

Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer

Uta Bronner

Zusammenfassung

In den letzten Jahren haben aufgrund weltweiter Katastrophen und Konflikte die Bedeutung humanitärer Hilfe und der Bedarf an internationalen Helfern stark zugenommen. Letztere arbeiten freiwillig in Krisen- und Kriegsgebieten, in denen sie sich mitunter lebensbedrohlichen Situationen und der Gefahr psychischer Traumatisierung aussetzen. Empirische Daten über diese Personengruppe sind rar, übertragbare Befunde etwa zu Verantwortungsübernahme und Altruismus werden zusammengefaßt. Der Artikel geht dann auf der Grundlage qualitativer Interviews mit freiwilligen HelferInnen (n = 14) den Motiven zur Mitwirkung an solchen Einsätzen nach. Sechs Motivdimensionen werden herausgearbeitet: (1) Verantwortung(sbewußtsein) durchgehend als zentraler Beweggrund, (2) Sinnhaftigkeit von Lebensentwurf und der Arbeit, (3) Kulturelle Lernerfahrung und Selbst-„Verortung“, (4) Selbsterkenntnis und Selbsterfahrung, (5) die Suche nach Alternativen zur gewohnten Lebensführung sowie (6) Anerkennung. Psychische Risiken von Enttäuschung bis zur Selbstgefährdung, die aus diesen Motivlagen erwachsen können, werden diskutiert.

1. Einleitung

„Unser ausgeprägtes humanitäres Sendungsbewußtsein hat uns primär den Fortschritt der Arbeit, die Anerkennung und den Dank, den wir bekamen, sehen lassen. Das hat uns motiviert, auch unter verschärften Sicherheitsbedingungen nach diesem Raubüberfall und in dem Bewußtsein, in einem zunehmend riskanten Umfeld zu operieren, weiterzumachen. Denn trotz allem – wir wurden doch gebraucht!“ (ehem. Rot-Kreuz-Delegierte in Tschetschenien, 1997)

Am 17. Dezember 1996 wurden in Tschetschenien sechs Mitglieder einer Delegation des Internationalen Roten Kreuzes von Unbekannten ermordet. Bereits zuvor war den Mitarbeitern durch eine Entführung und einen Raubüberfall klar gemacht worden, daß sie in der Region nicht als neutrale, unabhängige Hilfsorganisation respektiert werden und ihre Hilfe nicht von allen Bevölkerungsteilen als solche angesehen wird.

Die Nachricht von den Morden hat bei vielen humanitären Organisationen die Diskussion über die Sicherheit ihrer Mitarbeiter angefacht, zumal in den letzten Jahren weltweit eine Abnahme des Respekts gegenüber der Neutralität internationaler Hilfsorganisationen festzustellen ist. Besonders in Kriegsgebieten werden ausländische Helfer zunehmend von Plünderern, Entführern und Militärs bedroht (ECHO, 1998; Kindermans, 1997). Wer als Helferin oder Helfer bei einem humanitären Einsatz mitmacht, setzt sich entsprechend der Gefahr seelischer Traumatisierung und lebensbedrohlichen Situationen aus. Dennoch schreckt dies viele Menschen nicht ab, diese Risiken auf sich zu nehmen und bei humanitären Hilfseinsätzen *freiwillig* mitzuwirken.

In diesem Artikel soll der Frage nachgegangen werden, was die großteils hochqualifizierten Helferinnen und Helfer – im folgenden aus Gründen der Einfachheit in der maskulinen Form als „Helfer“ bezeichnet – motiviert, unter solchen Bedingungen zu arbeiten, die neben gesundheitlichen Gefahren auch mit Entbehrungen und beruflichen Risiken bei der Rückkehr einhergehen.

Die Rot-Kreuz-Delegierte, die zitiert wurde, spricht von einem „ausgesprochenen humanitären Sendungsbewußtsein“ und davon, daß sie „gebraucht wurden“. Man darf unterstellen, daß es ihr Ziel war, den Menschen in Tschechien zu helfen und deren Lebenssituation zu verbessern. Aus welchen Gründen aber verfolgte sie dort dieses humanitäre Ziel, während in Mitteleuropa die meisten Menschen weiter ihrem gewohnten Leben nachgingen? Warum hatte gerade sie im Gegensatz zu diesen den Eindruck, anderswo „gebraucht“ zu werden? Die Frage nach den Motiven der Helfer – hier verstanden als Beweggründe für Bewerbung und Einsatzbeteiligung – ist in zweifacher Hinsicht von Bedeutung:

- 1) Im Gegensatz zur Fülle sozialpsychologischer Literatur, die sich mit den Auslösern spontanen, kurzfristigen Hilfsverhaltens von Laien beschäftigt (als Überblick siehe z.B. Bierhoff, 1990), gibt es kaum wissenschaftliche Literatur, die der Frage nachgeht, warum sich Menschen *längerfristig* zur Unterstützung Hilfsbedürftiger bereit erklären. Langfristig geplante, freiwillige Hilfe stellt ein gesellschaftlich erwünschtes und sozial anerkanntes Verhalten dar, das für das Zusammenleben von Menschen zentrale Bedeutung hat, aber kaum untersucht wird. Eine genaue Kenntnis der Motivation prosozial Handelnder hilft eine Forschungslücke in der Psychologie zu schließen und kann zur Klärung beitragen, wie Menschen zu solchem Verhalten angeregt werden. Da dem dritten Sektor insgesamt und ehrenamtlicher Hilfe im besonderen wirtschaftlich eine immer wichtigere Rolle zugeschrieben wird, ist die wissenschaftliche Klärung der Frage auch auf gesellschaftspolitischer Ebene von Relevanz.
- 2) Humanitäre Hilfe hat in den letzten zwei Jahrzehnten international an Bedeutung gewonnen. Ursache ist ein wachsender Bedarf an Hilfsleistungen

als Folge weltweit zunehmender ökologischer, ökonomischer und sozialer Probleme, die sich oft in gewaltsamen Konflikten entladen (Eberwein, 1997, 2). Es ist davon auszugehen, daß sich diese Entwicklung in Zukunft fortsetzen wird (vgl. Holsti, 1996; ICRC, 1996) und der Bedarf an Freiwilligen, die zur Leistung solcher Hilfe bereit und befähigt sind, weiter ansteigen wird. Da die Zahl qualifizierter Bewerber, die von den Organisationen als geeignet angesehen werden, teilweise unterhalb der Zahl gesuchter Helfer liegt, müssen die Hilfsorganisationen mehr Gewicht auf ihre Personalarbeit legen. Hier ist zum einen die Rekrutierung qualifizierter und motivierter Helfer von besonderem Interesse und zum anderen eine gute Betreuung ihrer bereits engagierten Mitarbeiter. Eine genaue Kenntnis der Motivation der Bewerber kann dazu beitragen, bei Einstellung neuen Personals gezielter die Beweggründe der Mitarbeit anzusprechen und auf sie einzugehen. Für die Vorbereitung und im Einsatz ist es wichtig, die Motive der Helfer zu kennen, um auf falsche Erwartungen hinweisen zu können und dadurch bedingten Frustrationen im Einsatz vorzubeugen. Da sich der Wettbewerb um Spenden und Finanzförderung im humanitären Bereich verschärft hat, kann eine gute Personalpolitik dazu beitragen, qualitativ hochwertige Projekte durchzuführen und konkurrierende Organisationen „auszustechen“.

2. *Theoretische Aspekte zur Hilfe*

Bevor ich näher auf die Motivation humanitärer Helfer eingehe, möchte ich einige grundlegende Aspekte humanitärer Projektarbeit darstellen und Forschungsergebnisse zu langfristigem Hilfsverhalten vorstellen.

2.1 **Projektanforderungen an humanitäre Helfer**

Nach Braumann – ehemals Präsident der Hilfsorganisation *Médicins sans Frontières* – ist unter humanitärer Hilfe eine „Tätigkeit [zu verstehen], die darauf abzielt, ohne Diskriminierung mit pazifistischen Mitteln und im Respekt vor der Würde des Menschen Leben zu erhalten, damit der Einzelne wieder die Fähigkeit zur freien Entscheidung gewinnt“ (Braumann, zit. nach Eberwein, 1997, 5). Hierbei besteht „die Absicht nicht etwa darin, die Gesellschaft zu verändern, sondern ihren Mitgliedern zu helfen, eine schwierige Krise zu überwinden (s. ebd, 5) – und zwar unparteiisch und gewaltfrei. Aus dieser philanthropen Umgrenzung des humanitären Anliegens können die Aufgabengebiete humanitärer Hilfe abgeleitet werden. Sie umfassen neben Prävention und Wiederaufbau in erster Linie Leistungen der Sofort- und Flüchtlingshilfe im Sinne einer Überlebenshilfe (vgl. Topçu, 1997).

Die Arbeit der Hilfsorganisationen besteht in der konkreten Planung, Konzeption, Durchführung und Evaluierung von Hilfsprojekten, wobei dem letzteren Aspekt, der Evaluierung, in der Realität viele Hilfsorganisationen eher wenig Gewicht beigemessen wird. Projektschwerpunkte liegen in den Bereichen:

- Erst- und Akutversorgung von Opfern, z.B. medizinische Basisversorgung, Verteilung von Lebensmitteln und Trinkwasser;
- Flüchtlings- und Vertriebenenbetreuung, Management von Flüchtlingslagern;
- Infrastrukturmaßnahmen, z.B. Wasserversorgung, Baumaßnahmen;
- Präventionsmaßnahmen, z.B. Impfkampagnen, Gesundheitsaufklärung.

Die Hilfsmaßnahmen, die von den Organisationen geplant werden, werden in den Projekten von lokalen und internationalen humanitären Helfern umgesetzt. Letztere übernehmen überwiegend die koordinierenden und leitenden Tätigkeiten. Die Helfer müssen sich hierbei hohen Anforderungen stellen. Diese sind einerseits bedingt durch regionale Faktoren wie kulturelle Differenzen, Sprachprobleme, extreme Klimaverhältnisse, schlechte Infrastruktur und einfache Lebensbedingungen, und andererseits durch projekt- oder krisenbedingte Faktoren wie neuartige Aufgabenstellungen, lange Arbeitszeiten und geringe Freizeitangebote bzw. Sicherheitsrisiken und Begegnungen mit Leid, Gewalt, Tod (Bronner, 1999).

Die Projektarbeit erfordert von den Helfern neben Flexibilität, Ausdauer, Offenheit, kultureller Sensibilität etc. vor allem hohe Stresstoleranz. Die Helfer werden täglich mit sogenannten „daily hassels“, also kleineren „Ärgernissen“ konfrontiert, die neben der latenten Bedrohung durch Minen, Militär etc. zu Belastungen und starker Erschöpfung führen können. Hohe Anfangsmotivation kann sich im Laufe des Einsatzes in Frustration verkehren und gesundheitliche Gefährdungen hervorrufen, wenn die Aufgaben vor Ort die eigenen Kapazitäten übersteigen, Ruhezeiten fehlen und Überforderung eintritt.

2.2 Psychologische Forschung zur Motivation langfristigen Hilfsverhaltens

Zur Motivation langfristiger Helfer gibt es im Vergleich zu der Vielzahl an Studien zu kurzfristiger spontaner Hilfe bisher nur wenige Untersuchungen. In der Regel handelt es sich um Befragungen ehrenamtlich engagierter Personen in verschiedenen Sozialbereichen, wie der AIDS-Pflege, der Obdachlosenbetreuung etc. In diesen Untersuchungen werden trotz teilweise unterschiedlicher theoretischer Ansätze bestimmte Motivarten wiederholt erwähnt. Vor allem ein Motiv findet in den Untersuchungen die jeweils höchste Zustimmung (s. z.B. Küpper & Bierhoff, 1999; Clary et al., 1998; Penner & Finkelstein, 1998; Harrison, 1995; Bierhoff et al., 1995; Snyder & Omoto, 1992; Amato, 1985). Clary et al (1998, 1517) nennen dieses Motiv *values* und spre-

chen in dem Zusammenhang von „altruistic and *humanitarian concerns* for others“. Snyder et al. (1992, 225 u. 227) nennen es *personal values* und verstehen darunter eine „*humanitarian obligation to help others*“ bzw. „*humanitarian values*“. Harrison (1995, 375) spricht von *moral obligation*: „It reflects an internalized pressure to be consistent with one's *value system*“. Bierhoff et al. (1995, 375) nennen das Motiv *Verantwortung* und wollen es im Sinne einer *Verpflichtung*, Menschen in Not zu helfen, verstanden wissen. Küpper et al. (1999, 222) differenzieren zwischen dem Motiv der sozialen und der politischen Verantwortung. *Soziale Verantwortung* umfaßt *Verpflichtungsgefühle* und den Wunsch, Gutes zu tun, während *politische Verantwortung* auf Engagement und Solidarität mit Benachteiligten abzielt.

In allen genannten Ansätzen wird eine grundlegend *moralische Werthaltung* der Helfer postuliert. Ihr ehrenamtliches Handeln basiere auf der Bereitschaft, für das Wohlergehen anderer Verantwortung zu übernehmen. Sie fühlten sich *moralisch verpflichtet* für andere einzutreten, Mitmenschlichkeit zu zeigen und zu helfen. Obgleich das Motiv von den Autoren unterschiedlich benannt wird, scheint es sich bei allen doch um das gleiche Konstrukt zu handeln, das übergreifend als *Verantwortung* bezeichnet werden kann.

„Verantwortung“ stellt nach Graumann (1994) ein moralisches Konstrukt dar, das mit einer Verpflichtung und mit der Sorge um etwas oder um jemanden verbunden ist. Seiner Meinung nach ist es „schließlich diese Verpflichtung gegenüber einer moralischen Instanz, die sowohl die Verantwortung für etwas wie jemanden gegenüber fundiert“ (Graumann, 1994, 186). Welcher Instanz gegenüber – z.B. Eltern, Freunden, Gott, sich selbst – die ehrenamtlichen Helfer glauben sich verantworten zu müssen, wird in den Untersuchungen nicht geklärt. Allein Küpper et al. (1999) bringen das Hilfsverhalten mit Religiosität / religiöser Orientierung in Verbindung, was dafür spräche, daß jene Instanz, der gegenüber manche Helfer ihr Tun rechtfertigen, in Gott zu sehen sei.

Es gibt in den erwähnten Untersuchungen weitere Motivarten, die sich ebenfalls mehrfach wiederfinden, allerdings weniger Zustimmung der Befragten erhalten. Hier ist zum einen das Motiv der *Lernerfahrung* zu nennen, das auf dem Wunsch basiert, durch die Mitarbeit Erfahrungen zu sammeln und eigenes Können auszutesten. Auch der Wunsch, Herausforderungen und Abenteuer zu erleben, ist hierunter zu fassen. Ein anderes Motiv, das genannt wird, ist das der *Karrieroption*. Die Mitarbeit kann dadurch motiviert sein, daß der ehrenamtliche Helfer durch seine Tätigkeit Kontakte knüpfen bzw. aufrechterhalten möchte, die ihn beruflich weiterbringen.

Insgesamt scheint aber das zentrale Motiv ehrenamtlicher Mitarbeit *Verantwortung* gegenüber Hilfsbedürftigen zu sein. Wenn man bedenkt, daß über den Glauben an eine Instanz, der gegenüber das eigene Tun gerechtfertigt werden muß und welche Sanktionen auferlegen kann (in Form von Gewis-

sensbissen, sozialer Ächtung, „göttlicher Strafe“ etc.) eine selbstreflexive Bezugnahme hergestellt wird, ist das von Interesse. Durch Übernahme von Verantwortung kann das Gewissen entlastet werden. Verantwortungsübernahme scheint die Möglichkeit zu umfassen, das Gewissen von Schuldgefühlen zu befreien und sich vor negativen Sanktionen zu „schützen“. Im Zusammenhang mit den Motiven humanitärer Helfer werde ich diesen Aspekt nochmals aufgreifen.

3. *Forschungsmethode*

Grundlage meiner Untersuchung bilden mehrstündige teilstrukturierte Interviews mit vierzehn Helfern (fünf Frauen, neun Männer) von vier deutschen Hilfsorganisationen, die vor und nach ihrem humanitären Ersteinsatz geführt wurden. Die Einsatzländer befanden sich in Zentralafrika, in der Balkanregion (Kosovo und Albanien) und in Asien. Die Einsatzdauer umfaßte ein bis neun Monate. Die Interviews wurden durch einen Forschungsaufenthalt meinerseits in Albanien und im Kosovo ergänzt.

Das Alter der Helfer variierte zwischen 23 und 60 Jahren (50% waren unter 31 Jahre alt). Der Bildungsstand der Befragten war relativ hoch. Alle hatten Abitur, elf hatten studiert. Fünf Helfer hatten für ihre Mitarbeit im Einsatz ihre berufliche Stelle gekündigt, vier waren beruflich für den Einsatzzeitraum freigestellt worden, vier weitere waren Berufseinsteiger und einer bereits pensioniert. Hinsichtlich ihrer Ausbildung waren unter ihnen vier Ärzte, drei Krankenschwestern/ -pfleger, drei Politologen, ein Jurist, ein Volkswirt, ein Ingenieur und eine Ethnologin. Damit entspricht die Befragungsgruppe in zentralen soziographischen Merkmalen der in humanitären Einsätzen üblichen Zusammensetzung der Mitarbeiter, die überwiegend junge, ungebundene hochqualifizierte und in der Mehrzahl männliche Personen aufweist (s. Bronner, 1999).

Bei den Interviewten handelte es sich ausschließlich um Helfer, die sich *zum ersten Mal* an einem Einsatz beteiligten. Grund für diese Fokussierung war die Annahme, daß sich bei Personen mit Einsatzerfahrung die ursprüngliche Motivation verändert haben könnte. Da es für Helfer nach Jahren im Ausland oft schwierig ist, in einem anderen Arbeitsfeld eine Anstellung zu finden, sind sie mehr oder minder gezwungen, in der humanitären Hilfe weiterzuarbeiten, wobei intrinsische Motive durch extrinsische ersetzt worden sein können (Bronner, 1999).

Bis auf zwei Helfer lag die Bezahlung aller Befragten unter DM 2000 im Monat, in drei Fällen unter DM 1000. Mitunter reichte das Gehalt nicht einmal zur Deckung laufender Kosten, die während des Auslandsaufenthalts in Deutschland anfielen. Damit hat die Mitarbeit fast den Charakter ehrenamtlicher Hilfe, versteht man unter ehrenamtlicher Tätigkeit eine „freiwillige, nicht

auf Entgelt ausgerichtete Tätigkeit im Rahmen von Institutionen und Vereinigungen (...), die über einen längeren Zeitraum erfolgt“ (Bierhoff et al., 1995, 373).

Die Auswertung der vollständig transkribierten Interviews mit den Helfern und Helferinnen erfolgte mit Hilfe des Ablaufmodells der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (1995, 55ff.). Ziel war es, nicht den individuellen Ausdruck des einzelnen, sondern von allen geteilte Motivarten herauszuarbeiten.

Meine Auswertung umfaßte folgende Schritte: Bestimmung der Analyseeinheit (Motive der Helfer) – Paraphrasierung inhaltstragender Textstellen – Generalisierung auf ein höheres Abstraktionsniveau – Reduktion und Zusammenfassung. Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion wurden zur Erhöhung der Reliabilität von einer zweiten Person nachvollzogen. Bei divergierenden Urteilen zwischen Auswerterin und der überprüfenden Person wurden nochmals die Originalinterviews herangezogen bzw. eine Konkretisierung des Kategorienschemas vorgenommen.

Die Untersuchung besitzt explorativen Charakter. Aufgrund der überschaubaren Anzahl an interviewten Personen können die Ergebnisse nicht als repräsentativ für alle humanitären Helfer angesehen werden. Da es meines Wissens außer der Diplomarbeit von Leonhardt (1998) jedoch keine empirische Untersuchung zur Motivation humanitärer Helfer gibt, liefert diese Studie erstmalig eine detaillierte Analyse der Helfermotivation.

4. *Ergebnisse*

4.1 **Der Schritt zur Bewerbung**

Was hat die befragten Personen veranlaßt, sich an einem Kriseneinsatz zu beteiligen? Bei der Entscheidung, bei einem humanitären Projekt mitzuwirken, handelt es sich i.d.R. nicht um eine spontane Entscheidung oder reines Reagieren auf eine Notsituation. Der Entschluß zur Mitarbeit ist meist das Resultat eines langwierigen Entscheidungsprozesses der Bewerber. Wer bei einem Einsatz mitmacht, investiert Zeit (i.d.R. dauert ein Einsatz Monate), nimmt z.T. finanzielle Einbußen und eine unsichere Zukunft in Kauf, opfert Energie und psychische Ressourcen.

Bereits in der Jugend oder spätestens während der Ausbildung bzw. des Studiums entwickelte sich bei den Helfern der Wunsch, einmal in Ländern zu arbeiten, in denen existentielle Not herrscht. Bis zur Verwirklichung des Vorhabens vergehen aber meist noch Jahre oder Jahrzehnte. Ein Auslöser, sich um die Mitarbeit zu bewerben, sind oft Medienberichte über Krisen und Katastrophen. Wenn obendrein Unzufriedenheit mit der momentanen Beschäftigungssituation besteht, können diese Berichte wie eine „Initialzündung“ für

die Bewerbung wirken. Ein anderer Bewerbungsanlaß ist, daß aufgrund der Beendigung der Studienzeit, der Pensionierung, einer Freistellungsmöglichkeit etc. ein Auslandseinsatz sich biographisch anbietet.

Den Helfern ist vor ihrem ersten Einsatz meist wenig über die inhaltlichen Ausrichtungen der Hilfsorganisationen bekannt. Die Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Organisation hängt oft von Zufällen ab, z.B. von einem Zeitungsartikel, der vom Bedarf an Mitarbeitern bei einer Hilfsorganisation berichtet, von Empfehlungen durch Freunde oder Arbeitskollegen, vor allem aber von der Bereitschaft der Organisation, Ersthelfer zu nehmen. Vielfach bewerben sich die potentiellen Helfer in einem „Rundumschlag“ bei allen ihnen bekannten Organisationen. Diese fehlende Zielstrebigkeit bei einer so weitreichenden Entscheidung erstaunt vielleicht. Im Grunde spiegelt sie nur wider, daß in der Öffentlichkeit die spezifischen Profile der Hilfsorganisationen kaum bekannt sind bzw. nicht als unterschiedlich wahrgenommen werden.

Bisweilen ist den Ersthelfern bei ihrer Bewerbung auch der genaue Unterschied zwischen humanitärer Hilfe und Entwicklungszusammenarbeit unklar. Einige Helfer würden im Grunde die Entwicklungszusammenarbeit bevorzugen, sehen sich aber an einer Mitarbeit in diesem Bereich gehindert, da ihre Qualifikation dort nicht benötigt wird oder der mehrjährige Beschäftigungszeitraum nicht in Frage kommt. Sie entscheiden sich deshalb *alternativ* für die humanitäre Hilfe. Der größere Teil der Bewerber möchte allerdings bewußt in diesem Bereich arbeiten.

4.2 Die einzelnen Motive humanitärer Helfer

Dem Wunsch, in einem Einsatz mitzuarbeiten, liegen immer mehrere Motive zugrunde, die oft miteinander verwoben sind. In dieser Studie konnten die sechs Motive *Verantwortungsbewußtsein, Sinnerleben, kulturelle Lernerfahrung, Selbsterkenntnis, Alternative zur gewohnten Lebensführung und Anerkennung* differenziert werden. Allerdings müssen sie nicht alle vorliegen, damit sich jemand für einen Einsatz zu entscheidet. Die ersten vier werden jedoch von nahezu allen Helfern genannt.

Ich möchte betonen, daß bei der Frage nach Motiven von Helfern im Sinne Alfred Schützes (1960) nach Sinnzusammenhängen gefragt wird, die dem Handelnden selbst und dem Interviewer nur als sinnhafter "Grund" des Verhaltens *erscheinen*. Ob die von den Helfern angegebenen Beweggründe ihren tatsächlichen Motiven entsprechen, ist nicht ohne weiteres zu beantworten. Zwar wurde versucht, in den Interviews über verschiedene – auch indirekte und assoziative Fragen – die tiefere Motivation der Helfer zu ermitteln, doch konnten unbewußte Motive sicher nur bedingt erfaßt bzw. Artefakte durch sozial erwünschte Antworten verhindert werden.

(1) Verantwortung(sbewußtsein): Ein zentrales Motiv, das alle Helfer miteinander verbindet, ist ihr ausgeprägtes Verantwortungsbewußtsein. Drei zentrale Aspekte scheinen hier zusammenzukommen:

1. Alle Helfer sind von der Not, die in den Krisengebieten der Welt herrscht, emotional berührt. Sie reagieren empathisch darauf und verurteilen das Elend rational. Das Leid der Krisenopfer widerspricht ihren Vorstellungen von menschenwürdigem Leben. Sie fordern, solches Leid allgemein nicht zuzulassen bzw. „etwas dagegen zu tun“. Diese Forderung erheben sie gegenüber der gesamten Weltgesellschaft.
2. Alle Helfer setzen die Not vor Ort in eine direkte Beziehung zu ihrem eigenen Leben. Sie sehen zwischen ihrem Wohlstand in Deutschland und der existentiellen Bedürftigkeit in den Krisengebieten eine erhebliche Diskrepanz, welche sie als ungerechtfertigt erleben. In einigen Fällen wurden in dem Zusammenhang auch Schuldgefühle erwähnt. In Sinne der Equity-Theorie (s. z.B. Walster et al., 1976) streben die Helfer nach einem Ausgleich zwischen ihrem persönlichen Wohlbefinden und dem der Bevölkerung im Katastrophengebiet. Ihr Ziel ist eindeutig die Verbesserung der Bedingungen der Krisenopfer. Sie erleben es als eine persönliche moralische Verpflichtung, den Personen zu helfen, denen es physisch und psychisch schlechter als ihnen selbst geht.

Diesbezüglich fällt auf, daß fast alle Helfer aus christlichen Elternhäusern stammen. Auch wenn sie sich inzwischen von der christlichen Lehre distanzieren, äußerten viele, in ihrem Urteil über Recht und Unrecht von christlichen Werten geprägt worden zu sein. Nach diesen verinnerlichten Werten zu leben, ist für sie eine Gewissensfrage. Die moralische Instanz, die für ihr Tun Rechenschaft fordert, scheint bei den meisten in ihnen selbst zu liegen und weniger in externalisierten Instanzen, wie z.B. einer göttlichen. So äußern fast alle Helfer, daß ihrer Ansicht nach keine universalgültige Verpflichtung zu helfen existiert, sie es jedoch uneingeschränkt als *persönliche* Pflicht ansehen, die Krisenopfer zu unterstützen. Interessanterweise wurde mehrfach darauf hingewiesen, eigenen Kindern gegenüber Rechenschaft ablegen zu wollen und jenen zu zeigen, daß sie als ihre Eltern für moralische Werte einstehen. Auf diese Weise versuchen sie, ihre moralische Integrität vor sich und ihren Nachkommen zu manifestieren.

3. Nach Jonas (1980) bedingt die Übernahme von Verantwortung immer, daß man über Macht verfügt. Aus der potentiellen Macht der Helfer über das Wohlbefinden der Krisenopfer erwächst für sie die Pflicht zu handeln. Um sich für die Krisenopfer verantwortlich zu fühlen, muß der eigenen Person Macht über deren Schicksal zugeschrieben werden. Im Sinne Schwarzers (1986) müssen die Helfer über eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung verfügen, also überzeugt sein, Einfluß auf die Not nehmen und etwas ausrich-

ten zu können. Diese Überzeugung wurde in den Interviews auch wiederholt geäußert.

Im Einsatzgebiet gehen die Helfer zu den Opfern eine asymmetrische Beziehung ein, die faktisch von einem starken Ungleichgewicht geprägt ist: *dort* die hilfsbedürftigen Krisenopfer, *hier* die aktiven, intervenierenden und prosozial handelnden humanitären Helfer. Letztere suchen im Dienst der Sache gezielt Hilfsbedürftige, denen es nach dem allgemeinen Verständnis (also gemäß der Perspektive der Herkunftskultur der Helfer) *am schlechtesten* geht. Sie suchen Personen, denen gegenüber sie sich im höchstmöglichen Maß moralisch verpflichtet fühlen können. Die Dependenz der „Opfer“ ist unmittelbar mit der *Machtposition* der Helfenden, mit Anerkennung und einem hohen sozialen Status im Feld der Intervention verknüpft. Das könnte – analog zur innergesellschaftlichen Position des professionellen Helfers – für viele Helfer einen motivational „tieferliegenden“, vorbewußten Anreiz zur Hilfe darstellen (vgl. z.B. Schmidbauer, 1977).

Die Mitarbeit bedeutet für die Helfer aber auf jeden Fall eine Chance, nach ihren inneren Überzeugungen und Werten zu handeln und auf die als Ungerechtigkeit erlebte Diskrepanz zwischen dem Wohlstand und existentieller Not zu reagieren.

(2) Sinnerleben: Mit dem Motiv der Verantwortung hängt das des Sinnerlebens eng zusammen. In der Vorstellung der Helfer ist ihre Tätigkeit mit Folgen verbunden, die für die Krisenopfer von existentieller Tragweite sind. Die konkreten Ergebnisse der Hilfeleistungen, die von ihnen erwartet werden, wie das Überleben von Flüchtlingen, Seucheneindämmung, Heilung von Verletzten etc., und die erhoffte Dankbarkeit der Betroffenen – das berühmte „Lachen der Kinder“ – bestätigen den Helfern, daß ihr Handeln einen „guten“ Zweck erfüllt und ergo sinnvoll ist. Humanitäre Hilfe ermöglicht ihnen, in Einklang mit ihren Wertvorstellungen zu leben, und eröffnet ihnen dadurch die Chance eines *sinnerfüllten* Lebens. In letzter Konsequenz dient die Hilfeleistung der Bestätigung des eigenen Lebenswertes bzw. der Schaffung einer *Existenzberechtigung*.

Obwohl viele Helfer auch in Deutschland in Bereichen gearbeitet haben, in denen sie sich für andere engagiert haben, streben sie nun eine Aufgabe an, von der sie erhoffen, daß keine bürokratischen und hierarchischen Strukturen ihr Handeln mehr einengen. Der „Sinn“ ihrer Arbeit soll für sie *deutlicher* sichtbar *und schneller* erfahrbar werden. Bei humanitären Einsätzen wird das ermöglicht, weil Hilfe in großem Umfang benötigt wird und mit vergleichsweise geringem Aufwand Verbesserungen *unmittelbar* herbeigeführt werden können. Diese Beschäftigung erlaubt ihnen den gewünschten *direkten* Um-

gang mit Menschen, durch den sie unmittelbar eine Rückmeldung auf ihr positives Tun erhalten. Die Helfer suchen demzufolge eine Arbeit, bei der sie spür- und nachvollziehbar *gebraucht* werden und die eigene Existenz durch den konkreten Sinnzusammenhang als erfüllt erlebt werden kann.

(3) Kulturelle Lernerfahrung / „Verortung“: Ein drittes Motiv besteht darin, im Einsatz Erfahrungen zu sammeln und etwas zu lernen. Es geht darum, eine andere Kultur, Lebensweise und Menschen – sowohl Einheimische als auch gleichgesinnte internationale Helfer – kennenzulernen. Der Einsatz soll außerdem die Möglichkeit schaffen sich weiterzubilden, indem z.B. Sprachen gelernt und neue Arbeitsweisen erprobt werden.

Fast alle Helfer sind vor ihrer Bewerbung bereits viel und weit gereist. Meist ist dies für Hilfsorganisationen auch ein Einstellungskriterium. Viele wünschen sich über den humanitären Arbeitskontext ein tieferes „Eintauchen“ in andere Kulturen, als es bei ihren Reisen möglich war. Das Kennenlernen neuer Kulturen dient hierbei auch dem Ziel, sich über die humanitäre Arbeit persönlich zu „verorten“. Der Aufenthalt in der kulturellen Fremde ermöglicht es, distanzierter auf das Leben in der Heimat zu sehen und deutlicher zu erfahren, was im eigenen Dasein Dreh- und Angelpunkte sind. Zum Teil wird auch der Wunsch geäußert, den Blick auf das eigene Dasein verändern und die Bedeutsamkeit eigener Probleme relativieren zu können.

Das Kennenlernen der internationalen Helferszene, das vor allem jüngere Bewerber reizt, ist mit der Hoffnung verbunden, Menschen zu treffen, die gleichen Idealen und Wertvorstellungen anhängen wie man selbst. Die Gemeinschaft mit diesen Personen kann Bezugspunkte und Orientierung in einer Welt bieten, die humanitären bzw. moralischen Idealen gegenüber vielfach als ignorant erlebt wird.

(4) Selbsterkenntnis / Selbsterfahrung: Mit der kulturellen Lernerfahrung und Verortung hängt das Motiv der Selbsterfahrung zusammen. Wie erwähnt, bedeutet die Arbeit in einem Krisen- oder Katastrophengebiet auch, unter Extrembedingungen zu leben. Jeder Einsatz bietet aufgrund dessen die Möglichkeit, Grenzerfahrungen zu machen, die im hiesigen Berufsalltag unvorstellbar wären. In außergewöhnlichen Kontexten den Überblick zu behalten und nicht zu versagen, stellt für viele eine Herausforderung dar. Gerade durch die Extremsituation erhält der Helfer die Chance, etwas über sein Können zu erfahren und Stärken bzw. Schwächen auszutesten. Der Aspekt der *Abenteuerlust*, der von einigen Helfern genannt wurde, steht für diesen Wunsch, sich in schwierigen Situationen zu erleben und spüren zu können. Die Assoziation liegt nahe, Abenteuerlust mit einem Wunsch sich im Einsatz als „Held“ zu bewähren, in Verbindung zu bringen. Sich in der Fremde unter schwierigen Bedingungen für eine gute Sache einzusetzen, für die man bereit ist, sein Le-

ben zu riskieren, heißt *heldenhaft* zu handeln. Schmidbauer (1981, 43) der sich mit Heldenepen in unserer Kultur auseinandergesetzt hat, geht davon aus, daß Menschen über heldische Allmächtsphantasien einen Ausgleich für eine tiefempfundene Ohnmacht des Selbstgefühls schaffen können. Möglicherweise liegt der Suche nach Selbsterfahrung auch der Wunsch zugrunde, über humanitäre Taten Macht zu erlangen, wegen dieser anerkannt bzw. geliebt zu werden und darüber zu einem gefestigten Selbstgefühl zu gelangen.

(5) Alternative zur gewohnten Lebensführung: Personen, die berufstätig sind, sehen in der Auslandsarbeit teilweise eine Chance, „einmal aus ihrem Trott herauszukommen“ und sich von bisherigen Zwängen frei zu machen. Neben der beruflichen „Emanzipation“ besteht mitunter der Wunsch, sich auch in privater Hinsicht neue Perspektiven zu schaffen und der gegenwärtigen Lebenssituation zu „entfliehen“. Vereinzelt äußerten Helfer, daß sie sich in Deutschland in politischer oder gesellschaftlicher Hinsicht fremd fühlten. So wurde beklagt, daß Egoismus und Fremdenfeindlichkeit in der Gesellschaft zunähmen und wirtschaftliche Interessen moralische Überlegungen an den Rand drängten. Von einer Mitarbeit in der humanitären Hilfe wird erhofft, eine gewisse Unabhängigkeit von hiesigen Gesellschaftsstrukturen zu erlangen und mit dem eigenen Handeln ein „humanitäres Zeichen“ zu setzen. Auch hier spielt möglicherweise der Aspekt der Ohnmacht eine Rolle. Der Einsatz ermöglicht es, sich von gesellschaftlichen Prozessen, die man kaum beeinflussen zu können glaubt, zu distanzieren und in einem Bereich zu arbeiten, in dem moralische Werte etwas zählen. Gleichgültig ob in privater, beruflicher oder gesellschaftlicher Hinsicht Unzufriedenheit herrscht, schwingt bei der „Flucht in die humanitäre Hilfe“ implizit der Wunsch nach einer Neuverortung mit.

(6) Anerkennung: Ein Motiv, das meiner Ansicht nach ebenfalls eine zentrale Rolle spielt, von den Helfern explizit aber *nicht* genannt wurde, ist der bereits genannte *Wunsch nach Anerkennung, Dankbarkeit bzw. Wertschätzung*. Wer bei einem humanitären Hilfseinsatz mitarbeitet, wird in Deutschland durch Aufmerksamkeit, Akzeptanz und Dankbarkeit gesellschaftlich "belohnt" (vgl. Kaup, 1996). Ein humanitärer Helfer leistet Hilfe dort, wo die meisten Menschen sie zwar für notwendig halten, sich selbst jedoch nicht hinbegeben würden. Er übernimmt somit im Krisengebiet eine Stellvertreterfunktion für die Gesellschaft seines Heimatlandes. Das erfahren Helfer gerade bei ihrem Ersteinsatz durch positive Reaktionen im Bekanntenkreis. Gleichzeitig mutmaßen sie vor ihrem Einsatz, daß die Menschen im Krisengebiet auf ihre Hilfe ebenfalls positiv reagieren werden. Hilfeleistung stellt ein Verhalten dar, das in der Vorstellung der Helfer allseits positiv bewertet wird. Dennoch wird der Wunsch nach Anerkennung und Dankbarkeit als Motiv nicht

erwähnt. Bewunderung seitens des sozialen Umfelds wird sogar als unangenehm abgetan. Warum? Verschiedentlich und ohne, daß ich danach gefragt hätte, wurde betont, man selbst würde „nicht aufgrund eines Helfersyndroms“ mitarbeiten. Es ist zu vermuten, daß bei vielen Furcht vor der Unterstellung besteht, sie würden nur wegen des Wunsches nach einer nazißstischen Befriedigung an einem Hilfseinsatz teilnehmen. Zudem stellt es in unserer bis heute christlich geprägten Kultur ein Tabu dar, für moralisch motiviertes Tun Dank einzufordern. Äußerte jemand diesen Wunsch, würde er sich der Gefahr aussetzen, daß an den "hehren Zielen", die ihn zur Mitarbeit gebracht zu haben schienen, gezweifelt würde.

Es ist allerdings auch denkbar, daß es sich bei der Anerkennung nicht um ein Motiv, sondern um einen Motivator handelt, der die Helfer mit den Belastungen der Arbeit aussöhnt, wie beispielsweise Leonhardt (1998) annimmt.

Auch der *Wunsch nach beruflicher Orientierung* könnte als separates Motiv aufgefaßt werden. Das ist jedoch nach den empirischen Befunden nicht sinnvoll: Ihm liegen letztlich die Motive Verantwortung, Sinnerleben und Lernerfahrung zugrunde. Für Personen, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden, bedeutet die Mitarbeit die Chance, sich beruflich zu verändern und dem Wunsch nach einer verantwortungsvollen Aufgabe gerecht zu werden. Diese Helfer wollen eine neue Berufsrichtung kennenlernen und eigene Kompetenzen in neuen Aufgabenstellungen erproben. Sie tun das mit der Option, bei positiven Erfahrungen ein weiteres Mal oder langfristig in dem Bereich zu arbeiten.

Berufsanfänger erhoffen sich von der humanitären Hilfe oft eine mittel- oder langfristige Berufsperspektive. Die Projektarbeit bietet für sie zum einen die Möglichkeit, zu Berufsbeginn attraktive Aufgabenstellungen zu übernehmen und schnell in leitende Positionen aufzusteigen. Zum anderen ermöglicht sie, sinnerfüllt und konkret zu arbeiten.

Insgesamt zeigt sich ein konsistentes Bild der Motivationen humanitärer Hilfe. Im Vordergrund stehen ein starker Wertebezug und die Suche nach einer sinnerfüllten persönlichen Lebensführung. Daneben treten pragmatische, individuell-biographische Motive, die ebenfalls von Wünschen nach sinnhaftem Handeln und Leben getragen werden.

5. *Diskussion und Folgerung*

Zwischen den Motiven langfristiger, ehrenamtlicher Hilfe (s. Abschnitt 2.2) und denen humanitärer Helfer bestehen Parallelen. Am deutlichsten zeigen sie sich im Vergleich mit der Studie von Leonhardt (1998), der ebenfalls humanitäre Helfer befragte, allerdings *während* ihres Einsatzes. Bis auf die (inter-)kulturelle Lernerfahrung werden von ihm nahezu die gleichen Motive genannt. Dadurch wird die in der vorliegenden Untersuchung gefundene Wert-

orientierung der Helfer und ihr zentraler Wunsch nach einer verantwortungsvollen Arbeit bestätigt.

Sicher muß man bei einem direkten Vergleich der Ergebnisse vorsichtig sein, da sich die theoretischen Konzepte, Stichproben und Untersuchungsmethoden (v.a. bei Harrison, 1995) unterscheiden. Die dennoch ausgeprägte Ähnlichkeit der Ergebnisse deutet darauf hin, daß die Grundorientierung, welche Personen zu langfristigem Hilfsverhalten anregt – unabhängig davon, in welchem Bereich sie sich engagieren – vergleichbar gelagert ist.

Die bei den humanitären Helfern angeführten Motive können in Projekten potentiell zu Problemen und Enttäuschungen führen. Ich möchte diesbezüglich zu den jeweiligen Motiven einige Überlegungen anstellen.

- 1. Zum Verantwortungsbewußtsein:** Eine Entlastung des Gewissens ist nur möglich, wenn im Einsatz Bedingungen vorherrschen, die dem Helfer die Möglichkeit geben, Verantwortung zu übernehmen. Fehlt diese, kann leicht Unzufriedenheit aufkommen. Meist mangelt es in Krisengebieten allerdings nicht an verantwortungsvollen Aufgaben. Vielmehr ist in der Regel ein „Überangebot“ an solchen vorhanden, was dazu führen kann, daß Helfer ihre Kapazitäten überschätzen und sich überfordern. So wird beispielsweise bis spät in die Nacht gearbeitet, Pausen und Erholungstage werden gestrichen. Frustrationen („nie reicht der Aufwand aus“), extreme körperliche und psychische Belastungen aufgrund Dauerstreß und damit einhergehend die Gefahr von „Burn- Out“ können die Folge sein. In riskanten Situationen fehlten dann plötzlich „Kraftreserven“.
- 2. Zum Sinnerleben:** Die Suche nach einer sinnvollen Tätigkeit kann in Projekte münden, die zwar der Organisation oder den Helfern vor Ort sinnvoll erscheinen, im kulturellen oder politischen Kontext des Krisengebietes aber fragwürdig sind (s. z.B. Summerfield, 1997). Daraus erwachsende „Verweigerung“ oder ein Desinteresse von Seiten der Bevölkerung kann zu erheblichen Frustrationen führen.
Gleichzeitig wird von den Organisationszentralen oft beklagt, daß sich Projekte im Laufe der Zeit vor Ort „verselbständigen“ (vgl. Bronner, 1999). Helfer entwickeln im Einsatzgebiet eigenständig Maßstäbe, was als sinnvolle Projektarbeit zu gelten hat, die mit den Vorstellungen der Organisation nicht übereinstimmen. Kritik, die die Helfer seitens der Zentrale dann ernten, kann zu Frustration, Ablehnung bis hin zu „innerer Kündigung“ führen.
- 3. Zu kultureller Lernerfahrung:** In jedem Einsatz kann es zu negativen Lernerfahrungen aufgrund interkultureller Mißverständnissen kommen. Oft sind Helfer auf die kulturellen Besonderheiten des Einsatzlandes kaum vorbereitet und übertreten unwissend Tabugrenzen. Die Folgen können die weitere Arbeit der Helfer stark beeinträchtigen.

Auch der erwünschte positive Kontakt zur internationalen Helferszene ergibt sich nicht in jedem Einsatzgebiet. In manchen Regionen herrscht unter den Organisationen starker Konkurrenzdruck oder es kommt innerhalb des Einsatzteams zu Auseinandersetzungen. Folge davon sind Gefühle von Einsamkeit und wiederum Frustration.

4. **Zu Selbsterfahrung:** Die Risiken, die mit dem Einsatz verbunden sind und von einzelnen Helfern sogar gesucht werden, werden oft unterschätzt. Meist endet dies nicht (wie bei der Rot-Kreuz-Delegation) mit Todesfällen, doch kommt es nicht selten zu riskanten Situationen und Selbstgefährdungen.
5. **Zu Alternativer Lebensführung:** Die Hilfsorganisationen versuchen bei der Personalauswahl nur Helfer zu gewinnen, deren Ausreisemotiv nicht in der Flucht vor persönlichen Problemen liegt. Sie vertreten die Meinung, daß die Probleme die Helfer im Einsatz „einholen“ werden (Bronner, 1999). Dennoch spielt der Wunsch nach zumindest einer „alternativen Lebensführung“ bei der Ausreise oft eine zentrale Rolle. Im Einsatz kann es zu Enttäuschungen und Frustration kommen, wenn das humanitäre Anliegen nicht in der erwarteten Form gewürdigt wird oder der Lebensentwurf in der Fremde sich als schwieriger herausstellt als angenommen. Zudem nimmt bei Rückkehr das bereits zuvor empfundene Gefühl der Fremdheit meist weiter zu. Die Folge ist oft, daß die Personen erneut in einen Einsatz gehen. Da jede dauerhafte Arbeit in Krisengebieten extrem anstrengend ist und sie nach Aussagen der Hilfsorganisationen kaum jemand länger als zehn Jahre „durchhält“ (s. Bronner, 1999), gleichzeitig der berufliche Wiedereinstieg in Deutschland aber immer schwieriger wird, sind bei einer schließlichen Reintegration Probleme vorprogrammiert.
6. **Zum Wunsch nach Anerkennung:** Nicht auf jedes Hilfsprojekt reagiert die lokale Bevölkerung positiv. Bleibt die Anerkennung im Einsatzgebiet oder in der Heimat bei Freunden, Familie oder der Organisationszentrale aus, kann es zu Frustration und längerfristig zu „Burn-Out“ kommen. Gelegentlich wird sogar bei langjährigen Helfern von Rassismus berichtet, der möglicherweise ebenfalls aus solchen Frustrationen resultiert.

Trotz der geschilderten Probleme und Risiken der Selbstgefährdung, die mit den Motiven verbunden sein können, kommen die meisten Helfer zwar erschöpft, aber zufrieden aus dem Einsatz zurück. Es wird von ihnen vor allem aus Projekten eine Befriedigung gezogen, in denen die Arbeit konkrete Bezüge und Beziehungen zu den Krisenopfern eröffnete und die Helfer den Eindruck gewannen, für die Menschen vor Ort etwas erreicht zu haben.

Dennoch merkt Peter Salama, medizinischer Koordinator einer irischen Hilfsorganisation, zu recht an: „More effort needs to be made to ensure that

an individual understands and is comfortable with the mandate of the organisation and has a realistic expectation of living conditions, security conditions, potential risks including to psychological health and what can be achieved in the circumstances“ (Salama, 1999, 3). Um einseitige, von den Organisationen unbeabsichtigte Wirkungen eines Einsatzes zu begrenzen und Risiken für die Helfenden zu minimieren, ist es unerlässlich, daß diese für ihre Mitarbeiter ein Betreuungsnetz anbieten, um in kritischen Situationen während und nach dem Einsatz – bedarfsweise auch kurzfristig – Kontakt, Supervision und logistische Unterstützung bereitzustellen. Ebenso wichtig ist es, Helfer im Vorfeld auf die Risiken und möglichen Enttäuschungen, aber auch die sozialen, ökonomischen und kulturellen Asymmetrien vorzubereiten und ihnen klarzumachen, daß ihre Gesundheit und Sicherheit im Feld das wichtigste Gut darstellen. Die zu Anfang zitierte DRK-Delegierte äußerte, daß ihr Team in Tschechien gebraucht wurde. Deshalb blieb es trotz zunehmender Sicherheitsrisiken vor Ort. Das „Sendungsbewußtsein“ der Helfer, das ihnen Anerkennung und Dankbarkeit bescherte, hat sie für Einsatzrisiken offenbar blind gemacht. Nach den Attentaten wurde das Team evakuiert. Vor Ort aber konnte *niemandem* mehr geholfen werden. Damit Hilfe kontinuierlich und nachhaltig geleistet werden kann, müssen die Sicherheitsrisiken für humanitäre Helfer jederzeit einschätzbar bleiben.

Literatur:

- Amato, Paul R. (1985). An Investigation of Planned Helping Behavior. *Journal of Research in Personality*, 19, 232-252.
- Bierhoff, Hans W.; Burkart, Thomas; Wörnsdörfer, Christoph (1995). Einstellungen und Motive ehrenamtlicher Helfer. *Gruppendynamik*, 26 (3), 373-386.
- Bierhoff, Hans W. (1990). *Psychologie hilfreichen Verhaltens*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bronner, Uta (1999). *Helfer in humanitären Projekten: Strategien und Probleme der Personalplanung*. Discussion Paper 99-305. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Clary, E. Gil; Snyder, Mark; Ridge, Robert D.; Copeland, John; Stukas, Arthur A.; Haugen, Julie; Miene, Peter (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6), 1516-1530.

- Eberwein, Wolf-Dieter (1997). Die Politik Humanitärer Hilfe: Im Spannungsfeld von Macht und Moral. Discussion Paper. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin f. Sozialforschung.
- ECHO (European Community Humanitarian Office) (Hrsg.) (1998). Security of relief workers and humanitarian space. ECHO Working Paper (Draft 8.3 - 3.4.98).
- Graumann, Carl, F. (1994). Verantwortung als soziales Konstrukt. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 25 (3), 184-191.
- Harrison, David A. (1995). Volunteer Motivation and Attendance Decisions: Competitive Theory Testing in Multiple Samples From A Homeless Shelter. Journal of Applied Psychology, Vol. 80 (3), 371-385.
- Holsti, Kalevi, J. (1996). The state, war, and the state of war. Cambridge: University Press.
- ICRC (International Committee of the Red Cross) (Hrsg.) (1996). World Disaster Report. Oxford: University Press.
- Kindermans, Jean-Marie (1997). Introduction. In: Médecins sans Frontières. Activity Report July 1996-June 1997, S. 10-11. International Office.
- Kaup, Horand (1996). Hilfe, die Helfer kommen. München: C.H. Beck.
- Küpper, Beate; Bierhoff, Hans (1999). Liebe Deinen Nächsten, sei hilfreich... Hilfeleistung ehrenamtlicher Helfer im Zusammenhang mit Motiven und Religiosität. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostischen Psychologie, 20 (3), 217-230.
- Leonhardt, Kai (1998). Mitarbeiterinsatz in Krisengebieten. Folgerungen für die Personalarbeit – am Beispiel eines humanitären Hilfsprojektes in Bosnien-Herzegowina. Diplomarbeit. Erlangen-Nürnberg: Friedrich-Alexander-Universität.
- Mayring, Philipp (1995). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (5. Aufl.). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Penner, Louis A.; Finkelstein, Marcia A. (1998). Dispositional and Structural Determinants of Volunteerism. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 74 (2), 525-537.
- Salama, Peter (1999) The Psychological Health of Relief Workers: Some Practical Suggestions. Relief and Rehabilitation Network Newsletter, November 1999, No. 15. URL: <http://www.oneworld.org/odi/rm/newslet/newslet15/article8.html>.
- Schmidbauer, Wolfgang (1981). Die Ohnmacht des Helden. Unser alltäglicher Narzißmus. Reinbek: Rowohlt.
- Schmidbauer, Wolfgang (1977), Die hilflosen Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe. Reinbek: Rowohlt
- Schütz, Alfred (1960). Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt (2. Aufl.). Wien: Springer.
- Schwartz, Ralf (1986). Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit. Berlin: Freie Universität, Institut für Psychologie.
- Snyder, Mark; Omoto, Allen M. (1992). Who Helps and Why? The Psychology of AIDS Volunteerism. In: Shirlynn Spacapan und Stuart Oskamp (Hrsg.): Helping and Being Helped. Newbury Park u.a.: Sage.
- Summerfield, Derek (1997). Das Hilfsbusiness mit dem "Trauma". In: Medico International (Hrsg.): Schnelle Eingreiftruppe "Seele". Auf dem Weg in die therapeutische Weltgesellschaft. Texte für eine kritische "Traumaaarbeit" (S. 9-24). Frankfurt: Medico International.
- Topçu, Yasemin (1997). Die Neugestaltung staatlicher humanitärer Hilfe in der Bundesrepublik Deutschland. Discussion Paper 97-302. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

- Walster, Elaine; Berscheid, Ellen; Walster, G. William (1976). New Directions in Equity Research. In: Leonhard Berkowitz und Elaine. Walster (Hrsg.): *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 9 (S. 1-42). New York: Academic Press.
- Weiner, Bernhard (1988). *Motivationspsychologie* (2. Aufl.). München, Weinheim: PVU.