

STUDIENBERICHT

Essen, [09.Nov.2023]

Wer rettet die Rettung?

Studie über die Zukunft des Rettungswesens

Dr. Frank Unterberg

„Wer den Notfall nur in der Not ernst nimmt, der hat weder das Thema Gesundheit noch das Thema Selbstverantwortung verstanden. Rettung ist nicht nur die Aufgabe der Rettenden, sondern auch eine Leistung derjenigen, die im Ernstfall gerettet werden wollen.“

Prof. Dr. Thomas Druyen

Die Zukunft der Rettungsdienste in Deutschland

Bericht zur Rettungsstudie 2023

Wer rettet die Rettung? Mit reißerischen Titeln sollte man sparsam sein – insbesondere dann, wenn der Anspruch ein wissenschaftlicher und das Thema sensibel ist. Dennoch: Wer heute nach der Rettung der Rettung fragt, übertreibt keinesfalls. Die Lage des deutschen Rettungswesens wird von denjenigen, die in diesem zentralen Bereich des Gesundheitswesens tagtäglich beruflich im Einsatz sind, tatsächlich als kritisch erlebt und beschrieben. Die explodierende Zahl an Bagatelleinsätzen, in denen kein echter Notfall vorliegt, eine durchgehend hohe Arbeitsbelastung, bürokratische Hürden, Personalfuktuation, rechtliche Unsicherheiten, Interessenkonflikte und viele weitere Faktoren sorgen dafür, dass die Mission der Rettungsdienste – Menschenleben schützen und retten – zwar immer noch engagiert erfüllt wird, dies aber stets unter Inkaufnahme zahlreicher Herausforderungen und Probleme.

Den Notruf wählen, wenige Minuten später ist der Rettungsdienst da: Für die Bürgerinnen und Bürger in Deutschland ist das immer noch Gewissheit. Wird das aber auch in Zukunft so sein? Könnte das bislang Undenkbare eintreten – ein Kollaps des Rettungswesens? Es ist also höchste Zeit, die Frage nach der Zukunft des Rettungswesens zu stellen, und genau dieser Frage widmet sich die Rettungsstudie 2023. Die gemeinsam vom Institut für Zukunftspsychologie und Zukunftsmanagement an der Sigmund Freud PrivatUniversität in Wien und der opta data Zukunfts-Stiftung durchgeführte Studie lässt über 4.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer – Notfall- und Rettungssanitäter, Notärzte, Leitstellendisponenten, Auszubildende und viele weitere Akteure – zu Wort kommen, um sie über ihre Arbeit, ihre Befindlichkeit und ihre Perspektiven sprechen zu lassen. Vor allem aber interessiert sich die Studie für diese Frage: Wie stellen sich die Teilnehmer die Zukunft des Rettungswesens vor? Was muss aus ihrer Sicht getan werden, damit diese Zukunft eine positive Zukunft ist? Welche Ideen haben sie selbst, welche Vorschläge machen sie? Welchen Appell richten sie an Politik und Gesellschaft? Es geht also nicht darum, ‚nur‘ ein Bild der Gegenwart, sondern ein Bild einer wünschenswerten Zukunft zu zeichnen, auf die konsequent hingearbeitet werden kann – wer sein Ziel kennt, kann sich auf den Weg dorthin machen.

Die Rettungsstudie 2023 ist selbstverständlich nicht die erste wissenschaftliche Untersuchung, die das Rettungswesen zu ihrem Gegenstand macht. Sie ist jedoch die erste Studie, die diesen komplexen Gegenstand aus zukunftspsychologischer Perspektive untersucht. Der oben beschriebene Ansatz, die Befragten über ihre gedachte und gefühlte Zukunft berichten zu lassen, ist eine Methode des Institutes für Zukunftspsychologie und Zukunftsmanagement an der Sigmund Freud PrivatUniversität in Wien, die bereits in vielen anderen Studien angewandt wurde. Sie führt die Menschen zur Imagination, zur Fantasie und zur Loslösung von gegenwärtigen Belastungen und ermöglicht damit authentische, freie und vorausschauende Antworten.

Das Rettungswesen ist ein zentraler Bereich des deutschen Gesundheitswesens, die Rettungskräfte zählen somit zu den Gesundheitsfachberufen. Mit deren Belangen und Perspektiven beschäftigt sich die 2022 gegründete opta data Zukunfts-Stiftung gGmbH aus wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Perspektive. Die systemrelevante Bedeutung der Gesundheitsfachberufe analysiert sie in wissenschaftlichen Studien und bringt sie durch Publikationen, Vorträge und Medienarbeit der deutschen Öffentlichkeit näher. Die Herausstellung der unverzichtbaren Funktion von Leistungserbringern im Gesundheitswesen steht im Zentrum der Tätigkeit.

1 Hintergrund der Studie

Wer über das Gesundheitswesen spricht, spricht immer auch über die Gesellschaft. Das Gesundheitswesen ist ein wesentlicher Teil der Gesellschaft, so dass gesellschaftliche Entwicklungen stets auch Auswirkungen auf die medizinische Versorgung der Menschen haben. Das gilt selbstverständlich auch für das Rettungswesen. Menschen retten Menschen, quer durch alle gesellschaftlichen Schichten, und werden dabei oft mit Problemen konfrontiert, die sich im gesellschaftlichen Miteinander zeigen.

Fragt man Rettungskräfte nach den Problemen, die ihren Berufsalltag maßgeblich bestimmen, so wird vor allem die explodierende Zahl an Bagatelleinsätzen genannt: Immer häufiger müssen sie zu Einsätzen ausrücken, in denen kein echter Notfall vorliegt. Die Ursachen dieses Problems, das die Rettungsdienste enorm belastet, sind zu großen Teilen in gesellschaftlichen Entwicklungen zu suchen. Die deutsche Gesellschaft wächst nicht nur, sie wird aufgrund der steigenden Lebenserwartung auch immer älter. Die Zahl einsamer und mehrfach erkrankter Menschen nimmt zu, und vermehrt werden die Rettungskräfte mit Fällen konfrontiert, in denen psychische oder soziale Probleme, Alkoholismus oder Drogenmissbrauch die Auslöser sind. Hinzu kommt eine veränderte Mentalität: Viele Menschen geraten bei Beschwerden schneller in Panik, wissen selten, wo sie Hilfe erhalten, oder können ihre Beschwerden nicht mehr so gut einschätzen und selbst behandeln wie frühere Generationen – einfache Hausmittel sind in Vergessenheit geraten. Dass immer häufiger der Notruf als letzter Ausweg gesehen wird, hat jedoch auch Gründe, die im Gesundheitswesen selbst zu suchen sind: Ärzte und ambulante Dienste sind überlastet, kurzfristige Termine bei Fachärzten nicht zu bekommen und die Wartezeiten meist lang. Wer aus diesen Gründen die 112 wählt, für den ersetzt der Notruf den Arztbesuch. Die gewünschte Hilfe ist also mit dem Eintreffen des Rettungsdienstes garantiert, aber in der Summe solcher Fälle für die Rettungsdienste eine enorme Belastung.

Ohne Übertreibung kann man also sagen: Der gesellschaftliche Wandel trifft den Rettungsdienst mit voller Wucht. Dies betrifft nicht nur die Zahl der Einsätze, sondern ebenso deren Art. Denn häufig müssen Rettungskräfte zu Einsätzen ausrücken, in denen andere Kompetenzen gefordert sind als die einer Rettungskraft. Dies bestätigt unter anderem dieser Studienteilnehmer:

„Aber das Soziale, das ist schlimmer geworden für mich. Und das macht mir unglaublich zu schaffen. Ich gehe auf den Einsatz mit dem Gefühl, ‚du kannst hier eigentlich nichts mehr machen, weil das ist nicht deine Baustelle‘. Die Polizei ist nicht zuständig, der Rettungsdienst aber auch nicht.“

Die Gesellschaft wandelt sich. Was aber sollte sich im Rettungswesen verändern, damit seine Existenz und sein Funktionieren auch in Zukunft gesichert ist? Und: Was können Politik und Gesellschaft tun, um die Rettung zu retten?

2 Aufbau und zukunftspsychologische Methodik der Studie

Wie sieht die Zukunft des Rettungswesens aus? Dies ist die zentrale Frage, die die RettungsStudie 2023 untersucht. Unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Thomas Druyen wurde die Studie von Oktober 2022 bis Juni 2023 vom Institut für Zukunftspsychologie und Zukunftsmanagement an der Sigmund Freud PrivatUniversität in Wien und der opta data Zukunfts-Stiftung gGmbH, Essen, durchgeführt. Unterstützung erhielt das Forschungsteam durch die von Dr. Armin Keivandarian geleitete Stabsstelle Politik und Datenanalyse der opta data Gruppe, Essen.

Folgende Forschungsziele hat sich die RettungsStudie 2023 gesetzt: Sie möchte erstens all jene Probleme identifizieren, die die Zukunftsfähigkeit des Rettungswesens und der dort tätigen Berufsgruppen gefährden. Zweitens will sie einen Überblick über die soziodemografischen Faktoren in Verbindung mit den ausgewählten zukunftspsychologischen Fragenbereichen geben, die in diesem zentralen Bereich des Gesundheitswesens in Zukunft Probleme bereiten werden, so zum Beispiel der Mangel an Fachkräften oder die Überalterung der Gesellschaft. Drittens hat sie es sich zum Ziel gesetzt, Möglichkeiten aufzuzeigen und Handlungsempfehlungen zu entwickeln, mit deren Umsetzung eine wünschenswerte Zukunft des Rettungswesens erreicht werden kann.

Um ein möglichst authentisches und ganzheitliches Bild zu gewinnen, wurde die RettungsStudie 2023 in zwei Stufen durchgeführt: einer qualitativen und einer darauf aufbauenden quantitativen Studie. Zunächst hatten über 50 Akteure des Rettungswesens – Notfallsanitäter, Rettungssanitäter, Notärzte, Geschäftsführer von Rettungsorganisationen und weitere Beschäftigte im Rettungswesen – Gelegenheit, in einstündigen Videointerviews ihre Einschätzungen, Erwartungen und Ideen zu äußern. Diese leitfadengestützten Interviews bilden den qualitativen Teil der Studie und wurden auf der Grundlage des „Zukunftskompasses“ durchgeführt, einem von Prof. Dr. Thomas Druyen entwickelten zukunftspsychologischen Instrument, das bereits in anderen Studien erfolgreich eingesetzt wurde. Die Zukunftskompass-Befragungsmethodik dient der Formulierung zukunftsorientierter Fragen aus verschiedenen Perspektiven und in verschiedenen Lebensbereichen, mit deren Beantwortung ‚Prosilienz‘ und Antizipationskraft der Befragten trainiert werden.

Die Befragten sind eingeladen, frei zu spekulieren und innovative Ideen zur Zukunft zu entwickeln:

„Indem wir uns gedanklich und imaginativ verschiedene Lebensbereiche in der Zukunft vorstellen, trainieren wir unser Vorstellungsvermögen, antizipieren neue Herausforderungen und ebnen Ideen den Weg in unserem Gehirn.“
(Druyen/Mangel 2023, 7)¹

Den Teilnehmenden der Rettungsstudie wurden jeweils zehn Fragen und drei Nachfragen auf der Basis des Zukunftskompasses gestellt. Die insgesamt 13 Fragen decken die folgenden Lebens- bzw. Arbeitsbereiche der Rettungsdienste ab: Mission, Job-Design, Digitalisierung, Schmerzpunkte, Kompetenzen, Nachwuchs, Teamgeist, Rahmenbedingungen, Prävention und Führung. Zum Abschluss wurde außerdem nach einer Gesamtbewertung für die kommenden fünf Jahre gefragt, ob also die Entwicklungen als insgesamt positiv oder negativ angesehen werden. Durch die zukunftsorientierte Befragung wurden Sorgen und Ideen, beispielsweise zum Einsatz neuer Technologien, zu den Bedürfnissen kommender Generationen, politischen Strukturen für eine bessere Zusammenarbeit und zu Führungsqualitäten der Zukunft diskutiert. Die Interviews wurden anschließend transkribiert, anonymisiert und mit einer Auszählung von Kernthemen und Trends quantifiziert.

Die Ergebnisse der qualitativen Studie bilden die Grundlage der quantitativen Studie: einer Online-Befragung via Fragebogen, an der deutschlandweit 4.039 Beschäftigte aus dem deutschen Rettungswesen teilgenommen haben. Die Fragen der quantitativen Studie dienen der weiteren Fokussierung und repräsentativen Unterstützung der qualitativen Daten – Trends aus der qualitativen Befragung können also mit aussagekräftigen Zahlen untermauert werden. Die Teilnehmer der qualitativen Studie wurden nach Fachexpertise und auf der Grundlage von Empfehlungen aus Fachkreisen ausgewählt. Die Online-Befragung war dagegen für alle Beschäftigten der teilnehmenden Organisationen offen.

3 Die qualitative Studie

Insgesamt 50 einstündige Interviews, die leitfadengestützt auf der Grundlage des Zukunftskompass-Modells geführt wurden, sowie fünf Pretest-Experteninterviews bilden den qualitativen Teil der Rettungsstudie 2023. 91 Prozent der Befragten sind männlich, 9 Prozent weiblich. Das Durchschnittsalter der Befragten, die aus insgesamt zwölf Bundesländern stammen, liegt bei 45 Jahren. 47 Personen sind in der Notfallrettung beschäftigt, kennen die Situation des Rettungswesens also aus eigener Erfahrung. Wie im vorangehenden Kapitel beschrieben, decken die 13 Fragen an die Interviewpartner insgesamt zehn Lebens- bzw. Arbeitsbereiche der Rettungsdienste ab. Diese bilden zugleich die Schwerpunkte der folgenden Unterkapitel.

¹ Druyen, Thomas/Valeska Mangel 2023: Aus der Zukunft lernen: Der Leitfaden für konkrete Veränderung. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

3.1 Mission

„Der Rettungsdienst ist, seit ich in dem Feld arbeite, schon so ein bisschen zum Ausputzer für alle geworden. Da kommen zwei junge, gut gekleidete, tarifbeschäftigte Mitarbeiter innerhalb von zehn Minuten zu jedem Ort der Erde und sind dort nett zu den Menschen, die Hilfe brauchen. Aber das führt dazu, dass sich viele an eine Art der Hilfe gewöhnen, die eigentlich nicht sein sollte.“

Wer sich bei seiner Berufswahl für die Arbeit im Rettungsdienst entscheidet, folgt einer ehrenvollen Mission: Menschenleben schützen und retten. Auf diese wichtige Arbeit nehmen jedoch viele Akteure und Faktoren Einfluss: Die Politik setzt die Rahmenbedingungen, die Medien vermitteln in ihrer Berichterstattung ein Bild, das die Arbeit der Rettungsdienste nicht immer realistisch darstellt, und die Öffentlichkeit stellt Erwartungen, die sich oft außerhalb der eigentlichen Aufgaben der Rettungsdienste bewegen. Dies zeigt sich vor allem darin, dass der Notruf häufig auch dann gewählt wird, wenn kein echter Notfall vorliegt. Eine steigende Zahl an Bagatellfällen, die die Rettungsdienste enorm in Anspruch nimmt, ist die Folge.

Innerhalb des ersten Lebensbereiches – der Mission – wurden die Interviewpartner daher gefragt, welche Bedeutung sie sich für ihren Beruf in fünf Jahren wünschen: Wie soll ihr Beruf in Zukunft wahrgenommen werden? Welchen Stellenwert soll ihre Arbeit innerhalb der Gesellschaft und des Gesundheitswesens besitzen? 60 Prozent wünschen sich ganz allgemein, dass ihr Beruf respektiert, wertgeschätzt und angesehen wird – ein Wunsch, der auch mit Blick auf jene Übergriffe auf Rettungskräfte, über die die Medien immer wieder berichten, mehr als nachvollziehbar ist. 40 Prozent wünschen sich, dass das Rettungswesen nicht länger als „Auffangnetz“ des Gesundheitswesens agieren muss, 33 Prozent, dass sie verstärkt wieder ihrer eigentlichen Mission – der Rettung von Leben – nachgehen, sich also echten Notfällen widmen können.

Was also muss getan werden, um diese wünschenswerte Zukunft zu erreichen? Welche Maßnahmen werden von den Befragten gefordert? Um ihre Kernmission des Helfens und Rettens auch weiterhin erfüllen zu können, werden Schulungen und Weiterbildungen sowie die Entwicklung klarer Einsatzprotokolle und solcher Kriterien gefordert, anhand derer sich echte Notfälle und Bagatellfälle klar voneinander unterscheiden lassen. Eine solche ‚interne‘ Unterscheidung ist jedoch nur dann hilfreich, wenn sie auch in die Öffentlichkeit getragen wird: Es geht darum, die Bürgerinnen und Bürger darüber aufzuklären, wann der Rettungsdienst und wann eine alternative Versorgungsoption, zum Beispiel der Hausarzt, in Anspruch genommen werden sollte. Eine solche Aufklärung und Sensibilisierung kann, so der Vorschlag der Befragten, mit der Verbreitung von Schulungsmaterialien in Schulen und Gemeinden sowie mit umfassenden Informationskampagnen über verschiedene Medien geleistet werden. Eine engere Zusammenarbeit mit Medienvertretern empfiehlt sich auch, um das teilweise verzerrte Bild der Rettungsdienste und ihrer Arbeit zu korrigieren – es geht um die Vermittlung eines realistischen und von Respekt getragenen Bildes eines Berufsstandes, dessen Arbeit für die Gesellschaft unverzichtbar ist. Damit sich diese Überzeugung auch in der Bereitstellung von Mitteln niederschlägt, ist es in den Augen der Befragten entscheidend, die Interessen der Rettungsdienste gegenüber der Politik deutlicher zu artikulieren und eine Lobby zu schaffen, die bei den politischen Entscheidungsträgern Gehör findet.

3.2 Job-Design

„Der Hausarzt macht deutlich weniger Hausbesuche. Die ambulanten Pflegedienste können das in der Regel nicht leisten. Dann ist der Rettungsdienst oftmals der nächste Ansprechpartner. Ohne Wertung. Die Menschen haben das Bedürfnis nach Hilfe. [...] Nur ist unser Rettungsdienst System nicht darauf ausgelegt, genau diese Lücke im System aufzufangen.“

Die Arbeit im Rettungswesen ist ein äußerst fordernder Beruf: Rettungskräfte setzen sich mit ganzer Kraft für ihre Patienten ein und sich selbst nicht selten gesundheitlichen Risiken aus. Umso dringlicher ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Rettungskräften Sicherheit, den nötigen Ausgleich und technologische Innovationen bietet, die sie in ihrer Arbeit bestmöglich entlasten und diese gleichzeitig noch effizienter machen. Im zweiten Fragenbereich der qualitativen Studie wurde daher gezielt nach einer Idealvorstellung gefragt: Wo und wie wollen Sie in fünf Jahren arbeiten? Wie sieht Ihre ideale Vorstellung des Rettungsberufes aus?

Die Antworten verteilen sich auf mehrere Aspekte, in denen die Befragten Verbesserungspotenzial sehen: Rund 46 Prozent setzen große Hoffnung auf die Digitalisierung und Vernetzung. So kann die Einführung von digitalen Patientenakten zu einer effizienteren Patientenversorgung beitragen. Generell ermöglicht eine einheitliche digitale Plattform, auf die Rettungsdienste, Krankenhäuser, Hausärzte und andere Gesundheitseinrichtungen zugreifen, einen reibungslosen Informationsaustausch, der vor allem dem Patienten zugutekommt. Die Notwendigkeit einer Vereinheitlichung bzw. Standardisierung sehen 46 Prozent der Befragten auch in der Ausbildung von Rettungskräften – hier gelte es, nationale Standards zu schaffen, um alle Rettungskräfte mit den gleichen Kompetenzen auszustatten und auf diese Weise sicherzustellen, dass alle Bürger unabhängig von ihrem Wohnort eine gleichwertige Versorgung erhalten. Ebenfalls gefordert wird die Etablierung eines zentralen Gremiums, das bundesweit einheitliche Algorithmen für medizinische Protokolle und die Notfallversorgung entwickelt und aktualisiert.

Welche Arbeitsbedingungen wünschen sich die Befragten? Gefordert werden faire Arbeitszeitmodelle, die eine ausreichend lange Erholungszeit gewährleisten. Gehaltsstrukturen sollen überprüft und an die gestiegenen Anforderungen des Berufs angepasst werden – eine Maßnahme, mit der Motivation und Bindung der Rettungskräfte aus Sicht der Befragten erhöht werden können. Doch nicht allein der finanzielle Aspekt ist entscheidend: Eine Arbeitskultur, in der offen und ehrlich kommuniziert und Feedback gegeben wird, trägt ebenfalls dazu bei, dass die Beschäftigten im Rettungswesen weiterhin gern ihre wichtige Mission erfüllen: Leben schützen und retten.

3.3 Digitalisierung

„Ich kann Patienten zwar eine Nadel in den Arm rammen mit einer mutmaßlichen Einwilligung. Ich kann denen auch ein Arzneimittel spritzen. Aber Daten, die dürfen wir nicht mit einer Einwilligung übermitteln. Und das ist an Absurdität nicht zu überbieten.“

Zentrale Punkte der Digitalisierung – der dritte Fragenbereich der qualitativen Studie – wurde bereits genannt: eine Vernetzung aller an der Rettung und Behandlung beteiligten Institutionen, um deren reibungslosen Austausch zu gewährleisten, sowie eine zentralisierte Patienteninformation, also eine Patientenakte, die aktuelle medizinische Daten wie Medikamentenpläne und Vorbefunde eines Patienten enthält. Solche Maßnahmen tragen aus Sicht der Befragten nicht nur zu einer verbesserten Patientenversorgung, sondern auch zu mehr Handlungssicherheit und einer Entlastung der Rettungskräfte bei. Dass sich rund 67 Prozent der Befragten für einen verstärkten Datenaustausch aussprechen, zeigt die Dringlichkeit dieses Anliegens.

Der Zugriff auf sensible Patientendaten setzt jedoch wichtige Vorkehrungen voraus: Zum einen sind die Rettungskräfte im Umgang mit solchen Systemen zu schulen, um sicherzustellen, dass sie im Notfall effizient auf Daten zugreifen und diese nutzen können. Zum anderen ist zu garantieren, dass Datenschutzbestimmungen und -richtlinien jederzeit eingehalten werden, um sensible Patientendaten konsequent zu schützen. Angeregt wird daher unter anderem die Schaffung eines unabhängigen Gremiums, das die Einhaltung von Datenschutzstandards und die Interoperabilität digitaler Systeme, mit denen die an der Rettung und Behandlung beteiligten Akteure vernetzt sind, überwacht.

In der Digitalisierung sehen die Befragten also eine Möglichkeit, die Arbeit der Rettungskräfte zu erleichtern und gleichzeitig effizienter zu machen. Dies wird nicht nur über einen Austausch von Patientendaten, sondern auch über weitere Technologien möglich: In den Interviews werden zum Beispiel digitale Tools zur Schicht- und Dienstplanung sowie Augmented Reality (AR) und andere innovative Technologien genannt, die die Rettungskräfte bei komplexen medizinischen Maßnahmen unterstützen, so beispielsweise durch visuelle Anleitungen. Auch in diesem Fall profitieren mehrere Seiten von einem effizienten Behandlungsweg: Patienten, Rettungskräfte sowie – auch aus ökonomischer Sicht – weitere Institutionen im Gesundheitswesen.

3.4 Schmerzpunkte

Der Blick in die Zukunft des Rettungswesens hat sich nicht nur auf Aspekte zu richten, die eine Verbesserung gegenüber der Gegenwart darstellen, sondern auch auf Befürchtungen: Nur wer solche negativen Aspekte benennt, kann gezielt daran arbeiten, ihr Eintreten zu verhindern. Im vierten Fragenbereich der qualitativen Studie wurde daher ein wichtiger Punkt der Arbeit von Rettungskräften angesprochen: Mit welchen psychischen und physischen Belastungen werden Sie im Jahr 2028 in Ihrem Beruf am meisten zu kämpfen haben?

56 Prozent der Befragten befürchten, dass sich die Einsatzdichte erhöhen wird, 44 Prozent erwarten einen weiteren Anstieg von Bagatelleinsätzen. Im negativen Fall wird ein unflexibles Schichtsystem einen weiteren Beitrag dazu leisten, dass sich die Arbeitsbelastung der Rettungskräfte erhöhen wird – eine erhebliche Herausforderung, die Entlastungen notwendig macht, um Personal aller Altersklassen langfristig im Beruf zu halten. Die Belastungen der Rettungskräfte sind dabei sowohl physischer als auch psychischer Natur: Der Beruf einer Rettungskraft ist nicht nur körperlich ausgesprochen fordernd, sondern oft auch emotional stark belastend. Wer in seiner Arbeit mit Trauma, Tod und sozialem Elend konfrontiert wird, macht Erfahrungen, zu deren Bewältigung Unterstützung nötig wird. Hier können, so der Vorschlag der Befragten, zum Beispiel Peer-Support-Programme, bei denen erfahrene Kollegen und Experten als Ansprechpartner dienen und ihre Erfahrungen teilen, sowie spezielle Schulungen hilfreich sein. Auch zur körperlichen Entlastung der Rettungskräfte entwickeln die Befragten Ideen, die teilweise, aber längst noch nicht flächendeckend um- und eingesetzt werden: Technische Hilfsmittel und Ausrüstungen wie Tragehilfen, Hebebühnen oder ergonomisch gestaltete Geräte, die die körperliche Belastung im Einsatz reduzieren, sowie Gesundheits- und Fitnessprogramme, regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen und Rehabilitationsmaßnahmen werden genannt.

Mehr Unterstützung wünschen sich die Befragten auch von Politik und Gesellschaft: Wie auf die herausfordernde Arbeit der Rettungsdienste geblickt wird, sorgt vielfach für Unverständnis und Frust. Hier sind eine Sensibilisierung und ein Umdenken gefragt. Dass man mit mehr Lobbyarbeit und Öffentlichkeitsarbeit einen eigenen Beitrag leisten kann, wird von den Befragten gesehen.

Die Arbeit im Rettungswesen ist ein äußerst fordernder Beruf: Rettungskräfte setzen sich mit ganzer Kraft für ihre Patienten ein und sich selbst nicht selten gesundheitlichen Risiken aus. Umso dringlicher ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Rettungskräften Sicherheit, den nötigen Ausgleich und technologische Innovationen bietet, die sie in ihrer Arbeit bestmöglich entlasten und diese gleichzeitig noch effizienter machen. Im zweiten Fragenbereich der qualitativen Studie wurde daher gezielt nach einer Idealvorstellung gefragt: Wo und wie wollen Sie in fünf Jahren arbeiten? Wie sieht Ihre ideale Vorstellung des Rettungsberufes aus?

Die Antworten verteilen sich auf mehrere Aspekte, in denen die Befragten Verbesserungspotenzial sehen: Rund 46 Prozent setzen große Hoffnung auf die Digitalisierung und Vernetzung. So kann die Einführung von digitalen Patientenakten zu einer effizienteren Patientenversorgung beitragen. Generell ermöglicht eine einheitliche digitale Plattform, auf die Rettungsdienste, Krankenhäuser, Hausärzte und andere Gesundheitseinrichtungen zugreifen, einen reibungslosen Informationsaustausch, der vor allem dem Patienten zugutekommt. Die Notwendigkeit einer Vereinheitlichung bzw. Standardisierung sehen 46 Prozent der Befragten auch in der Ausbildung von Rettungskräften – hier gelte es, nationale Standards zu schaffen, um alle Rettungskräfte mit den gleichen Kompetenzen auszustatten und auf diese Weise sicherzustellen, dass alle Bürger unabhängig von ihrem Wohnort eine gleichwertige Versorgung erhalten. Ebenfalls gefordert wird die Etablierung eines zentralen Gremiums, das bundesweit einheitliche Algorithmen für medizinische Protokolle und die Notfallversorgung entwickelt und aktualisiert.

Welche Arbeitsbedingungen wünschen sich die Befragten? Gefordert werden faire Arbeitszeitmodelle, die eine ausreichend lange Erholungszeit gewährleisten. Gehaltsstrukturen sollen überprüft und an die gestiegenen Anforderungen des Berufs angepasst werden – eine Maßnahme, mit der Motivation und Bindung der Rettungskräfte aus Sicht der Befragten erhöht werden können. Doch nicht allein der finanzielle Aspekt ist entscheidend: Eine Arbeitskultur, in der offen und ehrlich kommuniziert und Feedback gegeben wird, trägt ebenfalls dazu bei, dass die Beschäftigten im Rettungswesen weiterhin gern ihre wichtige Mission erfüllen: Leben schützen und retten.

3.5 Prävention und Präventionsansatz

„Man braucht seine Zeit, um zu regenerieren. Da helfen jetzt keine 48 Stunden frei, wie es bei der Feuerwehr ist, sondern 72 Stunden. Am ersten Tag, wo man nach 24 Stunden nach Hause kommt, ist man dermaßen am Ende. Da ist ein Tag schon verloren.“

Viele Entwicklungen der Zukunft deuten sich bereits in der Gegenwart an. Sollen diese zukünftigen Entwicklungen vermieden werden, gilt es, schon heute gegenzusteuern. Deshalb wurde im fünften Fragenbereich der qualitativen Studie – Prävention – nach solchen Entwicklungen gefragt, die von den Befragten wahrgenommen werden und von denen sie annehmen, dass diese in fünf Jahren zu schwerwiegenden Engpässen oder Problemlagen führen könnten.

Wie in vielen anderen Branchen auch es ist es die Sorge um Personalmangel, die die Befragten umtreibt: 67 Prozent der Befragten befürchten, dass die Personalfuktuation zunehmen und somit für personelle Engpässe sorgen könnte. Die Ursachen dieser Personalfuktuation sind verschiedener Art: Steigt die Zahl der Einsätze, führt dies zwangsläufig zu einer erhöhten Belastung der Rettungskräfte – viele von ihnen könnten sich aus dem Beruf zurückziehen.

Ebenso ist jedoch bereits heute zu beobachten, dass der Rettungsdienst für viele Beschäftigte, insbesondere Auszubildende, nur eine berufliche Durchgangsstation ist, so zum Beispiel auf dem Weg zum Medizinstudium. Darüber hinaus werden mit der Ausbildung bislang Erwartungen an den Beruf geweckt, die im Berufsalltag nur selten erfüllt werden, dies vor allem nicht in der hohen Zahl an Bagatelleinsätzen, deren Zunahme von 35 Prozent der Befragten befürchtet wird.

Welche präventiven Maßnahmen schlagen die Befragten vor? In flexibleren Arbeitszeitmodellen, der Förderung von Teilzeit- und Vollzeitoptionen sehen sie eine Möglichkeit, um den Bedürfnissen jetziger und zukünftiger Rettungskräfte entgegenzukommen. Das Entwickeln von neuen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten könnte ebenfalls helfen, Beschäftigte langfristig zu binden – ebenso wie eine höhere Bezahlung, das Schaffen von Anreizen wie finanziellen Boni und Fortbildungen. Wie schon in anderen Fragenbereichen wird im Bereich Prävention die Schaffung einer politischen Vertretung gefordert, mit der die gemeinsamen Interessen der verschiedenen Rettungsdienste und weiterer Akteure an politische Entscheidungsträger und die Gesellschaft herangetragen werden, um bessere Rahmenbedingungen für die Arbeit im Rettungswesen zu schaffen. Dazu zählt auch, Bereiche des Gesundheitssystems zu reformieren, um die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Gesundheitsdiensten zu verbessern und den Rettungsdienst als integralen Bestandteil einzubetten. Ein Ausbau der ambulanten Versorgung – einen derzeitigen Mangel sehen 19 Prozent der Befragten – kann wiederum helfen, die Anzahl der Bagatelleinsätze zu reduzieren. Rund 49 Prozent setzen dabei große Hoffnungen auf eine verbesserte Patientensteuerung: In einer digitalen, mit Krankenhäusern und anderen Einrichtungen vernetzten Notrufleitstelle – einem ‚Single Point of Contact‘ – wird KI-gestützt entschieden, ob ein Rettungsteam ausrückt oder der Patient an andere Versorgungsstellen weitergeleitet wird.

3.6 Kompetenzen

„Dass der Arbeitsplatz Leitstelle nicht als ein höchstfordernder Arbeitsplatz wahrgenommen wird, der alles von den Leuten abverlangt, ist falsch. Wir sitzen hier nicht und telefonieren und funken ein bisschen.“

Wer im Rettungswesen tätig ist, muss bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten mitbringen, um den zahlreichen Herausforderungen gewachsen und im Beruf langfristig aktiv zu sein. Berufliche Anforderungsprofile unterliegen jedoch dem Wandel. Deshalb sollten die Befragten im sechsten Fragenbereich der qualitativen Studie – Kompetenzen – darüber Auskunft geben, welche innere Einstellung und Fähigkeiten sie in fünf Jahren als notwendig für die Arbeit im Rettungsdienst ansehen. Was also muss jemand mitbringen, um hier erfolgreich arbeiten zu können?

Rettung ist ein Dienst für und an Menschen. Es ist daher nur folgerichtig, dass die Befragten insbesondere in diesem Bereich Eigenschaften und Kompetenzen verorten, die sie für die Arbeit im Rettungsdienst als unerlässlich erachten. So sehen 69 Prozent eine hohe psychische Belastbarkeit und 49 Prozent eine empathische Grundeinstellung gegenüber allen Menschen als unverzichtbar an. Für 38 Prozent muss jeder, der im Rettungsdienst tätig ist, es als sein berufliches Ziel verstehen, allen Menschen helfen zu wollen, und dies auch als soziales Arbeiten verstehen. Gleichzeitig sollte er, so 35 Prozent, an diese Arbeit aber eine realistische Erwartungshaltung stellen, was wiederum die Bereitschaft umfasst, auch in Bagatelleinsätzen für andere Menschen da zu sein. Offenheit, Zugewandtheit und Unterstützung ist auch in der Zusammenarbeit mit den Kollegen gefragt, ebenso wie Geduld im Einsatz und die Fähigkeit, in kritischen Situationen Ruhe zu bewahren und professionell zu handeln.

Zur Professionalität einer Rettungskraft zählen selbstverständlich auch die medizinische und technische Expertise: Erwartet wird, medizinisch immer auf dem neuesten Stand zu sein – eine Forderung, die kontinuierliche medizinische Weiterbildungen nötig macht. Gleiches gilt für den Umgang mit neuen Technologien: Auch hier sollten aus Sicht der Befragten regelmäßige Schulungen dafür sorgen, dass Rettungskräfte sicher im Umgang mit neuen Technologien sind.

3.7 Nachwuchs

„Ich bin 18 Jahre dabei. Damit bin ich statistisch gesehen schon sieben Jahre über der durchschnittlichen Verweildauer in diesem Beruf. Also das alte Eisen. Und ich habe jetzt ehrlicherweise noch 28 Jahre vor mir. Also ich habe noch nicht mal die Hälfte meiner Lebensarbeitszeit hinter mir. Ich weiß aber, dass meine einzige Perspektive noch genau vier Jahre an tariflichen 60 Euro sind. Und danach bin ich auf der endlichen Rennstrecke.“

Die Zukunft des Rettungswesens liegt – wie die Zukunft anderer Branchen auch – im beruflichen Nachwuchs. In Zeiten, in denen Arbeitgeber um die besten Kräfte konkurrieren, ist es notwendig, die Arbeit im Rettungswesen für junge Menschen attraktiv zu machen. Der siebte Fragebereich – Nachwuchs – stellt den Interviewpartnern daher diese Frage: Was glauben Sie, muss sich an Ihrem Beruf in den nächsten fünf Jahren ändern, damit er für junge Generationen langfristig attraktiv ist?

Rund 45 Prozent plädieren dafür, Beschäftigten klare Karrierewege zu eröffnen, in denen sie bei entsprechender Vergütung verschiedene Entwicklungsstufen und Spezialisierungen durchlaufen. Weiterbildungsmaßnahmen und die Möglichkeit, während der Arbeitszeit zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, können den Beruf ebenfalls langfristig attraktiv machen. Flexiblere Arbeitszeiten werden von 19 Prozent genannt, dies mit Blick auf eine bessere Work-Life-Balance, die gerade von jungen Arbeitnehmern heute erwartet wird – ebenso wie eine offene und wertschätzende Arbeitskultur. Zu diesen Erwartungen zählt auch die Arbeit mit smarterer Technologie und moderner Ausrüstung: Wird zukünftig mehr in diese investiert, macht dies die Arbeit im Rettungswesen ebenfalls attraktiv, da die jüngere Generation in einer technologiegetriebenen Welt aufwächst und die Nutzung neuer Technologien als selbstverständlich ansieht. Von den Befragten wird außerdem eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit angeregt, um gezielt um junge Menschen zu werben. Es gilt, potenziellen Nachwuchskräften ein positives, aber stets realistisches Bild von der Arbeit im Rettungswesen zu vermitteln.

Rettung ist ein Dienst für und an Menschen. Es ist daher nur folgerichtig, dass die Befragten insbesondere in diesem Bereich Eigenschaften und Kompetenzen verorten, die sie für die Arbeit im Rettungsdienst als unerlässlich erachten. So sehen 69 Prozent eine hohe psychische Belastbarkeit und 49 Prozent eine empathische Grundeinstellung gegenüber allen Menschen als unverzichtbar an. Für 38 Prozent muss jeder, der im Rettungsdienst tätig ist, es als sein berufliches Ziel verstehen, allen Menschen helfen zu wollen, und dies auch als soziales Arbeiten verstehen. Gleichzeitig sollte er, so 35 Prozent, an diese Arbeit aber eine realistische Erwartungshaltung stellen, was wiederum die Bereitschaft umfasst, auch in Bagatelleinsätzen für andere Menschen da zu sein. Offenheit, Zugewandtheit und Unterstützung ist auch in der Zusammenarbeit mit den Kollegen gefragt, ebenso wie Geduld im Einsatz und die Fähigkeit, in kritischen Situationen Ruhe zu bewahren und professionell zu handeln.

Zur Professionalität einer Rettungskraft zählen selbstverständlich auch die medizinische und technische Expertise: Erwartet wird, medizinisch immer auf dem neuesten Stand zu sein – eine Forderung, die kontinuierliche medizinische Weiterbildungen nötig macht. Gleiches gilt für den Umgang mit neuen Technologien: Auch hier sollten aus Sicht der Befragten regelmäßige Schulungen dafür sorgen, dass Rettungskräfte sicher im Umgang mit neuen Technologien sind.

3.8 Teamgeist

„Rettungsdienstmitarbeitende haben es mit einer hoch sensiblen Aufgabe zu tun. Sie haben mit Patienten zu tun, die teilweise vom Leben bedroht sind. Sie erleben jeden Tag sehr kritische Situationen. Wenn ein Patient stirbt und die Wiederbelebung nicht gelingt, fragen Sie sich: ‚Habe ich was falsch gemacht?‘ Da ist das Team sehr wichtig, um sich gegenseitig den Rücken zu stärken. Das ist 2028 genauso wichtig wie heute.“

Rettung ist Teamarbeit, ein professionelles Zusammenwirken hochkompetenter Rettungskräfte, die sich aufeinander verlassen. Eine solche Arbeit verlangt nach bestimmten Grundvoraussetzungen heute und in Zukunft. Der achte Fragenbereich – Teamgeist – will daher ermitteln, wie sich die Befragten die Kommunikation, den Teamgeist und die Zusammenarbeit im Jahr 2028 idealerweise vorstellen. Was muss getan werden, damit Teamarbeit auch in Zukunft zum Markenkern des Rettungswesens zählt?

Eine Möglichkeit, den Zusammenhalt und das Wir-Gefühl der Teams zu stärken, sehen 58 Prozent der Befragten in Aktivitäten, die außerhalb der Arbeit organisiert werden, aber vom Arbeitgeber als Teambuilding-Maßnahmen gefördert werden. Auch die Schaffung und Kommunikation gemeinsamer Werte sowie die Zuweisung von Teamprojekten, zu deren Erreichung die Teammitglieder zusammenarbeiten, können den Teamgeist stärken. Die Zusammenarbeit des Teams sollte, so 31 Prozent, durch eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur gefördert werden – konstruktives Feedback von Kollegen und Führungskräften hilft den Teammitgliedern, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Von Führungskräften wird erwartet, einen kooperativen Führungsstil zu praktizieren, der auf Verständnis, Anerkennung und Wertschätzung basiert und sich auch dadurch auszeichnet, dass Führungskräfte regelmäßig praktische Arbeitserfahrung im Team sammeln. Entsprechende Schulungsprogramme für Führungskräfte können ebenfalls dazu beitragen, ein positives Arbeitsklima zu schaffen.

3.9 Rahmenbedingungen

„Als Beschäftigter in einem großen Bundesland Deutschlands muss ich jedes Mal schmunzeln, wenn die Politik ihr Kompendium vorstellt. Jährlich wird es überarbeitet und immer wieder stehen unterschiedliche Rettungsdienstbereiche drin. Und dann muss man in farblicher Markierung nachlesen – ‚in welchem Rettungsdienstbereich bin ich denn jetzt eigentlich?‘. Und nur da darf ich die Maßnahmen machen.“

Die Rettungsdienste sind auf Rahmenbedingungen angewiesen, innerhalb derer sie ihren Auftrag in bestmöglicher Weise erfüllen können – heute und in Zukunft. Unter diesen Rahmenbedingungen, die von der Politik maßgeblich gestaltet werden, agieren die verschiedenen Akteure des Gesundheitswesens. Wie sollen diese Rahmenbedingungen aus Sicht der Befragten aussehen? Im neunten Fragenbereich der qualitativen Studie soll eine Antwort gefunden werden, und zwar über eine zweiteilige Fragestellung. Zunächst wurden die Befragten gebeten, jene Instanzen und Institutionen zu nennen, die ihrer Ansicht nach in den nächsten fünf Jahren für die reibungslose Ausübung ihres Berufs unverzichtbar sind. Ebenso wurden sie nach Ideen gefragt, wie die Rahmenbedingungen in den kommenden fünf Jahren wirksamer gestaltet werden können und wer hier einen maßgeblichen Beitrag leisten muss.

Bei der ersten Frage – der Frage nach den maßgeblichen Instanzen und Institutionen – ist die Antwort deutlich: Etwa 56 Prozent sehen hier die Bundesregierung in der Pflicht. 31 Prozent entfallen auf die Krankenhäuser, 29 Prozent auf die Landesministerien und 27 Prozent auf die Krankenkassen. Welche Maßnahmen sollten ergriffen werden – und von wem? Von der Bundesregierung wird erwartet, in Zusammenarbeit mit dem Gemeinsamen Bundesausschuss (GBA) eine umfassende nationale Gesundheitsstrategie für den Rettungsdienst zu entwickeln. Diese Strategie sollte die aktuellen und zukünftigen Anforderungen des Rettungsdienstes berücksichtigen und klare Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitspolitik und Gesetzesreformen im Rettungswesen festlegen. Weiterhin wird gefordert, Investitionen in die Rettungsinfrastruktur zu verstärken, um zum Beispiel den Kauf moderner Ausrüstung, den Ausbau von Rettungsfahrzeugen und die Modernisierung von Leitstellen zu ermöglichen. Hoffnungen setzen die Befragten auch auf die Schaffung einer zentralen Koordinierungsstelle für den Rettungsdienst: Diese Stelle würde gemeinsam mit den beteiligten Institutionen Standards und klare Verantwortlichkeiten für den Rettungsdienst erarbeiten und Aufgabenbereiche, Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege klar definieren. Weiterhin würde sie als zentraler ‚Hub‘ für den Informationsaustausch zwischen Gesundheitsministerien, Krankenkassen, Krankenhäusern, Leitstellen und Notfallärzten dienen und somit sicherstellen, dass alle relevanten Informationen in Echtzeit geteilt werden – eine effiziente Notfallreaktion wäre so gewährleistet. Weiterhin ist für die Befragten denkbar, dass die Koordinierungsstelle die Leistung der Rettungsdienste überwacht und regelmäßig Evaluierungen durchführt.

Die Antworten auf die zweite Frage – die Frage nach der Gestaltung zukünftiger Rahmenbedingungen – sind vor allem durch einen Grundgedanken geprägt: den der Vereinheitlichung. Dies betrifft vor allem die gesetzlichen Grundlagen, an denen die Rettungsdienste ihr Handeln auszurichten haben. Eine Schaffung einheitlicher gesetzlicher Grundlagen auf Bundes- und Landesebene fordern 31 Prozent der Befragten.

Es geht darum, die Arbeit der Rettungsdienste zu standardisieren und deren Koordination zu verbessern, unter anderem mit klaren Vorschriften für den Transfer und die Transparenz von Daten und mit einer Vereinheitlichung von Handlungsmaßnahmen im Einsatz. Einheitliche Standards und die Etablierung von Qualitätsmanagementverfahren dienen der Überprüfung und Optimierung von Prozessen sowie der effizienten Nutzung bestehender Ressourcen und geben den Rettungskräften ebenfalls Rechts- und Handlungssicherheit für ihren Dienst am Patienten. Notwendig ist schließlich auch die Schaffung einer integrierten, zentralen Leitstelle als ‚Single Point of Contact‘ bzw. ‚Gatekeeper‘, die – mit einem erweiterten Handlungsspielraum ausgestattet – die Steuerung und Versorgung von Patienten verbessert. Einige Befragte verweisen hierzu auf neue Rettungssysteme, die bereits in Niederösterreich und in skandinavischen Ländern erfolgreich arbeiten und dem deutschen Rettungswesen als Best-Practice-Beispiel dienen können.

3.10 Führung

„Für mich muss der medizinische Faktor bei einer Leitungskraft oder Führungskraft nicht mehr im Vordergrund stehen. Es muss einfach ein Vorturner sein, Kommunikator sein und Führungspersonen müssen verstehen, wie sie die Mannschaft motivieren können. Es wird einen absolut modernen Führungsstil brauchen. Und die müssen auch mit den jungen Menschen umgehen können, genauso wie mit den älteren Kollegen.“

Rettung ist Teamarbeit, in der sich jeder auf den anderen verlassen kann. Dennoch ist auch hier Führung gefragt. Im Arbeitsleben haben sich die Vorstellung davon, wie Mitarbeiter zu führen sind, in den vergangenen Jahren geändert, ein streng hierarchisches Verständnis von Führung ist heute nicht mehr vermittelbar. Welches Führungsverständnis ist im Rettungswesen anzutreffen, und wie sollte es sich ändern? Was muss eine Führungskraft können? Der zehnte Fragenbereich setzt den Fokus auf die Zukunft: Wie sieht Ihrer Meinung nach eine wirksame und moderne Führung im Jahr 2027 in Ihrem Berufsfeld aus? Und weiter: Welche wirksamen und unterstützenden Maßnahmen für das Training dieser zukunftsrelevanten Führungskompetenzen können Sie sich vorstellen?

Dass sich moderne Vorstellungen von Führung längst auch im Rettungswesen durchgesetzt haben, zeigt dieses Ergebnis: 76 Prozent aller Befragten wünschen sich einen kooperativen, partnerschaftlichen und auf Zusammenarbeit ausgerichteten Führungsstil, der auf Augenhöhe mit den Mitarbeitenden praktiziert wird. Die Hierarchie im Team ist damit – vor allem nicht im Einsatz – nicht in Frage gestellt, doch geht es darum, allen Mitarbeitenden mit Respekt und Anerkennung zu begegnen. Dazu gehört auch, ihnen stets konstruktives Feedback zu geben: 42 Prozent wünschen sich eine Feedbackkultur, die von offener und wertschätzender Kommunikation geprägt ist. Um Führungskräfte konsequent zu unterstützen und die Entwicklung ihrer Führungskompetenz zu fördern, ist es für die Befragten entscheidend, entsprechende Schulungen und Weiterbildungen anzubieten. Bislang liegt diese Verantwortung bei den einzelnen Rettungsdienstorganisationen, eine verpflichtende Führungskräfteausbildung wird daher als unerlässlich erachtet.

Mit Schulungen und Weiterbildungen für Führungskräfte ist bereits eine Maßnahme genannt, die in den Augen der Befragten für das Training zukunftsrelevanter Führungskompetenzen unverzichtbar ist – 73 Prozent sind dieser Überzeugung. Zu diesen Kompetenzen gehören jedoch nicht nur die ‚klassischen‘ Kompetenzen einer Führungskraft im Rettungswesen, sondern, so 47 Prozent der Befragten, auch Kenntnisse in den Bereichen Sozialwesen, Psychologie, Pädagogik, Betriebs- oder Volkswirtschaftslehre. Es werden außerdem weitere Vorschläge gemacht: die Einführung einer standardisierten und branchenweit anerkannten Führungskräfteausbildung sowie von Simulationstrainings und Virtual-Reality-Übungen, in denen Führungskräfte realitätsnahe Szenarien trainieren. Um motivierte Führungskräfte zu halten, sollten finanzielle Anreize, Beförderungsmöglichkeiten oder andere Formen der Anerkennung geschaffen werden. Eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür, dass eine Führungskraft die ihr übertragenen Aufgaben ausführen kann, ist Zeit: Führungskräfte sollten, so die Empfehlung der Befragten, von administrativen oder operationellen Aufgaben entlastet werden, um mehr Zeit für strategische und kulturelle Aufgaben zu haben. Dies kann durch die Zuweisung von speziellen Verwaltungsmitarbeitern oder die Automatisierung von Prozessen erreicht werden.

3.11 Bewertung der Gesamtsituation

„Ich sehe die Zukunft klar positiv, wenn man überlegt, was sich die letzten zehn Jahre getan hat. Wenn sich diese Entwicklung linear fortsetzt, dann sind wir in zehn Jahren an Punkten, die können wir uns heute noch gar nicht vorstellen. Aber wir haben natürlich bestimmte Bedrohungsaspekte, und das sind für mich im Wesentlichen die Arbeitsbedingungen, also gerade das Thema Arbeitszeit und Elemente wie der Telenotarzt, sollte der ungünstig eingesetzt werden. [...] Aber grundsätzlich glaube ich, dass der Beruf klare Zukunftsperspektiven hat.“

Die Befragten des qualitativen Teils der Rettungsstudie 2023 entwickeln zahlreiche Vorschläge, wie eine wünschenswerte Zukunft des Rettungswesens ihrer Ansicht nach aussehen kann. Anders gesagt: Für sie zeichnen sich klare Wege ab, die zum gewünschten Ziel führen. Unter anderem dies mag erklären, dass sich die Interviewpartner im elften Fragenbereich – der Bewertung der Gesamtsituation und der Frage danach, ob sie die Entwicklung der kommenden fünf Jahre eher positiv oder negativ sehen – optimistisch geben: 75,50 Prozent sehen die zukünftige Entwicklung eher positiv, lediglich 24,50 Prozent eher negativ.

Zu den Faktoren, die den Befragten Anlass zu Optimismus geben, zählt zum Beispiel der technische Fortschritt: Es werden große Hoffnungen in neue Technologien gesetzt, mit denen die Arbeit der Rettungsdienste erleichtert und zugleich effizienter wird. Von der Gesellschaft wird ein Bewusstseinswandel erwartet – Studien wie die vorliegende können helfen, dieses Bewusstsein so zu verändern, dass der Arbeit der Rettungsdienste mehr Wertschätzung entgegengebracht wird und von den Bürgerinnen und Bürgern zugleich besser eingeschätzt werden kann, welches die Aufgaben der Rettungsdienste sind. Die Ausbildung zum Notfallsanitäter ist nicht nur in den Augen der Befragten qualitativ hochwertig, so dass auch hierin ein Faktor zu sehen ist, der zu einer positiven Entwicklung beitragen wird. Dies gilt auch für die Bereitschaft der Rettungskräfte, sich mit einer gemeinsamen Interessenvertretung wie dem Bündnis Pro Rettungsdienst bei Politik und Gesellschaft Gehör zu verschaffen und um Unterstützung für anstehende Veränderungen zu werben.

Und schließlich: Jede Herausforderung ist immer auch eine Chance, aktiv an Veränderungen zu arbeiten, für die Befragten gibt es hierzu keine Alternative. Um den Kollaps des Rettungssystems zu verhindern, sind Willen und Tatkraft gefragt.

Was aber gibt Anlass, die Dinge kritisch zu sehen? Für verschiedene Befragte ist die Situation des Rettungsdienstes in Großbritannien ein warnendes Beispiel, hier kommt es zu erheblichen Verzögerungen bei der Patientenversorgung. Anlass zur Sorge geben außerdem ein sich abzeichnender Personalmangel, gesetzliche Hürden, eine mangelnde Lobbyarbeit bei politischen Entscheidungsprozessen und – so einige Befragte – die starke Einflussnahme der Krankenkassen. Lösungen zur Behebung bestehender Probleme sind bereits seit Jahren bekannt, werden jedoch selten umgesetzt. Es ist auch diese Erkenntnis, die einige Befragte pessimistisch stimmt – aber ebenso ein Ansporn sein sollte, nun endlich zur Umsetzung zu schreiten.

4 Die quantitative Studie

Wie bereits bei der Vorstellung des Studienaufbaus festgehalten, bilden die in den vorangehenden Kapiteln skizzierten Ergebnisse der qualitativen Studie die Grundlage der quantitativen Studie. Diese Studie – eine Online-Befragung via Fragebogen – und ihre Ergebnisse sollen nun in Ausschnitten präsentiert werden.

Den Fragebogen haben deutschlandweit 4.039 Beschäftigte aus dem deutschen Rettungswesen online ausgefüllt. Während die Gesprächspartner der qualitativen Studie in der Mehrheit eine leitende Funktion im Rettungswesen ausüben, bilden in der quantitativen Studie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (3.179 Personen) die Mehrheit. In der quantitativen Studie kommen also vor allem jene Personen zu Wort, die täglich im Rettungseinsatz sind und damit aus eigener Erfahrung von jenen Herausforderungen und Problemen berichten können, denen sich das deutsche Rettungswesen heute stellen muss. Dennoch ist den folgenden Darstellungen vorzuschicken, dass die Ergebnisse der quantitativen Studie den Großteil jener Aussagen bestätigt, die in den Experteninterviews – also der qualitativen Studie – getroffen worden sind. Insgesamt ergibt sich also ein geschlossenes und authentisches Bild der gegenwärtigen Situation und der von den Akteuren gewünschten Zukunft der Rettung.

Die Teilnahme an der Online-Befragung stand für alle Beschäftigten im Rettungswesen offen. Die junge Generation von Rettungskräften ist bei der Online-Befragung stark vertreten, 42,1 Prozent der Teilnehmer sind zwischen 21 und 30 Jahren alt, gefolgt von der Gruppe der 31- bis 40-Jährigen (27,1 Prozent) und der der 41- bis 50-Jährigen (18,7 Prozent). 20,9 Prozent der Teilnehmenden sind weiblich, 78,8 Prozent männlich und 0,3 Prozent divers. Mit 69 Prozent bilden Notfallsanitäter die größte Gruppe unter den teilnehmenden Berufsgruppen, Rettungssanitäter sind mit insgesamt 12 Prozent vertreten. Wenn nicht anders ausgewiesen, fassen die folgenden Darstellungen positive Antworten (zum Beispiel „stimme voll zu“ und „stimme eher zu“) sowie negative Antworten (zum Beispiel „trifft eher nicht zu“ und „trifft nicht zu“) aus der zugrundeliegenden fünfstufigen Likert-Skala zusammen.

4.1 Zufriedenheit und Schmerzgrenze

„Es gibt ja kaum was Schöneres, als beim Retten von Menschenleben dabei zu sein. Gerade für junge Leute, die hinterher vielleicht einen medizinischen Beruf ergreifen wollen und diese Überlegungen haben, ist das etwas Spannendes. Da ist natürlich der Einstieg über den Rettungsdienst immer noch eine sehr, sehr gute Wahl, die auch viele junge Menschen so machen wollen.“

Wie zufrieden sind Rettungskräfte in ihrem Beruf? Welche beruflichen Pläne verfolgen sie? Wie schätzen sie ihre Arbeitsbelastung ein, benötigen sie mehr Auszeiten? Diese und weitere Fragen machen jene Aspekte zum Thema, die Rettungskräfte an ihrer Arbeit schätzen, aber auch jene, die sie als verbesserungswürdig empfinden.

Fragt man die Rettungskräfte, ob sie aktuell gern in ihrem Beruf arbeiten, ergibt sich ein positives Bild: Rund 67 Prozent aller Teilnehmer der quantitativen Studie bejahen diese Frage. Dabei fällt auf, dass es mit etwa 80 Prozent vor allem die Auszubildenden sind, die sich mit ihrer beruflichen Situation zufrieden zeigen – etwas zufriedener als Rettungssanitäter (rund 73 Prozent) und Notfallsanitäter (etwa 63 Prozent). Insgesamt ist der Anteil der Rettungskräfte, die gern in ihrem Beruf arbeiten, in Mecklenburg-Vorpommern am höchsten (80 Prozent), im Saarland dagegen am niedrigsten (56 Prozent).

Der positive Trend, der sich bei der Frage nach der Zufriedenheit im Beruf zeigt, schlägt sich auch in der Frage danach nieder, ob die Befragten so lange wie möglich ihrem Beruf nachgehen wollen: Rund 64 Prozent planen ihre berufliche Karriere in dieser Weise, rund 20 Prozent sind sich in der Frage ihrer weiteren Berufsplanung unschlüssig. Je näher der Renteneintritt liegt, umso höher ist – verständlicherweise – der Anteil der Befragten, die noch möglichst lange im Beruf arbeiten möchten. In der Gruppe der unter 31-Jährigen liegt der Anteil bei etwa 44 Prozent, in der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen dagegen bei rund 71 Prozent. Mecklenburg-Vorpommern nimmt wie schon bei der Frage nach der Zufriedenheit im Beruf den Spitzenplatz ein: 72 Prozent der dort tätigen Rettungskräfte wollen so lange wie möglich in ihrem Beruf bleiben, in Hamburg sind es dagegen nur etwa 43 Prozent.

Kehrt man die Frage nach dem Verbleib im Beruf um – fragt man die Studienteilnehmer also danach, ob sie hoffen, nicht mehr lange ihrer aktuellen Tätigkeit nachzugehen –, ergibt sich folgendes Stimmungsbild: Rund 19 Prozent aller Befragten haben diese Hoffnung, etwa 58 Prozent tun dies nicht. Auffällig ist, dass es mit rund 36 Prozent vor allem Rettungsassistenten sind, die ihrer aktuellen Tätigkeit nicht mehr lange nachgehen wollen, während dies nur auf etwa 15 Prozent der Auszubildenden, rund 21 Prozent der Notfallsanitäter und auf etwa 18 Prozent der Rettungssanitäter zutrifft. In Berlin stimmen rund 27 Prozent der Aussage zu, hoffentlich nicht mehr lange die jetzige Tätigkeit im Rettungswesen auszuüben, während dies im benachbarten Brandenburg lediglich rund 11 Prozent sind.

Die Gründe, weshalb Rettungskräfte über ein Aufgeben ihrer Tätigkeit nachdenken, sind vielfältig und letztlich individuell. Bekannt ist jedoch, dass die Arbeitsbelastung im Rettungswesen hoch ist. Daher fragte die quantitative Studie, ob die Teilnehmer derzeit an ihrem persönlichen Limit arbeiten. Diese Frage bejahen rund 46 Prozent, immerhin etwa 27 Prozent antworten mit „teils, teils“.

Der Anteil derer, die laut eigener Angabe an ihrem persönlichen Limit arbeiten, ist mit 53 Prozent im Saarland am höchsten. Ebenfalls hohe Werte sind in Bremen (50 Prozent) und Schleswig-Holstein (rund 50 Prozent) zu verzeichnen, während für Mecklenburg-Vorpommern ein Wert von 20 Prozent ermittelt wurde.

Wer dauerhaft am Limit arbeitet, benötigt Auszeiten – ein Thema, das der Online-Fragebogen ebenfalls zur Sprache brachte. Der Aussage, dass sie dringend mehr Auszeiten benötigen, stimmen rund 53 Prozent und damit über die Hälfte aller teilnehmenden Rettungskräfte zu. Etwa 24 Prozent stimmen dieser Aussage „teils, teils“ zu. Insbesondere in Bremen und Berlin ist der Wunsch nach mehr Auszeiten groß: 75 Prozent aller befragten Rettungskräfte aus Bremen und 60 Prozent der Berliner Rettungskräfte geben an, dringend mehr Auszeiten zu benötigen. In Mecklenburg-Vorpommern ist der Wert dagegen am niedrigsten: Hier sind es 32 Prozent der Befragten.

4.2 Weiterbildung und Arbeitsbedingungen

Zur Zufriedenheit im Beruf tragen mehrere Faktoren bei. Dazu zählen zum Beispiel die Möglichkeit der Weiterbildung, berufliche Perspektiven, Arbeitszeitmodelle und nicht zuletzt das Einkommen. Wie sie ihre Situation mit Blick auf diese Faktoren beurteilen, ermittelte die quantitative Studie anhand entsprechender Fragen.

Bei den Beschäftigten im Rettungswesen besteht ein großer Wunsch nach beruflicher Weiterbildung: Die Aussage, dass sie sich mehr Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen, trifft für rund 56 Prozent „voll“, für etwa 25 Prozent der Befragten „eher zu“. Für lediglich rund 4 Prozent trifft diese Aussage „eher nicht“, für etwa 1 Prozent „gar nicht“ zu. Frauen sind dabei – so ein weiteres Ergebnis – an Weiterbildungsmöglichkeiten noch interessierter als ihre männlichen Kollegen: Rund 63 Prozent der befragten Frauen stimmen der Aussage, dass sie sich mehr Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen, „voll“ zu, bei den Männern sind es mit etwa 54 Prozent etwas weniger. Ein Blick auf die Verteilung der Antworten nach Funktion zeigt, dass es vor allem Mitarbeiter der Leitstellen sowie Auszubildende sind, die sich eine berufliche Weiterbildung wünschen: Die Antwort „trifft voll zu“ geben rund 62 Prozent der Leitstellenmitarbeiter und etwa 60 Prozent der Auszubildenden, gefolgt von Notfallsanitätern (etwa 57 Prozent) und Rettungssanitätern (etwa 54 Prozent).

Ähnliche Zahlen liefert die Frage nach den Perspektiven im Beruf: Dass sie sich mehr berufliche Perspektiven wünschen, trifft für rund 64 Prozent der Befragten „voll“, für etwa 21 Prozent „eher“ zu. Auch hier sind es Frauen, die diesen Wunsch besonders deutlich artikulieren: Auf nahezu 70 Prozent von ihnen trifft die Aussage, dass sie sich mehr berufliche Perspektiven wünschen, „voll zu“, bei Männern sind es etwa 62 Prozent.

Dass die Arbeitsbelastung im Rettungswesen hoch ist und der Wunsch nach ausreichenden Auszeiten bei vielen Beschäftigten besteht, wurde bereits festgehalten. Fragt man sie, ob sie weiterhin gern oder nicht mehr gern in Vollzeit arbeiten, erhält man unter anderem diese Antworten: Der Aussage, dass sie nicht mehr gern in Vollzeit arbeiten, stimmen insgesamt rund 41 Prozent voll oder eher zu. Eher oder vollständig abgelehnt wird sie von insgesamt etwa 39 Prozent. Auch hier zeigt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern: Frauen treffen zu insgesamt rund 48 Prozent die Aussage, nicht mehr gern oder eher nicht mehr gern in Vollzeit zu arbeiten, während dies für 40 Prozent der Männer gilt.

Wie zufrieden sind Rettungskräfte in ihrem Beruf? Welche beruflichen Pläne verfolgen sie? Wie schätzen sie ihre Arbeitsbelastung ein, benötigen sie mehr Auszeiten? Diese und weitere Fragen machen jene Aspekte zum Thema, die Rettungskräfte an ihrer Arbeit schätzen, aber auch jene, die sie als verbesserungswürdig empfinden.

Erwartungen setzen die Befragten in neue Schichtarbeitsoptionen: Insgesamt rund 51 Prozent würden sich über solche Optionen freuen, sie stimmen einer solchen Aussage voll oder eher zu. Besonders ausgeprägt ist dieser Wunsch in Bremen (70 Prozent), während er in Sachsen-Anhalt (etwa 34 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (36 Prozent) weniger deutlich geäußert wird.

Den letzten Punkt innerhalb des hier skizzierten Fragenbereiches „Weiterbildung und Arbeitsbedingungen“ bildet die Zufriedenheit mit dem Einkommen. Auch hier ist der Trend deutlich: Rund 70 Prozent aller Befragten erklären, dass die Aussage, dass ihre Tätigkeit nicht im Einklang mit ihrem Einkommen steht, voll oder eher zutrifft. Besonders in Hamburg (rund 86 Prozent), im Saarland (83 Prozent) und in Bremen (80 Prozent) findet diese Aussage große Zustimmung – hier ist die Unzufriedenheit mit dem eigenen Einkommen also am höchsten.

4.3 Kompetenzen und Ausbildung

„Wir stellen Abiturienten ein, die einen Notendurchschnitt zwischen eins und zwei haben. Wo gehen die nach der Notfallsanitäter-Ausbildung hin? In die medizinische Universität. Das ist genauso wie beim NC. Der war nie förderlich, um den geeigneten Bewerber fürs Medizinstudium zu finden. Nie. Und trotzdem halten wir da immer noch fest.“

Menschen, die im Rettungsdienst tätig sind, gehen einer anspruchsvollen Tätigkeit nach, die mit hoher Verantwortung verbunden ist und nach umfassenden Kompetenzen verlangt. Um dieser Tätigkeit in der gewünschten Weise nachzugehen, bedarf es jedoch auch bestimmter Rahmenbedingungen. Das Zusammenspiel dieser Faktoren beleuchtet die quantitative Studie im Fragenbereich „Kompetenzen und Ausbildung“.

Die Frage, ob Notfallsanitäter zukünftig mehr medizinische Verantwortung übernehmen dürfen, wird im Rettungswesen viel diskutiert. Auch die quantitative Studie stellt diese Frage zur Diskussion. Der Trend ist eindeutig: Insgesamt fast 80 Prozent der Befragten stimmen dieser Frage voll oder eher zu, lediglich rund 5 Prozent stimmen ihr nicht oder eher nicht zu. Als wichtig werden jedoch nicht nur medizinische, sondern auch soziale Kompetenzen erachtet: Dass die Ausbildung zum Notfallsanitäter den Aufbau sozialer Kompetenzen stärker berücksichtigen sollte, fordern insgesamt rund 65 Prozent der Befragten. Besonders in Berlin wird diese Forderung sehr unterstützt, fast 87 Prozent sehen den Aufbau sozialer Kompetenzen als wichtig an.

Auch die Aussage, dass bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen an angehende Notfallsanitäter nicht nach formaler Qualifikation, sondern nach psychischer Eignung und Motivation entschieden werden sollte, findet breite Zustimmung: Insgesamt rund 68 Prozent stimmen zu. Eine Notwendigkeit, dass diese Ausbildung eine realistische Erwartungshaltung an den Beruf vermitteln soll, um die Auszubildenden vor einer späteren Ernüchterung angesichts der zahlreichen Bagatellfälle zu schützen, sehen insgesamt rund 92 Prozent.

Ebenfalls hoch ist die Zustimmung für die Forderung, dass Notfallsanitäter im Einsatz dringend eine verlässliche Rechtsgrundlage und damit Rechtssicherheit benötigen: Rund 96 Prozent unterstützen diese Forderung, etwa 86 stimmen ihr sogar uneingeschränkt zu.

4.4 Teamarbeit und Führung

„Ich glaube schon, dass wir in einem Team arbeiten und auch als Team auch gut agieren. An meinem Arbeitsplatz zumindest. Wir fördern auch Teambuilding mit Aktionen für die Rettungswache. Sei es ein Bowlingausflug, sei es Grillen, oder gemeinsames Kochen während der Schicht mit verschiedenen Fahrzeugen auf dieser Wache usw. Das wird übrigens auch massiv eingefordert. Das ist schwer in Worte zu fassen, aber vielleicht umschreibt es der Begriff sich auf der Wache ‚zu Hause fühlen‘ ganz gut.“

Dass im Rettungseinsatz effiziente Teamarbeit gefragt ist, wurde bereits an anderer Stelle festgehalten – und ebenso, dass auf Führung des Teams nicht verzichtet werden kann, diese aber heute gewandelte Anforderungen erfüllen muss. Wie schätzen die Beschäftigten den Wert der Teamarbeit ein, was erwarten sie von Führungskräften und in welchem Arbeitsklima möchten sie ihren Aufgaben nachgehen? Der Bereich „Teamarbeit und Führung“ geht diesen Fragen nach.

Für die Aussage, dass durch rotierende Teams mit wechselndem Fachpersonal Reibungen vermieden werden und eine gesunde Teamarbeit gewährleistet wird, lassen sich keine klaren Mehrheiten festmachen: Dass diese Aussage zutrifft, glauben insgesamt rund 31 Prozent, insgesamt etwa 31 Prozent sind gegenteiliger Meinung. Dagegen findet die Aussage, dass der gewünschte Effekt – eine gesunde Teamarbeit – durch feststehende Teams erreicht wird, eine klare Mehrheit: Etwa 23 Prozent sind der Ansicht, dass sie voll zutrifft, rund 34 Prozent, dass sie eher zutrifft. In ihrer Erwartung an die Führung von Teams sind sich die Befragten weitgehend einig: Insgesamt rund 91 Prozent stimmen der Aussage zu, dass eine kooperative Führung, die sich als Teil des Teams sieht, mit anpackt und Mitsprache ermöglicht, für eine gesunde Teamarbeit in Zukunft am wichtigsten sein wird.

Was kann ebenfalls zu einer gesunden Teamarbeit beitragen? Die Aussage, dass klare Leitplanken, die Routinen und Verantwortlichkeiten in den Teams deutlich regeln, am wichtigsten sind, findet große Zustimmung: Für rund 39 Prozent trifft sie voll, für etwa 41 Prozent eher zu. Davon, dass es jedoch Raum für kreative Ideen geben muss, die die Arbeitssituation und damit auch die Teamarbeit verbessern, ist die Mehrheit auch überzeugt: Einer solchen Aussage stimmen rund 66 Prozent voll, etwa 28 Prozent eher zu. Schließlich ist es auch die Forderung, dass innerhalb der Teams eine gesunde Fehlerkultur gelebt wird, die als wichtig für eine gesunde Teamarbeit erachtet wird: Insgesamt rund 93 Prozent unterstützen diese Forderung, etwa 74 Prozent von ihnen uneingeschränkt.

4.5 Telenotarzt und Verantwortung

Der Telenotarzt ist bereits in verschiedenen Bundesländern im Einsatz. Ob und unter welchen Voraussetzungen sie einer Ausweitung dieses Konzeptes zustimmen, ist eine von verschiedenen Fragen, die die quantitative Studie den Teilnehmern gestellt hat.

Dass Telenotärzte Sanitäter im Einsatz unterstützen sollen, ist eine Forderung, die auf breite Zustimmung stößt: Rund 40 Prozent der Befragten stimmen voll, etwa 35 Prozent eher zu. Insbesondere Beschäftigte, die unter 31 Jahre alt sind, wünschen sich eine solche Unterstützung, insgesamt rund 79 Prozent stimmen zu. Eine vollständige Ablösung des Notarztes durch den Telenotarzt wird jedoch mehrheitlich nicht gewünscht: Insgesamt rund 59 Prozent aller Befragten lehnen einen solchen Ansatz ab, der Notarzt soll also erhalten bleiben. Der Aussage, dass man den Notfallsanitätern mehr Verantwortung geben solle, anstatt auf mehr Telenotärzte zu setzen, stimmen dagegen 28 Prozent voll, etwa 29 Prozent eher zu. Auffällig ist in dieser Frage der hohe Anteil der Unentschiedenen: Rund 30 Prozent aller Befragten wählen die Antwort „teils, teils“.

Grundsätzlich steht ein Großteil der Befragten der Telemedizin aufgeschlossen gegenüber: Die Forderung, dass Telemedizin allgemein so wenig wie möglich eingesetzt werden sollte, wird von etwa 30 Prozent eher abgelehnt, rund 24 Prozent lehnen sie gänzlich ab. Die Abwägenden bilden dagegen bei der Frage, ob das Geld für Telenotarztsysteme lieber anders verwendet werden sollte, die Mehrheit: Etwa 25 Prozent der Befragten sehen sowohl das Pro als auch das Contra, wenn es um die Finanzierung dieser Innovation geht. Dass dieses Geld an anderer Stelle eingesetzt werden sollte, befürworten rund 33 Prozent, etwa 36 Prozent lehnen dies ab.

4.6 Gewünschte und befürchtete Veränderungen

„Das Grunddesign, dass bei einem Notruf immer gleich eine rollende Intensivstation bei Ihnen zu Hause ankommt, das ist ein System aus den Siebzigerjahren. Die Gesellschaft hat sich seitdem aber stark verändert. Wir versuchen, die gesellschaftlichen Belange nach wie vor mit demselben 50 Jahre alten System zu bedienen. Viele Patienten profitieren eher von der Beratungsleistung, weil sie Situationen nicht mehr selber einschätzen können oder das Gesundheitswesen nicht genug kennen, um zu wissen, wo sie ihren Aufnahmepunkt ins Gesundheitswesen haben.“

Was wünschen sich die Rettungskräfte für die Zukunft ihres Berufs? Dies ist die zentrale Frage der Rettungsstudie 2023. Im hier vorgestellten Fragenbereich wurde sie nochmals besonders in den Fokus gestellt und um die Frage ergänzt, welche Befürchtungen die Rettungskräfte im Einzelnen haben. Grundsätzlich geht es darum, sich eine wünschenswerte Zukunft vorzustellen, ohne jedoch mögliche negative Szenarien auszublenden.

Zunächst wurden die Befragten gebeten, sich den Idealfall vorzustellen: Wenn sich für den Rettungsdienst in Deutschland etwas magisch über Nacht ändern könnte, was würden sich die Befragten wünschen? Die Antwortmöglichkeiten basieren auf den Ergebnissen der qualitativen Studie, Mehrfachnennungen waren ausdrücklich erlaubt. Rund 60 Prozent aller Befragten wünschen sich mehr Gehalt, materielle Belohnung und Zuschüsse für ihre herausfordernde Arbeit – ein Wunsch, der vor allem von den Angestellten der Rettungsdienste geäußert wird (etwa 62 Prozent). Dass für viele Befragte Einkommen und Arbeit nicht im Einklang stehen, wurde bereits festgehalten. Für die befragten Rettungskräfte sind jedoch nicht allein finanzielle Aspekte entscheidend: Rund 54 Prozent wünschen sich für ihre Arbeit eine gesetzlich sichere und transparente Klärung aller Handlungsunsicherheiten – anders formuliert: mehr rechtliche Sicherheit im Einsatz. Etwa 42 Prozent aller Stimmen entfallen auf die Einführung standardisierter Abfragesysteme in Leitstellen und auf eine differenzierte Patientenweitervermittlung. Hier geht es also auch darum, die Zahl solcher Einsätze zu reduzieren, in denen der Rettungsdienst nicht ausrücken müsste. Dieser Wunsch wird vor allem von den befragten Geschäftsführern (rund 78 Prozent) und Inhabern (60 Prozent) geäußert.

Wer eine wünschenswerte Zukunft gestalten möchte, muss entsprechende Maßnahmen einleiten. Die zweite Frage dieses Fragenbereichs, deren Antwortmöglichkeiten ebenfalls auf den Ergebnissen der qualitativen Studie basieren, macht negative Szenarien zum Thema. Wenn sich nichts ändern sollte, wenn also keine Maßnahmen ergriffen werden: Welche Aspekte würden nach Ansicht der Befragten am ehesten zur Verschlechterung der Notfallrettung beitragen?

Die Mehrheit der Befragten (rund 83 Prozent) befürchtet eine zunehmende Zahl an Bagatelleinsätzen, hauptsächlich verursacht durch die eingangs beschriebenen gesellschaftlichen Faktoren. Rund 71 Prozent der Befragten erwarten, dass gesundheitliche Schäden oder gar Ausfälle in der Mitarbeiterschaft zunehmen werden. Dass es in Zukunft an Mitarbeitern mangeln oder es nicht gelingen könnte, Mitarbeiter zu binden, befürchten etwa 64 Prozent. Bittet man die Befragten, weitere Befürchtungen zu nennen, die nicht in den Antwortmöglichkeiten enthalten sind, so ist der Trend eindeutig: Am häufigsten wird die Befürchtung geäußert, dass die aktuellen schlechten Arbeitsbedingungen in Zukunft bestehen bleiben – rund 43 Prozent der 423 Teilnehmer, die eigene Befürchtungen nennen, treibt diese Sorge um. Als ein wesentlicher Teil dieser schlechten Arbeitsbedingungen werden zum Beispiel die derzeitige Entlohnung, das Fehlen von Weiterbildungsangeboten und die mangelnde rechtliche Sicherheit im Einsatz gesehen.

Wen aber sehen die Befragten in der Pflicht, Maßnahmen umzusetzen, die in eine wünschenswerte Zukunft des Rettungswesens weisen? Wer ist aus Sicht der Rettungskräfte der stärkste Motor, um den Rettungsdienst in eine positive Zukunft zu führen? Auch hier war eine Mehrnennung ausdrücklich erlaubt und der Trend eindeutig: Rund 65 Prozent der Befragten sehen die Bundespolitik in der Pflicht, wenn es um die Umsetzung geeigneter Maßnahmen geht. Etwa 48 Prozent aller Befragten begreifen sich jedoch auch selbst als stärksten Motor positiver Veränderungen. Die Rettungskräfte sind also bereit, Verantwortung bei der Gestaltung einer wünschenswerten Zukunft des deutschen Rettungswesens zu übernehmen. Rund 44 Prozent erwarten von der Länder- und Kommunalpolitik, zugunsten einer positiven Zukunft aktiv zu werden.

5 Innovationen aus der Rettung

Die Rettungskräfte sehen sich, wie im vorangegangenen Kapitel gezeigt, selbst als einen großen Motor für positive Veränderungen im deutschen Rettungswesen. Man ist also bereit, die eigene Zukunft selbst in die Hand zu nehmen und sich dabei nicht allein auf die Politik zu verlassen. Die RettungsStudie 2023 zeigt, dass diese ausgesprochene Macher-Mentalität mit einem hohen Maß an Kreativität und Innovationsfreude einhergeht: Allein im qualitativen Teil der Studie entwickeln die Befragten eine Vielzahl an Ideen, in deren Umsetzung sie einen entscheidenden Schritt in eine wünschenswerte Zukunft des Rettungswesens sehen.

Kreativität und Innovationsfreude lassen sich bereits an diesen Zahlen festmachen: In 70 Prozent der 50 standardisierten Interviews schlugen die Gesprächspartner mindestens eine originelle Innovation vor oder formulieren einen originellen, in die Zukunft gerichteten Beitrag. Dass Erfahrung eine wichtige Grundlage von Innovationsfreude ist, zeigt sich darin, dass – absolut gesehen – die meisten innovativen Beiträge aus der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen stammen: 31 Prozent aller innovativen Beiträge entfallen auf diese Altersgruppe, 30 Prozent auf die Gruppe der 41- bis 50-Jährigen. Heißt das, dass der berufliche Nachwuchs weniger innovativ denkt? Das ist nicht der Fall, im Gegenteil: Im relativen Verhältnis zu allen ausgewerteten Altersgruppen zeigt sich, dass die meisten innovativen Ideen aus der Gruppe der unter 30-Jährigen stammen. Rund 84 Prozent aller Befragten, die dieser Altersgruppe zuzuordnen sind, haben solche Ideen entwickelt. Welche innovativen Beiträge wurden also im Rahmen der qualitativen Studie geäußert? Der besseren Übersicht wegen sollen diese Beiträge jeweils einem von vier Themenblöcken zugeordnet werden.

5.1 Zusammenarbeit und Führung

„Also die Rettungswachen funktionieren momentan eigentlich gut, wenn man sie als soziale Gebilde auch pflegt und so belässt und nicht zu groß werden lässt, muss man auch sagen durchaus mit einer guten Mischung zwischen Alt und Jung. Das ist nicht so das Thema. Generationskonflikte aus unserer Sicht, die vertragen sich ganz gut.“

Rettungskräfte sind echte Teamplayer – zusammen gilt es, Menschenleben zu retten. Das setzt unter anderem voraus, dass die Zusammenarbeit im Team effizient ist und sich jeder jederzeit auf den anderen verlassen kann. Eine weitere wichtige Voraussetzung: Führungskräfte, die ihre Teams so führen, dass die Stärken der Teammitglieder bestmöglich zum Einsatz kommen.

Ein Großteil der Befragten bewertet die Zusammenarbeit schon heute als gut, entwickelt aber zahlreiche Ideen, wie dies auch in Zukunft so sein könnte – oder sogar noch besser. Eine Verbesserung der Kommunikation kann, so ein Vorschlag, über eine ‚wacheninterne Sprache‘ erreicht werden, die in Kommunikationsschulungen vermittelt und trainiert wird.

Die Einführung der Position eines Gruppensprechers kann die interne Kommunikation ebenfalls verbessern – als weitere Qualifizierung und Schnittstelle zur Führungsposition. Wer eine Führungsposition einnimmt, sollte dazu erst nominiert werden, um die Personalauswahl sinnvoll und fair zu gestalten. Führungskräfte wiederum sollten ein Mentoring-Programm durchlaufen, um voneinander und miteinander zu lernen. Gelernt werden kann schließlich auch von Mentoren aus anderen Spezialgebieten, zum Beispiel aus Krankenhäusern oder der Physiotherapie.

5.2 Gesundheit und Bevölkerung

Es wurde bereits beschrieben, dass Rettungskräfte immer häufiger zu Einsätzen ausrücken, in denen kein echter Notfall oder ein solcher Fall vorliegt, in dem andere Kompetenzen gefragt sind, so zum Beispiel die eines Psychologen. Wie also kann zukünftig sichergestellt werden, dass die Ressourcen von Rettungsdiensten geschont werden, gleichzeitig aber jedem hilfebedürftigen Menschen geholfen wird? Und wenn Rettungskräfte doch zum Einsatz ausrücken: Wie können sie dabei sinnvoll unterstützt werden?

Eine wichtige Maßnahme ist, so einer der zahlreichen Vorschläge der Befragten, eine Aufklärung und Sensibilisierung der Bevölkerung für gesundheitliche Themen. Dies kann zum Beispiel mit einer Gesundheitskunde im Schulunterricht erfolgen, die grundlegende Kenntnisse zur Ersten Hilfe, zur Physiologie des Menschen und zu weiteren Aspekten von Gesundheit vermittelt. Aufklärungskampagnen sowie eine realistische Darstellung der Arbeit der Rettungsdienste in den Medien können ebenfalls dazu beitragen, dass Bürgerinnen und Bürger mehr über die Aufgaben der Rettungskräfte erfahren und somit letztlich auch wissen, wann ein Notruf abgesetzt werden sollte und wann nicht. Da immer häufiger psychologische Hilfe gefragt ist, empfehlen sich verschiedene Maßnahmen: Vorgeschlagen werden unter anderem die Etablierung der Position eines Fachnotfallsanitäters für psychologische Hilfe, die öffentliche Bewerbung von Angeboten präventiver psychologischer Vor- und Nachsorge und eine Gleichstellung körperlicher und psychischer Probleme, um psychologische Hilfe gesellschaftlich zu entstigmatisieren.

5.3 systemänderung

Ein wünschenswertes Rettungswesen benötigt wünschenswerte Rahmenbedingungen und zeichnet sich dadurch aus, dass es als System reibungslos funktioniert. Dass es das aktuell oft nicht tut, legt den Schluss nahe, dass am System Veränderungen vorzunehmen sind. Welche Veränderungen könnten das sein? Auch hierzu entwickeln die Teilnehmer der Rettungsstudie 2023 zahlreiche Ideen.

Eine dieser Ideen ist die Schaffung eines unabhängigen Institutes für Qualitätssicherung und Standards der deutschen Rettungsdienste. Ebenfalls dem Qualitätsgedanken verpflichtet ist die Formulierung eines festen, diverseren Fortbildungskataloges für Rettungsdienste in ganz Deutschland. Dass die Rettungsdienste den gesetzten Standards entsprechen können, setzt jedoch auch deren Entlastung voraus, insbesondere mit Blick auf die steigende Zahl an Bagatelleinsätzen.

Ein zentrales Anlaufzentrum für Patienten, das als Schnittstelle zwischen Notaufnahme, Hausarzt und Rettungsdienst fungiert, könnte ebenso zu einer Entlastung der Rettungsdienste führen wie auch die Anstellung sozialer Rettungskräfte, die auf auf Bagatellfälle und psychologische Notfälle spezialisiert sind. Ein neues Leitstellensystem, in der ‚Erst-Calltaker‘ eingehende Notrufe kompetent bewerten (Assessment) und dann an geeignete Stellen weiterleiten, kann im besonderen Maße dazu beitragen, dass die Ressourcen der Rettungsdienste geschont werden.

5.4 Digitalisierung

Auch im Rettungswesen werden große Hoffnungen auf die Digitalisierung gesetzt. Dass für die Rettungskräfte Digitalisierung mehr als nur ein Schlagwort ist, zeigen sie mit zahlreichen Vorschlägen, wie sich die Digitalisierung konkret einsetzen ließe.

Der Telenotarzt ist längst nicht flächendeckend im Einsatz. Empfehlenswert erscheint den Befragten jedoch nicht nur eine ‚räumliche‘, sondern auch eine fachliche Ausweitung dieses Dienstes, so zum Beispiel durch den Einsatz von Spezialisten wie Neurologen oder Gynäkologen. Zur Unterstützung der Rettungsteams könnten, so ein weiterer Vorschlag, auch Mixed- oder Augmented-Reality-Brillen zum Einsatz kommen, um holografische Anweisungen zu erhalten. Virtual Reality wiederum könnte im Vorfeld eingesetzt werden, um Ernstfälle zu simulieren und die geforderten Abläufe zu trainieren.

In der Digitalisierung spielen Daten eine entscheidende Rolle: Smartwatches können im Einsatz nicht nur der Kommunikation, sondern auch dem Empfang von Patientendaten dienen, und ein holistisches Gesamtbild eines Patienten könnte durch vernetzte Daten und Abrechnung erstellt werden. Auch in der digitalen Abrechnung werden Vorteile gesehen, insbesondere dann, wenn sie durch Algorithmen für die Fehlersuche unterstützt wird. In verschiedenen Bereichen ist der Einsatz von Drohnen schon längst keine Zukunftsmusik mehr – im Rettungswesen könnten sie zur Entsendung von Erste-Hilfe-Material, zum Beispiel von Defibrillatoren, verwendet werden, um Patienten noch schneller als bisher zu helfen.

6 Ganzheitliche Analyse

„Reden kann man immer viel. Es muss gehandelt werden. Es müssen jetzt Taten folgen. Dann kann man vielleicht den Rettungsdienst noch retten. Ansonsten ist der Rettungsdienst in fünf Jahren wahrscheinlich dermaßen tot, dass die Patienten halt einfach sterben.“

Die vorangehenden Darstellungen haben andeuten können, dass sich die Ergebnisse der qualitativen Studie – den Experteninterviews – und der quantitativen Studie, die mit Hilfe eines Online-Fragebogens durchgeführt wurde, zu einem geschlossenen Gesamtbild zusammenfassen lassen: Wie schätzen die Befragten die aktuelle Lage des deutschen Rettungswesens ein, was wünschen sie sich für dessen Zukunft und welche Maßnahmen müssen ihrer Ansicht nach ergriffen werden, um diese Zukunft zu erreichen? Führt man die Ergebnisse der qualitativen und der quantitativen Studie zusammen, zeigen sich nicht nur zahlreiche Diskussionen, die innerhalb des Rettungswesens aktuell geführt werden, sondern auch verschiedene Kontroversen. Das heißt: Nicht in allen Punkten herrscht Einigkeit unter den Akteuren des Rettungswesens.

Eine dieser Kontroversen betrifft den Einsatz des Telenotarztes: So stimmen 75 Prozent der Teilnehmenden der quantitativen Studie der Aussage zu, dass Telenotärzte die Notfall- und Rettungssanitäter in Zukunft in ihren Einsätzen unterstützen sollen. Andererseits würden es jedoch – ebenfalls ein Ergebnis der quantitativen Studie – 67 Prozent der unter 31-Jährigen bevorzugen, wenn anstelle der Einführung der Telenotarztes der Notfallsanitäter mehr medizinische Verantwortung übernehme.

Dass die explodierende Zahl der Bagatelleinsätze als eines der größten Probleme im Rettungswesen angesehen wird, ist an mehreren Stellen deutlich geworden. 83 Prozent aller Teilnehmenden der quantitativen Studie geben diese Entwicklung als den größten Treiber der Verschlechterung der Rettung an. Wie lässt sich dieser Entwicklung begegnen? Von den Teilnehmenden werden hierzu verschiedene Vorschläge gemacht. 92 Prozent aller Teilnehmenden der quantitativen Studie stimmen jedoch auch der Aussage zu, dass es zukünftig eine Anpassung der Erwartungshaltung geben muss, die in der Ausbildung zum Notfallsanitäter vermittelt wird. Es geht also auch darum, den beruflichen Nachwuchs besser auf Bagatelleinsätze einzustellen – ein Ziel, mit dem mehr oder weniger eingepreist wird, dass sich die Zahl der Bagatelleinsätze nicht kurzfristig reduzieren lassen wird.

Eine weitere Kontroverse lässt sich in der Frage beobachten, ob ein höheres Einkommen, materielle Anreize und Zuschüsse für Rettungskräfte zu den aktuell drängenden Anliegen zählen: 60 Prozent der Teilnehmenden der quantitativen Studie sehen dies so, das heißt, sie wünschen sich am sehnlichsten mehr Gehalt sowie weitere Anreize und Zuschüsse. Dagegen erwähnen nur 28,6 Prozent der Teilnehmenden der qualitativen Studie dieses Thema in Bezug auf den beruflichen Nachwuchs, wichtiger erscheinen ihnen zum Beispiel Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven. Ein Ansatz zur Erklärung dieser Kontroverse könnte darin bestehen, dass an der quantitativen Studie in der Mehrzahl Beschäftigte, an der qualitativen Studie in der Mehrzahl Personen in Leitungspositionen teilgenommen haben und sich hierin unterschiedliche Interessenlagen ausdrücken.

Eine Diskussion, die auch in anderen Bereichen des Gesundheitswesens geführt wird, betrifft die Akademisierung des Berufs. Diese Diskussion findet sich auch im Rettungswesen. Wenn es um den beruflichen Nachwuchs geht, zählen Weiterbildungen und mehr Spezialisierungsmöglichkeiten zu den prominenten Themen. Um eine Abwanderung von Rettungskräften ins Studium – bevorzugt in das der Medizin – zu vermeiden, wird von einigen Befragten angeregt, Rettungsberufe akademischer zu gestalten und mit aktueller Forschung zu arbeiten. Auf der anderen Seite fordern jedoch 67,52 Prozent der Teilnehmer der quantitativen Studie, Bewerber um einen Ausbildungsplatz nicht länger nach deren schulischem Notendurchschnitt, sondern nach Motivation und psychischer Eignung auszuwählen – schließlich gehe es darum, in einem herausfordernden Beruf zu bestehen.

Generell bringen die Akteure im Rettungswesen der jungen Generation ein hohes Maß an Verständnis entgegen: Man weiß um die Bedürfnisse des beruflichen Nachwuchses, betrachtet ihn als hochqualifiziert und ist sich bewusst, dass junge Mitarbeitende mehr gefördert und gefordert werden müssen:

„Da wächst eine sehr interessante Generation heran. Die schlägt im Rettungsdienst schon mit einem höheren Selbstbewusstsein, super Qualifikation, und einem höheren Anspruch auf. Und das in einer Zeit im Rettungsdienst, wo jeder Arbeitgeber sich gefühlt ein Bein ausreißt, um neue Fachkräfte zu generieren und vorhandene in irgendeiner Form zu halten.“

Doch die Rettungsdienste konkurrieren nicht nur untereinander, sondern auch mit einer weiteren wichtigen Institution: der Feuerwehr. So wird kritisiert, dass das Feuerwehrpersonal, wenn es in der Rettung eingesetzt wird, zwar die gleiche Tätigkeit am Patienten ausübt, dafür aber besser bezahlt wird. Darüber hinaus arbeitet es nach anderen rechtlichen Vorgaben als das Personal der Rettungsdienste – diese Vorgaben betreffen zum Beispiel das Betreten der Wohnung. Dies führt dazu, dass Retter, die beide Ausbildungen besitzen, sich nach der jeweiligen Schichtdiensteinteilung richten müssen: Sind sie gerade für die Feuerwehr oder als Notfallsanitäter für den Rettungsdienst im Einsatz? Schließlich bieten Feuerwehren bislang vielseitigere Aufgaben und Optionen der Weiterbildung, so zum Beispiel zum Höhenretter oder Fahrzeugführer. Ältere Arbeitnehmer haben außerdem die Möglichkeit, in die Leitstelle zu wechseln. Dagegen ist beim Rettungsdienst nach der Notfallsanitäter-Ausbildung keine weitere Perspektive gegeben – bis auf eine Ausbilder-Weiterbildung oder, dies aber in seltenen Fällen, der Wechsel auf eine Verwaltungsstelle.

Ebenfalls für Unzufriedenheit sorgt die bislang bestehende Unselbstständigkeit der Notfallsanitäter: Trotz einer anspruchsvollen dreijährigen Ausbildung, in der eine Vielzahl medizinischer Kompetenzen erworben wird, werden Notfallsanitätern im Einsatz kaum eigenständige Handlungsoptionen eingeräumt – rechtlich gefordert ist, dass der Notfallarzt Entscheidungen trifft. Letztlich zielt diese Kritik auf die immer noch bestehende Arztzentrierung im deutschen Gesundheitswesen – eine Ausrichtung, die mit Blick auf die zunehmende Überalterung der Ärzteschaft kritisch zu diskutieren wäre.

7 Ganzheitliche Analyse

„Das ganze System hängt an Auslastung, Vorhaltung, Anspruchsdenken. Und das in allen Bereichen: Krankenhäusern, Notaufnahmen, die Patienten selber, Ärzte, ärztlicher Notdienst und ärztlicher Bereitschaftsdienst. Das ist eine Verkettung des Gesamtsystems, wo viele Ansätze sind, die man auch fassen muss. Und man kann von diesen ganzen, nennen wir es jetzt mal Missstände, kann man nicht einen raussuchen und sagen damit lösen wir das Problem. Nein, wir müssen wirklich an fünf, sechs, sieben Punkten angreifen, um eine Verbesserung herbeizuführen.“

Im Rahmen der Vorstellung des qualitativen Teils der RettungsStudie 2023 wurde bereits festgehalten, dass die aktuelle Lage des deutschen Rettungswesens in den Augen der Befragten ernst, aber keinesfalls hoffnungslos ist: 75,50 Prozent der Teilnehmer der qualitativen Studie sehen die zukünftige Entwicklung des Rettungswesens eher positiv, 24,50 Prozent eher negativ. Worauf gründet dieser Optimismus? Zu den wichtigsten Gründen zählt unter anderem, dass die Rettungskräfte wissen, dass sie auch in Zukunft gebraucht werden und dass die ambulante Versorgung sich voraussichtlich verschlechtern wird. Geltend zu machen ist aber auch, dass die Befragten selbst zahlreiche Vorschläge entwickeln, die in eine wünschenswerte Zukunft weisen. Mögliche Lösungen sind also vorhanden, es fehlt lediglich an deren Umsetzung.

Zu den wichtigsten Wünschen, die innerhalb des qualitativen Teils der Studie geäußert wurden, zählen diese Punkte: Die Befragten wünschen sich mehr Verantwortung für Notfallsanitäter, dies im Einklang mit einem flächendeckenden, kompatiblen Einsatz von Telenotärzten. Weiterbildungen, Perspektiven und Spezialisierungsmöglichkeiten, auch im sozialen Fachwissen für psychologische Notfälle, rüsten die Rettungskräfte mit ausreichenden Fähigkeiten aus und machen den Beruf attraktiver. Eine präventive Gesundheitsförderung und Gesundheitsbildung der Bevölkerung sorgt dafür, dass die Bürgerinnen und Bürger nicht nur mehr über ihre eigene Gesundheit, sondern auch über die Aufgaben der Rettungsdienste wissen – und damit auch mehr darüber, wann ein Notruf erforderlich ist und wann nicht.

Eine Reduzierung von Einsätzen wird auch durch die Schaffung eines ‚Single Point of Contact‘ und qualifizierten Leitstellen erzielt, da diese Patienten an ein breit gefächertes Portfolio an Anlaufstellen und an Gemeindesanitäter vermitteln. Ein Anschluss der Rettungsdienste an die Telemedizin sorgt – vor allem für die Leitstellen – für den dringend notwendigen Zugang zu Patientendaten, auf deren Grundlage eine erste Einschätzung getroffen werden kann. Die Schaffung neuer Ausbildungsplätze im Rettungswesen und die Zulassung von Bewerbern auf Grundlage ihrer Motivation und psychischen Eignung zielt schließlich darauf ab, genau jene Menschen für den Beruf zu gewinnen, die für die wichtige Mission dieses Berufs – Menschenleben schützen und retten – am besten geeignet sind und diese Mission engagiert verfolgen.

Große Hoffnungen setzen die Befragten auch in die Digitalisierung – genauer: in die zahlreichen Möglichkeiten, die die künstliche Intelligenz heute und in Zukunft bietet. Was also könnte bereits in naher Zukunft passieren, wenn ein Notruf eintritt? Auf Grundlage der von den Befragten entwickelten Ideen lässt sich ein Ausblick über den zu-künftigen Weg des Patienten – die ‚Patienten-Journey‘ – geben. Dieser Weg zeigt, wie fortschrittliche Technologie und künstliche Intelligenz dazu beitragen können, die Effizienz und Qualität der Notfallversorgung zu verbessern, während gleichzeitig die Bedürfnisse und die Sicherheit der Patienten jederzeit im Mittelpunkt stehen.

1. Auslösephase: Automatische Bedarfserkennung

Ein Patient trägt ein Smart Wearable wie zum Beispiel eine Smartwatch, die kontinuierlich seine Vitalwerte überwacht. Während des normalen Tagesablaufs erfasst das Gerät Informationen wie Herzfrequenz, Blutdruck und Sauerstoffsättigung. Erkennt das Smart Wearable kritische Abweichungen von den normalen Vitalwerten des Patienten oder registriert es einen Unfall, beispielsweise einen Sturz, löst es automatisch einen Notruf aus.

2. Auslösephase: Manueller Notruf

Manuelle Notruf-Initiierung: Der Patient kann manuell über eine spezielle App auf seinem Smartphone einen Notruf absetzen, falls er sich bewusst ist, dass er medizinische Hilfe benötigt. Bei der manuellen Auslösung des Notrufs kann der Nutzer relevante Informationen eingeben, wie zum Beispiel Symptome, Allergien oder Vorerkrankungen.

Sofortige Datenerfassung: Unmittelbar nach dem Auslösen des Notrufs erfolgt die Übertragung von wichtigen Informationen an die Notrufleitstelle. Diese Informationen umfassen den genauen Standort des Patienten, seine Vitaldaten, seine Medikamentenliste und die medizinische Vorgeschichte.

3. Diagnosephase

KI-Analyse: In der Notrufleitstelle wird ein KI-System aktiviert, das die eingehenden Daten analysiert und den Notfall anhand von Dringlichkeit und benötigten Ressourcen kategorisiert. Die KI berücksichtigt dabei die eingegebenen Informationen des Patienten und die automatisch erfassten Vitalwerte. Ein dafür ausgebildeter Leitstellendisponent überwacht die Vorgänge und greift gegebenenfalls ein.

Rückmeldung an Patienten: Während die KI arbeitet, informiert eine App oder ein Gerät den Patienten über den aktuellen Status des herannahenden Rettungsteams. Der Patient erhält auch Anweisungen für Erstmaßnahmen, falls dies erforderlich ist. Diese Informationen können beruhigend wirken und den Patienten in der Zwischenzeit unterstützen.

4. Interventionsphase:

Routenoptimierung: Das Rettungsfahrzeug wird über ein Navigationssystem geroutet, das ständig aktualisierte Daten zur aktuellen Verkehrslage empfängt. Dies gewährleistet eine schnelle und effiziente Anfahrt zum Ort des Geschehens.

AR-Unterstützung: Die Rettungskräfte tragen AR-Brillen (Augmented Reality), die ihnen wichtige Informationen über den Patienten anzeigen. Dies kann Allergien, Vorerkrankungen oder besondere Bedürfnisse des Patienten umfassen. Die AR-Brillen können auch Echtzeitdaten zur Patientenüberwachung anzeigen.

Direkte Telemedizin: In einigen Fällen kann es erforderlich sein, einen Spezialisten per Video hin-zuzuschalten. Die Rettungskräfte stellen bei Bedarf während der Behandlung eine direkte Videoverbindung zu einem Arzt oder Spezialisten her, um eine bessere Diagnose und Behandlung sicherzustellen.

5. Behandlungsphase

Digitale Patientenakte: Im Krankenhaus wird die vorhandene elektronische Patientenakte (ePa) verwendet sowie die digitale Patientenverlaufsakte aus der notfallmedizinischen Versorgung fortgeführt. Alle relevanten Informationen zur Vorgeschichte des Patienten, zur aktuellen Diagnose und zur durchgeführten Behandlung sind dort flexibel und für alle behandelnden Akteure einsehbar. Diese Akte dient als Grundlage für die medizinische Versorgung und ermöglicht eine personalisierte Behandlungsplanung.

KI-Behandlungsplanung: KI-Systeme können auch während der Behandlungsphase unterstützen, indem sie Vorschläge für die weitere Behandlung auf der Grundlage von Patientendaten und medizinischem Fachwissen generieren. Dies hilft Ärzten und medizinischem Personal bei der Entscheidungsfindung.

6. Nachsorgephase

Digitales Monitoring: Nach der Behandlung kann der Patient zu Hause weiterhin digital überwacht werden. Dies ermöglicht eine kontinuierliche Überwachung seines Gesundheitszustands und gegebenenfalls eine frühzeitige Intervention bei Problemen.

Digitale Sprechstunde zur Weiterbehandlung: Der Patient kann auch digitale Sprechstunden nutzen, um Fragen zu seiner Genesung zu stellen und weitere Anweisungen vom medizinischen Personal zu erhalten.

8 Zukunftspsychologische Betrachtung

Die Rettungsstudie 2023 ist die erste zukunftspsychologische Studie, die sich dem deutschen Rettungswesen widmet und jene Menschen zu Wort kommen lässt, die tagtäglich in diesem wichtigen Bereich des deutschen Gesundheitswesens arbeiten und sich jenen Herausforderungen und Problemen stellen, mit denen dieser Bereich heute konfrontiert ist. Eben weil es sich um eine zukunftspsychologische Studie handelt, geht es ihr nicht allein darum, diese Herausforderungen und Probleme zu ermitteln und darzustellen – ihr Ziel ist es auch, den Befragten Gelegenheit zu geben, eigene Ideen zu entwickeln, mit deren Umsetzung eine wünschenswerte Zukunft des deutschen Rettungswesens gestaltet werden kann.

In den Tiefeninterviews und der Online-Befragung äußern die Teilnehmenden Kritik und Bedenken, ebenso aber Hoffnungen und Visionen. Dies tun sie nicht nur auf Grundlage ihrer Erfahrung und berufsbedingten Rationalität, sondern auch aufgrund ihrer Emotionalität und dem, was in der Zukunftspsychologie als Mindset bezeichnet wird. In den Aussagen der Befragten zeigt sich also das, was als Einstellung, Denkweise oder Bewusstsein begriffen werden kann. Blickt man zukunftspsychologisch auf die Ergebnisse der Studie, so zeigen sich zahlreiche Paradoxien: Zum einen stellen die befragten Rettungskräfte ein hohes Commitment, also eine hohe Bindung zu ihrem Beruf, unter Beweis, müssen beim Ausüben dieses Berufs aber zahlreiche Enttäuschungen verarbeiten. Sie zeigen eine hohe Hoffnungsbereitschaft, sehen aber auch, dass diesen Hoffnungen oft Eigennützigkeit im Wege steht. Ihr Handeln ist von einer ausgesprochen hohen Macher-Mentalität geprägt, wird aber nicht selten von einer im System anzutreffenden Strukturlosigkeit ausgebremst. Für alle, die im Rettungswesen tätig sind, gilt es also, sich diesen und vielen weiteren Paradoxien jeden Tag zu stellen.

Im alltäglichen Sprachgebrauch ist der Ausdruck paradox oft negativ konnotiert: Widersprüche werden selten als positiv erlebt. Im zukunftspsychologischen Sinne bezeichnet paradox dagegen lediglich eine Struktur – die Struktur des Widerspruchs. Der Grundgedanke: Heute müssen wir lernen, mit Widersprüchen fertig zu werden. Es geht nicht mehr um den meist vergeblich unternommenen Versuch, Widersprüche aufzulösen, sondern sie miteinander zu verbinden oder in einem übergeordneten Zusammenhang – einem ‚Big Picture‘ – zu verstehen. Das zukunftspsychologische Ziel besteht darin, widersprüchliche Aussagen zu verdeutlichen und dann beide Seiten dieses Widerspruchs emotional und im Mindset zu verankern, um Verständnis und Zustimmung zu erreichen oder zumindest dafür zu werben. Es gilt somit, diese Widersprüche als solche zu akzeptieren und diese Akzeptanz in ein aktives Handeln zu überführen.

Insbesondere die Tiefeninterviews des qualitativen Teils der Studie haben zahlreiche Paradoxien herausgearbeitet, die die Arbeit im Rettungswesen heute prägen und mit denen das Denken, Fühlen und Handeln der Rettungskräfte konfrontiert ist.

Verantwortung versus Fremdbestimmung

Rettungskräfte sehen sich ständig im Zwiespalt zwischen der hohen Verantwortung, Leben zu retten oder zu schützen, und der Begrenzung durch Vorgaben aller Art, wie zum gesetzlichen oder ärztlichen, die es zu berücksichtigen gilt. Sie wollen also immer das Menschenmögliche tun, unterliegen aber gleichzeitig verbindlicher Fremdbestimmung. Dies führt oft zu psychischer Belastung und Frustration. Dieser vorerst unabänderliche Widerspruch kann nur durch situative Akzeptanz bewältigt werden, um nicht von Zweifeln und Grübeln belastet zu werden.

Technologischer Fortschritt versus menschliche Gewohnheit

In der Zukunft werden Technologien wie Drohnen und KI den Rettungsdienst maßgeblich unterstützen. Menschen neigen jedoch dazu, das Neue und Unbekannte erst einmal kritisch und skeptisch zu betrachten. Dieser Widerspruch ist bekannt, beengt aber in Zeiten extremer Veränderung. Daher ist es sinnvoll, sich emotional zu öffnen, um den Vorteilen des Neuen eine Chance zu geben. Das Beibehalten der Gewohnheit kann den Fortschritt verhindern und den Dienst am Menschen einschränken.

Fortgeschrittene Technologie versus Zugänglichkeit

Moderne Technologien können zur Verbesserung der Rettungsarbeit und der Behandlung der Patienten führen, sind jedoch immer vom Innovationsbudget und Fördermitteln abhängig. Bei festgestelltem Mehrwert für Patienten werden regionale Technologieprojekte jedoch häufig nicht flächendeckend ausgebaut. Rettungsfachkräfte wollen die Vorteile von fortgeschrittener Technologie nutzen, zum Beispiel elektrohydraulische Tragesysteme. Dennoch gibt es in jeder Kommune oder in jedem Kreis unterschiedliche Standards und Voraussetzungen. Dieser Widerspruch zwischen Wunsch und Wirklichkeit muss deutlich gemacht werden.

Risikobereitschaft versus Einsatzsicherheit

Rettungskräfte müssen in ihrem Beruf oft riskante Situationen bewältigen, dies erfordert Risikobereitschaft und Mut. Auf der anderen Seite ist die Sicherheit der Rettungskräfte von größter Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist es existenziell, das richtige Gleichgewicht zwischen Risikobereitschaft und Sicherheit zu finden. Die psychische Belastung durch die Arbeit mit Notfällen und in Ausnahmesituationen ist herausfordernd. Diese Herausforderung gehört zum Profil des Berufes und hat systemrelevante Bedeutung. Dies sollte als mentale Voraussetzung allen bewusst sein und in der Folge zu permanenter psychologischer Unterstützung führen.

Selbstständigkeit versus Teamarbeit

Rettungskräfte müssen sowohl eigenständig als auch im Team arbeiten können. Sie müssen in der Lage sein, allein schnelle Entscheidungen zu treffen, aber auch effektiv mit anderen Fachleuten zusammenzuarbeiten. Dies sollte nicht als Widerspruch, sondern als Synergie erlebt werden, da sonst eine ständige Verunsicherung besteht. Selbstverständlich möchte jeder seine Kompetenz und Erfahrung anwenden – manchmal ist es jedoch notwendig, andere in Entscheidungen einzubeziehen. Wenn man sich seiner Sache sicher ist, ist die eigene Entscheidung gefragt, in Fällen der Überforderung und Wissensaufnahme ist Teamunterstützung die Lösung.

Notfallversorgung versus Langzeitbehandlung

Rettungsfachkräfte konzentrieren sich auf die akute Notfallversorgung, während die Langzeitbehandlung in die Hände anderer medizinischer Fachkräfte fällt. Die Rettungsfachkräfte erfahren also in den meisten Fällen nicht, was aus den von ihnen unterstützten und versorgten Menschen wird. Feedback – zum Beispiel durch ein Qualitätsmanagement-System – würde die psychische Befindlichkeit der Rettungsfachkräfte stärken, indem die vielen positiven Wirkungsergebnisse eine emotionale Befriedigung und Sinnstiftung gewährleisten. Erst Feedback – auch in dramatischen Fällen – birgt die Chance, Einsätze psychisch und gedanklich abzuschließen.

Flexibilität versus Standardisierung

Rettungsdienste müssen flexibel genug sein, um auf vielfältige Notfallsituationen zu reagieren. Gleichzeitig ist aber eine gewisse Standardisierung in der Ausbildung und Versorgung erforderlich, um die Qualität sicherzustellen. Die Herausforderung liegt also darin, einen ausgewogenen Ansatz zu finden, der sowohl Flexibilität als auch Standards berücksichtigt. Jeder Einsatz stellt eine individuelle Situation beim Eintreffen am Notfallort dar. Diese Flexibilität erfordert eine zielorientierte Denkweise des Rettenden, muss dennoch auf dem medizinisch erworbenen Ausbildungsstandard und den gesetzlichen Rahmenbedingungen basieren. Klare Vorgaben, auch in Bezug auf flexible Optionen, können die Psyche der Rettungsfachkräfte entlasten.

Bevölkerungsalterung versus Fachkräftemangel

Die steigende Lebenserwartung und der demografische Wandel führen zu einer Zunahme von Notfällen. Gleichzeitig besteht auch im Gesundheitswesen ein Mangel an qualifizierten Fachkräften, was zu einem paradoxen Szenario führt: Der Bedarf an Rettungseinsätzen steigt, das Angebot ist jedoch begrenzt. Die Zunahme an Einsätzen und der nicht im gleichen Maß wachsende Anteil an Rettungskräften wird sich in einer Überbelastung des Rettungspersonals niederschlagen. Zukunftspsychologisch müssen entsprechende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten und wahrgenommen werden, um die Rettungskräfte zu schützen, so zum Beispiel vor einem Burnout. Außerdem ist zu verhindern, dass noch mehr Rettungskräfte den Beruf verlassen.

Medien versus Realität

Das dramatische Bild, das Medien von der Arbeit der Rettungsdienste oft zeichnen, weicht von der alltäglichen Realität ab, in der vielfach Routineaufgaben, Einsätze in Bagatellfällen oder psychosozialen Fällen zu erledigen sind. Dies kann zu einer Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Öffentlichkeit und den tatsächlichen Herausforderungen führen, die die Rettungsdienste bewältigen müssen. Für die Wertschätzung und die Zukunft der Rettungskräfte ist es wichtig, diese Diskrepanz zu überbrücken und die Realität des Berufs mit den Erwartungen in Einklang zu bringen.

Technologischer Fortschritt versus Datenschutz

Die Nutzung von Patientendaten und Gesundheitsinformationen wird in der Zukunft weiter zunehmen, um die Versorgung zu personalisieren und effizienter zu gestalten. Hierbei entstehen jedoch Paradoxien bezüglich des Datenschutzes und der ethischen Verantwortung im Umgang mit sensiblen Informationen. Die Bürgerinnen und Bürger müssen in dieser Frage sensibilisiert werden, um Rettung mit innovativen und digitalen Tools zuzulassen. Wenn der Notfall eintritt, gibt – diese Einschätzung erscheint zulässig – jeder gern seine Daten zur Rettung seines eigenen Lebens preis.

Emotionale Distanz versus Empathie

Rettungsfachkräfte müssen oft mit emotional belastenden Situationen umgehen. Einerseits erfordert dies eine gewisse emotionale Distanz, um professionell handeln zu können, andererseits sind Empathie und Mitgefühl wichtig, um den Bedürfnissen der Patienten gerecht zu werden. Um die emotionale Belastung zu bewältigen, ist Achtsamkeit gegenüber den eigenen Emotionen und Bedürfnissen unerlässlich. Rettungskräfte sollten in der Lage sein, Stress und traumatische Erlebnisse zu verarbeiten. Sie müssen in der Lage sein, einen Notfall abzuschließen und weiterzuarbeiten. Dafür sollten Supervision, psychologische Unterstützung und Selbstfürsorge-Praktiken immer verfügbar sein.

Sichtbarkeit versus Unsichtbarkeit

Rettungskräfte sind meist im Hintergrund tätig, um Leben zu retten. Ihre Arbeit bleibt oft unbemerkt, bis sie gebraucht wird. Aus diesem Grund beschäftigen sich die meisten Menschen erst mit dem Rettungsdienst, wenn sie ihn selbst benötigen. Auch wenn Rettungskräfte im Hintergrund agieren, muss die Gesellschaft – auch abseits des Notfalls – über die Relevanz des Rettungsdienstes aufgeklärt sein. So erhält der Rettungsdienst die Wertschätzung, die er verdient, selbst wenn er gerade nicht benötigt wird.

Humane versus künstliche Intelligenz

Die Rettung ist nah am Menschen, sie ist in vielfacher Hinsicht intim. Da erscheinen neue Technologien gedanklich und emotional oft unvorstellbar und mit der gewohnten Praxis nur schwer vereinbar. Selbstfahrende Rettungswagen oder Ärzte, die als Avatare agieren, sind gedanklich weit weg, aber technisch bald verfügbar. Es erscheint paradox, doch kann die Synergie von humaner und künstlicher Intelligenz gerade im Bereich der Rettung und Notfallversorgung neue Dimensionen zum Vorteil des Menschen erreichen. Dazu gehört zum Beispiel die datengestützte Vorhersage, wo vermehrt Rettungseinsätze notwendig werden.

Rettende versus zu Rettende

Die Rettungsstudie 2023 basiert auf den Aussagen tausender Rettungskräfte. Eine Fortentwicklung der Rettung kann jedoch nicht gelingen, ohne die Gesellschaft zu bedenken und ohne die zu Rettenden selbst – die Bürgerinnen und Bürger – in ihrem Verhalten zu reflektieren. Wenn Rettungskräfte, Gesellschaft, Medien und Politik nicht zusammenarbeiten, können keine optimalen Ergebnisse erzielt werden. Daher ist es die Aufgabe aller, gemeinsam an einem Strang zu ziehen – zur Rettung der Rettung.

Direkter Zugang zu weiteren Materialien der Studie unter:
[optadata-Zukunfts-Stiftung](#)

Pressekontakt:

Daniel Preuß

- Junior Projektmanager -
- Referent der Geschäftsführung -

Tel.: 0201 – 32068 – 922

Mobil: 0151 – 15013 – 780

Email: d.preuss@optadata-gruppe.de

opta data Zukunfts-Stiftung gGmbH
Berthold-Beitz-Boulevard 514
45141 Essen

Sigmund Freud PrivatUniversität

Institut für Zukunftspsychologie und
Zukunftsmanagement

Freudplatz 1

1020 Wien

<https://izz.sfu.ac.at/>