

Stefan Holtkamp
Aufstiegsbeamter
Feuerwehr Düsseldorf

Fachartikel

Feuerwehrbeamte als Notfallsanitäter?

Facharbeit gemäß § 20 Abs. 1 VAP2.2-Feu NRW

Düsseldorf, den 07.12.2025

Aufgabenstellung

Feuerwehrbeamte als Notfallsanitäter?

Berufsfeuerwehren, die in hohem Maße in der Notfallrettung eingebunden sind, setzen für die Funktion des Fahrzeugführers auf dem Rettungswagen neben Feuerwehrbeamtinnen und -beamten der Laufbahngruppe 1.2 auch Beschäftigte im Rettungsdienst ein (Tarifbeschäftigte mit der Qualifikation Notfallsanitäter). Durch die Einführung des Berufsbildes Notfallsanitäter unterscheiden sich die Ausbildungszeiten deutlich. Sollte Beschäftigten der Vorzug gegenüber qualifizierten Notfallsanitätern aus der Laufbahngruppe 1.2 gegeben werden?

Berücksichtigen Sie bei der Bewertung auch wirtschaftliche Aspekte, die zwingend erforderliche Kompensation tagesaktueller Ausfälle durch Krankheit der Einsatzleitung, Sonderbedarfe aufgrund planbarer Ereignisse (Großveranstaltungen) und unplanmäßige Großeinsätze mit einem Massenanfall von Verletzten.

Hinweis:

In der vorliegenden Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen dieser Arbeit sind ausdrücklich geschlechtsneutral zu verstehen.

Abkürzungsverzeichnis

AGBF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
ASB	Arbeiter-Samariter-Bund
BayRDG	Bayerisches Rettungsdienstgesetz
BBK	Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe
BHKG	Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz in NRW
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BMJV	Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz
DGRe	Deutsche Gesellschaft für Rettungswissenschaften
Destatis	Statistisches Bundesamt
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
WD	Wissenschaftlich Dienst des Deutschen Bundestages
GF	Gruppenführer
GW-Rett	Gerätewagen Rettungsdienst
HEIKAT	Handlungsempfehlungen zur Eigensicherung für Einsatzkräfte der Katastrophenschutz- und Hilfsorganisationen bei einem Einsatz nach einem Anschlag
HLF	Hilfeleistungslöschfahrzeug
JUH	Johanniter Unfallhilfe
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
MAGS NRW	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen
ManV	Massenanfall von Verletzten und oder Erkrankten
MHD	Malteser Hilfsdienst
NEF	Notarzteinsatzfahrzeug
NotSan	Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter
NI-JM	Niedersächsisches Ministerium für Justiz und Sport
OVG	Oberverwaltungsgericht
PTZ-10-NRW	Patiententransportzug für 10 Verletzte nach Landeskonzept in NRW
RettG NRW	Gesetz über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport für das Land Nordrhein-Westfalen
RettSan	Rettungssanitäterin/Rettungssanitäter
RTW	Rettungstransportwagen
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgesellschaft
WIdO	Wissenschaftliches Institut der AOK

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Eignungskriterien	3
Tabelle 2 - Auswertung Nutzwertanalyse / Szenario-Technik	7
Tabelle 3 - Übersicht Verlauf Suchmaschinen	12
Tabelle 4 - Übersicht ergänzende Daten- und Dokumentenquellen	13
Tabelle 5 - Übersicht über durchgeführte Experteninterviews	14

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Zeitlicher Aufbau Facharbeit	10
Abbildung 2 - Darstellung Zusammenfassung Literatur und Quellen	15

Inhalt

Teil I: Fachartikel.....	1
1 Einleitung.....	2
2 Darstellung der Problemstellung	2
2.1 Problemstellung	2
2.2 Abgrenzung	2
3 Herangehensweise	3
4 Ergebnisse.....	3
4.1 Wirtschaftliche Aspekte	3
4.1.1 Personalkostenbetrachtung	3
4.1.2 Ausbildungsdauer und -struktur.....	4
4.2 Organisatorisch-strukturelle Faktoren	4
4.2.1 Personaleinsatz	4
4.2.2 Kompensation von krankheitsbedingten Ausfällen der Funktion Notfallsanitäter	5
4.3 Erweiterte Bedarfslagen im Rettungsdienst	5
4.3.1 Planbare Ereignisstrukturen	5
4.3.2 Ereignisbedingte Bedarfslagen	5
4.4 Sozioökonomische Faktoren	6
4.4.1 Soziale Struktur im Dienstbetrieb.....	6
4.4.2 Verwendungsbreite, Karrierestrukturen und Dienstunfähigkeit.....	6
4.5 Einfluss zukünftiger Szenarien	7
5 Diskussion	7
5.1 Diskussion der Ergebnisse	7
5.2 Limitation der Ergebnisse.....	8
6 Fazit	8
Teil II: Methoden-, Literatur- und Quellendokumentation.....	9
1 Beschreibung der Methodik	9
1.1 Grundlagen der Methodik.....	9
1.1.1 Baustein Literatur- und Quellenanalyse	9
1.1.2 Baustein Semistrukturierte Experteninterviews	9
1.1.3 Baustein Nutzwertanalyse und Szenario-Technik	9
1.2 Zeitlicher Aufbau der Methodik	10
2 Begründung	10
3 Literatur- und Quellendokumentation.....	11

3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und der Datenbanken	11
3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quellendokumentation.....	11
3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl	14
3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen	15
Literaturverzeichnis.....	16
A. Anhänge	20
4 Fragebogen Interview Aufsichtsbehörden	20
5 Inhalte Interview Kostenträger.....	21
6 Fragebogen Berufsfeuerwehren	22

Teil I: Fachartikel

Kurzzusammenfassung

Berufsfeuerwehren, die in erheblichem Umfang in die Notfallrettung eingebunden sind, stehen zunehmend vor der Herausforderung, ihre Rettungsmittel unter Berücksichtigung wirtschaftlicher, organisatorischer und personeller Faktoren verlässlich zu besetzen. Eine zentrale Fragestellung betrifft hier die Funktion des Fahrzeugführers auf dem Rettungswagen: Soll diese Position mit verbeamteten Feuerwehrkräften der Laufbahngruppe 1.2 mit Notfallsanitäter-Qualifikation oder bevorzugt mit tariflich beschäftigten Notfallsanitätern besetzt werden? Mit der Einführung des Berufsbildes „Notfallsanitäter“ im Jahr 2014 haben sich die Ausbildungszeiten, Kostenstrukturen und dienstrechtliche Rahmenbedingungen im Vergleich zum früheren Berufsbild des Rettungsassistenten grundlegend verändert. Diese Umstände wirken sich unmittelbar auf die Personalplanung sowie auf die organisatorischen und strukturellen Arbeitsbedingungen des Rettungsdienstes aus. Der vorliegende Fachartikel untersucht anhand von systematischen Methoden die Vor- und Nachteile beider Beschäftigungsformen sowie die Möglichkeit einer hybriden Beschäftigungsstruktur. Neben einer Literatur- und Quellenanalyse wurden semistrukturierte Experteninterviews mit Verantwortlichen von Berufsfeuerwehren, Kostenträgern und Aufsichtsbehörden durchgeführt. Um eine nachvollziehbare und möglichst objektive Betrachtung zu gewährleisten, kam eine Nutzwertanalyse in Verbindung mit einer Szenario-Methode zum Einsatz. Die Beurteilungskriterien wurden dabei wie folgt festgelegt und gewichtet:

- **Wirtschaftlichkeit 20 %:** Bewertet wird die Wirtschaftlichkeit unter den Gesichtspunkten der Personal- und Ausbildungsstruktur.
- **Organisatorisch-strukturelle Eignung 40 %:** Bewertet wird die Eignung beim generellen Personaleinsatz und die Kompensation bei Ausfällen (Krankheit, Ausbildung, etc.).
- **Erweiterte Bedarfslagen 30 %:** Es wird bewertet, inwiefern planbare und unplanbare Zusatzanforderungen im Rettungsdienst zuverlässig abgedeckt werden können.
- **Sozioökonomische Faktoren 10 %:** Diese Faktoren bewerten Aspekte wie Personalbindung, Verwendungsmöglichkeit, Arbeitgeberattraktivität und soziale Rahmenbedingungen.

Mögliche zukünftige Entwicklungen der Szenarien-Methode wurden wie folgt definiert:

- **Reformen des Rettungsdienstes** und deren Auswirkung auf Stellenpläne.
- **Steigende Einsatzzahlen** durch demografische Veränderungen.
- **Ad hoc Mehrbedarf** durch weitere Migrationsbewegungen, anhaltende KRITIS-Ausfälle, etc.
- **Arbeitssoziologische Veränderungen** jüngerer Generationen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die rein tarifliche Beschäftigung in der Gesamtbetrachtung nicht an einem Beamten- oder hybriden Beschäftigungsmodell heranreicht. Während verbeamtete Feuerwehrkräfte insbesondere bei Ausfallsicherheit, organisatorischer Resilienz und Funktionsvielfalt punkten, verbindet das hybride Modell zusätzlich Vorteile in der Personalgewinnung und Flexibilität hinsichtlich eines kurzfristigen und befristeten Personaleinsatzes (Schwangerschafts-, Krankheitsvertretungen, planbare Großveranstaltungen, etc.). Tariflich Beschäftigte eröffnen zwar ebenfalls einen größeren Bewerbermarkt und ermöglichen kurzfristige bzw. befristete Einsatzmöglichkeiten, zeigen jedoch eine geringere Verweildauer und eingeschränktere Karriere- und Verwendungsstrukturen auf.

Fazit des Fachartikels

Die Analyse verdeutlicht, dass ein hybrides Beschäftigungsmodell, das beide Beschäftigungsgruppen berücksichtigt, strategisch am sinnvollsten ist. Es verbindet die Resilienz und Funktionsbreite verbeamteter Strukturen mit den Rekrutierungs- und Ausbildungsvorteilen tariflich Beschäftigter. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die in der Aufgabenstellung erhobene Frage, ob tariflich Beschäftigte bei der Besetzung von Stellen zu bevorzugen sind, klar zu verneinen ist.

1 Einleitung

Berufsfeuerwehren mit hoher Einbindung in die Notfallrettung sind kontinuierlich gefordert, ihre Rettungsmittel personell stabil, wirtschaftlich und dienstorganisatorisch tragfähig zu besetzen. Dabei rückt vor allem die Frage in den Fokus, ob die Funktion des Fahrzeugführers auf dem Rettungswagen (RTW) besser durch verbeamtete Kräfte der Laufbahngruppe 1.2 mit Notfallsanitäter-Qualifikation oder durch tariflich beschäftigte Notfallsanitäter (NotSan) wahrgenommen werden sollte. Mit der Einführung des Berufsbildes des NotSan im Jahr 2014 gingen tiefgreifende strukturelle Veränderungen im Rettungsdienst einher. Seitdem unterscheiden sich sowohl die Ausbildungsdauer und inhaltliche Schwerpunktsetzung als auch das Aufgabenprofil im Einsatz sowie die Besoldungsstruktur deutlich von der bisherigen Qualifikation des Rettungsassistenten. Diese Entwicklungen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Personalorganisation im kommunalen Rettungsdienst. Der vorliegende Fachartikel beleuchtet die strukturellen Unterschiede zwischen verbeamteten Feuerwehrkräften und tariflich beschäftigten NotSan, analysiert deren jeweilige Vor- und Nachteile im Einsatz- und Dienstkontext und stellt Entscheidungsgrundlagen für eine zukunftsorientierte Personalplanung innerhalb von Berufsfeuerwehren bereit.

2 Darstellung der Problemstellung

2.1 Problemstellung

Die Ausbildung zum NotSan erstreckt sich grundsätzlich über drei Jahre und stellt die höchste nichtärztliche Qualifikation im Rettungsdienst dar. Während die klassische NotSan-Ausbildung drei Jahre dauert, verlängert sich bei Feuerwehrbeamten, je nach Qualifizierungsweg und Modell, die Ausbildung auf bis zu über sieben Jahre. Erfolgt die Qualifizierung bei verbeamteten feuerwehrtechnischen Kräften zum NotSan erst nachgelagert im späteren Dienstbetrieb, entstehen zudem lange Abwesenheitszeiten, die die Dienst- und Personalplanung erschweren bzw. belasten (Werner, 2025; NI-MJ, 2024). Weitere Herausforderungen liegen neben dem Qualifizierungszeitraum auch in der begrenzteren Zahl potenzieller Bewerber, wenn lediglich auf verbeamtete Kräfte zurückgegriffen wird (Dügelhoff, 2023). Im Umgang mit unvorhersehbaren Einsatzlagen, krankheitsbedingten Ausfällen, Abwesenheiten bei Fortbildung, Sonderaufgaben oder arbeitszeitrechtlichen Vorgaben sind zudem eine vorausschauende Personalplanung und flexible Organisationsstrukturen unerlässlich. Reserven, Doppelfunktionen und modulare Einsatzkonzepte spielen dabei eine zentrale Rolle. Ergänzend sind auch soziale, arbeitspsychologische und -physische Belange bzw. Belastungen der Beschäftigtengruppen einzubeziehen.

Forschungsfrage

Aus diesen vielfältigen Problemstellungen ergibt sich die zentrale Frage, ob tariflich beschäftigte NotSan gegenüber verbeamteten Feuerwehrkräften zu bevorzugen sind, ob ein verbeamtetes System langfristig die verlässlichste Struktur darstellt oder ob die Kombination beider Beschäftigungsformen als hybrides Modell die überzeugendste Lösung darstellt.

2.2 Abgrenzung

Die nachfolgende Betrachtung bezieht sich ausschließlich auf Berufsfeuerwehren, die entweder Träger des Rettungsdienstes nach den jeweiligen Landesrettungsgesetzen oder von den Trägern mit der Durchführung des Rettungsdienstes beauftragt sind. Sie zielt auf die innerorganisatorische Abwägung ab, ob und in welchem Umfang verbeamtete Feuerwehrkräfte oder tariflich beschäftigte NotSan als Personal im Rettungsdienst eingesetzt werden sollen, insbesondere in der Funktion des Fahrzeugführers auf dem Rettungswagen. Nicht berücksichtigt werden externe Leistungserbringer wie Hilfsorganisationen, gewerbliche Anbieter oder andere „nicht feuerwehrangehörige Strukturen“, wenngleich diese längst feste Bestandteile des öffentlichen Rettungsdienstes sind.

3 Herangehensweise

Zur Beantwortung der Fragestellung wird eine kombinierte Methodik aus Nutzwertanalyse und Szenario-Methode gewählt. Die Nutzwertanalyse definiert mehrere Bewertungskriterien, die nach ihrer Bedeutung gewichtet und anhand einer Punkteskala bewertet werden. Die erreichten Punktwerte werden anschließend mit der jeweiligen Gewichtung multipliziert, wodurch eine nachvollziehbare und vergleichbare Gesamtbewertung entsteht. Die Szenario-Methode ergänzt die Nutzwertanalyse, indem sie mögliche zukünftige Entwicklungen und Rahmenbedingungen einbezieht und deren Einfluss auf die Eignung der Personalmodelle bewertet. Die Kombination bzw. Addition der Punktebewertung beider Analysen ermöglicht ein ganzheitliches und zugleich zukunftsorientiertes Beurteilungsbild. Neben der Auswertung einschlägiger Fachliteratur und Veröffentlichungen wurden Experteninterviews durchgeführt, statistische Daten ausgewertet und rechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigt. Diese Ergebnisse bilden die Grundlage für die Bewertung des Erfüllungsgrades der nachfolgend beschriebenen bzw. festgelegten Kriterien:

Tabelle 1 - Eignungskriterien

Kriterium		Beschreibung	Gewicht
	Wirtschaftlichkeit	Bewertung der Personal- und Ausbildungskosten sowie Dauer der Ausbildung und soll finanzielle Auswirkungen beleuchten.	20 %
	Organisatorisch-strukturell	Bewertet wird die Funktionssicherstellung aller Rettungsmittel, einschließlich der Dienstplanung, arbeitszeitrechtlicher Vorgaben, Krankheit und ob funktionsübergreifende Einsatzmöglichkeiten gegeben sind.	40 %
	Erweiterte Bedarfslagen	Beleuchtet wird, inwieweit die Beschäftigungsformen bei plan- und unplanbaren Sonderbedarfen flexibel, zeitlich und zuverlässig eingesetzt werden können.	30 %
	Sozioökonomische Faktoren	Diese Faktoren erfassen die sozialen Aspekte und Auswirkungen auf die verschiedenen Beschäftigungsformen.	10 %

Die Kriterien wurden aus der Aufgabenstellung abgeleitet und durch die Ergebnisse der Experteninterviews um sozioökonomische Faktoren ergänzt. Bewertet werden drei Personalmodelle: Eine rein tarifliche Beschäftigung, eine ausschließlich beamtenbasierte Struktur mit Feuerwehrkräften sowie ein gemischtes (hybrides) Beschäftigungsmodell. Die Analyse bezieht sich dabei stets auf die Funktion des Fahrzeugführers (NotSan) des RTW.

4 Ergebnisse

4.1 Wirtschaftliche Aspekte

Seit dem Jahr 2013 ist eine kontinuierlich steigende Kosten- und Einsatzzahlenentwicklung im Rettungsdienst zu beobachten (Dt. Ärzteblatt, 2024; Destatis, 2025). Parallel dazu hat sich der Personalbedarf im Rettungsdienst bundesweit nahezu verdoppelt (Destatis, 2025). Dies resultiert primär aus der Erhöhung der rettungsdienstlichen Vorhaltung und belastet die Kostenträger zunehmend (Pannberg, 2025). Bei der wirtschaftlichen Betrachtung ist zu berücksichtigen, dass die Kosten des Rettungsdienstes grundsätzlich im Rahmen der mit den Kostenträgern ausgehandelten Budgets refinanzierbar sind (Weber, 2025). Auch wenn diese Gelder nicht direkt die kommunalen Haushalte der Träger belasten, handelt es sich dennoch um öffentliche Gelder, sodass eine Bewertung auch im Kontext der gesamtgesellschaftlichen Finanzierungsverantwortung dringend geboten ist (WD, 2025; BMJV, 2025).

4.1.1 Personalkostenbetrachtung

Auch die Personalkosten, einschließlich langfristiger Versorgungslasten wie Pensionsrückstellung, sind grundsätzlich refinanzierbar, unabhängig davon, ob verbeamtete Kräfte oder tariflich Beschäftigte eingesetzt werden (Pannberg, 2025; OVG Berlin, 2016). Für die Kommune entstehen somit keine unmittelbaren Mehrbelastungen, auch wenn bei verbeamteten Kräften aufgrund von Versorgungslasten

tendenziell mit höheren Gesamtkosten zu rechnen ist (Schult, 2025). Feuerwehrbeamte verbleiben dabei planmäßig 20 bis 25 Jahre im aktiven Rettungsdienst (Städtetag NRW, 2018). Innerhalb dieses Zeitraumes besteht eine hohe Einsatzverfügbarkeit, wenngleich Funktionswechsel, interne Weiterqualifizierungen oder berufliche Neuausrichtungen dazu führen können, dass Beamte dem Rettungsdienst zeitweise, dauerhaft oder bereits frühzeitig nicht mehr zur Verfügung stehen. Tariflich Beschäftigte hingegen scheiden häufig bereits nach 8 bis 10 Jahren aus dem Einsatzdienst aus. Ursachen hierfür sind vor allem physische und psychische Belastungen, begrenzte Aufstiegsperspektiven und bewusste berufliche Neuorientierungen (Elsenbast et al., 2024). Der dadurch entstehende Personalumsatz sowie arbeitszeitpolitische Forderungen der Gewerkschaften führen zu einem erhöhten Personal- und Kostenbedarf. Bei einer Wochenarbeitszeit von beispielsweise 44h für tariflich Beschäftigte wäre ein Personalmehrbedarf von rund 10 % erforderlich (Werner, 2025). Eine umfassende Gesamtkostenbetrachtung der Beschäftigungsmodelle ist jedoch nicht möglich, da sich die Finanzierungsstrukturen der Träger und wesentliche Einflussfaktoren wie Arbeitszeitanteile, Gebührensätze oder Verweildauern deutlich unterscheiden (WD, 2025). In der Gesamtbetrachtung erweist sich daher ein hybrides Beschäftigungsmodell als wirtschaftlich vorteilhafter, da es die jeweiligen Stärken der Modelle vereint und Nachteile ausgleicht.

4.1.2 Ausbildungsdauer und -struktur

Ein wesentlicher Unterschied besteht in der Ausbildungssystematik und den damit verbundenen Folgekosten. Die klassische Ausbildung zum NotSan dauert drei Jahre und ist modular aufgebaut. Sie kann vor einer Einstellung absolviert oder im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses durchlaufen werden. Im Gegensatz dazu umfasst der Ausbildungsweg von Feuerwehrbeamten, die später auch als NotSan tätig werden, mehrere Phasen: berufliche Vorbildung, feuerwehrtechnische Grundausbildung sowie eine ergänzende rettungsdienstliche Qualifikation. Wird die NotSan-Ausbildung innerhalb eines bereits bestehenden Beamtenverhältnisses und somit während des laufenden Dienstes absolviert, entstehen verdeckte Personalkosten: Während der mehrjährigen Ausbildungszeit werden die Beschäftigten voll vergütet, stehen dem Einsatzdienst jedoch teilweise bis zu 55 Wochen nicht zur Verfügung. Um die Funktionsstärke dennoch zu gewährleisten, ist eine erhöhende Anpassung des Personalfaktors erforderlich, was wiederum zu einem indirekten Mittelmehrbedarf führt (Werner, 2025). Die Entscheidung über die Personal- und Ausbildungsstruktur ist daher auch aus wirtschaftlicher Sicht mit einem Vorteil für tariflich Beschäftigte oder hybriden Beschäftigungsformen zu treffen.

4.2 Organisatorisch-strukturelle Faktoren

Das Bewertungskriterium „Organisatorisch-strukturelle Faktoren“ umfasst hauptsächlich die Aspekte „Flexibilität im Personaleinsatz“ sowie die „Kompensationsfähigkeit bei krankheitsbedingten Ausfällen“.

4.2.1 Personaleinsatz

Ein zentrales Kriterium in der strategisch-organisatorischen Personalstruktur des Rettungsdienstes ist die operative Flexibilität in der Dienstplanung. Feuerwehrbeamte unterliegen einem Streikverbot und können dienstverpflichtet werden, während für tariflich Beschäftigte das allgemeine Arbeitsrecht mit Streikrecht gilt (RD Holstein AÖR, 2023). Arbeitsk Kampfmaßnahmen führten zwar bislang nicht zu einer Gefährdung der Notfallversorgung, können jedoch zu organisatorischen Herausforderungen werden (Dürmuth, 2025). Im praktischen Dienstalltag zeigen sich weitere Unterschiede: Feuerwehrbeamte können aufgrund breiterer Qualifikation flexibel zwischen Aufgabenfeldern wechseln und bei hoher Auslastung einzelner Rettungsmittel innerhalb einer 24-Stunden-Schicht auf andere Einsatzmittel oder Aufgaben im Brandschutz umgesetzt werden (S+K Verlag, 2025). Diese Umsetzungsfähigkeit erhöht die Resilienz und Sicherung von 24h-Dienstmodellen. Tariflich Beschäftigte können zwar ebenfalls im 24h-Dienst eingesetzt werden, müssen dabei jedoch die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben beachten, was sich bei hoher Auslastung von Rettungsmitteln in der Praxis oft als schwierig erweist, da Funktionswechsel in der Regel

nicht möglich sind (Werner, 2025; MAGS NRW, 2020). Tariflich Beschäftigte lassen sich dafür wiederum kurzfristig und befristet einsetzen, etwa bei Flüchtlingskrisen, pandemiebedingten Mehrbedarfen oder Schwangerschaftsvertretungen und können bei Dienstunfähigkeit leichter aus dem Arbeitsverhältnis entfernt werden (DRK DO+GE gGmbH, 2025; Dr. Bräutigam, 2025). Wer sich bei der Stellenbesetzung ausschließlich auf verbeamtete Feuerwehrkräfte im Rettungsdienst beschränkt, verzichtet zudem auf einen Großteil potenzieller Bewerber, ein Nachteil für Kommunen mit vielen unbesetzten Stellen. Die strukturelle Flexibilität ergibt sich somit insgesamt aus rechtlichen Rahmenbedingungen, der Qualifikationsbreite und der dienstorganisatorischen Einbindung. Das verbeamtete sowie das hybride Modell bieten dabei mehr Möglichkeiten zur flexiblen Personalsteuerung, sodass insgesamt von einer besseren Erfüllung des Kriteriums gesprochen werden kann.

4.2.2 Kompensation von krankheitsbedingten Ausfällen der Funktion Notfallsanitäter

Ein funktionierendes System zur Kompensation krankheitsbedingter Ausfälle ist fester Bestandteil jeder Personalstrategie im Rettungsdienst. Mit durchschnittlich 26,5 Fehltagen pro Jahr und Person im Gesundheitswesen gegenüber 15,1 Tagen im bundesweiten Schnitt wird deutlich, dass kurzfristige Ausfälle regelmäßig zu erwarten sind (Destatis, 2025). Berufsfeuerwehren, mit einem hohen Anteil verbeamteter Kräfte, können krankheitsbedingte Ausfälle oft kurzfristig durch funktionsübergreifend qualifiziertes Personal kompensieren. Dies bedeutet, dass Feuerwehrbeamte mit rettungsdienstlicher Qualifikation ad hoc in rettungsdienstliche Funktionen umgesetzt werden und so Ausfälle innerhalb von Minuten überbrückt werden können. Zwar wird dadurch temporär die Funktionsstärke im Brandschutz geschwächt, in der Praxis hat jedoch die Funktionssicherstellung im Rettungsdienst Vorrang (Püschel & Cempirek, 2025). Verfügungs- bzw. Stand-by-Dienste können als Alternative sowohl durch Beamte als auch tariflich Beschäftigte sichergestellt werden, sind jedoch organisatorisch und arbeitszeitrechtlich aufwendiger. Insgesamt besteht durch die breitere Einsetzbarkeit von Feuerwehrbeamten ein operativer Vorteil in der kurzfristigen Kompensation, insbesondere in ad hoc Ausfallsituationen (Dr. Bräutigam, 2025).

4.3 Erweiterte Bedarfslagen im Rettungsdienst

Unabhängig von der gewählten Beschäftigungsform erfordert der kommunale Rettungsdienst Strukturen, die sowohl auf planbare als auch auf unvorhersehbare Ereignisse flexibel, belastbar und zuverlässig reagieren können. Rechtliche Grundlage bilden die jeweiligen Rettungsgesetze der Länder.

4.3.1 Planbare Ereignisstrukturen

Planbare Großveranstaltungen wie Sportereignisse, Konzerte, Volks- oder Brauchtumsfeste erzeugen regelmäßig einen zusätzlichen rettungsdienstlichen Bedarf, der über die reguläre Vorhaltung hinausgeht (Spahlholz, 2021). Während der eigentliche Veranstaltungsraum in der Regel durch den Veranstalter rettungs- und sanitätsdienstlich abgesichert wird, betrifft der durch erhöhte Besucherzahlen bedingte Zusatzbedarf im übrigen Stadtgebiet, etwa durch Individualverkehr, Hotelgäste oder touristischen Zulauf, die kommunale rettungsdienstliche Vorhaltung (MAGS NRW, 2006). Die Träger reagieren darauf mit temporären Maßnahmen wie verlängerten Dienstzeiten oder zusätzlichen Rettungsmitteln (Städtetag NRW, 2018). In der praktischen Umsetzung zeigt sich, dass tariflich Beschäftigte oft flexibler disponierbar sind, wenn sie nicht in starre Dienstsysteime eingebunden sind. Individuelle Arbeitszeitmodelle oder projektbezogene Einsätze ermöglichen eine gezielte Aktivierung für definierte Arbeitszeiten, sodass ein Vorteil für tariflich Beschäftigte oder hybride Beschäftigungsformen entsteht (Oster, 2025).

4.3.2 Ereignisbedingte Bedarfslagen

Unvorhersehbare Lagen wie ein Massenanfall von Verletzten (ManV), akute Polizei- bzw. HEIKAT-Lagen oder spontane Räumungslagen stellen hohe Anforderungen an die Reaktions- und Leistungsfähigkeit sowie die Personalverfügbarkeit des Rettungsdienstes. Entscheidend ist neben der Anzahl verfügbarer Rettungsmittel auch der sofortige Zugriff auf zusätzliches (qualifiziertes) Personal (Trümpler et al., 2018).

Kommunale Rettungsdienste mit einem hohen Anteil verbeamteter NotSan verfügen hier über Vorteile: Diese zusätzlichen Kräfte sind bereits im Regeldienstbetrieb vorhanden und es kann sofort auf rettungsdienstliche Bedarfslagen reagiert werden. So können beispielsweise mit NotSan besetzte Lösch- oder Sonderfahrzeuge zusammen mit einem Gerätewagen-Rettungsdienst binnen kürzester Zeit eine erweiterte, qualifiziertere Erstversorgung sicherstellen (Lülf+ Sicherheitsberatung GmbH, 2023). In der Handreichung zur Bedarfsplanung im Rettungsdienst wird zudem ein ManV-Sockelbedarf von 10 NotSan empfohlen (Städtetag NRW, 2018). Dies gilt zwar für Nordrhein-Westfalen, verdeutlicht aber die Relevanz eines Mindestbedarfs an NotSan, auch in anderen Bundesländern. Um diesen Sockelbedarf verlässlich abdecken zu können, wird das Konzept der sogenannten Funktionsleihe beschrieben. Diese erlaubt es, notfallmedizinisch qualifiziertes Personal (NotSan) aus dem Brandschutz temporär in rettungsdienstliche Funktionen zu überführen. Die Umsetzung dieses Konzepts ist also stark vom jeweiligen Beschäftigungsmodell abhängig: Bei verbeamteten Feuerwehrkräften kann eine solche Funktionsleihe organisatorisch und operativ relativ einfach umgesetzt werden, bei tariflich Beschäftigten ist dies aufgrund fehlender Qualifikationen in der Regel nicht möglich. Die Verzahnung von NotSan auf Löschfahrzeugen und im Einsatz auf Rettungsmitteln verbessert die Reaktionsfähigkeit erheblich, ein klarer Vorteil für verbeamtete oder hybride Beschäftigungsmodelle.

4.4 Sozioökonomische Faktoren

Bei der Entscheidung über die geeignete Beschäftigungsform sind neben wirtschaftlichen Überlegungen auch sozialintegrative Aspekte und spätere Verwendungsmöglichkeiten von Bedeutung (Lindemann, 2025). Durch diese Faktoren kann die Verwendungsdauer erhöht und längerfristig mit Beschäftigten geplant werden. Gleichzeitig steigt die Arbeitgeberattraktivität und etwaige offene Stellen können schneller und durch einen größeren Bewerberkreis besetzt werden.

4.4.1 Soziale Struktur im Dienstbetrieb

Unabhängig vom Beschäftigungsmodell ist bei der Personalplanung darauf zu achten, dass alle Mitarbeitenden fest in bestehende Wachstrukturen eingebunden werden. Nur durch eine klare und dauerhafte Zuordnung entsteht ein Teamgefüge, das gegenseitiges Vertrauen, Teamwork und eine gemeinsame Dienstkultur fördert. Werden Beschäftigte hingegen lediglich ergänzend oder wechselnd eingesetzt, droht eine Entkopplung von der Wachabteilung mit negativen Folgen für Motivation, Kommunikation und Verweildauer (Lindemann, 2025). Das Kriterium der sozialen Struktur muss über alle Beschäftigungsmodelle hinweg berücksichtigt werden, weshalb eine einheitliche Bewertung erfolgt.

4.4.2 Verwendungsbreite, Karrierestrukturen und Dienstunfähigkeit

Feuerwehrtechnische Beamte können, je nach Ausbildungsstand, flexibel im Brandschutz, der technischen Hilfeleistung, der Leitstelle sowie im Rettungsdienst eingesetzt werden. Darüber hinaus eröffnen viele Kommunen zusätzliche Einsatzmöglichkeiten in Spezialeinheiten wie Höhenrettung, Tauchgruppen, Gefahrstoffeinheiten, etc. Diese Optionen erhöhen die individuelle Entwicklungsperspektive und fördern die langfristige Bindung an den Arbeitgeber, auch beim Alternativeinsatz bei etwaiger Dienstunfähigkeit im Rettungsdienst (PageGroup, 2016). Demgegenüber ist die Verwendungsmöglichkeit tariflich beschäftigter NotSan enger gefasst. Zwar bestehen Aufstiegsmöglichkeiten in Richtung Praxisanleiter, Leitstelle, etc., insgesamt sind die Karrieremöglichkeiten jedoch begrenzter (Müssig, 2023). Gerade mit Blick auf eine nachhaltige Personalbindung und Verweildauer sind solche Entwicklungspfade ein entscheidender Faktor für die Attraktivität des Arbeitsplatzes. Es zeigt sich jedoch auch, dass durch Regelungen bei Beamten wie der teilweise altersbedingten Herausnahme aus dem Rettungsdienst, frühere Pensionierung, etc., potenzielle soziale Ungleichgewichte entstehen können. Unter sozioökonomischen Gesichtspunkten ist die Handhabung des Dienstbetriebes mit verbeamteten Kräften deutlich einfacher, da sie auch bei

eintretender Dienstunfähigkeit Verwendung finden, eine längere Verweildauer aufweisen und höhere Einsatzmöglichkeiten gegeben sind (BVerG, 2009; Lehweiß-Litzmann & Hofmann, 2022).

4.5 Einfluss zukünftiger Szenarien

Im Folgenden werden Szenarien dargestellt, die mögliche zukünftige Ereignisse und deren Auswirkung abbilden. Die Szenarien wurden mit wissenschaftlichen Arbeiten, gesetzlichen Neuerungen und Fachartikeln abgeglichen, um eine realistische Darstellung gewährleisten zu können. **Wirtschaftlichkeit:** Durch geplante Reformen der Notfallversorgung (Dt. Ärzteblatt, 2025; Senatskanzlei Berlin, 2025) könnten künftig mehr Rettungsmittel ohne NotSan eingesetzt werden, was zu einem möglichen Wegfall von Stellen führen kann. Auf diese Entwicklungen können grundsätzlich alle Modelle reagieren, wenn auch in unterschiedlichem Maß. **Strukturell-organisatorisch:** Jüngere Generationen streben verstärkt nach flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmodellen oder zusätzlichem Urlaub (Hermann, 2023). Dies kann nicht nur zu kurzfristigen Engpässen in der Funktionssicherstellung führen, sondern erhöht auch den organisatorischen Aufwand der Dienstplanung bis hin zu arbeitsrechtlichen Neuregelungen. Beamte bieten den Vorteil, dass sie im Rahmen des Dienstrechts leichter umgesetzt oder dienstverpflichtet werden können. Dadurch sind zwar eine höhere Ausfallsicherheit und Stabilität gegeben, jedoch wirkt sich dies nachteilig auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeitenden aus. **Erweiterte Bedarfslagen:** Mögliche Sonderbedarfe können weitere Flüchtlings- und Migrationsbewegungen oder Infrastrukturausfälle sein, was kurzfristiges Reagieren und Erhöhungen der Rettungsdienstlichen Vorhaltungen erforderlich macht (Grandi, 2024). Ein hybrides Beschäftigungsmodell kann dabei gut auf längerfristige und kurzfristige Bedarfe reagieren. **Sozioökonomisches Szenario:** Zukünftige Generationen wollen sich häufiger beruflich umorientieren und sich weiterqualifizieren, was zu Lasten der Verweildauer geht und den Aufbau zusätzlicher Alternativen in der Personalgewinnung und -bindung erforderlich macht (Ringwald, 2025). Ohne erhebliche Änderungen (rechtlicher) Rahmenbedingungen werden auch in Zukunft hier verbeamtete Modell besser reagieren können.

5 Diskussion

Im Folgenden werden die zuvor dargestellten Ergebnisse eingeordnet, diskutiert und zugleich auf bestehende Limitationen der Untersuchung hingewiesen.

5.1 Diskussion der Ergebnisse

Die Erfüllung der Kriterien wird anhand von fünf Punkten bewertet: „nicht erfüllbar (0 Punkte), bedingt erfüllbar (1 Punkt.), normal erfüllbar (2 Punkte), gut erfüllbar (3 Punkte) und ideal erfüllbar (4 Punkte):

Tabelle 2 - Auswertung Nutzwertanalyse / Szenario-Technik

Bewertungskriterium Nutzwertanalyse	Bewertung nach Beschäftigungsform														
	Tarifl. Beschäftigte NotSan					FW-Beamte als NotSan					Hybrides Beschäft.-Modell				
	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Wirtschaftlichkeit 20 % - Personalkosten			0,4					0,4						0,6	
Wirtschaftlichkeit 20 % - Ausbildung					0,8			0,4						0,6	
Szenario basierte Bewertung			0,4					0,4					0,4		
Organ.-strukturell 40 % - Personaleinsatz		0,4							1,2					1,2	
Organ.-strukturell 40 % - Ausfälle		0,4							1,2					1,2	
Szenario basierte Bewertung			0,8							1,6				1,2	
Erweiterte Bedarfslagen 30 % - Planbar					1,2			0,6						0,9	
Erweiterte Bedarfslagen 30 % - Unplanbar		0,3								1,2				0,9	
Szenario basierte Bewertung			0,6					0,6						0,9	
Soziale Faktoren 10 % - Dienstalltag			0,2					0,2					0,2		
Soziale Faktoren 10 % - Verwendung		0,1							0,3				0,2		
Szenario basierte Bewertung		0,1							0,3				0,2		
Gesamtbewertung	5,7					8,4					8,5				

Bepunktung

Die vergebenen Punkte werden mit der Gewichtung multipliziert, die Ergebnisse der beiden Methoden addiert, wodurch eine Gesamtbewertung entsteht. Die Bewertung der Nutzwertanalyse zeigt bereits deutliche Vorteile für hybride und verbeamtete Modelle, gegenüber rein tariflich Beschäftigten. Auch die Auswertung der Szenarien-Methode zeigt, dass das verbeamtete Modell auf zukünftige Ereignisse insgesamt flexibler reagieren kann, ebenso wie ein hybrides Modell. In der Gesamtauswertung wird somit deutlich, dass die beamtenbasierte Struktur mit 8,4 Punkten nahezu gleichauf mit dem hybriden Modell mit 8,5 Punkten liegt, während die tarifliche Variante mit 5,7 Punkten zurückbleibt.

Empfehlung Beschäftigungsmodell für Notfallsanitäter

Angesichts der geringen Punktedifferenz im Ergebnis sind sowohl das Modell mit rein feuerwehrtechnischen Beamten als auch das hybride Modell als tragfähige Beschäftigungsvariante für die Funktion des Fahrzeugführers (NotSan) auf dem RTW anzusehen.

In der Praxis spricht jedoch vieles für die hybride Lösung, da sie u.a. einen deutlich größeren Bewerbermarkt eröffnet und damit im Kontext von Personalmangel klare Vorteile bietet. Verbeamtete Kräfte punkten zwar bei der Dienstorganisation und der Kompensation von Ausfällen, haben jedoch längere Qualifizierungszeiten, bieten weniger Bewerber und sind in einer Gesamtkostenbetrachtung aufgrund von Pensionsleistungen teurer.

5.2 Limitation der Ergebnisse

Bei der Bewertung und Einordnung der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass bestimmte Kennzahlen und Parameter in ihrer Aussagekraft limitiert sind: Die Datenlage zur tatsächlichen Verweildauer von NotSan ist derzeit unzureichend, ebenso fehlen belastbare Studien zu den Gesamtkosten beider Beschäftigungsgruppen (Niehues & Wessels, 2018). Eine umfassende Gesamtkostenbetrachtung wäre zwar wünschenswert, scheitert jedoch häufig an fehlender Transparenz. Einige Aussagen basieren weiterhin auf Erfahrungswerten, Rückmeldungen aus der Praxis oder lokal etablierten Abläufen, was die Generalisierbarkeit einschränkt. Die Interviews und Rückmeldungen aus den Berufsfeuerwehren bieten dennoch, gerade weil sich die grundlegenden Aussagen überschneiden, eine belastbare Grundlage für praxisnahe und strategisch relevante Entscheidungen zur Ausrichtung einer Personalplanung. Insgesamt liefern die Ergebnisse, auch mit den genannten Einschränkungen, einen tragfähigen Orientierungsrahmen, der künftige personalstrategische Entscheidungen fundiert unterstützen kann.

6 Fazit

Trotz längerer Ausbildungs- und Qualifizierungswege bieten die verbeamteten Strukturen mit feuerwehrtechnischen Kräften eine höhere Flexibilität und Resilienz, insbesondere bei unvorhersehbaren Bedarfslagen und in der organisatorischen Steuerung. Gleichzeitig darf in Zeiten des Fachkräftemangels der potenziell große Bewerberkreis tariflich Beschäftigter NotSan nicht ungenutzt bleiben. Ein ausgewogenes Modell, das beide Beschäftigungsgruppen einbindet, ermöglicht eine schnellere Besetzung offener Stellen und deckt steigende Personalbedarfe wirksamer ab. Eine stärkere Modularisierung von Feuerwehr- und NotSan-Ausbildung erscheint sinnvoll, um Ausbildungszeiten zu verkürzen und NotSan-Absolventen einen effizienteren Einstieg in die Feuerwehrausbildung zu ermöglichen. Bei der Integration beider Beschäftigungsgruppen ist auch auf das soziale Gefüge in den Organisationen zu achten: Tariflich Beschäftigte müssen neben Feuerwehrbeamten die Möglichkeit haben, sich beruflich weiterzuentwickeln und andere Verwendungsmöglichkeiten innerhalb der Organisationsstruktur nachgehen zu können.

Beantwortung der Ausgangsfrage

Aus Sicht des Verfassers zeigt der Artikel insgesamt, dass die Frage, ob tariflich Beschäftigten der Vorzug gegenüber qualifizierten Notfallsanitätern der Laufbahngruppe 1.2 zu geben ist, klar zu verneinen ist.

Teil II: Methoden-, Literatur- und Quellendokumentation

1 Beschreibung der Methodik

Auf Grundlage der Aufgabenstellung wurde zunächst die Forschungsfrage abgeleitet, aus der sich die drei zu untersuchende Beschäftigungsgruppen ergeben haben. Die Betrachtung dreier Beschäftigungsformen war erforderlich, da sich die Fragestellung nicht allein durch einen Vergleich zweier Modelle beantworten lässt. Da hybride Strukturen in vielen Berufsfeuerwehren längst etabliert sind, beeinflussen diese die Entscheidungslogik maßgeblich und wurden entsprechend berücksichtigt.

1.1 Grundlagen der Methodik

Die Beantwortung der Forschungsfrage und Bewertung der Beschäftigungsmodelle erfolgte im Rahmen einer Multi-Criteria-Decision-Analysis (MCDA). Dieses Vorgehen kombiniert dabei verschiedene Methoden, um strategische Entscheidungen und komplexe Fragestellungen multikriteriell beantworten zu können (Geldermann & Lerche, 2014). In der vorliegenden Arbeit kam dabei eine Nutzwertanalyse in Verbindung mit einer Szenario-Technik zum Einsatz (Zangenmeister, 2014; BMI, 2025). Das Zusammenspiel beider Methoden schafft dabei ein verlässliches Entscheidungsgerüst, dass sowohl aktuelle Strukturen und Rahmenbedingungen als auch zukünftige Entwicklungen berücksichtigt. Die Entscheidung für diese beiden Modelle ist bewusst gewählt worden. Sie ermöglichen es, unterschiedlich argumentierte Fachartikel, subjektive Einschätzungen, Einzelmeinungen sowie potenzielle zukünftige Auswirkungen in ein objektives Bewertungsverfahren überführen zu können. Um die beiden Methoden mit den notwendigen Informationen zur Bewertung der Kriterien und Szenarien zu fundieren, wurden eine Literatur- und Quellenanalyse, Experteninterviews sowie weitere Auswertungen herangezogen. Diese Methodenschritte werden im Folgenden näher erläutert.

1.1.1 Baustein Literatur- und Quellenanalyse

Grundlage der Arbeit bildete eine Literaturrecherche in einschlägigen Fachpublikationen, wissenschaftlichen Arbeiten, Zeitungsartikel sowie Erhebungen des Statistischen Bundesamtes. Ergänzend wurden Fachartikel, Studien der Berufsverbände, tarifrechtliche und gesetzliche Regelwerke und Stellungnahmen der Kostenträger ausgewertet. Ziel war es, einen Überblick über bestehende Personalstrukturen, Kostenmodelle, Ausbildungszeiten und dienstrechtliche Rahmenbedingungen zu erhalten. Weiterhin sollten mögliche gesetzliche Änderungen während der Bearbeitungszeitraumes sowie verschiedene (politische) Stimmungsbilder berücksichtigt werden. Die Literatur- und Quellenauswertung erfolgte dabei insgesamt auf Grundlage einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. So konnten relevante Inhalte ausgemacht und zur Bewertung der Kriterien herangezogen werden (Mayring, 2022).

1.1.2 Baustein Semistrukturierte Experteninterviews

Ein weiterer methodischer Baustein war die Durchführung von insgesamt 13 semistrukturierten Experteninterviews. Die Experteninterviews wurden konsequent am Ansatz von Bogner, Littig und Menz ausgerichtet. Dieser methodische Rahmen erlaubt einen strukturierten Zugriff auf das spezialisierte Rollen-, Prozess- und Steuerungswissen der Gesprächspartner. Befragt wurden dabei sowohl Vertreter kommunaler Berufsfeuerwehren als auch Verantwortliche auf Seiten der Kostenträger. Zusätzlich wurden Experten aus dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales - sowie dem Ministerium des Innern Nordrhein-Westfalen in die Untersuchung eingebunden. Durch diese Auswahl konnten die Perspektiven der organisatorischen Ebene, der Finanzierungsseite sowie der übergeordneten Instanzen berücksichtigt und in die Analyse eingebracht werden. Das Vorgehen schafft eine belastbare Grundlage für die Bewertung der ermittelten Kriterien (Bogner et al., 2013).

1.1.3 Baustein Nutzwertanalyse und Szenario-Technik **Nutzwertanalyse**

Das Verfahren der Nutzwertanalyse ermöglicht eine strukturierte, transparente und vergleichbare Entscheidungsgrundlage, indem qualitative und quantitative Kriterien systematisch gewichtet und

aggregiert werden (Kühnapfel, 2021). Sämtliche Aussagen und Daten wurden in den Ergebnissen des Fachartikels berücksichtigt und anschließend systematisch bepunktet. Neben objektiv belastbaren Daten (Berichte, Datenerhebungen, etc.) flossen somit auch praxisnahe, zunächst nicht belastbare Einschätzungen ein, jedoch nur dann, wenn diese durch mehrere Interviewpartner oder Fachquellen übereinstimmend bestätigt wurden. Die Nutzwertanalyse schafft damit ein belastbares Raster, mit dem sich die Modelle übersichtlich nach Ihrer strategischen Bedeutung für die einzelnen Kriterien einordnen, bewerten und letztlich bepunktet lassen.

Szenario-Technik

Ergänzend wurde die Szenario-Technik eingesetzt, um zukünftige Unsicherheiten und mögliche Reformen und Entwicklungen in der Personalpolitik des Rettungsdienstes sichtbar zu machen. Durch die Bewertung dieser potenziellen Unwägbarkeiten, lassen sich sowohl Chancen als auch Risiken frühzeitig identifizieren (BMI, 2025). Da Personalplanungen stets langfristige Zeiträume umfassen, ist eine vorausschauende Betrachtung unabdingbar (Ahr, 2025).

1.2 Zeitlicher Aufbau der Methodik

Zur besseren Nachvollziehbarkeit des methodischen Vorgehens zeigt die nachfolgende Grafik den zeitlichen Ablauf der Arbeit, die systematische Abfolge der einzelnen Arbeitsschritte sowie deren Einordnung in den Gesamtprozess.

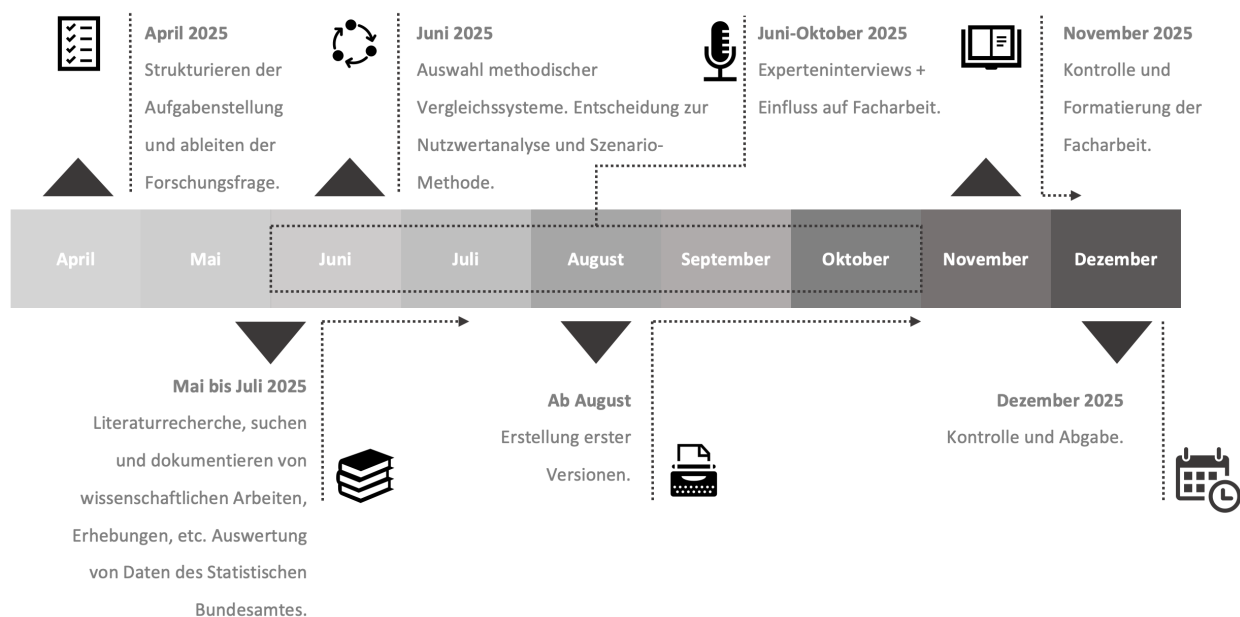


Abbildung 1 – Zeitlicher Aufbau Facharbeit

2 Begründung

Damit die Fragestellung am Ende des Fachartikels nachvollziehbar beantwortet werden konnte, wurde zunächst eine verlässliche, fachliche Grundlage geschaffen. Hierzu wurden eine systematische Literatur- und Quellenanalyse durchgeführt, um zentrale Daten, rechtliche Rahmenbedingungen und wissenschaftliche Erkenntnisse zu erfassen und einzuordnen. Ergänzend wurden semistrukturierte Experteninterviews durchgeführt, da sie praxisrelevante Perspektiven, regionale Besonderheiten und aktuelle Einschätzungen der Verantwortlichen abbilden, die in Veröffentlichungen häufig nicht oder nicht in dieser Tiefe dokumentiert sind. Die Kombination aus Nutzwertanalyse und Szenario-Technik wurde gewählt, um die unterschiedlichen Kriterien, von objektiven Daten bis hin zu konsistent bestätigten Praxiseinschätzungen, transparent, vergleichbar und strukturiert bewerten zu können. Sie ermöglicht zudem ein einheitliches Entscheidungsschema, das sowohl den aktuellen Ist-Zustand als auch

wahrscheinliche zukünftige Entwicklungen berücksichtigt. Die Szenario-Technik erweitert die Analyse um Reformimpulse und potenzielle Veränderungen im Rettungsdienst, sodass die Gesamtbewertung über den rein gegenwartsbezogenen Blick hinaus belastbar bleibt. Andere Methoden wurden bewusst ausgeschlossen, da sie entweder primär auf betriebswirtschaftliche Unternehmenssteuerung ausgerichtet sind (Balanced-Scorecard) oder für technische Systeme entwickelt wurden (ASE-Methode). Eine Kosten-Nutzenanalyse wurde ebenfalls ausgeschlossen, da die Kosten pro Träger zu unterschiedlich sind und die Daseinsfürsorge keine Berücksichtigung gefunden hätte.

Begründung zur Gewichtung der Hauptkriterien

Im Folgenden wird die Gewichtung der Hauptkriterien begründet, um zu verdeutlichen, welche inhaltliche Bedeutung den einzelnen Kriterien beigemessen wurde und in welchem Verhältnis diese zur Gesamtbewertung stehen. Da die Aufgabenstellung nicht abschließend war bzw. offengehalten wurde („Bewerten Sie auch“), wurden die zu betrachtenden Aspekte um die sozioökonomischen Kriterien erweitert.

- **Wirtschaftlichkeit 20 %:** Obwohl öffentliche Mittel stets im Sinne der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit eingesetzt werden müssen, ist dieses Kriterium nicht allein maßgeblich. Im Rettungsdienst gilt der Vorrang der Leistungserbringung und Daseinsfürsorge, sodass die Wirtschaftlichkeit nachgelagert zu betrachten ist. Dennoch ist, auch unter Berücksichtigung der aktuellen politischen Diskussion um Kosten im Gesundheitswesen, die Wirtschaftlichkeit zu betrachten, auch wenn die Kosten für den Rettungsdienst generell refinanzierbar sind.
- **Organisatorisch-strukturell 40 %:** Das Kriterium wird mit 40 % am stärksten gewichtet, da es die Funktionssicherstellung aller Rettungsmittel unmittelbar betrifft und damit entscheidend für die Einsatzbereitschaft des Rettungsdienstes als solches ist. Es umfasst wesentliche Aspekte wie Arbeitszeitregelungen, rechtliche Vorgaben und organisatorische Rahmenbedingungen, die maßgeblich für die Verfügbarkeit und Widerstandsfähigkeit des Rettungsdienstsystems sind.
- **Erweiterte Bedarfslagen 30 %:** Der Rettungsdienst muss im Sinne der Daseinsvorsorge ebenfalls kritische Ausnahmesituationen und planbare Ereignisse abbilden können. Ein stressresilientes System, welches auf kurzfristige Ereignisse reagieren muss, ist dabei von hoher Bedeutung. Die Bewertung dieses Kriterium ist daher mit 30 % berücksichtigt.
- **Sozioökonomische Faktoren 10 %:** Aspekte wie Personalbindung, Familienfreundlichkeit und Arbeitgeberattraktivität sind wichtig, aber im Kontext dieser Analyse nachrangig gegenüber operativen und taktischen Erwägungen zu berücksichtigen. Sie wirken langfristig, aber nicht einsatzkritisch im engeren Sinn, daher die vergleichsweise geringe Berücksichtigung dieses Kriteriums.

3 Literatur- und Quellendokumentation

3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und der Datenbanken

Die Literatur- und Quellensuche begann zunächst mit einer unsortierten bzw. unsystematischen Google-Suche. Die Ergebnisse wurden schrittweise ausgewertet und durch gezieltere Suchbegriffe immer weiter verfeinert. Auf diese Weise konnten unterschiedliche Quellen erschlossen werden, darunter Fachpublikationen aus dem Bereich Rettungsdienst, veröffentlichte Erlasse, wissenschaftliche Arbeiten oder Stellungnahmen von Gewerkschaften. Eine weitere Datenbank stellte dabei das Statistische Bundesamt dar, dessen Daten als Quelle sowohl für die Kriterien „Wirtschaftlichkeit“ als auch „Organisatorisch-strukturell“ herangezogen wurde. Weiterhin wurden Gesetzesdatenbanken zur Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen herangezogen sowie ergänzend einschlägige Datenbanken mit länderspezifischen Erlassen und Vorgaben ausgewertet.

3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quellendokumentation

Die nachfolgende Übersicht zur Literatur- und Quellendokumentation gliedert sich in drei Kategorien. Dargestellt werden zunächst die genutzten Recherchewege im Internet, anschließend ergänzende Daten- und Dokumentenquellen sowie abschließend die Übersicht über durchgeführte Experteninterviews.

Übersicht Recherchewege im Internet

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Rahmen der Recherche genutzten Suchbegriffe und die daraus resultierten Quellen bzw. Ergebnissenutzungen.

Tabelle 3 - Übersicht Verlauf Suchmaschinen

Suchbegriff	Ergebnisse	Resultierende Quellen/Ergebnisnutzung
Kosten Rettungsdienst	Ca. 9.250.000	- Fachartikel im <i>Deutschen Ärzteblatt</i> mit dem Titel „Deutliche Kostensteigerung beim Einsatz von Rettungswagen“. - Fachbeitrag auf der Internetseite des „Instituts für Gesundheits- und Sozialforschung“:
Tariflich Beschäftigte Rettungsdienst	Ca. 15.200	- Entgeltübersicht auf der Internetseite „oeffentlicherdienst.de“ zur Eingruppierung von Notfall- und Rettungssanitätern. - News-Meldung auf „verdi.de“ zu den „Kommunalen Rettungsdiensten“ und den damit verbundenen Tarifverhandlungen. - Facharbeit vom <i>Lernkompass des IdF NRW</i> zum Thema „Dienstplanung im Rettungsdienst unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Vorgaben von TVöD und AZVOFeu“.
Tarifrecht Rettungsdienst	Ca. 12.500	Informationsgewinnung durch ein ermitteltes Fachforum: www.kommunalforum.de.
Streikrecht Rettungsdienst	Ca. 2.520	- Jura-Forum mit einer rechtlichen Einschätzung zum Streikrecht im Rettungsdienst. - Zeitungsartikel zum Thema „Streik-Verbot für den Rettungsdienst“ und der rechtlichen Auseinandersetzung im Kreis Soest.
Ausgaben Gesundheitswesen	Ca. 44.800.000	- Statistische Auswertungen auf der Website des <i>Statistischen Bundesamtes</i> (www.destatis.de). - Veröffentlichungen des <i>Verbandes der Ersatzkassen</i> (www.vdek.de) und deren statistische Auswertungen. - Zeitungsartikel „Die Lage im deutschen Gesundheitswesen“ veröffentlicht auf www.wirtschaftsinfo.de
Verweildauer Rettungsdienst	Ca. 13.000	- Studien zur Verweildauer im Rettungsdienst veröffentlicht durch die <i>Deutsche Gesellschaft für Rettungswesen</i>. - Bachelorarbeit zum Thema „Personalmarketing im Rettungsdienst“ und eine darin enthaltene Umfrage, die zur Berechnung der Verweildauer genutzt wurde.

Übersicht ergänzende Daten- und Dokumentenquellen

Ergänzend kamen weitere Datenbanken und Dokumentenquellen zum Einsatz, die in der folgenden Übersicht dargestellt werden:

Tabelle 4 - Übersicht ergänzende Daten- und Dokumentenquellen

Aktualität der Quelle	Quellenbasis	Nutzungsumfang
Erhebungen bis 2024	Datenbank des Statistischen Bundesamt	Erhebungen zu Kosten, Rettungsfahrten, Angestellte im Rettungsdienst, Krankheitsquoten.
Februar 2025	Datenbank SpringerLink	Artikel „Bundesweiter Vergleich zu heilkundlichen Maßnahmen durch Notfallsanitäterinnen Notfallsanitäter“.
März 2024	Medizinische Datenbank des Deutschen Ärzteblatts	Fachartikel Deutliche Kostensteigerung beim Einsatz von Rettungswagen.
Mai 2024	Medizinische Datenbank des Deutschen Ärzteblatts	Fachartikel „Notfallsanitäter – ein stark gefragter Engpassberuf“.
Januar 2018	Datenbank Researchgate	Fachartikel „Wunsch und Wirklichkeit: Sektorübergreifende Organisation in der Notfallrettung“.
September 2023	9. Stellungnahme der Regierungskommission	Reform der Notfall- und Akutversorgung: Rettungsdienst und Finanzierung. Neunte Stellungnahme der Regierungskommission für eine moderne und bedarfsgerechte Krankenhausverordnung.
August 2023	Bibliotheksservice-Zentrum Baden-Württemberg	Bachelorarbeit zum Thema Personalmarketing im Rettungsdienst.
April 2022	Internetseite Deutsche Gesellschaft für Rettungswissenschaften	Working Paper von der Deutschen Gesellschaft für Rettungswissenschaften (DGRe) und dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen Titel „Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst?“
August 2024	Internetseite Deutsche Gesellschaft für Rettungswissenschaften	DGRe: Berufstreuestudie 2 – Deskriptive Analyse der zweiten Umfrage zur Berufstreue angehender Notfallsanitäter:innen.
März 2006	Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg	Erlass Sanitätsdienst und Rettungsdienst bei Veranstaltungen.
April 2025	Internetseite des Verbandes für Ersatzkassen	Einschätzung der Ersatzkassen: „Rettungsdienst und Krankentransport“.

Übersicht durchgeführte Experteninterviews

Eine Übersicht über die durchgeführten Experteninterviews findet sich in der folgenden Darstellung. Die entsprechenden Gesprächszusammenfassungen und Freigaben können bei Bedarf eingesehen werden.

Tabelle 5 - Übersicht über durchgeführte Experteninterviews

Datum	Interviewpartner	Funktion
08.07.2025	Hr. Dr. Bräutigam	Referatsleiter Referat 32, Ministerium des Innern NRW
25.06.2025	Hr. Peter	Stellv. Abteilungsleiter Rettungsdienst, Berufsfeuerwehr Köln
08.07.2025	Hr. Cempirek	Einsatzvorbereitung Rettungsdienst, Berliner Feuerwehr
17.06.2025	Hr. Csapo	Sachgebietsleiter Planung und Qualitätssicherung Rettungsdienst, Berufsfeuerwehr Dresden
18.06.2025	Hr. Preuß	Stellv. Amtsleiter Berufsfeuerwehr Solingen
17.06.2025	Hr. Schwichtenhövel	Fachstellenleiter Einsatz- und Bedarfsplanung, Kampfmittelüberprüfung, Berufsfeuerwehr Münster
12.06.2025	Hr. Oster	Sachgebietsleiter Operative Rettungsdienststeuerung Berufsfeuerwehr Frankfurt am Main
12.06.2025	Hr. Grontzki	Leiter Rettungsdienst, Berufsfeuerwehr Oberhausen
06.06.2025	Hr. Allwardt	Kommissarischer Amtsleiter Feuerwehr Rostock
04.06.2025	Hr. Lindemann	Feuerwehr Bochum
12.06.2025	Hr. Panberg	Vertreter der Ersatzkassen
17.10.2025	Hr. Werner	Amtsleiter Berufsfeuerwehr Mülheim an der Ruhr
31.10.2025	Hr. Loyal	Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl

Die Auswahl der verwendeten Literatur und Quellen orientierte sich an klar definierten Qualitätsmaßstäben, die eine fachliche Relevanz und Nachvollziehbarkeit sicherstellen sollten. Vorrangig berücksichtigt wurden wissenschaftlich anerkannte Fachveröffentlichungen, Studien und Arbeitspapiere öffentlicher Einrichtungen oder Ministerien, themenspezifische Fachzeitschriften sowie offizielle Stellungnahmen von Berufsverbänden, Trägerorganisationen und Verwaltungseinrichtungen. Besondere Bedeutung hatten Veröffentlichungen staatlicher Stellen wie dem Statistischen Bundesamt oder dem Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestages. Ebenso wurden anerkannte Fachpublikationen wie beispielsweise Fachzeitschriften herangezogen, wenn diese sich im Bereich Rettungsdienst etabliert haben. Ein besonderes Augenmerk galt der Überprüfung von Herkunft und Qualität der Aussagen, insbesondere bei der Nutzung von Sekundärquellen wie Presseberichten oder allgemeinen Fachbeiträgen. In diesen Fällen wurde konsequent geprüft, ob die jeweiligen Aussagen auf belastbare Primärquellen zurückgeführt werden konnten. Darüber hinaus wurde bei allen Quellen auf Aktualität geachtet, insbesondere bei rechtlichen Grundlagen (Entwurf BHKG, RettG), statistischen Angaben und politischen Vorhaben.

3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen

Die ausgewählten Quellen zeichnen sich durch eine Mischung aus Statistiken, Fachliteratur, Wissenschaftlichen Arbeiten und rechtlichen Grundlagen aus. Insgesamt ergibt sich aus den verschiedenen Quellen ein Korpus, der sowohl rechtliche, organisatorische als auch wissenschaftliche Aspekte abdeckt. Ergänzend runden die durchgeführten Experteninterviews das Bild ab, in dem sie Hintergrundinformationen lieferten und praxisnahe Einschätzungen einbrachten.

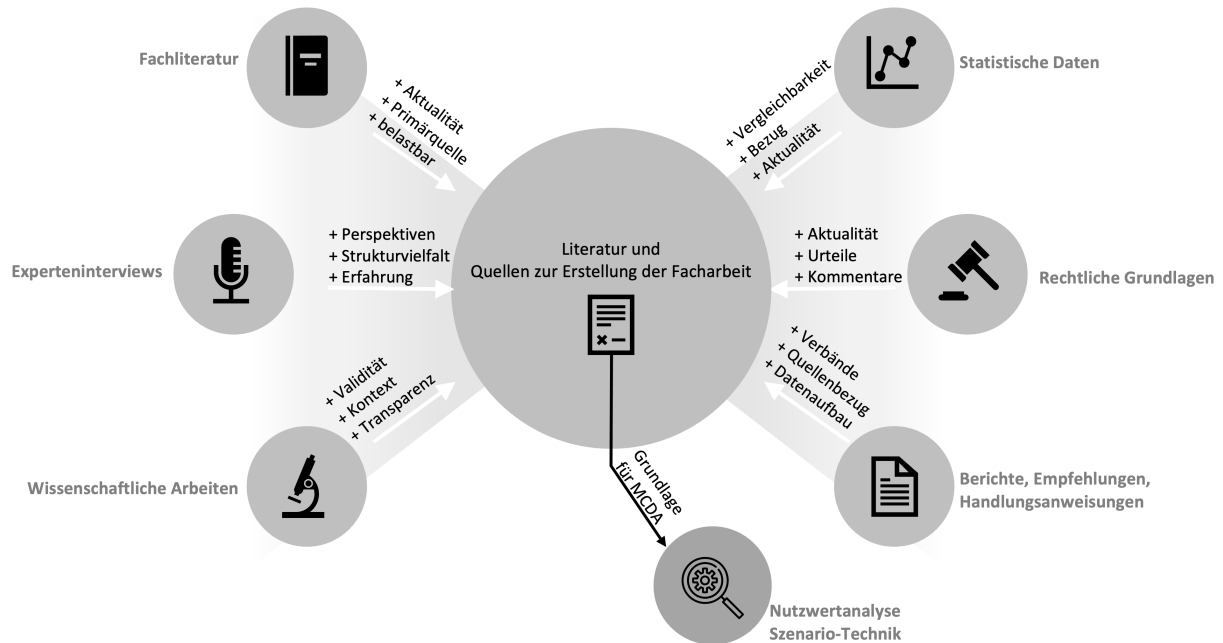


Abbildung 2 - Darstellung Zusammenfassung Literatur und Quellen

Literaturverzeichnis

- Ahr, M. (12. Juni 2025). *Szenarien in der Personalbemessung*. Von Gesellschaft für Verwaltungsberatung: <https://verwaltungsberatung.de/deep-dive-szenarien-in-der-personalbemessung/> abgerufen am 23.10.2025
- Bogner, Alexander et al. (2013). *Das Experteninterview*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesamt der Justiz und für Verbraucherschutz. (20. Oktober 2025). *Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG) vom 19. August 1969 (BGBl. I S. 1273), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Oktober 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 247) geändert worden ist*.
- Bundesministerium des Innern. (08. September 2025). *Szenariotechnik*. Von Bundesverwaltungsamt: https://www.orghandbuch.de/Webs/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/4_MethodenUndTechniken/Methoden_A_bis_Z/Szenariotechnik/Szenariotechnik_node.html abgerufen am 01.11.2025
- Dügelhoff, M. (13. März 2023). Feuerwehr Gladbeck: Sie Suche nach Azubis wird schwieriger. *Westdeutsche Allgemeine Zeitung*, S. 3-4.
- Dürmuth, S. (01. Juli 2025). Notfallsanitäter legen für einen Tag die Arbeit nieder. *SÜDWEST PRESSE*.
- Deutsches Ärzteblatt. (21. März 2024). Deutliche Kostensteigerung beim Einsatz von Rettungswagen. *Deutsches Ärzteblatt*, S. 1-2.; Köln
- Deutsches Ärzteblatt. (6. November 2025). *Bundesregierung bringt Notfallreform auf den Weg*. Von Deutsches Ärzteblatt: <https://www.aerzteblatt.de/news/bundesregierung-bringt-notfallreform-auf-den-weg-831e0f0f-b385-4fb9-90b3-966d9f83b4e7> abgerufen am 09.11.2025
- Deutsches Rotes Kreuz SanitätsWachdienst DO + GE gGmbH. (14. September 2025). *Vollständige Stellenbeschreibung Notfallsanitäter (m/w/d) bzw. Rettungsassistent (m/w/d)*. Von Stellenbeschreibung auf indeed.com: <https://de.indeed.com/viewjob?jk=040bc86b6a5dffd2#:~:text=Für%20die%20rettungsdienstliche%20Versorgung%20u.%20a.,Messen%2C%20Konzerten%2C%20Sportveranstaltungen%20usw.> abgerufen am 02.10.2025
- Dr. Bräutigam, A. (08. Juli 2025). (S. Holtkamp, Interviewer) Experteninterview zur Erstellung der Facharbeit.
- Elsenbast, Christian et al. (2024). *Berufstreuestudie 2 Deskriptive Analyse der zweiten Umfrage zur Berufstreue angehender Notfallsanitäter:innen*. Von Deutsche Gesellschaft für Rettungswissenschaften: <https://www.dgre.org/wp-content/uploads/2024/08/Berufstreuestudie-2-Finale-Version.pdf> abgerufen am 23.08.2025
- Geldermann, J., & Lerche, N. (Januar 2014). *Leitfaden zur Anwendung von Methoden der multikriteriellen Entscheidungsunterstützung*. Von Universität Göttingen: <https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/285813337d59201d34806cfc48dae518-en.pdf/MCDA-Leitfaden-PROMETHEE.pdf> abgerufen am 03.11.2025
- Grandi, F. (2024). *Flucht und Vertreibung weltweit (Zahlen von Ende 2024)*. Von UNO Flüchtlingshilfe: <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/informieren/fluechtlingszahlen#:~:text=Die%20Zahl%20der%20Flüchtlinge%20weltweit,ärmsten%20Ländern%20der%20Welt%20gehören.> abgerufen am 23.08.2025
- Hermann, A. (01. Juni 2023). *Generation Balance: IU-Befragung zeigt, welche Erwartungen die Gen Z an ihren ersten Job hat*. Von Internationale Hochschule: <https://www.iu.de/news/iu-studie-zeigt-welche-erwartung-die-gen-z-an-ihren-ersten-job-hat/> abgerufen am 21.07.2025.

- Kühnapfel, J. (2021). *Scoring und Nutzwertanalysen - Ein Leitfaden für die Praxis*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Lülf+ Sicherheitsberatung GmbH. (31. Mai 2023). *Rettungsdienstbedarfsplan*. Von Stadt Essen: https://media.essen.de/media/wwwessende/aemter/0115_1/pressereferat/Anlage-_Gutachten_zum_Rettungsdienstbedarfsplan_der_Stadt_Essen.pdf abgerufen am 15.07.2025
- Lehweß-Litzmann, R., & Hofmann, T. (2022). Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst? *retten! Das Fachmagazin für den Rettungsdienst*, S. 15.
- Lindemann, T. (04. Juni 2025). (S. Holtkamp, Interviewer) Experteninterview zur Erstellung der Facharbeit.
- Müssig, J. (14. Juni 2023). *Beschäftigungsmodelle für den Notfallsanitäter, berufliche Entwicklung im Alter*. Von Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: <https://www.mags.nrw/system/files/media/document/file/gesundheits-symposium-rettungswesen-2023-thesenpapier-muessig.pdf> abgerufen am 15.06.2025
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken*. Weinheim: BELTZ Verlag.
- Ministerium des Innern des Landes Brandenburg. (15. Mai 2012). *Leitfaden für die Erstellung kommunaler Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen Ein Leitfaden des Ministeriums des Innern für die Gemeinden und Gemeindeverbände des Landes Brandenburg für die Erstellung von Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen*. Von Land Brandenburg: https://mik.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/leitfaden_wirtschaftlichkeitsuntersuchungen_2012.pdf abgerufen am 20.10.2025.
- Ministerium für Arbeit, G. u.-W. (24. 11 2006). *Sanitätsdienst und Rettungsdienst bei Veranstaltungen - Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit*. Von Bezirksregierung Arnsberg: https://www.bra.nrw.de/system/files/media/document/file/06_11_24_erlass_mags.pdf abgerufen am 20.10.2025.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. (22. Dezember 2020). *Erlass: Rahmenbedingungen für die Zulässigkeit eines 24-Stunden-Dienstes des Rettungsdienstes in NRW*. NRW.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. (24. Oktober 2024). *Entwurf eines Gesetzes über den Rettungsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen - Einleitung der Verbändeanhörung*. Von Landtag Nordrhein-Westfalen: <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-3174.pdf> abgerufen am 20.10.2025
- Niedersächsisches Justizministerium. (12. Dezember 2024). *Haushaltsrechnung für das Jahr 2021*. Von Landtag Niedersachsen: https://www.landtag-niedersachsen.de/drucksachen/drucksachen_19_07500/06001-06500/19-06122.pdf abgerufen am 14.07.2025
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport. (28. August 2019). *Landesausschuss „Rettungsdienst“ nach § 13 NRettdG; Richtlinien für die Ermittlung der betriebswirtschaftlichen Gesamtkosten* Bek. d. MI v. 28.08.2019 Bezug: Bek. d. MI v. v. 19.11.2014 (Nds. MBl. 2015 S.141), 12.03.2015 (Nds. MBl. S. 747), 24.07.2015 (Nds. Von Landesausschuss Rettungsdienst: https://url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.mi.niedersachsen.de/download/93841/Richtlinien_fuer_die_Ermittlung_der_betriebswirtschaftlichen_Gesamtkosten_vom_28.08.2019_Nds._MBL._Nr._37_2019_S._1316_.pdf&ved=2ahUKEwj1gb_k1 abgerufen am 14.07.2025

- Niehues, C., & Wessels, M. (01. Juli 2018). *Wunsch und Wirklichkeit: Sektorübergreifende Organisation der Notfallversorgung*. Von Researchgate: https://www.researchgate.net/publication/326356389_Wunsch_und_Wirklichkeit_Sektorübergreifende_Organisation_der_Notfallversorgung abgerufen a. 28.09.2025
- Oster, B. (12. Juni 2025). (S. Holtkamp, Interviewer) Experteninterview zur Erstellung der Facharbeit.
- Püschel, S., & Cempirek, M. (08. Juli 2025). (S. Holtkamp, Interviewer) Experteninterview zur Erstellung der Facharbeit.
- PageGroup. (16. März 2016). *PageGroup Diversity Management Studie 2021: Deutsche Unternehmen sind so divers aufgestellt wie nie*. Von Michael Page: <https://www.michaelpage.de/neuigkeiten-studien/pressemitteilungen/pagegroup-diversity-management-studie-2021-deutsche> abgerufen am 08.08.2025
- Pannberg, M. (11. Juni 2025). (S. Holtkamp, Interviewer) Experteninterview zur Erstellung der Facharbeit.
- Rettungsdienst Holstein AöR. (03. März 2023). *Streik im Rettungsdienst*. Von Rettungsdienst Holstein: <https://rettungsdienst-holstein.de/2625-2/> abgerufen am 26.05.2025
- Ringwald, T. (18. Juli 2025). *Personalmanagement - Wer ist die Generation Z?* Von Haufe Akademie: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/personalmanagement/genz/> abgerufen am 17.09.2025
- S+K Verlag. (28. Juli 2025). *Geplanter Trägerwechsel stößt in Dormagen auf Widerstand*. Von S+K Verlag: <https://www.skverlag.de/rettungsdienst/meldung/newsartikel/geplanter-traegerwechsel-stoesst-in-dormagen-auf-widerstand.html> abgerufen am 01.11.2025
- Schröder, D. (16. März 2013). *Kreis Soest verhängt Streik-Verbot für den Rettungsdienst - "Einschüchterung der Mitarbeiter"*. Von Soester ANzeiger: <https://www.soester-anzeiger.de/lokales/kreis-soest/kreis-soest-verhaengt-streik-verbot-fuer-den-rettungsdienst-verdi-empoert-92150520.html> abgerufen am 04.06.2025
- Schult, U. (02. April 2025). *PENSION Günstiger im Dienst, teurer im Ruhestand – die anhaltende Debatte um das Beamtentum*. Von mdr.de: <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/gesellschaft/beamte-pension-rente-angestellte-debatte-beamtentum-102.html> abgerufen am 12.09.2025
- Senatskanzlei Berlin. (16. September 2025). *Rettungsdienst soll entlastet werden: Gesetzentwurf beschlossen*. Von Berlin - Das offizielle Hauptstadtportal: <https://www.berlin.de/aktuelles/9903628-958090-rettungsdienst-soll-entlastet-werden-ges.html> abgerufen am 13.10.2025
- Spahlholz, F. (27. Dezember 2021). *Gleichzeitigkeit von Großveranstaltungen in Bezug auf die Vorhaltung von Rettungsmitteln des öffentlichen Rettungsdienstes (RD/MANV) Facharbeit im Rahmen der Ausbildung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 im feuerwehrtechnischen Dienst*. Von Lernkompass Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen: https://lernkompass.idf.nrw/ilias.php?baseClass=ilrepositorygui&cmd=sendfile&ref_id=28874 abgerufen am 04.06.2025
- Städtetag NRW. (11. September 2018). *Handreichung Rettungsdienst-Bedarfsplanung: Handreichung zu Qualitätskriterien und Parametern für die Bedarfsplanung des Rettungsdienstes in Kreisen und kreisfreien Städten. erstellt von der AGBF im Städtetag NRW – Arbeitskreis Rettungsdienst in*

Zusammenarbeit mit der AG Bevölkerungsschutz im Landkreistag NRW, konsentiert mit den Verbänden der Krankenkassen. Nordrhein-Westfalen.

Städtetag NRW. (11. September 2018). Handreichung Rettungsdienst-Bedarfsplanung: Handreichung zu Qualitätskriterien und Parametern für die Bedarfsplanung des Rettungsdienstes in Kreisen und kreisfreien Städten. *erstellt von der AGBF im Städtetag NRW – Arbeitskreis Rettungsdienst in Zusammenarbeit mit der AG Bevölkerungsschutz im Landkreistag NRW, konsentiert mit den Verbänden der Krankenkassen.*

Statistisches Bundesamt. (20. 06 2025). *Gesundheitsausgaben 2023*. Von Statistisches Bundesamt : <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/23611/details> abgerufen

Trümpler, Stefan et al. (2018). *Massenanfall von Verletzten/Erkrankten (MANV) - die frühe Phase der Einsatzbewältigung*. Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG.

Urteil Pensionskosten, OVG 1 B 2.12 (OVG Berlin-Brandenburg 1. Senat 30. Juni 2016).

Urteil: Weiterverwendung vor Versorgung, 2 C 46.08 (Bundesverfassungsgericht 26. März 2009).

Weber, S. (30. 09 2025). (S. Holtkamp, Interviewer) Experteninterview zur Erstellung der Facharbeit.

Werner, S. (17. Oktober 2025). *Experteninterview zur Erstellung der Facharbeit*. (S. Holtkamp, Interviewer)

Werner, S. (15. Oktober 2025). (S. Holtkamp, Interviewer) Experteninterview zur Erstellung der Facharbeit.

Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages. (24. Juni 2025). *Finanzierung von Rettungsdiensten*. (F. B. WD 8: Gesundheit, Hrsg.) Von Deutscher Bundestag: <https://www.bundestag.de/resource/blob/1106532/WD-8-039-25.pdf> abgerufen am 07.07.2025

Zangenmeister, C. (2014). *Nutzwertanalyse in der Systemtechnik - Eine Methodik zur multidimensionalen Bewertung und Auswahl von Projektalternativen*. Winnemark: Zangenmeister & Partner.

A. Anhänge

4 Fragebogen Interview Aufsichtsbehörden

Strategische Einordnung

- Wie bewerten Sie die Einbindung tariflich Beschäftigter im Organisationssystem einer Berufsfeuerwehr, die in hohem Maße in der Notfallrettung eingebunden ist?
 - *Kernaussage: Die Integration tariflich Beschäftigter in den Rettungsdienst einer Berufsfeuerwehr kann grundsätzlich gut funktionieren. Sie erfordert jedoch eine strukturierte Personalplanung und definierte Zuständigkeiten.*
- Sehen Sie einen Handlungsbedarf bei der Trennung hoheitlicher Aufgaben im Bereich des Rettungsdienstes?
 - *Kernaussage: Eine strukturelle Trennung hoheitlicher Aufgaben zwischen Beamten und tariflich Beschäftigten ist nicht notwendig.*
- Sehen Sie Probleme bei der Verpflichtung verschiedener Beschäftigungsformen im Spannungs- bzw. Verteidigungsfall?
 - *Kernaussage: Es besteht kein wesentlicher Unterschied bei einer möglichen Verpflichtung, da auch tariflich Beschäftigte rechtlich zur Mitwirkung herangezogen werden können*

Ausbildung

- Gibt es auf Landesebene Planungen oder Bestrebungen zur Weiterentwicklung oder Reform der Ausbildung von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern, insbesondere im Hinblick auf Integration in feuerwehrtechnische Laufbahnen?
 - *Kernaussage: Es gibt keine aktuellen Strukturreformen.*

Wirtschaftlichkeit

- Sehen Sie einen Zielkonflikt zwischen Wirtschaftlichkeit im Rettungsdienst und der Daseinsfürsorge?
 - *Kernaussage: Ein grundlegender Zielkonflikt ergibt sich weniger aus der Beschäftigungsform, sondern viel mehr aus der komplexen Refinanzierungsstruktur des Rettungsdienstes. Tariflich Beschäftigte werden insgesamt als die wirtschaftlichere Option bewertet.*
- Wie bewerten Sie die aktuelle Refinanzierungsstruktur des Rettungsdienstes durch die Krankenkassen – insbesondere im Hinblick auf Personal- und Ausbildungskosten für kommunale Träger?
 - *Kernaussage: Die Refinanzierung durch die Krankenkasse wird als komplex und uneinheitlich wahrgenommen, mit stark variierenden Verhandlungsergebnissen und teils unterschiedlichen Zielvorstellungen zwischen Kostenträgern und kommunalen Trägern.*

Ausblick

- Wie bewerten Sie die potenzielle Entlastung durch digitale oder sektorenübergreifende Maßnahmen (z. B. Telenotarzt, integrierte Leitstellen, ambulante Versorgung)? Kann dies unter Umständen zur Reduzierung der Anzahl eingesetzter Rettungsmittel in den einzelnen Kommunen führen?
 - *Kernaussage: Digitale und sektorübergreifende Lösungen (Telenotarzt, Zusammenarbeit, etc.) bieten perspektivisch Entlastungspotenzial, da langfristig Personal optimaler eingesetzt werden kann.*

Allgemeine Fragen

- Welches Beschäftigungsmodell erscheint Ihnen mittel- und langfristig am tragfähigsten?
 - *Kernaussage: Mittel- und langfristig wird ein beamtenbasiertes oder hybrides Modell als organisatorisch stabilste Lösung eingeschätzt. Es darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass auch rein tariflich organisierte Systeme bereits jetzt gut funktionieren.*

5 Inhalte Interview Kostenträger

Gebühren und Refinanzierung im Rettungsdienst

- Gebühren und Refinanzierung im Rettungsdienst.
 - *Kernaussage: Die Refinanzierung orientiert sich konsequent an den im Bedarfsplan beschriebenen Strukturen und wird nur für die dort definierte Vorhaltung gewährt.*

Kostenentwicklung und Vorhaltekosten

- Kostenentwicklung und Vorhaltekosten.
 - *Kernaussage: Die deutlichen Kostensteigerungen im Rettungsdienst resultieren primär aus den stark gestiegenen Vorhaltekosten für Rettungsmittel in Folge gewachsener Einsatzzahlen.*

Ausbildung und Abwesenheitszeiten

- Ausbildung und Finanzierung von Notfallsanitätern.
 - *Kernaussage: Die Anzahl auszubildender NotSan wird ausschließlich aus den kommunalen Bedarfsplänen abgeleitet. Entsprechend werden nur jene Ausbildungsplätze finanziert, die dort als notwendig definiert worden sind.*

Reformen im Rettungsdienst

- Bewertung und Ausblick auf Reformen im Rettungsdienst.
 - *Kernaussage: Gezielte Steuerungsmodelle zeigen, dass durch eine vorgelagerte Bedarfseinschätzung „nicht dringliche Einsätze“ anders und effektiver disponiert werden könnten. Ein relevanter Impuls für künftige Reformansätze.*

Internationale Modellansätze

- Internationale Modellansätze – Beispiel Niederösterreich.

6 Fragebogen Berufsfeuerwehren

Struktur Rettungsmittel

- Anzahl Rettungsmittel,
- Besetzung Rettungsmittel,
- Besetzungsstruktur.
 - *Die Rückmeldung der befragten Berufsfeuerwehr zeigen ein heterogenes Bild: Anzahl und Struktur der Rettungsmittel, Beschäftigungs- und Besetzungsmodelle sowie deren prozentuale Verteilung unterscheiden sich bei nahezu allen Befragten.*

Personalstruktur

- Wie viele Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter sind aktuell tariflich bei der Feuerwehr beschäftigt?
 - *Ein einheitlicher, prozentualer Anteil an tariflich Beschäftigten NotSan bei Berufsfeuerwehren existiert nicht.*

Personalkompensation und Flexibilität

- Werden krankheitsbedingte Ausfälle tariflich Beschäftigter, von Hilfsorganisationen oder privaten Partnern durch feuerwehrtechnische Beamte kompensiert?
 - *Übereinstimmende Kernaussage: Feuerwehrtechnische Beamte stellen bei krankheits- oder abwesenheitsbedingten Ausfällen fast ausschließlich die eigene Rettungsmittelbesetzung sicher. Für „durch Dritte betriebene Fahrzeuge“ findet hingegen keine bzw. nur in seltenen Ausnahmefällen eine Nachbesetzung durch feuerwehrtechnische Beamte statt.*
- Werden Sonderbedarfe (z. B. bei Großlagen, Veranstaltungen) durch tariflich Beschäftigte abgedeckt?
 - *Keine übereinstimmende Kernaussage.*
- Hat die gewählte Personalstruktur Auswirkungen auf die ManV-Planung?
 - *Übereinstimmende Kernaussage: Die gewählte Personalstruktur wirkt sich überall auf die ManV-Planung aus: NotSan werden größtenteils gezielt auf Löschfahrzeugen eingesetzt, um im Ereignisfall qualifizierte Erstversorgungskapazitäten verfügbar zu haben. Weiterhin werden durch diese Kräfte „Spitzenlast Rettungsmittel“ besetzt.*

Ausbildung und Qualifikationswege

- Werden Notfallsanitäter-Ausbildungen gezielt für eine spätere Verwendung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (B1-Einstieg) angeboten?
 - *Keine übereinstimmende Kernaussage.*
- In welchen Dienstzeiten werden tariflich Beschäftigte im Rettungsdienst regulär eingesetzt?
 - *Übereinstimmende Kernaussage: Tariflich beschäftigte werden in fast allen befragten Berufsfeuerwehren nicht im 24h-Dienst eingesetzt.*

Dienstliche und strukturelle Einbindung

- Wie hoch ist der prozentuale Anteil des Rettungsdiensteinsatzes im Gesamtbeschäftigungsverhältnis feuerwehrtechnischer Beamter mit Notfallsanitäter-Qualifikation?
 - *Kernaussage: Der Rettungsdienstanteil liegt bei rund 50% des Gesamtbeschäftigungsverhältnisses.*

Sozioökonomische Auswirkungen / Soziale Rahmenbedingungen

- Welche sozioökonomischen Implikationen ergeben sich aus dem vermehrten Einsatz tariflich beschäftigter Notfallsanitäter im kommunalen Rettungsdienst?
 - *Übereinstimmende Kernaussage: Sozioökonomisch zeigt sich überall das gleiche Bild. Tariflich Beschäftigte können elementarer Bestandteil einer Personalplanung sein, allerdings gelingt ein funktionsfähiges Miteinander nur durch klare strukturelle Rahmenbedingungen.*