

Notfallbildungszentrum Eifel-Rur gGMBH

3. Lehrjahr

NotSan 2023 H2/ Julia Schröder



Abstract NotSan-Forum 2026

Vorgelegt als Lernfeldabschlussprüfung Lernfeld 10

19.02.2026

Jule Karow

„Welche Faktoren beeinflussen die Verweildauer im Rettungsdienst und welche strukturellen Veränderungen sind notwendig, um eine langfristige Berufstätigkeit zu sichern?“ (Jule Karow)

Hintergrund/ Zielsetzung

Ich habe dieses Thema gewählt, da die geringe Verweildauer und die gesundheitlichen Belastungen im Rettungsdienst eine große Herausforderung darstellen. Meiner Meinung nach sollte sich daher jeder Rettungsdienstmitarbeitende im Rahmen der Weiterbildung mit dem Thema Gesundheitsprävention im Rettungsdienst auseinandersetzen.

Ziel meines Abstracts ist es, die Faktoren, die eine langfristige Berufstätigkeit behindern, zu verdeutlichen und Lösungsansätze zu entwickeln, um die Gesundheit und das Wohlbefinden von Rettungsdienstmitarbeitenden zu fördern.

Ergebnisse

In einer bundesweiten Umfrage der Otto-von-Guericke-Universität aus Magdeburg [1] wurden 1.328 Rettungsdienstmitarbeitende zu ihrer Arbeitssituation befragt. Die Umfrage zeigt, dass fast die Hälfte (40,1 %) der Befragten nach durchschnittlich 12,7 Berufsjahren ernsthaft und 35,3 % manchmal über einen Jobwechsel nachdenken.

Dieser Unmut, der zu dem Bedürfnis eines Jobwechsels führt, entsteht durch verschiedene Faktoren. In der bundesweiten Umfrage der Otto-von-Guericke-Universität aus Magdeburg [1] wird deutlich, dass viel Unmut wegen des stetig zunehmenden Fachkräftemangels und einer nicht

ausreichenden Wertschätzung entsteht. Die EMS-Health-Studie von 2023 [2] zeigt, dass 42,6 % der Befragten, die den Rettungsdienst verlassen möchten/haben, dies aus sonstigen Gründen wie beispielsweise aktueller Belastung oder Angst vor Belastung im Alter, persönlicher Weiterentwicklung/Studium oder fehlender Zukunftsperspektiven (Aufstiegschancen) tun. Ebenfalls zeigt sich aus der EMS-Health-Studie von 2023 [2], dass 61,2 % der Befragten, die den Rettungsdienst verlassen möchten/haben, dies aufgrund der Beschäftigungsbedingungen tun. Dort werden die unregelmäßigen Pausenzeiten, die Wochenarbeitszeit, die ungünstigen Arbeitszeiten, das unsichere Dienstende und die deutlichen Überstunden als starke Belastung empfunden.

Seit dem 01. Januar 2004 gibt es eine Gesetzesregelung im deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) [3], welche besagt, dass es in der Europäischen Union eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden, in die auch der Arbeitsbereitschaftsdienst von Rettungsdienstmitarbeitenden zählt, gibt. Als Folge dieser Gesetzesänderung wurden in einigen Rettungsdiensten der Schichtdienst von 24h auf 12h bzw. 8h umgestellt.

Diesbezüglich hat die UMIT Tirol [4] eine Studie über die Auswirkungen von Arbeitszeitschichtmodellen auf die Gesundheit

von Rettungsdienstmitarbeitenden erhoben. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass Rettungsdienstmitarbeitende im 24h-Schichtmodell eine deutlich höhere Lebenszufriedenheit und ein gesteigertes Wohlbefinden, sowie eine geringere Burnout- und Stresssymptomatik aufweisen, als Rettungsdienstmitarbeitende im 12h-Schichtmodell. Zudem zeigt die Studie der UMIT Tirol [4], dass Rettungsdienstmitarbeitende mit einem 24h-Schichtmodell es deutlich einfacher finden, Beruf und Familienleben miteinander zu vereinbaren.

Lösungsansätze

In der EMS Health Studie von 2023 [2] wurde ebenfalls auf Maßnahmen zur Reduktion von Belastung eingegangen. Dort zeigt eine Statistik, dass es vielen Mitarbeitenden Last abnehmen würde, wenn sie, um ein paar Beispiele zu nennen, ein Angebot an frischen Speisen, Bewegungsmöglichkeiten und Supervision in Anspruch nehmen könnten.

Die Studie der UMIT Tirol [4] zeigt, dass es sich als Arbeitgeber lohnen würde, über eine Umstellung auf ein 24h-Schichtmodell nachzudenken, um die Lebenszufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern und sie als Arbeitgeber an sich zu binden. Somit würden statistisch gesehen mehr Mitarbeitende im Rettungsdienst bleiben und es würde in einem Zuge der Fachkräftemangel etwas kompensiert, da die Verweildauer im

Rettungsdienst sich verlängern würde. Ebenfalls wäre es sinnvoll über eine Umstellung nachzudenken, da durch die Umstellung eine geringere Burnout- und Stresssymptomatik aufgewiesen werden würde und somit zugleich an der Gesundheitsprävention der Mitarbeitenden gearbeitet wird.

Schlussfolgerung

Aus den Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass sich dringend etwas im Rettungsdienst tun muss, denn er ist am Limit. Der Rettungsdienst ist essenziell in der Daseinsfürsorge für jeden Einzelnen und es müssen dringend Lösungen gefunden werden, um die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern.

Damit Rettungsdienstmitarbeitende langfristig im Beruf bleiben können, müssen gezielte und in der Praxis umsetzbare Maßnahmen ausgearbeitet werden, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu unterstützen und zu stärken, die Rahmenbedingungen zu verbessern und den Beruf wieder attraktiver zu machen.

Nachhaltige Verbesserung bringt den Rettungsdienst dahin, dass er auch in der Zukunft langfristig ein leistungsstarkes und attraktives Arbeitsgebiet bleibt.

Damit könnte dem Fachkräftemangel entgegengewirkt und den Mitarbeitenden langfristig eine gesunde Arbeitsperspektive geschaffen werden.

Quellen

- [1] https://rettungsdienst-forschung.de/wp-content/uploads/2025/05/rd_6-2025.pdf

- [2] <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40664-025-00573-4.pdf>

- [3] <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbg/BJNR117100994.html>

- [4] <https://www.ergo-med.de/praevention/auswirkungen-von-arbeitszeitschichtmodellen-auf-die-gesundheit-von-rettungsdienstpersonal/>

- [5] <https://link.springer.com/article/10.1007/s10049-021-00881-1>