

Zeitschrift: Rheinfelder Neujahtsblätter
Herausgeber: Rheinfelder Neujahtsblatt-Kommission
Band: - (2023)

Artikel: Die Feuerwehr Rheinfelden im Wandel der Zeit
Autor: [s.n.]
Kapitel: Milizorganisationen im Spannungsfeld zwischen Privatwirtschaft und gemeinnütziger Arbeit
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1007032>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 14.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Milizorganisationen im Spannungsfeld zwischen Privatwirtschaft und gemeinnütziger Arbeit

von Walter Jucker

Einführung

Die Herausgeber der Jubiläumsschrift 150 Jahre Feuerwehr Rheinfelden haben mir ein spannendes und kontrovers diskutiertes Thema zugewiesen. Sehr gerne stelle ich mich dieser Herausforderung.

Gemäss dem Interessenverband Avenir Suisse wird die Anzahl Personen, die sich politisch in Exekutiven, Legislativen und Kommissionen engagieren auf rund 100 000 geschätzt¹¹. Der Schweizerische Feuerwehrverband rechnet mit ähnlich vielen aktiven Feuerwehrleuten, nämlich 85 000¹². Grobe Schätzungen gehen davon aus, dass sich in der Schweiz etwa jede vierte Person milizmässig engagiert! Dies ergibt die stattliche Zahl von rund 2 Millionen Freiwilligen¹³. Trotz dieser eindrücklichen Zahl wird jedoch die Rekrutierung geeigneter Persönlichkeiten für Ehrenämter immer schwieriger. Aus diesem Grund beging der Schweizerische Gemeindeverband 2019 «Das Jahr der Milizarbeit».¹⁴



Auch für Rheinfelden sind keine exakten Zahlen verfügbar. Die nachstehende Abschätzung gibt jedoch einen Eindruck über das enorme Engagement. An politischen Ämtern sind 129 Kommissions- und Gemeinderatssitze zu besetzen. Die Feuerwehr Rheinfelden

11 *Bürgerstaat und Staatsbürger* (2015); Avenir Suisse

12 www.swissfire.ch

13 www.benevol.ch

14 *Ein Hoch auf das Engagement in der Gemeindepolitik; Schweizer Gemeinde 9/2017*

zählt rund 115 Aktive. Geht man davon aus, dass die gut 100 Vereine in Rheinfelden auf wenigstens 10 Vorstandsmitglieder / engagierte Mitglieder zählen dürfen, sind im Rheinfelder Vereinswesen über 1000 Personen milizmässig aktiv. Dazu kommen noch die zahlreichen, nicht organisierten Familienmitglieder, Freiwilligen in sozialen und spirituellen Organisationen sowie die Dienstleistenden in Militär, Zivilschutz und Zivildienst. Das Rheinfelder Engagement wird sich daher auf ca. 2000 – 3000 Freiwillige belaufen. Nehmen wir an, diese Leute engagieren sich im Durchschnitt 3 Stunden¹⁵ pro Woche ergibt dies eine Arbeitsleistung, die diejenige der Rheinfelder Verwaltung übersteigt!

Der gesellschaftliche und geschäftliche Wandel führt dazu, dass sich alle Milizorganisationen mehr oder weniger Sorgen um die Rekrutierung von Nachwuchskräften machen müssen. Ein Paar mit Kindern erbringt nebst der Haus- und Erziehungsarbeit auch ca. 150 Stellenprozente an Erwerbsarbeit. Es versteht sich von selbst, dass die im Vergleich vor 30 Jahren zusätzlichen Stellenprozente zu Lasten der Freizeit oder der Milizarbeit gehen. Die Arbeitszeiten haben sich in den letzten 30 Jahren kaum verändert. Die Effizienzgewinne durch zertifizierte Prozessbeschreibungen und Automatisierungen der Abläufe verpuffen jedoch in einer bisher nicht gekannten Komplexierung der virtuellen Arbeit und in einem unnötigen Informationsüberfluss. Wer sich der gesundheitlichen Risiken der steten Erreichbarkeit nicht bewusst ist, trägt in sich eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, von einer psychischen Erkrankung erfasst zu werden. Viele, die die Probleme erkennen und einen Zeitmanagementkurs besuchen, werfen die «Last» der Milizarbeit ab. Ist Milizarbeit somit ein Auslaufmodell? Ich sage dezidiert NEIN. Es muss uns aber gelingen, die Vorteile der Milizarbeit besser herauszustreichen. Milizarbeit ist freiwillig geleistete Arbeit. Etwas dürfen und nicht müssen, ist einer der grössten Motivationsfaktoren. Zudem unterscheidet sich Milizarbeit meist von der Erwerbsarbeit. Sie bedeutet also Abwechslung, nicht zusätzlichen Stress. Daher trägt Milizarbeit zur Work Life Balance bei und sie widerspricht ihr nicht! Diese Botschaft müssen wir unseren Nachwuchstalenten überbringen und erläutern.

15 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.assetdetail.2922631.html>

Objektivierter Nutzen von Milizangehörigen der Feuerwehr

Um den Wert des Feuerwehrdienstes würdigen zu können, müssen wir eine Vorstellung vom Dienst haben. Als AdF ohne Spezialistenausbildung muss man 8 Übungen besuchen. Der zeitliche Aufwand liegt bei rund 20 h / Jahr. Spezialausbildungen wie Atemschutzgeräteträger, Fahrer, Maschinisten, Pioniere etc. erhöhen den Aufwand um je weitere 4 – 8 Übungen. Erfahrene, polyvalent einsetzbare Feuerwehrleute leisten etwa 50 Stunden Ausbildungsdienste pro Jahr. Insgesamt umfasst das Jahresprogramm der Feuerwehr Rheinfelden > 100 Übungen. Diese Übungen und Sitzungen wollen vorbereitet, ausgewertet und nachbearbeitet sein, eine Arbeit, die meist durch Offiziere geleistet wird. Ein Offizier erbringt somit in der Regel > 100 Stunden gemeinnützige Arbeit pro Jahr.

Im Jahr 2018 wurde eine Rekordzahl von über 100 Alarmen verzeichnet. Typischerweise sind es ca. 80 Einsätze pro Jahr. Die überwiegende Zahl der Einsätze sind Bagatelleinsätze oder Fehllarme, die durch das Ersteinsatzelement erledigt werden. Im Schnitt kann man mit etwa 20 – 30 Einsatzstunden pro Jahr rechnen. Im Kommando übersteigt der administrative Aufwand für Meldungen, brandtechnische Beurteilungen und Dienstleistungen den Aufwand für Ausbildung und Einsatz. Der Kommandant dürfte mehr als 500 Stunden pro Jahr einsetzen.

Aus den Soldkosten kann man die Dienststunden des Korps mit rund 8000 Stunden errechnen. Dies entspricht etwa 4 Personaljahren, die von der Milizformation zum halben Marktpreis erbracht werden. Die gesamten Personalkosten unserer Feuerwehr inkl. Materialwart, Kommandant, Administration und Sold belaufen sich auf ungefähr 450 000 Franken. Würden sich nicht mehr genügend Milizfeuerwehrleute finden lassen, müsste der Brandschutz mit einer professionellen Organisation sichergestellt werden. Mit einer rund um die Uhr einsatzbereiten Berufsformation von total 15 – 18 Personen und einer reduzierten Anzahl Milizfeuerwehrleute würden sich die Personalkosten vervierfachen. Ein Tagesalarmpikett aus Berufsleuten gepaart mit einer gleich starken Miliz wie heute würde etwa das Doppelte kosten.

Welche Benefits erfährt ein Arbeitgeber mit aktiven Feuerwehrleuten

Der Übungsdienst wird von den meisten AdF in der Freizeit geleistet. Belastend für einen Arbeitgeber sind Alarmrufe untertags oder übermüdete Mitarbeitende nach einemachteinsatz. Im Ersteinsatzelement eingeteilte AdF mit Arbeitsort Rheinfelden werden jährlich etwa 20 – 30-Mal während der Arbeitszeit zum Dienst berufen. Bei straffen Arbeitsprogrammen mit vertraglich gesicherten Lieferterminen bedeutet dies durchaus eine spürbare Belastung. Daher ist es legitim, wenn ein Arbeitgeber fragt: Was bringt es mir?

Feuerwehrleute haben die Elemente des Branddreiecks internalisiert, d.h. sie haben ein geschultes Sicherheitsauge. Sie tragen dadurch zur Vermeidung fahrlässig verursachter Brände bei. Sie werden in der Feuerwehr zum Tragen der Schutzausrüstung angehalten und können daher im Betrieb als Multiplikatoren für das Tragen von Schutzartikeln wirken. Nicht wenige Feuerwehrleute übernehmen in ihren Betrieben die nebenamtliche Funktion eines Sicherheitsbeauftragten. Feuerwehrarbeit ist ausgeprägte Teamarbeit. Feuerwehrleute sind daher häufig tolle Teamplayer. Im Feuerwehrdienst lernt man eine strukturierte Problemerkennung und Kaderfunktionen lernen entscheiden zu können, ohne alle Detailinformationen zu kennen. Diese Eigenschaften werden in unserem Wohlfahrtsstaat zunehmend rarer. In KMU – Betrieben ist Entscheidungsfreude aber gerade der Erfolgsfaktor für einen hohen Kundennutzen und für rasch umgesetzte, innovative Verbesserungsvorschläge. Schliesslich steht es jedem Nachhaltigkeitsbericht einer Firma gut an, wenn sie Milizengagements ihrer Mitarbeitenden in Feuerwehr, Militär, Zivilschutz, Politik, Sport und Kultur in den Fokus der gesellschaftlichen Verantwortung rücken kann.

Trotz der oben beschriebenen Vorteile dürfen wir die Augen nicht davor verschliessen, dass viele Manager und Geschäftsführer Milizengagements ihrer Mitarbeitenden kritisch bis ablehnend gegenüberstehen. Es sind sogar Fälle bekannt, bei denen Milizfunktionäre mit hoher Wahrscheinlichkeit trotz guter Qualifikation bewusst nicht eingestellt wurden. Der wirtschaftliche Wandel bringt es mit sich, dass in den Entscheidungszentralen nicht mehr Obersten a.d., sondern Karriere-orientierte, auf Umsatzzahlen fixierte Funktionäre sitzen. Da sie die Dienstpflicht nicht mehr aus eigener Erfahrung kennen oder aus einem anderen Kulturkreis stammen, können sie den Milizgedanken nicht mehr richtig einordnen. Obwohl der reine Befehlston schon längst verschwunden ist, wird er gerne noch als Begründung zitiert,

dass Milizengagements im Zivilleben keinen Mehrwert ergeben. Fairerweise wollen wir nicht verschweigen, dass es manchmal tatsächlich beträchtliche Fehlzeiten durch Milizengagements gibt und dass uns allen Einzelfälle bewusst sind, die Milizarbeit über diejenige im angestammten Beruf stellen. Ein letzter, nicht unerheblicher Grund für die kritische Einstellung gegenüber Milizarbeit, liegt im öffentlichen Ausschreibungsverfahren. Firmen, die Milizengagements fördern, können in den Vergabeverfahren nicht substanziell «belohnt» werden, weil dies als unstatthafter «Heimatschutz» eingestuft würde. Im Klagefall würden solcherart beeinflusste Vergaben nicht geschützt.

Meine persönlichen Erfahrungen mit dem Milizwesen

Zeit meines Lebens entwickelte ich stets eine starke Bindung zu meinem Wohnort und meinem Heimatland. Milizarbeit ist mir deshalb eine Berufung und Selbstverständlichkeit. Seit meinem 15. Lebensjahr leiste ich stets in einer oder mehreren Organisationen Freiwilligenarbeit. Die gesellschaftliche Verpflichtung, dem Staat gemäss seinen Möglichkeiten etwas für die Ausbildung zurückzugeben, ist der wichtigste, aber nicht der einzige Motivationsfaktor. Auch Heimatliebe greift als Motor des Engagements zu wenig. Stets spielten auch Lernwille, Freude an der neuen Aufgabe und persönlicher Ehrgeiz eine Rolle. In den Riegenleiter- und Oberturnerkursen lernte ich das Metier des Ausbildners. Eine an und für sich komplexe Angelegenheit in wenigen, einfachen Worten zu erklären, erachte ich bis heute als eine meiner Stärken. Die Offiziersausbildung im Militär ermöglichte mir die einmalige Chance, in jungen Jahren Selbstvertrauen zu tanken und Führungserfahrungen zu machen. Bekanntlich ist aller Anfang schwer. Es passieren Fehler aus Unerfahrenheit. Das ist kein Malheur, sofern man daraus Lehren zieht. Ich durfte meine Führungsfehler beim Abverdienen in einer Rekrutenschule, also einer temporären Schicksalsgemeinschaft machen. Dadurch wurden weder meine geschäftliche Führungsverantwortung, noch diejenige in der WK – Einheit belastet. Meine Führungsarbeit war somit frei von «Altlasten» aus den Lehr- und Wanderjahren.

Der Führungsrhythmus begleitet mich bis heute auf Schritt und Tritt. Jede Projektarbeit wird in ihrem Frühstadium mit Hilfe einer Zeitachse in einen Plan umgesetzt. Die Problemerkfassung konnte ich in unzähligen militärischen und feuerwehrtaktischen Fragestellungen und Übungen trainieren. Ohne ausreichende Informationen und unter Zeitdruck brauchbare Entschlüsse zu fassen, setzt mich auch heute

nicht unter Stress, sondern bereitet mir Freude und Genugtuung. Mein Erfahrungsschatz aus der Milizarbeit ermöglichte mir, beruflich gegen international versiertere Kolleginnen und Kollegen zu bestehen. Im Team konnten wir unsere unterschiedlichen Erfahrungen zu Gunsten einer besseren Lösung einbringen. Speziell in Krisensituationen war mein Wissen aus den Sicherheitsorganisationen sehr gefragt. Gegen Ende meiner beruflichen Karriere wurde der Mangel an erprobten Krisenmanagern evident. In Crashkursen gab ich das Feuerwehr- und Militärwissen an Nachwuchskräfte weiter. Die notwendige Gelassenheit im Umgang mit Unsicherheit und Zeitdruck kann man jedoch nicht auf Papier bringen, die muss man sich in der Praxis erarbeiten. Wer im Ereignisfall Ruhe und Sicherheit ausstrahlt, ist für die Ereignisbewältigung Gold wert. Dabei muss das Ereignis nicht immer durch Feuer und Flammen charakterisiert sein. Eine Kundenreklamation, eine Verantwortlichkeitsklage, eine Bedrohungslage, ein Hackerangriff oder eine unerwartete Reaktion der Konkurrenz können mit den gleichen Werkzeugen strukturiert und bewältigt werden.

In der internen und externen Kommunikation wünschte ich mir ebenfalls mehr Exponenten mit Feuerwehrerfahrung. Ich mache mir von Zeit zu Zeit einen Spass daraus, Kommunikationsbotschaften an der «KKK – Regel» zu messen. Das «kurz» wird häufig noch erreicht. «Klar» und «kompetent» stelle ich mir meist anders vor. Was ist denn daran so schwer? Ohne eine saubere Problemerkfassung können Aussagen kaum klar sein, weil die Teilprobleme nicht strukturiert wurden. Wer sich nie gefragt hat: «Was passiert, wenn ich nichts tue?» kann die Ängste seines Gegenübers nicht erkennen. Unstrukturierte Aussagen wirken verwirrend und können daher per Definition nicht als kompetent wahrgenommen werden.

Ich durfte auch viele Jahre als Strahlenschutzoffizier und Chemiefachberater amten. Die meisten Leute machen leider einen weiten Bogen um Physik und Chemie herum. Entsprechend ist ihr Wissen dazu sehr begrenzt. Bei Gefahrstoffunfällen sind daher aufgrund des fehlenden Wissens meist Unsicherheit und Angst auszumachen. Die Einsatzleiter von Polizei und Feuerwehr gaben mir immer wieder Rückmeldungen, dass man sehr gut spüre, dass ich über Fronterfahrung verfüge und daher die Gefahren sehr gut in einer für sie verständlichen Sprache schildern kann.

Nicht zuletzt möchte ich auch darauf hinweisen, dass die Bereitschaft zu Milizarbeit eine Lebensphilosophie darstellt und einen Hinweis für überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft sein kann.

Milizangehörige sind in allen Sparten gesucht und müssen sich meist gegen ein Überangebot an Arbeitsanfragen wehren. Auf der anderen Seite ist ein Milizengagement ein Sprungbrett für «höhere Weihen». Es gibt zwar je länger je mehr Quereinsteiger, aber die politische «Ochsentour» ist doch nach wie vor der Normalfall. So verfügen zum Beispiel alle Mitglieder des Rheinfelder Stadtrats über Milizerfahrung.

Wie kann die Milizarbeit wieder populärer gemacht werden?

Klagen über die heutige und schwelgen in der guten alten Zeit sind keine hilfreichen Verhaltensmuster. Ich beherzige mir eine Aussage Konrad Adenauers:

NIMM DIE MENSCHEN WIE SIE SIND – ES GIBT KEINE ANDERN!

Menschen gesellen sich gerne zu ihresgleichen. Wenn wir also Führungspersönlichkeiten in unseren Reihen möchten, müssen wir als Führungspersönlichkeiten auftreten. Wir müssen die jungen Leute auf ihren Kommunikationskanälen ansprechen und ihnen die Werte der Freiwilligenarbeit vermitteln. Mag sein, dass sich Nachwuchskräfte nicht mehr ihr ganzes Leben der gleichen Organisation verschreiben. Sie richten sich vielleicht bereits nach 10 statt wie früher nach 20 Jahren neu aus. Die potenziellen Milizleute sind dort, wo etwas geboten wird, wo gefordert und gefördert wird. Sie brauchen Wertschätzung für ihr Engagement und keine Hinweise, wieviel härter früher gearbeitet wurde.

Wir müssen wieder vermehrt über die Vorzüge der Milizarbeit sprechen. Feuerwehrleute geniessen in der Öffentlichkeit weiterhin ein hohes Ansehen. Unsere Arbeit wirkt speziell auch auf Kinder sehr anziehend. Davon sprechen die tollen Beteiligungszahlen an den Ferienspassanlässen. Mit Aktionen an Gewerbeschauen, dem Tag der offenen Feuerwehrmagazintüren und anderen Anlässen, können wir das Ansehen der Feuerwehr weiter steigern. Die beste Werbung für Milizarbeit ist jedoch der Tatbeweis, dass im Milizwesen engagierte Leute auch im Berufsleben als verlässlichere Mitarbeitende wahrgenommen werden. Wenn wir das Milizwissen zum Wohle unserer Arbeitgeber einsetzen, wird die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Anstellung von Milizfunktionären auch wieder steigen. Sofern Milizangehörige in den Betrieben positiv auffallen, werden sie in Kaderfunktionen aufsteigen und eine positive Spirale in Gang setzen. Der

berufliche Aufstieg wird mit der Milizfunktion in Verbindung gebracht werden und die Bereitschaft zum Milizengagement wird wieder steigen.

Immer wieder hört man Forderungen nach vermehrter Förderung der Milizarbeit durch staatliche Unterstützung. Persönlich bin ich gegenüber solchen Forderungen sehr reserviert. Wichtig erscheint mir, dass aktive Milizionäre wenigstens ihre Unkosten vergütet bekommen. Es soll nicht sein, dass man für sein ehrenamtliches Engagement finanziell bestraft wird. Bei sehr umfangreichen Engagements darf auch eine bescheidene Entschädigung ausbezahlt werden. Diese Gelder dürfen aber niemals in die Nähe von Ansätzen für berufliche Arbeit kommen. Andernfalls geht der wichtigste Motivationsfaktor, die innere Berufung verloren. So kann ich mir z.B. Feuerwehrarbeit ohne Herzblut gar nicht vorstellen. So banal wie es tönt, möchte ich doch festhalten: Voll entschädigte Milizarbeit wäre keine Milizarbeit mehr!

Welche Fördermassnahmen der öffentlichen Hand sind denn denkbar? Die wichtigste Massnahme ist der Tatbeweis. Ein Personalreglement, das die Milizarbeit als gern gesehenes Engagement einstuft, könnte eine Basis sein. Die Rheinfelder Regelung, dass Angestellte der Stadt für die erste Einsatzstunde den Sold nebst dem Lohn behalten dürfen, ist sicher ein schönes Zeichen. Im Kultur- und Sportbereich fördert Rheinfelden die Vereine, durch die unentgeltliche Benutzung der Probenlokale. Soziokulturelle Organisationen profitieren von den Angeboten der Kirchgemeinden und von Örtlichkeiten, wie z.B. dem Roten Haus. Ausbildungszertifikate für mehrwöchige Dienste sind wohl weiterhin dem Militär vorbehalten. Ihr Wert in der Berufswelt muss sich erst noch etablieren. Wie bereits in der Einführung geschrieben, liegt jedoch der grösste Nutzen der Freiwilligenarbeit in der Freude und Zufriedenheit, die sie auslöst. Die Wertschätzung der Öffentlichkeit für die Freiwilligenarbeit ist sehr viel wichtiger als monetäre Anreize. In diesem Sinne spreche ich allen freiwillig Engagierten Rheinfeldens ein herzliches Merci für ihre unersetzliche Arbeit aus. Der Stadtrat Rheinfelden ist äusserst dankbar, dass Sie sich Milizarbeit auf die Fahne geschrieben haben!

Walter Jucker, Stadtrat Rheinfelden, Ressort Sicherheit und Verkehr