgl. Maslow/Kruntorad 2018) die Grundbedürfnisse von Menschen in der Reihenfolge ihrer Bedeutung: physiologische Bedürfnisse, Sicherheitsbedürfnisse und die Bedürfnisse nach Selbstwertgefühl und Selbstverwirklichung (vgl. McClelland 2009). Nach McClelland existieren in jedem Menschen drei bedeutende intrinsische Motive: das Bedürfnis nach Leistung, Zugehörigkeit und Macht. Diese Bedürfnisse werden gelernt und entwickeln sich während des ganzen Lebens weiter. Sie basieren überwiegend auf Kultur und Lebenserfahrung (vgl. Pardee 1990) und sind unabhängig von Alter, Geschlecht oder Kultur. Einer dieser Motivfaktoren ist immer dominant und bestimmt somit unterschiedliche Eigenschaften. Insofern ergeben sich aus unterschiedlichen Kombinationen der Bedürfnisse unterschiedliche Verhaltensweisen.

Clary entwickelte eine Sechs-Faktoren-Theorie (vgl. Butt et al. 2017). Sie wurde zu einem Freiwilligen-Funktionsinventar, Volunteer Function Inventory (VFI), erweitert und von verschiedenen Forscherinnen und Forschern nicht nur in ihre Landessprache übersetzt, sondern auch in verschiedenen Versionen verwendet, die sich je nach Art der untersuchten Organisation in der Anzahl der Funktionen unterscheiden. Das macht einen Vergleich der Befunde nahezu unmöglich. McClelland ignoriert bei seinen Überlegungen intrinsische Motivationen, wie etwa die, dass jemand arbeitet, weil die Aufgabe Spaß macht und erfüllend ist. Haefliger und Hug fassen zusammen, dass Studien, die auf VFI basieren, Werte wie Verständnis und Förderung am häufigsten als freiwillige Motive benennen. Werte scheinen sich jedoch mit der Zeit zurückzuentwickeln, und egoistische Motive wie Entwicklung und Verständnis sind sichtbarer und dominierender. Dies könnte mit der engen Konzentration auf eine vorgegebene Liste von extrinsischen Motiven und Anreizen begründet werden (vgl. Haefliger/Hug 2009).

Die in den 1960er und 1970er Jahren von Deci und Ryan (vgl. Deci/Ryan 2000) entwickelte Selbstbestimmungstheorie (SDT) ist qualitativ orientiert und befasst sich mit dem Grad, in dem Menschen Selbstbestimmung oder Kontrolle in ihrem Verhalten beobachten. SDT ergänzt Banduras (vgl. Bandura 1979) Theorie des sozial-kognitiven Lernens und ist ein vielversprechender Ansatz zur Erklärung der Motivation von freiwilligen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten. Obwohl sie fast die gleichen Begriffe verwendet, steht sie im Gegensatz zu McClellands Theorie. Deci und Ryan (vgl. Deci/Ryan 2018) erklären die Motivation zur Erreichung eines bestimmten Ziels als abhängig von der Erfüllung von drei ange-

borenen Grundbedürfnissen:

- ▶ Selbstbestimmung (Autonomy)
- ▶ Sachverstand (Competency)
- ▶ Zugehörigkeit (Relatedness)

Wenn der Einzelne das Gefühl hat, dass er Einfluss auf die Art und Weise nehmen kann, wie die Arbeit erledigt wird, dann ist die Arbeit selbstbestimmt (autonom). Wenn sich das Arbeitsumfeld oder die Arbeitsbereiche ändern, wirkt sich dies auf das Gefühl der Autonomie und damit auf die intrinsische Motivation aus. Je behutsamer und sanfter Veränderungen kommuniziert werden, desto weniger wird die Autonomie beeinträchtigt. Freiwilligenarbeit ist dann motivierend, wenn Menschen sich als autonom und initiativ wahrnehmen und ihre Fähigkeiten zeigen können. Das Kompetenzkonzept von Deci und Ryan ist mit dem Erfolgserlebnis verbunden und spiegelt Erfolgserlebnisse im Alltag wider. Elliot u.a. (vgl. Elliot et al. 2004) beschreiben, dass Kinder bereits mit 18 Monaten in der Lage sind, Aufgaben kognitiv genau zu verstehen. Im nächsten Schritt erforscht das Kind Aufgabenanforderungen und zeigt seine Kompetenz, Aktivitäten vollständig abzuschließen. Dies führt zu freudigen Reaktionen und Ausdruck von Stolz auf die erbrachten Leistungen. Die oder der Einzelne möchte die Herausforderungen, die der Beruf mit sich bringt, genießen. Das Erfolgserlebnis hängt davon ab, wie die Menschen mit Erfolg oder Misserfolg umgehen. Wenn Menschen die Möglichkeit haben, sich selbst herauszufordern und auf die richtige Art und Weise Rückmeldung zu erhalten, erhöht dies das Gefühl der Kompetenz und steigert ihr Erfolgserlebnis.

Nach Baard (vgl. Baard 2004) geht es bei Zugehörigkeit darum, wie Menschen mit anderen Menschen umgehen. Deci und Ryan (vgl. Deci/Ryan 2000) gehen davon aus, dass Menschen ein angeborenes Bedürfnis haben, sich mit anderen Menschen

in ihrem sozialen Umfeld verbunden zu fühlen. Menschen suchen gute, kollegiale Beziehungen. Sie wollen sich im Kreis der Kolleginnen und Kollegen lange Zeit wohl und akzeptiert fühlen. Die Fähigkeit, Gefühle und Gedanken offen auszudrücken, ist wesentlich (vgl. Vansteenkiste et al. 2007).

Deci und Ryan (vgl. Deci/Ryan 2018) unterscheiden zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation, die entweder als selbstbestimmt oder kontrolliert definiert wird. Intrinsisch motiviert ist eine Handlung, weil sie aus eigenem Antrieb ausgeführt wird und Spaß macht. Zum Beispiel: Cellospielen, ohne ein Ziel anzustreben, wie z.B. die Verbesserung des Spiels. Arbeiten, weil es ein gutes Gefühl unterstützt oder zugrunde liegende Werte fördert, wird autonom motiviert.

Intrinsisch motiviertes Verhalten ist wesentlich mit dem Bedürfnis nach Kompetenz und Selbstbestimmung verbunden. Entscheidend für die intrinsische Motivation ist das Arbeitsklima. Negatives Feedback, das falsch kommuniziert wird, kann die intrinsische Motivation verringern (vgl. Deci 1971); positives Feedback kann den Bedarf an Kompetenz unterstützen. Deci und Ryan (vgl. Deci/Ryan 2000) erklären weiter, dass intrinsisch motiviertes Verhalten während seiner Entwicklung mit allen drei Bedürfnissen (Autonomie, Kompetenz, Zugehörigkeit) verbunden ist. Laut Deci und Ryan ist die Erfüllung dieser Grundbedürfnisse eine Voraussetzung für menschliches Wohlergehen und Integrität. Veränderungen der Aufgaben oder des Arbeitsumfeldes können negative Auswirkungen auf die Motivation der Freiwilligen haben.

Extrinsisch beeinflusst ist die Motivation, wenn äußere Einflüsse das Verhalten und die Motivation für eine Aufgabe steuern. Diese Einflüsse können z.B. in Belohnung oder Bestrafung bestehen.

3.2 Bezahlung als Motivation

Freiwillige erhalten eine Aufwandsentschädigung von sieben Euro pro Stunde, wobei die Einsatzzeit auf maximal 20 Stunden im Monat limitiert ist. Insofern war nicht davon auszugehen, dass es finanzielle Gründe sind, die Menschen bewegen, dem FPD beizutreten.

90 % der Befragten üben Berufe mit guter Bezahlung aus. 80 % schlossen die Universität ab. Keiner der Befragten gab als eigenes Motiv finanzielle Gründe an. Der auf sieben Euro pro Stunde limitierte Zuschuss bietet für die Befragten insofern keinen wirtschaftlichen Anreiz, dem FPD beizutreten.

1999 hat die Heidelberger Polizeiführung 180 jüngere Arbeitslose mit sozialpädagogischer Erfahrung auf die Möglichkeit angesprochen, zusätzliches Geld zu verdienen, aber nur acht Interessentinnen und Interessenten gewinnen können (vgl. Pütter/Kant 2000).

Unsere Ergebnisse bieten einige Anhaltspunkte für die Annahme, dass der Entschluss, sich in einem freiwilligen Polizeidienst zu engagieren, in höherem Maße auf einer intrinsischen Motivation basiert und nicht durch äußere Anreize generiert wird.

3.3 Der Einfluss der Herkunftsfamilie

Bei 80 % der Befragten gehören Polizei- oder Militärbeamte zur engeren oder erweiterten Familie.

100 % der Befragten wollten ursprünglich Polizist werden und 60 % der Befragten haben sich auch entsprechend beworben. Fünf Teilnehmer (50 %) haben ihre Meinung aufgrund anderer Möglichkeiten geändert. Weitere fünf Teilnehmer (50 %) wurden aus verschiedenen Gründen abgelehnt.

Alle Befragten trugen – trotz vollzogener anderer beruflicher Orientierung – ihren Wunsch, Polizistin oder Polizist zu werden, bis ins Erwachsenenalter, was schließlich zum Eintritt in den FPD führte. Einer der

Teilnehmer hatte die Polizeiausbildung mit einem Bachelor-Abschluss abgeschlossen, hatte dann aber den Dienst wegen anderer Karrieremöglichkeiten verlassen.

Die Absicht, Polizeibeamtin oder Polizeibeamter zu werden, tritt offensichtlich verstärkt auf, wenn zum engeren oder weiteren Familienumfeld Polizei- oder Militärbeamte gehören. Das bildet auch den Hintergrund dafür, dem Freiwilligen Polizeidienst beizutreten. Für Rekrutierungskampagnen könnte das bedeuten, dass weniger überlegt werden muss, wie Bewerberinnen und Bewerber mit der Polizeikultur als unausgesprochenes Verständnis dessen, was eine Polizeibeamtin oder einen Polizeibeamten ausmacht (vgl. Paoline 2004), vertraut gemacht werden. Vielmehr sind Bewerberinnen und Bewerber in ihr sozialisiert worden und es geht darum, das zu nutzen und sie in den regulären Dienst mit einzubinden.

3.4 Freiwilligenarbeit als Erziehungs- ergebnis

Fünf Teilnehmer (50 %) haben bereits vor dem Freiwilligen Polizeidienst Freiwilligenarbeit geleistet. Nach der Lerntheorie von Bandura (vgl. Bandura 1977; ders. 1999) haben Eltern bis zu einem gewissen Grad eine Vorbildfunktion und Kinder lernen durch das Vorbild ihrer Eltern. Bei zwei Teilnehmern haben die Eltern sich ebenfalls in Freiwilligenarbeit engagiert (20 %); ein Befragter berichtete explizit, dass Freiwilligenarbeit Teil seiner Erziehung gewesen sei.

Eine entscheidende Erziehungsfunktion der Eltern ist die Vermittlung der Fähigkeit, neue Aufgaben optimistisch und mit dem Bewusstsein anzugehen, diese Aufgaben auch bewältigen zu können. Diese auch als Selbstwirksamkeit bezeichnete Funktion (vgl. Bandura/Cervone 1983) ist eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung angeborener Bedürfnisse,

wie das Streben nach Autorität, Kompetenz und Verbundenheit. Die erfolgreiche Entwicklung in der Berufsbiographie der Befragten deutet auf eine erfolgreiche familiäre Vermittlung dieser Selbstwirksamkeitselemente hin.

Für die Entwicklung von Einsatzkonzepten bedeutet das, davon ausgehen zu können, dass die Bewerber in hohem Maß einsatzwillig und einsatzfähig sind und sie nicht in Stufenmodellen im praktischen Einsatz erst dazu gebracht werden müssen.

3.5 Bedürfnisbefriedigung als Motivation

Die Bewerberinnen und Bewerber da abzuholen, wo sie sind und sie entsprechend ihrer Kompetenz und Fähigkeit einzusetzen, führt zu wenig Reibungsverlusten und hoher Arbeitszufriedenheit. Arbeitszufriedenheit setzt sich aus den Komponenten zusammen, etwas tun zu wollen (Zielerreichung), etwas tun zu können (Kompetenz) und etwas tun zu dürfen (Autonomie). Die Motive (angeborene Bedürfnisse nach Selbstbestimmung, Kompetenz und Zugehörigkeit), die Freiwillige dazu veranlasst haben, sich für den Polizeidienst zu interessieren, könnten auch der Grund für die Bewerbung um den Eintritt in den freiwilligen Polizeidienst sein. Es fanden sich bei den Befragten aber keine Hinweise darauf, dass Freiwilligen bewusst ist, dass ihre Bedürfnisse nach Autonomie und Kompetenz in ihrer bezahlten Arbeit nicht erfüllt werden.

Um bei den Antworten zur eigenen Motivation Verfälschungen aufgrund sozialer Erwünschtheit zu verringern, wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch dazu befragt, warum nach ihrer Meinung andere Menschen generell ehrenamtlich arbeiten. Wir gehen davon aus (vgl. Shye 2010), dass die Befragten die Frage auf der Grundlage ihres Verständnisses, der Beobachtung von Kolleginnen und Kol-

legen und ihrer eigenen Motivation beantworten. Dem steht entgegen, dass zwei Befragte (20 %) von anderen Freiwilligen annahmen, dass einige von ihnen sich wegen des Geldes und zur Finanzierung von Studien dem Dienst angeschlossen hätten. Der FPD war – zumindest vor 2013 – aber durchaus eine interessante Gelegenheit, Freizeit zu verbringen und dabei etwas Geld zu verdienen. Obwohl der Zuschuss auf sieben Euro pro Stunde begrenzt ist, arbeiteten einige Studierende ganze Wochen in wechselnden Schichten. Es wurde von einem Studenten berichtet, der sein Studium durch die Arbeit für den FPD finanzierte.

10 % (ein Freiwilliger) nahmen an, dass andere Freiwillige nur altruistische Motive hatten und der Gesellschaft etwas zurückgeben wollten, und 80 % (acht Freiwillige) vermuteten, dass die Menschen altruistische und egoistische Motive hätten.

50 % (fünf Freiwillige) gaben an, ausschließlich altruistische Motive zu haben, 40 % (vier Freiwillige) gaben an, sowohl altruistische als auch egoistische Motive zu haben, und ein Freiwilliger gab an, nur egoistische Motive zu haben: „Fand es interessant. Wollte es schon als Student tun. Jetzt, wo ich meinen Job gesichert habe, sitze ich den ganzen Tag an meinem Schreibtisch. Warum nicht dem FPD beitreten.“

Im Vergleich zeigt sich ein Unterschied in der Selbsteinschätzung und Bewertung anderer Freiwilliger:

Sieben Freiwillige (70 %) glauben, dass sie altruistischer sind als andere Freiwillige.

Dies könnte auch auf das Phänomen der sozialen Erwünschtheit zurückzuführen sein, bei dem Freiwillige versuchen, so zu antworten, wie sie glauben, was der Forscher hören möchte (vgl. Hieke et al. 2019; Krumpal 2011; van de Mortel 2008).

3.6 Selbstbelohnung als Motivation

Auf die Frage, ob sie mit Freunden über ihre Arbeit als freiwillige Polizeibeamte sprechen würden, gaben 60 % der Freiwilligen an, dass sie dies tun würden. Über seine Erlebnisse zu sprechen, steigert das Wohlbefinden der Menschen und befriedigt das angeborene Bedürfnis, sich wohlzufühlen (vgl. Deci/Ryan 2000; Yanai/Yanai 2008). Ein Freiwilliger beschreibt dieses Gefühl so: „Ich fühle mich gut, wenn ein Bürger für unseren Dienst dankbar ist.“

Diese Ergebnisse zeigen, dass Freiwillige auch das egoistische Motiv haben, sich „gut zu fühlen“. Das bezieht sich dann weniger auf Art und Ergebnis vollzogener Handlungen als vielmehr auf das gute Gefühl, einem „guten“ Dienst anzugehören.

3.7 Einbindung in die Polizeikultur als Motivation

Bis zum Jahr 2013 arbeitete der FPD überwiegend im Schichtsystem als Unterstützer der regulären Polizeibeamten (vgl. PD a.D. „A“ 2020). Es bot den Freiwilligen viele Möglichkeiten zu entscheiden, wie sie mit einer Situation umgehen wollten. In dieser Hinsicht wurde die Freiwilligenarbeit als autonom erlebt. 20 % der Freiwilligen mochten die Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten. 50 % (fünf Freiwillige) mochten ausdrücklich die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu zeigen. Ein Befragter bemerkte: „Sie konnten ihre Fähigkeiten auf Streife zeigen.“

Alle (100 %) der Befragten bezogen sich bei ihren Äußerungen dabei rückblickend auf Erfahrungen in der Struktur vor 2013 und unterstrichen ihre Zufriedenheit mit und innerhalb dieser Struktur:

Acht Freiwillige (80 %) beziehen sich auf Zugehörigkeit. „Kollegiale Zusammenarbeit vor 2013 [...] Sie waren Teil der Abteilung [...] Sie fühlten sich wohl und zu Hause [...]“ Ein Freiwilliger gab an: „Die

Zusammenarbeit, die Kameradschaft, die ich in der FPD erlebt habe, kenne ich in meinem normalen Arbeitsleben nicht. Ich bin ein Einzelkämpfer.“

Die Befragten erlebten sich als vollwertige Kollegen im Schichtbetrieb, zumindest im Laufe der Zeit. Die Erfahrung, ein Partner in gegenseitigem Vertrauen und Respekt in einem Schichtsystem zu sein und die Gewinnung der Anerkennung und Akzeptanz anderer Schichtkollegen war für die Arbeitsstruktur wesentlich und bot somit gute Möglichkeiten, die Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Zugehörigkeit zu befriedigen.

100 % der Befragten wollten von regulären Polizeibeamtinnen und -beamten als unterstützend oder sogar vollwertig akzeptiert werden, die mit der Polizei zusammenarbeiten. Während 60 % (sechs Befragte) anfänglich über Ablehnung und Mobbing durch reguläre Polizeibeamtinnen und -beamte berichteten, hatten 40 % keine nennenswerten Schwierigkeiten. Darüber hinaus beschränkten selbst diejenigen, die Mobbing erlebt hatten, das auf die ersten Wochen ihrer Schicht.

3.8 Auswirkungen der Strukturänderung auf die Motivation

100 % der befragten Freiwilligen äußern sich über die ab 2013 veränderte Arbeitsstruktur negativ und trugen sich auch mit Gedanken, den Dienst bei weiteren Veränderungen zu verlassen. Während zwei der befragten Freiwilligen (20 %) auf jeden Fall weitermachen wollen, wollen drei (30 %) nur mit Uniform und Schusswaffe den Dienst weiter versehen.

4. CONCLUSIO

Der Freiwillige Polizeidienst (FPD) wurde im Jahr 1963 eingeführt. Im Jahr 1970 hatte der FPD mehr als 4.300 Mitglieder, im Jahr 2000 war die Zahl auf etwa 1.200 gesunken, und heute hat er etwa 600 Mitglieder.

Die befragten Freiwilligen verfügen über eine gute Schul- und Berufsausbildung und sind in hohem Maße motiviert, innerhalb des FPD tätig zu sein. Sie berichten eher über eine komplexe und vielschichtige Motivationslage, was insofern Forschungsergebnisse aus den USA und Großbritannien (vgl. Carpenter/Myers 2010; Ramshaw/Cosgrove 2019; Finkelstien/Brannick 2007; Cnaan/Goldberg-Glen 1991) bestätigt, wonach Freiwillige selten ein einziges Motiv haben und Motive eher auf einer unbewussten Ebene gebildet werden. Diese Studie bestätigt den Eindruck, dass Freiwillige sich ihrer Motive nicht genau bewusst sind, und sich die Motive auch mit der Zeit verändern.

Als gesichert kann gelten, dass die Sozialisation in der Herkunftsfamilie großen Einfluss auf die Entscheidung hat, dem FPD beizutreten. Das Erleben eines familiären Umfelds, zu dem bei 80 % der Befragten Polizei- oder Militärbeamte beiderlei Geschlechts gehören, generiert in hohem Maße diese Entscheidung. Alle Befragten hatten den Wunsch, Polizistin bzw. Polizist zu werden, und mehr als die Hälfte von ihnen, 60 %, haben sich auch entsprechend beworben. Alle Befragten trugen diesen Berufswunsch, trotz Scheiterns bei der Bewerbung und Realisierung, bis ins Erwachsenenalter, was dann schließlich zum Eintritt in den FPD führte.

Die Absicht, Polizeibeamtin oder -beamter zu werden, tritt offensichtlich verstärkt auf, wenn zum engeren oder weiteren Familienumfeld Polizei- oder Militärbeamtinnen oder Polizei- oder Militärbeamte gehören. Offensichtlich ist dies dann der entscheidende Faktor, Mitglied des FPD zu werden. Freiwilligenarbeit ist generell als Erziehungsergebnis zu sehen. Fünf Teilnehmer (50 %) haben bereits vor dem Freiwilligen Polizeidienst andere Freiwilligenarbeit geleistet. Bei zwei Teilnehmern haben die Eltern sich ebenfalls

Quelle: IM BW 2020

Polizeifreiwillige (jeweils Stand 31. Dezember)

Jahr	Stärke	Jahr	Stärke	Jahr	Stärke	Jahr	Stärke
1963	Keine	1978	3.608	1993	1.377	2008	1.201
1964	Erfassung	1979	3.437	1994	1.219	2009	1.215
1965	4.196	1980	3.272	1995	1.255	2010	1.246
1966	4.363	1981	3.153	1996	1.215	2011	1.175
1967	4.448	1982	2.956	1997	1.176	2012	1.041
1968	4.367	1983	2.663	1998	1.294	2013	865
1969	4.276	1984	2.460	1999	1.246	2014	763
1970	4.317	1985	2.285	2000	1.228	2015	744
1971	4.215	1986	2.134	2001	1.184	2016	708
1972	4.095	1987	1.974	2002	1.197	2017	673
1973	4.020	1988	1.913	2003	1.189	2018	640
1974	3.961	1989	1.840	2004	1.171	2019	601
1975	3.906	1990	1.679	2005	1.139	2020	
1976	3.702	1991	1.624	2006	1.164	2021	
1977	3.529	1992	1.490	2007	1.145	2022	

Abb.: Polizeifreiwillige von 1963 bis 2019

in Freiwilliger Arbeit engagiert (20 %); ein Befragter berichtete explizit, dass die Ableistung freiwilliger Arbeit Teil seiner Erziehung gewesen sei.

Es ergibt sich der Eindruck, dass eine eventuelle Rekrutierungskampagne weniger die Aufgabe habe, Motivation zu schaffen, dem FPD beizutreten, als vielmehr, Möglichkeiten zu bieten, die Motivationsbereitschaft adäquat ausleben zu können.

In der Struktur bis Ende 2012 wurden die Freiwilligen in das rotierende Schichtsystem integriert. Sie nahmen an allen Aktivitäten teil und erlebten die Realität des Polizeidienstes rundherum, immer im Bewusstsein, dass sie eine Unterstützung für die reguläre Polizei sind. Die mangelnde Ausbildung und die deutlich geringere Wochenstundenzahl der Freiwilligen sind zunächst hohe Hürden für die Aufnahme in die Gruppe (vgl. Millie 2016; Hieke et al. 2019).

Im Gegensatz zu britischen Forschungsergebnissen hat diese Studie jedoch keine

Hinweise einer grundsätzlichen Ablehnung aufgrund eines Außenseiterstatus der Freiwilligen gefunden. Die Befragten beschrieben das System als kameradschaftsbildend, und anfängliche Vorbehalte professioneller Polizeibeamter konnten im Lauf der Zusammenarbeit abgebaut werden.

Insofern bestätigen die Ergebnisse dieser Studie nicht die Situation in Großbritannien. Dort haben reguläre Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte Freiwillige in der Vergangenheit als eine Bedrohung ihrer polizeilichen Identität angesehen (vgl. Bullock/Leeney 2016). Inwieweit die reguläre Polizei in Baden-Württemberg Freiwillige als eine Bedrohung ihrer polizeilichen Identität ansieht, müsste eine entsprechende Untersuchung mit direkt Befragten der regulären Polizei klären. Wegen der geringen Größe des Samples können aus den Befunden dieser Untersuchung in der Hinsicht keine validen Erkenntnisse abgeleitet werden.

Die Landesregierung hatte 2016 im Koalitionsvertrag eine Neuausrichtung des freiwilligen Polizeidienstes beschlossen. Ein Konzept liegt jedoch auch von der neu gewählten Landesregierung noch nicht vor.

Die damalige politische Entscheidung zur Strukturveränderung ist den Mitgliedern des FPD offenkundig unzureichend kommuniziert worden. Die befragten Freiwilligen argumentieren, dass es vor 2013 in verschiedenen Polizeipräsidien auch die Möglichkeit gab, an ungefährlicheren Aktivitäten teilzunehmen, z.B. in Projekten zur Verbrechensvorbeugung, mit gefährdeten jungen Menschen und in präventiven Aktivitäten. Sie beklagen die ständig abnehmende Zahl der Einsätze, die zu Frustrationen führt, da Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Zugehörigkeit stark beeinträchtigt werden. Die Folge ist ein geringeres Vertrauen in die

politische und polizeiliche Führung, die zu Motivationsverlusten führt und vermutlich der Grund für den Rückgang der Zahl der Freiwilligen ist.

Die Kommunikationsqualität sollte überprüft werden. Die Interessen der Freiwilligen, aber auch die der regulären Polizei, sollten von den Politikern nachvollziehbar wahrgenommen und im Hinblick darauf abgewogen werden, wie der Dienst für seine Mitglieder weitergeführt werden könnte.

Die Befragten glauben mehrheitlich, dass ihre altruistischen Motive, helfen zu wollen und etwas Nützliches zu tun, auch unter der neuen Struktur weiterhin gültig sind, auch wenn ihnen die geänderte Struktur nicht zusagt. Für einige Freiwillige ist die Polizeiarbeit immer noch attraktiv und gibt ihnen die Befriedigung von Bedürfnissen, die sie in ihrem bezahlten Beruf vermissen. Gleichzeitig hoffen sie auf eine positive Veränderung und wollen zumindest die politische Entscheidung über die Zukunft des FPD abwarten. Andere Freiwillige knüpfen ihren Aufenthalt im FPD jedoch an Bedingungen.

Aufgrund der langen Zugehörigkeit zu diesem Dienst sind die verbleibenden befragten Freiwilligen in den meisten polizeilichen Aufgaben sehr erfahren. Sie sind hoch motiviert, und die meisten von ihnen sind bereit, neue Aufgaben zu übernehmen, falls der FPD weiter besteht. Diese Bereitschaft sollte zu einem großen Teil zur Entlastung des Stammpersonals genutzt werden. Es gibt viele Aufgaben im Bereich der Kriminalitäts- und Verkehrsprävention, mit denen sich Polizeifreiwillige identifizieren und bei denen sie den regulären Polizeidienst wirkungsvoll unterstützen können. Eine weitere Untersuchung könnte das Ausmaß dieser Entlastung in der Vergangenheit ermitteln. Sie könnte auch klären, inwieweit die Freiwilligen in Zukunft gezielter und

planvoller eingesetzt werden könnten. Die Dienststellen der Polizeipräsidien sollten ihre Aufgaben überprüfen und Arbeitsmöglichkeiten für FPD-Mitglieder ermitteln, mit denen der reguläre Polizeidienst entlastet werden kann.

Der Einsatz freiwilliger Polizeibeamtinnen und -beamter ist nicht nur eine kostengünstige Möglichkeit, reguläre Polizeikräfte zu unterstützen. Auch die Möglichkeit, als Bürgerin oder als Bürger an der Inneren Sicherheit des Staates mitzuwirken, hat in einer Demokratie einen hohen Stellenwert. Die Arbeit der ehrenamtlichen Polizeibeamtinnen und -beamten könnte aktiv beworben werden, damit auch junge Bürgerinnen und Bürger dafür gewonnen werden können.

Einige Freiwillige verbinden ihre weitere Tätigkeit absolut mit dem Tragen der Uniform und der Schusswaffe. Angesichts der geringen Größe der Stichprobe kann keine gültige Aussage darüber gemacht

werden, inwieweit diese Aussagen repräsentativ für alle FPD-Mitglieder sind. Es liegen auch keine validen Annahmen über den Wert von Uniform und Schusswaffe für potenzielle Antragstellerinnen oder Antragsteller vor. Diese Studie gibt jedoch Anlass zu der Annahme, dass Freiwillige weiterhin mit Uniform und Schusswaffe versorgt werden sollten.

Eine klare politische Entscheidung über die Zukunft des FPD sollte bald getroffen werden. Diese Entscheidung sollte die Leistungen der Freiwilligen und ihre Erfahrungen berücksichtigen. Eine Zeremonie mit einer feierlichen Danksagung für zehn, 15, 20 oder mehr geleistete Dienstjahre wäre geeignet, den Mitgliedern des FPD die Wertschätzung für ihren Einsatz zu vermitteln, die sie aktuell vermissen. Es ist für die Kultur der Organisation von entscheidender Bedeutung, dass die Freiwilligen mit Zufriedenheit auf ihren Dienst zurückblicken.

Quellenangaben

- Bandura, Albert (1977). *Social learning theory*, New Jersey.
- Bandura, Albert (1979). *Sozial-kognitive Lerntheorie, Konzepte der Humanwissenschaften*, Stuttgart.
- Bandura, Albert/Cervone, Daniel (1983). *Self Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 45 (5), 1017–1028, Online: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.5.1017> (11.05.2020).
- Bandura, Albert (1999). *Social cognitive theory of personality*, in: Pervin, Lawrence A./John, Oliver P. (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, New York, 154–196.
- Baard, Paul (2004). *Intrinsic Needs Satisfaction in Organizations: A Motivational Basis of Success in For-Profit and Not-For Profit Settings*, in: Deci, Edward/Ryan, Richard (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research*, (Reprint 2016), New York, 255–276.
- Bullock, Karen/Leeney, David (2016). *On matters of balance: an examination of the deployment, motivation and management of the Special Constabulary*, *Policing and Society*, 26 (5), 483–502, Online: <http://doi.org/10.1080/10439463.2014.949713> (21.11.2019).
- Butt, Matti et al. (2017). *The ABCE Model of Volunteer Motivation*, *Journal of Social Service Research*, 43 (5), Advanced Online Publication, Online: <http://doi.org/10.1080/01488376.2017.1355867> (04.04.2020).
- Callender, Mathew et al. (2018a) *National Survey of Special Constables 2018. Citizen in Policing*, Online: <http://nectar.northampton.ac.uk/12207/> (11.12.2019).
- Callender, Mathew et al. (2018b). *Understanding the motivations, morale, and retention of Special Constables*. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 14 (3), 670–685 Online: <https://doi.org/10.1093/police/pay058> (11.04.2022).
- Carpenter, Jeffrey/Myers, Caitlin Knowles (2010). *Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image and incentives*, *Journal of Public Economics*, 94 (11–12), 911–920, Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272710000939> (23.06.2020).
- Clary, E. Gil/Snyder, Mark (1999). *The Motivation to volunteer: Theoretical and Practical Considerations*, *Current Directions in Psychological Science*, 8 (5), 156–159, Online: <https://www.jstor.org/stable/20182591?seq=1> (29.03.2020).
- Cnaan, Ram A./Goldberg-Glen, Robin S. (1991). *Measuring motivations to volunteer in human services*, *Journal of Applied Behavioural Science*, 27 (3), 269–284, Online: <http://jab.sagepub.com/cgi/content/abstract/27/3/269> (06.03.2020).
- Deci, Edward L. (1971). *Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 18 (1), 105–115, Online: <https://doi.org/10.1037/h0030644> (05.04.2020).
- Deci, Edward L./Ryan, Richard M. (2018). *Self Determination Theory and Basic Psychological Needs in Motivation, Development an Wellness*, London.
- Deci, Edward L./Ryan, Richard M. (2000). *The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behaviour*, *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227–268, Online: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01 (05.04.2020).
- Elliot, Andrew et al. (2004). *'The Need for Competence'*, in: Deci, Edward/Ryan, Richard (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research*, (Reprint 2016), New York, 361–388.
- Fitch, Thomas (1987). *Characteristics and Motivations of College Students Volunteering for Community Service*, *Journal of College Students Personnel*, 28 (5), 424–431, Online: <https://psycnet.apa.org/record/1988-34194-001> (29.03.2020).
- Finkelstien Marcia A./Brannick, Michael T. (2007). *Applying Theories of Institutional Helping to Informal Volunteering: Motives, Role Identity, and Prosocial Personality*, *Social Behavior and Personality*, 35 (1), 101–114, Online: http://lib.essex.ac.uk/iii/encore/plus/C__SApplying%20Theories%20of%20Insti%20tutional%20Helping%20to%20Informal%20

- Volunteering%3A%20Motives%2C%20Role%20Identity%2C%20and%20Prosocial%20Personality__Orighresult__U?lang=eng&suite=cobalt (29.03.2020).
- Frevel, Bernhard (2015). *Plural Policing – Sicherheitsarbeit durch Kooperation*, in: Stierle, Jürgen et al. (Hg.), *Handbuch für Polizeimanagement, Polizeipolitik – Polizeiwissenschaft – Polizeipraxis*, Wiesbaden, 1073–1094.
- Frisch, Michael B./Gerard, Meg (1981). *Natural Helping Systems. A survey of Red Cross Volunteers*, *American Journal of Community Psychology*, 9 (5), 567–579, Online: <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00896477> (03.07.2020).
- FPolDG (1985). *Gesetz über den Freiwilligen Polizeidienst in der Fassung vom 12. April 1985*, Online: <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=PolDG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> (17.02.2020).
- Gaston, Kevin/Alexander, Jackie (2001). *Effective organisation and management of public sector volunteer workers – Police Special Constables*, *The International Journal of Public Sector Management*, 14 (1), 59–74, Online: <https://0-www-emerald-com.serlib0.essex.ac.uk/insight/content/doi/10.1108/09513550110387075/full/html> (23.11.2019).
- Groß, Hermann (2008). *Deutsche Länderpolizeien*, *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)* (48), 20–26, Online: <http://www.bpb.de/apuz/30826/deutsche-laenderpolizeien> (14.03.2020).
- Harrison, David (1995). *Volunteer Motivation and Attendance Decisions: Competitive Theory Testing in Multiple Samples from a Homeless Shelter*, *Journal of Applied Psychology*, 80 (3), 371–385.
- Haefliger, Ursula/Hug, Simon (2009). *Mean Well to do good? Volunteer Motivation Re-Examined. Paper prepared for presentation at the Midwest Political Science Association Annual Meeting*, Online: <http://www.unige.ch/ses/spo/static/simonhug/mwtdg/mwtdg.pdf> (25.05.2020).
- Hieke, Graham et al. (2019). “General perspectives on volunteer motivation within the special constabulary”, in: Bullock, Karen/Millie, Andrew (Eds.), *The Special Constabulary: Historical Context, International Comparisons and Contemporary Themes*, 1st Edition paperback, Abingdon, 81–93.
- Hollstein, Bettina (2017). *Das Ehrenamt. Empirie und Theorie des bürgerschaftlichen Engagements*, *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*, *Das Amt*, 36–41, Online: <https://www.bpb.de/apuz/245597/das-ehrenamt-empirie-und-theorie-des-buerger-schaftlichen-engagements> (17.02.2020).
- Howitt, Dennis (2019). *Introduction to Qualitative Research Methods in Psychology – Putting Theory into Practice*, 4th Edition, Loughborough. IM BW [Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg] (2020). *Entwicklung des freiwilligen Polizeidienstes*, Online: <https://fragenstaat.de/anfrage/entwicklung-des-freiwilligen-polizeidienstes/#nachricht-465387> (16.03.2020).
- Krumpal, Ivar (2011). *Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review*, *Quality and Quantity* (47), 2025–2047, Online: <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9640-9> (11.04.2022).
- Loftus, Bethan (2009a). *Police Culture in a changing world*. *Clarendon Series in Criminology*, Oxford.
- Loftus, Bethan (2009b). *Police occupational culture: classic themes, altered times*. *Policing and Society, An International Journal of Research and Policy*, (20) 1, 1–20, Online: <https://doi.org/10.1080/10439460903281547> (30.06.2020).
- Mason, Jennifer (2018). *Qualitative Researching. Third Edition*, London.
- Maslow, Abraham H./Kruntorad, Paul (2018). *Motivation und Persönlichkeit*, 15. Auflage, Translated into the German Language from: Maslow, Abraham (1954). *Motivation and Personality*, New York.
- McClelland, David C. (2009). *Human Motivation. Reissued of the 1987 version in digital printed version*, Cambridge.
- Millie, Andrew (2016). *Volunteering within the Police: Experiences of Special Constables and Police Support Volunteers*, Online: <https://>

- research.edgehill.ac.uk/en/publications/volunteer-ing-within-the-police-experiences-of-special-constables--2 (24.11.2019).
- Neumann, Lawrence (2014). *Social Research Methods – Qualitative and Quantitative Approaches*, 7th Edition, Harlow.
- PD a.D. „A“ (2020). *Aufgezeichnetes Telefongespräch mit Friedrich Schwindt*, 12.06.2020.
- Paoline, Eugene A., III. (2004). *Shedding Light on Police Culture: An Examination of Officers Occupational Attitudes*, *Police Quarterly*, 7 (2), 205–236, Online: <http://doi.org/10.1177/1098611103257074> (05.04.2020).
- Pardee, Ronald (1990). *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. Literature Review of Selected Theories Dealing With Job Satisfaction and Motivation*, US-Department of Education, Online: <https://eric.ed.gov/?id=ed316767> (07.03.2020).
- Pepper, Ian (2014). *Do part-time volunteer police officers aspire to be Regular police officers?*, *Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 87 (2), 105–113, Online: <https://doi.org/10.1350/pojo.2014.87.2.667> (17.02.2020).
- Pepper, Ian/Wolf, Ross (2015). *Volunteering to serve: An international comparison of volunteer police officers in a UK North East Police Force and a US Florida Sheriff's Office*, *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 88 (3), 209–219, Online: <https://doi.org/10.1177/0032258X15585251> (17.02.2022).
- Pütter, Norbert/Kant, Martina (2000). *Ehrenamtliche Polizeihelferinnen*, *Polizeidienste, Sicherheitswachen und Sicherheitspartner*, Online: <https://www.cilip.de/category/archiv/cilip-066/page/2/> (19.02.2020).
- Ramshaw, Pauline/Cosgrove, Faye (2019). *Changing motivations of the special constable: a qualitative analysis of the role of organisational experience in retaining satisfaction and commitment*, *Policing and Society*, Online: <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1612894> (19.11.2019).
- Shye, Samuel (2010). *The Motivation to Volunteer: A Systemic Quality of Life Theory*. *Social Indicators Research*, 98 (2), 183–200, Online: <https://www.jstor.org/stable/40800966> (05.03.2020).
- Terpstra, Jan/Schaap, Dorian (2013). *Police culture, stress conditions and working styles*, *European Journal of Criminology*, 10 (1), 59–73, Online: <https://doi.org/10.1177/1477370812456343> (31.03.2020).
- United Nations Volunteers (2018). *State of the World's Volunteerism Report. The thread that binds – volunteerism and community resilience*, Online: <https://www.unv.org/publications/swvr2018> (03.03.2020).
- Van de Mortel, Thea F. (2008). *Faking It: Social Desirability Response Bias in Self-report Research*, *Australian Journal of Advanced Nursing*, The, 25 (4), 40–48, Online: <https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=210155003844269;res=IELHEA> (13.08.2020).
- Vansteenkiste, Maarten et al. (2007). *On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (80), 251–277, Online: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317906X111024> (13.03.2020).
- Vera, Antonio/Jablonowsik, Lara (2017). *Organisationskultur der Polizei*, in: Stierle, Jürgen et al. (Hg.), *Handbuch Polizeimanagement*, Wiesbaden, 475–491.
- Waddington, Peter (1999). *Police (Canteen) Sub-Culture. An Appreciation*, *British Journal of Criminology*, 39 (2), 287–309, Online: <https://doi.org/10.1093/bjc/39.2.287> (01.04.2020).
- Whittle, Joe (2014). *The Rise of the Special Constabulary: are Forces Getting Value for Money from their Voluntary Officers? An Empirical Study in Avon and Somerset Police*, *Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 87 (1), 29–40, Online: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1350/pojo.2014.87.1.649> (25.11.2019).
- Wolf, Ross et al. (2016). *An exploratory international comparison of professional confidence in volunteer policing*, *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, Online: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0032258X16671966> (21.11.2019).
- Yanai, Galit/Yanai, Niza (2008). *The Decline of Motivation? From Commitment to Dropping*

out of Volunteering, Nonprofit Management and Leadership, 19 (1), 65–78, Online: <https://online.library.wiley.com/doi/abs/10.1002/nml.205> (11.07.2020).

Weiterführende Literatur und Links

Der Masterthesis von Friedrich Schwindt, online abrufbar unter https://www.internetjournalofcriminology.com/_files/ugd/9280ee_65233e7f10fc4230949b8a50b63365cd.pdf, können weiterführende Tabellen entnommen oder diese direkt bei den Autoren angefragt werden.