



Abb. 1: Einsatzbereit trotz Engpass

## Fachkräftemangel und Arbeitsbedingungen im Rettungsdienst: Wie bewerten Betroffene die Situation?

Autor und Autorinnen:

**Dr. rer. medic. Heiko Schumann**  
Redaktion  
RETTUNGSDIENST  
AG-Leiter „Rettungsdienstforschung“ & „Psychische Gesundheit von Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS)“  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
heiko.schumann@med.ovgu.de

**Dr. med. Beatrice Thielmann**  
Notärztin  
Fachärztin für Innere Medizin und Kardiologie  
Fachärztin für Arbeitsmedizin  
AG-Leiterin „Psychokardiologie“ und „Rettungsdienstforschung“  
39120 Magdeburg  
beatrice.thielmann@med.ovgu.de

**Prof. Dr. med. habil. Irina Böckelmann**  
Leiterin des Bereichs Arbeitsmedizin

alle:  
Bereich Arbeitsmedizin  
Medizinische Fakultät  
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg  
Leipziger Str. 44

**Die Ergebnisse einer bundesweiten Umfrage der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg werfen die Frage auf, was wir uns im Rettungsdienst leisten und verkraften können. Es wird deutlich, dass Rettungsdienste mitunter Schwierigkeiten haben, Einsatzfahrzeuge bzw. freie Stellen entsprechend den Anforderungen zu besetzen. Als Grund hierfür können u. a. hohe Krankenstände, ungünstige Rahmenbedingungen und ein bestehender oder beginnender Fachkräftemangel angeführt werden (1-7). Diese Schwierigkeiten werden zusätzlich durch den demografischen Wandel und den zunehmenden Wettbewerb um die verbleibenden Fachkräfte im Gesundheitswesen verschärft (2-4).**

Die Herausforderungen, die in diesem Kontext auftreten, sind nicht nur kurzfristiger Natur (8), sie haben das Potential, die gesamte Struktur des Gesundheitswesens in Deutschland nachhaltig zu beeinflussen. Der anhaltende Fachkräftemangel droht die Versorgungsstrukturen gefährlich zu destabilisieren. Demografiebedingt steigt der Versorgungsbedarf kontinuierlich an und gleichzeitig führen eine unzureichende Gesundheitskompetenz vieler Menschen sowie mangelnde Präventionsmaßnahmen zu einer signifikanten Steigerung der Nachfrage nach medizinischen Leistungen. Darüber hinaus scheiden zahlreiche Einsatzkräfte aus den

Babyboomer-Jahrgängen aus dem Rettungsdienst aus, was einen dringenden Bedarf an jüngeren Arbeitskräften zur Folge hat. Die Komplexität dieser Situation wird durch das Zusammenspiel verschiedener Faktoren weiter verstärkt. Die Ursachen und Folgen des Fachkräfteengpasses im Rettungsdienst führen in einem multifaktoriellen Geschehen zu einer Negativspirale (9).

Die Zahl der im Rettungsdienst Beschäftigten steigt stetig (10). Gleichzeitig wird ein Rückgang der Erwerbstätigenquote für die kommenden Jahrzehnte prognostiziert – je nach Ausmaß der Zuwanderung unterschiedlich stark (11). Folglich wird sich

**Tab. 1: Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit aus?**

	Anzahl	Anteil
NotSan	776	58,4 %
RettAss	56	4,2 %
RettSan	177	13,3 %
NotSan in Ausbildung	75	5,7 %
Notärztin/Notarzt	4	0,4 %
keine Angaben	240	18,1 %
gesamt	1.328	100 %

der Mangel an Fachkräften in allen Bereichen in den kommenden Jahrzehnten weiter verschärfen. Des Weiteren wird bis 2070 ein Rückgang der Einwohnerzahl prognostiziert, im Zuge dessen die Zahl der über 60-Jährigen bei gleichzeitigem Rückgang der unter 20-Jährigen zunimmt (12). Die Diskrepanz zwischen dem Rückgang der Geburten und der steigenden Lebenserwartung ist eine der größten gesellschaftspolitischen Herausforderungen in den meisten Industrienationen (5).

**Mit 57,5 % arbeitet der überwiegende Teil der befragten Einsatzkräfte in einem 12-h-Schichtmodell.**

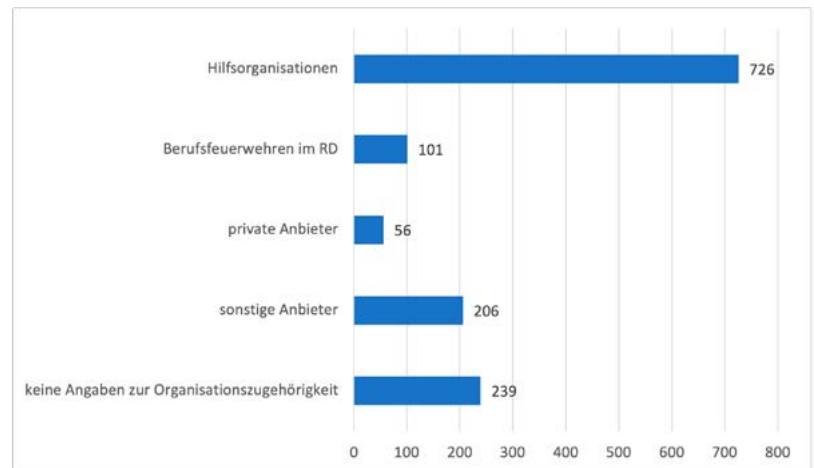
Beim Einsatzaufkommen ist der Unterschied zwischen den Wochentagen (Montag – Freitag) und den Wochenenden (Samstag – Sonntag) nur geringfügig (13). Statistisch wurden im öffentlichen Rettungsdienst der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2020/2021 13,1 Mio. Einsätze abgewickelt, die zu 16,1 Mio. Einsatzfahrten führten. Den größten Anteil am Notfallaufkommen hatte der Einsatzanlass „sonstiger Notfall“ mit 70,1 %, gefolgt vom „internistischen Notfall“ mit 21,5 % und dem „sonstigen Unfall“ mit 6,3 %. Unfälle bei der Arbeit trugen mit 0,2 % zum Notfallaufkommen bei (13).

Vor diesem Hintergrund sind Lösungsansätze und Handlungsstrategien seitens des Bundes und der Organisationen gefragt, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen wirksam zu begegnen. Für die Entwicklung fundierter Maßnahmen ist es entscheidend, die Perspektive derjenigen zu berücksichtigen, die direkt betroffen sind. Daher wurden Einsatzkräfte im Rettungsdienst befragt, um ihre Erfahrungen und Sichtweisen in die Diskussion einzubringen.

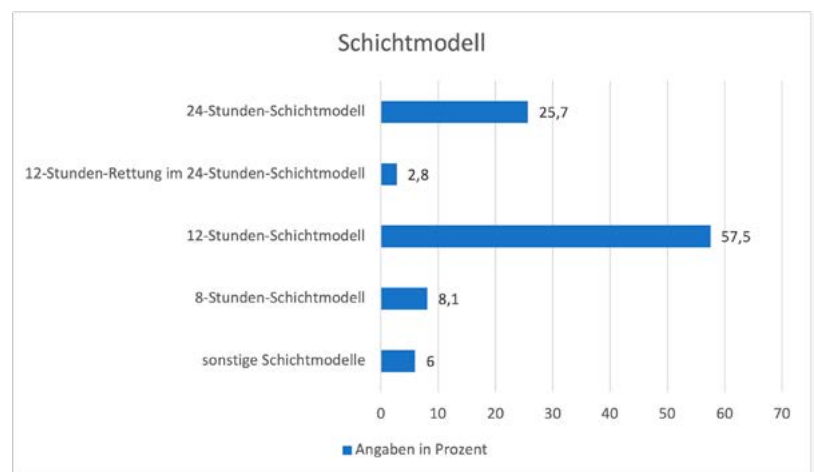
**Umfrageerhebung**

Im Rahmen einer bundesweiten Umfrage der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zu

den Rahmenbedingungen und dem Fachkräftemangel im Rettungsdienst wurden im Jahr 2024 rettungsdienstliche Einsatzkräfte in Kooperation mit RETTUNGSDIENST online befragt. Insgesamt wurden 1.328 Datensätze in die Auswertung mit einbezogen. Den größten Teil der Stichprobe repräsentieren Einsatzkräfte aus Nordrhein-Westfalen



**Abb. 2:** Angaben zur Organisationszugehörigkeit (N = 1.328)



**Abb. 3:** Datensätze insgesamt: 1.328. 1.090 haben Angaben zum Schichtmodell abgegeben und 238 haben keine Angaben gemacht.



**Abb. 4:** Warum können Einsatzfahrzeuge nicht besetzt werden? (N = 1328)

mit 19,7 % und den geringsten Anteil Einsatzkräfte aus dem Saarland mit 0,8 %. Die Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Umfrage im Durchschnitt 34,75 Jahre alt (18 – 65 Jahre, N = 1.083). Knapp 90 % (N = 1.089) der befragten Rettungskräfte wurden hauptsächlich auf dem RTW eingesetzt und hatten

im Mittel 12,7 Berufsjahre (N = 1.088) im Rettungsdienst oder Krankentransport. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit lag durchschnittlich bei 45 h (15 – 84 h/Woche, N = 946). In einem 12-h-Dienst wurden im Mittel 6,43 Einsätze gefahren (N = 1072). Die Qualifikationen der befragten Einsatzkräfte sind in Tabelle 1 und die Organisationszugehörigkeit in Abbildung 2 ersichtlich. Mit 57,5 % arbeitete der überwiegende Teil der Einsatzkräfte in einem 12-h-Schichtmodell (Abb. 3).

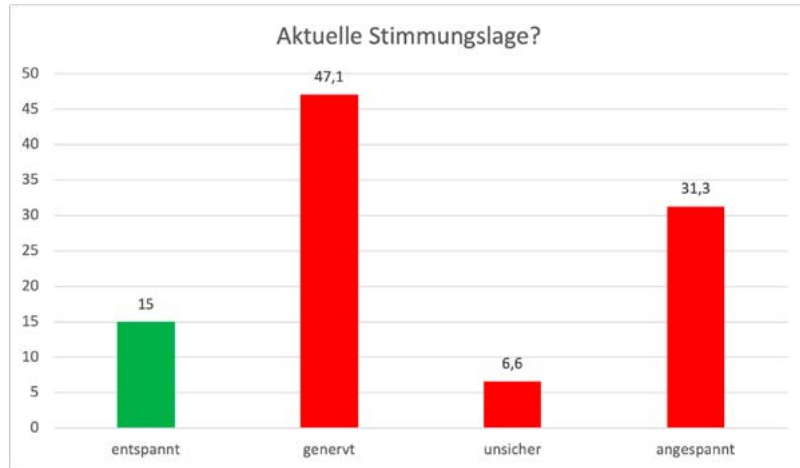


Abb. 5: Wie beurteilen Sie Ihre aktuelle Stimmungslage? (N = 1.328; N = 242 fehlend, N = 1.086 ausgewertet)

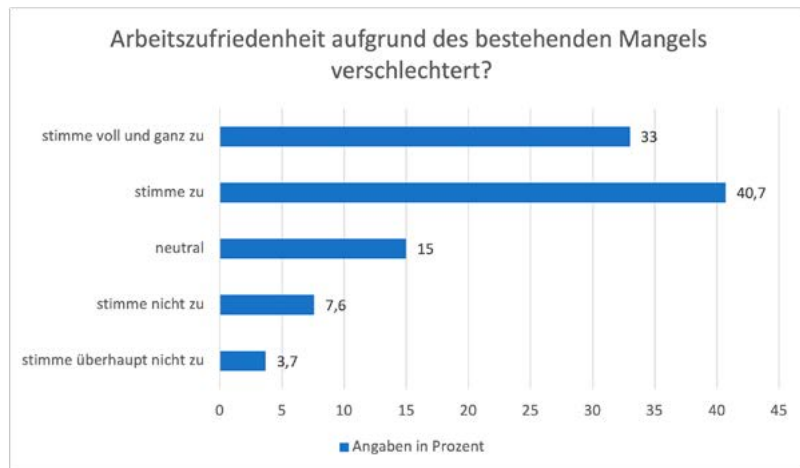


Abb. 6: Hat sich Ihre Arbeitszufriedenheit im letzten Jahr aufgrund eines bestehenden Mangels verschlechtert? (N = 1.328; N = 242 fehlend; N = 1.086 ausgewertet)

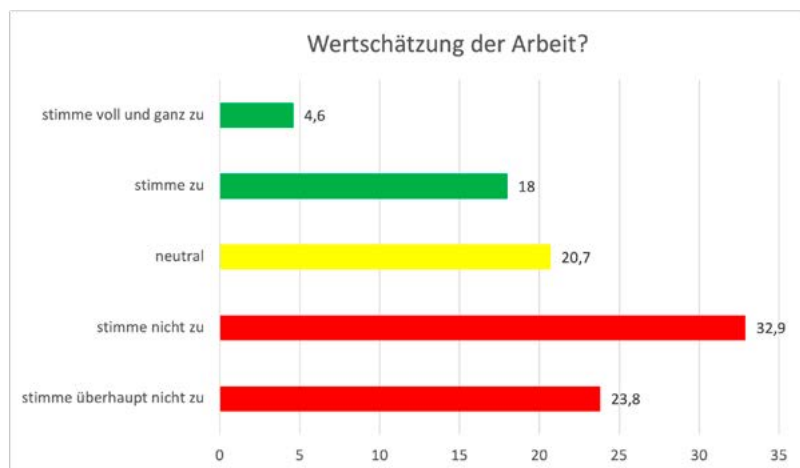


Abb. 7: Ich habe den Eindruck, dass meine Bemühungen bei der Arbeit von der Organisation sehr geschätzt und gewürdigt werden. (N = 1.328; N = 242 fehlend; N = 1.086 ausgewertet)

## Umfrageergebnisse

Die vorliegenden Ergebnisse sind ein Spiegelbild der aktuellen Situation in Deutschland. Im Rahmen der Erhebung wurden die Einsatzkräfte befragt, ob ihrer Ansicht nach ein Fachkräftemangel in ihrer Organisation bestehe und ob Einsatzfahrzeuge nicht besetzt werden könnten. 90,6 % der befragten Einsatzkräfte gaben an, dass in ihrer Organisation ein Fachkräftemangel bestehe, und mehr als vier Fünftel, dass Einsatzfahrzeuge mitunter nicht besetzt werden könnten. Als Hauptursachen für die Nichtbesetzung der Einsatzfahrzeuge wurden krankheitsbedingte Ausfälle und Personalmangel angeführt (Abb. 4).

**Der Fachkräftemangel gefährdet sowohl die Einsatzbereitschaft als auch die Versorgungsqualität.**

Weitere Punkte der Befragung thematisierten die aktuelle Stimmungslage (Abb. 5), die Arbeitszufriedenheit (Abb. 6) und die Wertschätzung (Abb. 7). Insgesamt 85 % beschrieben ihre Stimmungslage als genervt, unsicher oder angespannt und nur 15 % als entspannt. Auch die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit zeigen ein angespanntes Bild. Fast drei Viertel aller Einsatzkräfte gaben an, dass sich die Arbeitszufriedenheit aufgrund des bestehenden Mangels verschlechtert habe! Nur etwas mehr als 11 % stimmten hier nicht zu bzw. überhaupt nicht zu. Hinsichtlich der Wertschätzung antworteten 56,7 % der befragten Einsatzkräfte auf die Frage „Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Bemühungen bei der Arbeit von der Organisation geschätzt und gewürdigt werden?“ mit „stimme überhaupt nicht zu“ oder mit „stimme nicht zu“. Demgegenüber antworteten 22,6 % mit „stimme voll und ganz zu“ oder mit „stimme zu“ und 20,7 % entschieden sich für „neutral“.

Die letzten Diagramme der Befragung präsentieren u. a. Angaben zur Arbeitsbelastung (Abb. 8) und reflektieren den Wunsch, ggf. den Stellenanteil zu reduzieren (Abb. 9), sowie den Gedanken an

einen möglichen Jobwechsel (Abb. 10). Mehr als drei Viertel aller Einsatzkräfte gab an, dass sowohl die psychische als auch die physische tägliche Arbeitsbelastung angestiegen sei, und 44,2 % der Einsatzkräfte äußerten den Wunsch, ihren Stellenanteil zu reduzieren. Über einen Jobwechsel dachten ebenfalls drei Viertel aller befragten Einsatzkräfte nach.

## Fazit

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen die Herausforderungen im Rettungsdienst: Der Fachkräftemangel gefährdet sowohl die Einsatzbereitschaft als auch die Versorgungsqualität. 90 % der Einsatzkräfte bestätigten diesen Engpass, der auf tiefere strukturelle Probleme hinweist. Alarmierend ist die hohe Arbeitsbelastung, die zu einer signifikanten Unzufriedenheit führt – fast drei Viertel der Befragten berichtete von einem Rückgang ihrer Arbeitszufriedenheit, und über 56 % fühlten sich nicht ausreichend wertgeschätzt. Demografische Veränderungen und ein steigender Versorgungsbedarf verschärfen die Lage zusätzlich. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind gezielte Maßnahmen und eine umfassende Strategie erforderlich, die die Perspektiven der Einsatzkräfte einbezieht. Der Rettungsdienst steht am Limit – jetzt ist Handeln gefragt, um die Zukunft zu sichern. ☉

## Literatur:

- Schumann H (2020) Belastungen und Beanspruchungen von Einsatzkräften im Rettungsdienst: Eine vergleichende Analyse zwischen Hilfsorganisationen und Berufsfeuerwehren. S + K Verlag, Edewecht.
- Schumann H (2020) Dringend gesucht: Personal für den Rettungsdienst. RETTUNGSDIENST 43 (7): 640-643.
- Heringshausen G, Schumann H (2018) Demografie als zukünftige personalpolitische Herausforderung im Rettungsdienst. Retten 7 (4): 246-251. DOI: 10.1055/s-0043-113192.
- Heringshausen G, Goersch H, Schumann H (2014) Auswirkungen der Demografie: Strategien der Personalentwicklung im Rettungsdienst. RETTUNGSDIENST 37 (10): 919-923.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (o. A.) Demografischer Wandel: Mitten im demografischen Wandel. [www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/\\_inhalt.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html) (Abruf: 4. April 2025).
- Schumann H, Böckelmann I (2020) Arbeitsmedizin: Anforderungen an die Rahmenbedingungen. RETTUNGSDIENST 43 (1): 50-57.
- Böckelmann I, Thielmann B, Schumann H (2022) Psychische und körperliche Belastungen im Rettungsdienst: Zusammenhang des arbeitsbezogenen Verhaltens und der Beanspruchungsfolgen. Bundesgesundheitsbl 65: 1031-1042. DOI: 10.1007/s00103-022-03584-1.
- Schumann H, Thielmann B, Böckelmann I (2024) Ergebnisse der Belastungs- und Beanspruchungsforschung im bundesdeutschen Rettungsdienst zwischen 2013 - 2023. In: Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes (VfDB) (Hrsg.) Tagungsband der 70. Jahresfachtagung vom 6. bis 8. Mai 2024 in Magdeburg. 2. Aufl., VdS Schadensverhütung GmbH Verlag, Köln, S. 39-55.
- Johna S (2024) Medizinischer Fachkräftemangel als strukturelles Problem. Innere Medizin 65: 857-864. DOI: 10.1007/s00108-024-01759-3.
- Bundesagentur für Arbeit (2023) Sozialversicherungsbeschäftigte nach Berufen. Rettungsdienst in Deutschland in den Jahren von 2012 bis 2024. <https://statistik.arbeitsagentur.de> (Abruf: 12. Mai 2025).
- Geis-Thöne W (2021) IW-Report 11/2021: Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040 – Eine Betrachtung der zentralen Determinanten und Vorausberechnung. [www.ivkkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2021/IW-Report\\_2021-Fachkraefteangebot-2040.pdf](http://www.ivkkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2021/IW-Report_2021-Fachkraefteangebot-2040.pdf) (Abruf: 12. Mai 2025)
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025) Vorausberechneter Bevölkerungsstand: Deutschland, Stichtag, Varianten der Bevölkerungs-

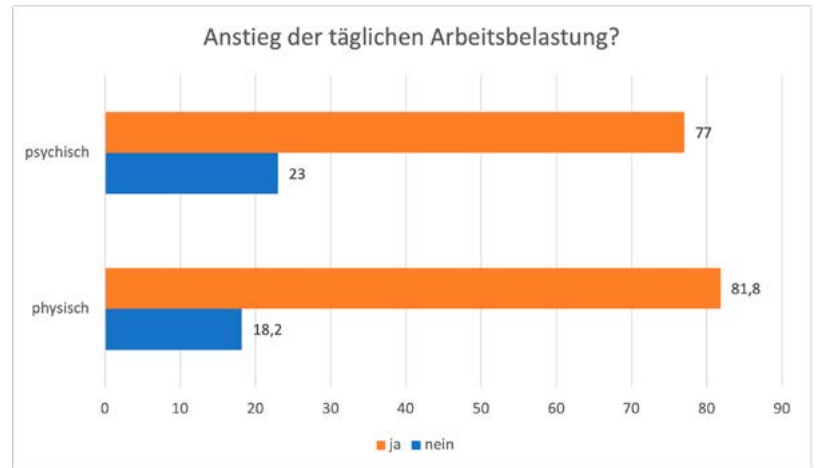


Abb. 8: Ist Ihre tägliche physische bzw. psychischen Arbeitsbelastung gestiegen? (N = 1.328; physisch ausgewertet N = 1.083; psychisch ausgewertet N = 1.085)

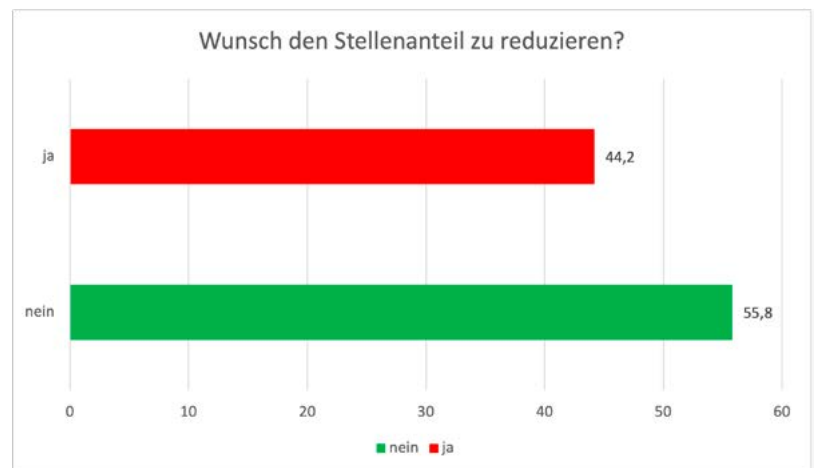


Abb. 9: Haben Sie den Wunsch, Ihren Stellenanteil zu reduzieren? (N = 1.328; N = 243 fehlend, N = 1.085 ausgewertet)

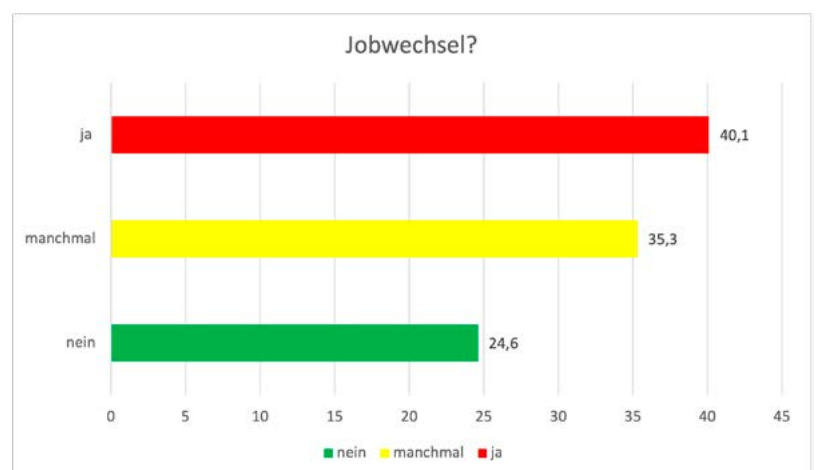


Abb. 10: Denken Sie über einen Jobwechsel nach? (N = 1.328; N = 243 fehlend; N = 1.085 ausgewertet)

vorausberechnung. Verfügbarer Zeitraum: 31.12.2022 – 31.12.2070. [www.genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12421/table/12421-0001/search/s/QmV2JUMzJU12bGtlcnVuZyUyMFVORCUyMEFsdGVyc2dydXBwZW4=](http://www.genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12421/table/12421-0001/search/s/QmV2JUMzJU12bGtlcnVuZyUyMFVORCUyMEFsdGVyc2dydXBwZW4=) (Abruf: 12. Mai 2025).

- Schütte F, Fürst N, Szyprons A et al. (2024) Analyse des Leistungsniveaus im Rettungsdienst für die Jahre 2020 und 2021. BAST-Bericht M 345. [www.bast.de/DE/Publikationen/Berichte/unterreihem/2025-2023/m345.html](http://www.bast.de/DE/Publikationen/Berichte/unterreihem/2025-2023/m345.html) (Abruf: 12. Mai 2025).

**Interessenkonflikte:**  
Der Autor und die Autorinnen erklären, dass keine Interessenkonflikte bestehen.