



NOTSAN FORUM 2026

„NotSan werden und bleiben – Zuviel
Nachdenken verursacht Grübelkeit oder
Umwege erhöhen die Ortskenntnis?“

Thema

Sinkende Resilienz! – Droht
mir ein Burnout oder kann ich
mich schützen?

Ilka Heiermann
NotSan 2023 H2
Abstract Lernfeld 10
Abgabe: 19.02.2026

Einleitung

Die Einsatzzahlen im Rettungsdienst steigen, immer mehr und dabei häufig „unnötige“ Einsätze. Aber nicht nur, dazwischen dann belastende Einsätze, wie Reanimationen, Tod, Einsamkeit und mitreißende Schicksale. Hierbei muss man dann versuchen, das erlebte nicht mit nach Hause zunehmen, damit es einen nicht weiter belastet und nicht der eigenen psychischen Gesundheit schadet. Und dazu kommt dann noch die körperliche Gesundheit. Die Krankheitsfälle häufen sich, man muss immer mehr arbeiten und irgendwann wird es einfach zu viel. Die persönliche Resilienz, also die psychische Widerstandskraft, sinkt mit der Zeit. Dies liegt an hoher psychosozialer Belastung, aber auch an Stress und mangelnder Verarbeitung. Alles zusammen kann zum Burnout führen.

Somit lässt sich darauf schließen, dass ein Burnout nicht zu unterschätzen ist und vor allem in Berufsbereichen, wie beispielsweise dem Rettungsdienst von großer Bedeutung ist. So kam die Fragestellung dieser Arbeit zustande „Sinkende Resilienz! – Droht mir ein Burnout oder kann ich mich schützen?“

Also was tun, um ein Burnout zu verhindern? Hier gibt es verschiedene Ansätze und Möglichkeiten, wie die Erhöhung der Resilienz, die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und das Anbieten von Hilfe, welche in dieser Arbeit im Folgenden weiter erörtert werden.

Ergebnisse

Betrachten wir zunächst kurz die Definitionen zu Resilienz und Burnout. Die Resilienz bezeichnet die Widerstandsfähigkeit, sich trotz ungünstiger Lebensumstände und kritischer Lebensereignisse erfolgreich zu entwickeln. Ein Burnout beschreibt die Folgen starker Belastungen, Betroffene fühlen sich häufig erschöpft, leer und

ausgebrannt. Es kann zu Arbeitsunfähigkeit führen und mit anderen psychischen Erkrankungen einhergehen.

Schaut man sich nun verschiedene Studien und Statistiken an, fällt folgendes auf. Eine Studie zur Arbeitsunfähigkeit im Rettungsdienst zeigt, dass innerhalb von 12 Monaten über 59% der Befragten eine AU hatten. Hierbei fällt auf, dass mit höherem Alter öfter und länger AUs genommen werden. Die 18-29-jährigen hatten im Durchschnitt knapp 15 Tage, während die 45-64-jährigen im Durchschnitt fast 33 Tage hatten. Auch ist zu erwähnen, dass Personen, die bereits fünf bis zehn Jahre im Rettungsdienst arbeiten, häufiger eine AU hatten, als Personen, die weniger als fünf Jahre Rettungsdienst erfahrung haben. Dies zeigt, dass mit mehr Arbeitszeit im Rettungsdienst die Belastung und somit auch die Krankheitsrate steigt, was auch auf ein höheres Burnout-Risiko schließen lässt. Eine weitere Studie zeigt zudem auf, dass Rettungskräfte mit höherem Einsatzaufkommen eine schlechtere Arbeitsfähigkeit und höhere Burnout-Symptomaten aufweisen. Laut einer weiteren Studie liegen Burnout-Prävalenzen im Rettungsdienst zwischen 16 und 56%.

Einen großen Anteil an dem Ganzen, hat natürlich auch die Art und Anzahl der Einsätze, vor allem psychisch belastende Einsätze, wie beispielsweise Reanimationen, besonders Kinderreanimationen.

Folglich ist dies ein Teufelskreis, mehr Krankheitstage führen zu Mehrarbeit bei den anderen, dies wiederum führt zu größerer Belastung, sowohl körperlich als auch psychisch, was wiederum zu mehr Krankheitstagen führt. Dies sorgt für mehr Stress, höhere Unzufriedenheit bei den Arbeitnehmern, sinkende Resilienz und folgend körperliche und psychische Erkrankungen bis hin zum Burnout.

Möglichkeiten der Hilfe

Es gibt viele Möglichkeiten der Hilfe, um nicht in einem Burnout zu enden. Einige davon werden im Folgenden kurz aufgeführt und etwas genauer angeschaut. Darunter die Erhöhung der Resilienz, die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und die Möglichkeit als Arbeitgeber Hilfe anzubieten.

Zur Prävention sollte die Erhöhung der Resilienz erfolgen, dort gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie beispielsweise der 10-Punkte-Plan, der Tipps gibt, wie das soziale Netzwerk stärken und Selbstvertrauen aufbauen.

Die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit kann vor allem über mehr Personal, mehr Fahrzeuge und somit geringere Einsatzbelastung und Stärkung der Gemeinschaft und gegenseitiges Vertrauen erfolgen. Auch ein geregeltes Dienstplanmodell zur besseren Planung kann bei der Mitarbeiterzufriedenheit helfen.

Auch Arbeitgeber haben verschiedene Möglichkeiten Hilfe anzubieten. Ein bereits weit verbreitetes System ist ein gutes PSNV-System (psychosoziale Notfallversorgung), bei dem es sinnvoll ist, dass Leitstelle und Arbeitgeber gut darüber informieren und die Hilfe anbieten. Des Weiteren bieten sich Peer-Support-Programme an, bei denen Mitarbeiter an einer speziellen Schulung teilnehmen und anschließend als speziell geschulte Ansprechpartner für Kollegen dienen können. Zudem können Arbeitgeber präventiv wirken, indem sie besser über Stress und psychische Erkrankungen aufklären und informieren und auch aktiv Hilfe anbieten. Auch die Arbeitgeber können mit bestimmten Fortbildungen und Trainings gut zur Erhöhung der Resilienz der einzelnen Mitarbeiter beitragen.

Hier ist auch das Vulnerabilitäts-Stress-Modell von Bedeutung, was beschreibt,

dass eine Person mit höherer Vulnerabilität bei Stress schneller droht an psychischen Erkrankungen zu erkranken und ein Burnout zu erleiden. Durch verschiedene Maßnahmen kann man diese Grenze anheben und sich selbst schützen.

Fazit

Somit lässt sich erkennen, dass die psychosoziale Belastung im Rettungsdienst steigt, die Resilienz sinkt und somit die psychische Gesundheit darunter leidet und es vermehrt zum Burnout kommt. Allerdings lassen sich auch viele Lösungsansätze zum Gegensteuern erkennen und die Frage dieser Arbeit lässt sich somit mit „Ja!“ beantworten. Es gibt viele Wege, um sich zu schützen, man muss nur herausfinden, welcher für einen selbst am besten funktioniert. Darunter fallen verschiedene Möglichkeiten zur Erhöhung der Resilienz, die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit beispielsweise durch mehr Personal und bessere Dienstplanmodelle, Systeme, wie PSNV und Peer-Support-Programme, und die generelle Aufklärung vom Arbeitgeber über psychische Erkrankungen und dem aktiven Anbieten von Hilfe.

Literaturverzeichnis

- [https://www.springermedizin.de/arbeitsmedizin/arbeitsunfaehigkeit-bei-
praeklinischen-rettungskraefte-in-deuts/24600888](https://www.springermedizin.de/arbeitsmedizin/arbeitsunfaehigkeit-bei-
praeklinischen-rettungskraefte-in-deuts/24600888) (12.02.2026)
- [https://www.springermedizin.de/burn-out/notfallmedizin/arbeitszufriedenheit-und-
burnout-in-der-praeklinischen-notfallve/19212852](https://www.springermedizin.de/burn-out/notfallmedizin/arbeitszufriedenheit-und-
burnout-in-der-praeklinischen-notfallve/19212852) (12.02.2026)
- [https://www.springermedizin.de/burn-out/burn-out/herausforderungen-und-
interventionen-im-rettungsdienst/50825940](https://www.springermedizin.de/burn-out/burn-out/herausforderungen-und-
interventionen-im-rettungsdienst/50825940) (12.02.2026)
- <https://www.psychonlinetherapie.de/news/vulnerabilitats-stress-modell/> (12.02.2026)
- [https://www.tk.de/techniker/gesundheit-foerdern/stress-entspannung/stress-
bewaeltigen/resilienz-persoeliche-schutzfaktoren-gegen-stress-2006874](https://www.tk.de/techniker/gesundheit-foerdern/stress-entspannung/stress-
bewaeltigen/resilienz-persoeliche-schutzfaktoren-gegen-stress-2006874)
(12.02.2026)