

## **Beschäftigungsmodelle für Notfallsanitäter, berufliche Entwicklung im Alter**

Vortrag auf dem 6. Symposium „Rettungswesen“  
in Dortmund am 14. Juni 2023

– Thesenpapier –

### **A. Ausgangssituation**

Im Rettungsdienst besteht ein zunehmender Handlungsbedarf, um Fachkräfte dauerhaft zu halten. Insbesondere mit zunehmendem Alter ist bei dem Berufsbild des Notfallsanitäters zu berücksichtigen, dass die erhebliche körperliche und seelische Belastung dazu führt, dass der erlernten Tätigkeit nur noch eingeschränkt oder u.U. überhaupt nicht mehr nachgegangen werden kann. Ursachen sind u.a. Einsatztageszeiten, Einsatzhäufigkeit, Tragen von Patienten, psychische Anforderung der Einsatzsituation am Patient sowie Verhalten von Angehörigen und Dritten. Folgende Quellen weisen deutlich auf den Handlungsbedarf hin:

*„Knapp 20 % der Auszubildenden will unmittelbar nach der Ausbildung nicht mehr im originären Rettungsdienst arbeiten und knapp die Hälfte der Befragten geht nicht davon aus, länger als zehn Jahre im Beruf zu bleiben.“<sup>1</sup>*

*„Einer aktuellen dpa Meldung vom 12.12.2022 zufolge warnen Vertreter von Rettungsdiensten vor einem Kollaps in der Notfallrettung in Deutschland und fordern Maßnahmen gegen Überbelastung und Personalnot.“<sup>2</sup>*

*„Das „Bündnis pro Rettungsdienst“ spricht von einem drohenden Kollaps, sollte das System zusammenbrechen. Bundesweit steigende Einsatzzahlen führen dazu, dass der Rettungsdienst immer mehr an seine Grenzen gelange. `Die Folgen der Überlastung des Rettungsfachpersonals können zur Bedrohung für die Notfallversorgung der Bevölkerung werden. Aus gesundheitlichen Gründen können nur Wenige bis zum Renteneintrittsalter im Beruf bleiben. Viele verlassen den Beruf schon nach wenigen Jahren´, so beschreibt das Bündnis die derzeitige Notsituation im Rettungswesen. Zur Verbesserung der besorgniserregenden Personallage von Rettungsfachpersonal fordert das Bündnis unter anderem eine Ausbildungsinitiative, moderne Arbeitszeitmodelle sowie angemessene Bezahlung. Ziel muss sein, die Attraktivität einer Tätigkeit im Rettungsdienst zu steigern und die Verweildauer der Beschäftigten im Beruf zu verlängern. [...] Eine Befragung von Beschäftigten im Rettungsdienst hat gezeigt, dass gravierende*

---

<sup>1</sup> Studie Berufstreue von angehenden Notfallsanitäter\*innen, Hofmann/Macke, 2020 S. VII

<sup>2</sup> [https://band-online.de/wp-content/uploads/2022/12/Buendnis-Pro-Rettungsdienst\\_Politik-muss-handeln\\_12-Dez-2022.pdf](https://band-online.de/wp-content/uploads/2022/12/Buendnis-Pro-Rettungsdienst_Politik-muss-handeln_12-Dez-2022.pdf)

*Probleme bei Arbeitszeiten und Arbeitsintensität sowie hohe körperliche und psychische Belastungen bestehen, die zur Folge haben, dass etwa 84% der Befragten ihren Beruf nicht bis zum Renteneintrittsalter ausführen können.“<sup>3</sup>*

*„Es ist zu vermuten, dass basierend auf den identifizierten, assoziierten Faktoren, wie Rückenschmerzen, Depression oder auch Dienstjahren sowie der diskutierten Literatur, die Arbeitsbelastung im Rettungsdienst einen Einfluss auf die Arbeitsunfähigkeit haben könnte, und hier ggf. erste präventive Maßnahmen entwickelt werden könnten. Da insbesondere auch im Rettungsdienst ein Mangel an entsprechenden Fachkräften die Versorgungssituation verschärfen könnte, muss die Arbeitsfähigkeit von Rettungskräften bestmöglich erhalten werden.“<sup>4</sup>*

## **B. Formen der Beschäftigung von Notfallsanitätern im Rettungsdienst**

Notfallsanitäter werden in erster Linie bei Hilfsorganisationen, privaten Unternehmen, den Feuerwehren der Kommunen sowie der Bundeswehr als Arbeitnehmer oder im Beamtenverhältnis tätig. Hieraus ergeben sich Unterschiede in den Rechtsgrundlagen der Tätigkeit, unterschiedliche Vergütungen und auch unterschiedliche Altersgrenzen für die Tätigkeit. Bei Beamten der Feuerwehr besteht z.B. in NRW eine Altersgrenze von 60 Jahren,<sup>5</sup> eine Anhebung der Altersgrenze wird derzeit diskutiert. Für Berufssoldaten ist § 45 Soldatengesetz für das Renteneintrittsalter maßgeblich. Im Angestelltenverhältnis muss die Arbeit grundsätzlich bis zum Alter von 67 Jahren durchgeführt werden.

Sofern ein Notfallsanitäter bei einem öffentlichen oder privaten Leistungserbringer angestellt wird, schließt er einen Arbeitsvertrag im Sinne des § 611a BGB. Bei einer Verbeamtung bei der Feuerwehr und Bundeswehr handelt es sich um ein Dienstverhältnis im Sinne des Landesbeamtengesetzes NRW bzw. des Bundesbeamtengesetzes.

Im Rahmen des Arbeitsvertrages obliegt die Personalhoheit den jeweiligen Leistungserbringern als Arbeitgeber. Es ist primäre Aufgabe der Arbeitgeber, für gute und attraktive Arbeitsbedingungen zu sorgen. Hierbei sind häufig Tarifverträge für die Arbeitszeitmodelle und das Arbeitsentgelt einschlägig.

Eine Folge des Arbeitsvertrages ist zudem, dass das TzBfG gilt. Nach § 8 des TzBfG hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Teilzeittätigkeit, sofern keine betrieblichen Gründe dem entgegenstehen. Ergänzende Regelungen finden sich in z.B. § 11 TVöD.<sup>6</sup>

Nach § 63 Abs. 1 LBG NRW sowie § 91 Abs. 1 BBG können auch Beamten auf Antrag Teilzeitbeschäftigung zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Seitens der Landesregierung soll die Personalsituation insbesondere durch strukturelle Maßnahmen verbessert werden. So ist für die anstehende Novellierung des Rettungsgesetzes NRW geplant, den Rettungsdienst durch zielgerichtete Anpassung und Ausdifferenzierung der Ver-

<sup>3</sup> LT NRW Drucks. 18/2499 S. 1.

<sup>4</sup> Möckel, Arbeitsunfähigkeit bei präklinischen Rettungskräften in Deutschland, 07.03.2023.

<sup>5</sup> <https://www.finanzenverwaltung.nrw.de/dienststellen/landesamt-fur-besoldung-und-versorgung-nrw/regelaltersgrenze-besondere-altersgrenze-ab-01042009>

<sup>6</sup> [https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifvertr%C3%A4ge/TV%C3%B6D-B\\_%C3%84V\\_14-16\\_Lesefassung\\_Stand%2001\\_01\\_2023\(1\).pdf](https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifvertr%C3%A4ge/TV%C3%B6D-B_%C3%84V_14-16_Lesefassung_Stand%2001_01_2023(1).pdf)

sorgungsoptionen sinnvoll zu ergänzen. Insbesondere die sektorenübergreifende Notfallversorgung und die optimierte Vermittlung der Patientinnen und Patienten in die Versorgungssysteme stehen hierbei im Vordergrund.<sup>7</sup>

### I. Anstellungsverhältnis

Bei den öffentlichen Einrichtungen und Hilfsorganisationen wird in der Regel der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes im Bereich Pflege (TVöD-P)<sup>8</sup> angewandt. Die kirchlichen Einrichtungen wenden Arbeitervertragsrichtlinien (AVR) an, z.B. die Caritas,<sup>9</sup> Diakonie oder der paritätische Wohlfahrtsverband.<sup>10</sup> So vergüten beispielsweise die Malteser nach dem AVR Caritas.<sup>11</sup> Die AVR Caritas ist an den TVöD angelehnt und bietet vergleichbare Konditionen für die Beschäftigten. Das DRK hat hingegen einen eigenen Tarifvertrag. Derzeitige Mitglieder sind die Landestarifgemeinschaften der Landesverbände Baden-Württemberg und Badisches Rotes Kreuz, Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein, Rheinland-Pfalz, Saarland und das Generalsekretariat in Berlin, die Kreisverbände Cloppenburg, Dithmarschen, Ostholstein, Soltau und Verden, die Ortsvereine Sylt-Ost und Norddörfer und Wedel sowie die DRK-Rettungsdienstgesellschaften in Cloppenburg und Potsdam-Mittelmark als Sondertarifgemeinschaften.<sup>12</sup> Das Bayerische Rote Kreuz hat zudem einen hauseigenen Tarifvertrag.<sup>13</sup>

Unterschiede kann es trotz der Tarifverträge zwischen den einzelnen Arbeitnehmern geben, je nachdem ob diese Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft bzw. des Fachverbandes der AVR sind oder nur eine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag haben. Bei der zweiten Variante ist sodann stets maßgeblich, ob diese auf den Tarifvertrag beim Abschluss des Arbeitsverhältnisses oder auf den aktuellen Tarifvertrag verweist.

Aus den Tarifverträgen und AVR ergeben sich zudem diverse Zulagen, die den Arbeitnehmern gewährt werden können oder müssen, die Entwicklungen der Erfahrungsstufen etc. Auch Urlaubsansprüche sind hier geregelt.

Außertarifvertragliche Boni und Vorteile können zudem immer vereinbart werden. Von Tarifverträgen darf nur nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Bei sonstigen privaten Leistungserbringern werden i.d.R. individualarbeitsvertragliche Regelungen getroffen. In diesem Bereich ist der Druck des Wettbewerbs oft hoch, dies kann Auswirkungen auf das Gehaltsgefüge haben. Das Gehalt kann und muss bei privaten Einrichtungen i.d.R. individuell verhandelt werden. Zum Ausgleich eines niedrigeren Gehalts können häufig Benefits verhandelt werden, zum Beispiel eine betriebliche Altersvorsorge.

### II. Beamtenverhältnis

Notfallsanitäter können zudem bei der Feuerwehr der Kommunen oder der Bundeswehr verbeamtet werden. Derzeit wird eine bezugerechtliche Veränderung im Bereich der Zulagen für Notfallsanitäter im Land NRW diskutiert.<sup>14</sup>

## **C. Entwicklungsmöglichkeiten**

<sup>7</sup> LT NRW Drucks. 18/2499 S. 3.

<sup>8</sup> <https://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tvoed/p?id=tvoed-p-2022&matrix=1>

<sup>9</sup> <https://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/caritas/anlage-3?id=caritas-3-2022&matrix=1>

<sup>10</sup> <https://www.medi-karriere.de/medizinische-berufe/notfallsanitaeter-gehalt/>

<sup>11</sup> <https://www.malteser.de/karriere/verguetung-bei-den-maltesern-nach-den-avr-caritas-einfach-erklart.html>

<sup>12</sup> <https://www.drk.de/das-drk/drk-verbandsstruktur/drk-reformtarifvertrag/>

<sup>13</sup> <https://www.brk.de/verguetung-im-brk.html>

<sup>14</sup> Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

## I. Fortbildungsmöglichkeiten und Fortbildungspflichten

Um die hohe Qualität des Rettungsdienstes aufrechtzuerhalten, sind Notfallsanitäter zur ständigen Fortbildung verpflichtet. Die Fortbildung muss gemäß § 5 Abs. 4 S. 1 des RettG NRW jährlich (das heißt im Zeitraum zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember eines jeweiligen Jahres) mindestens 30 Zeitstunden umfassen. Die Fortbildungspflicht beginnt erstmalig in dem nach Abschluss der Ausbildung folgendem Jahr und ist danach jährlich zu absolvieren. Näheres zur Fortbildungspflicht ist im Runderlass des MAGS vom 10. November 2021 bestimmt.<sup>15</sup>

Die Fortbildungspflicht ist Bestandteil der Qualitätssicherung und damit zugleich ein dauerhaftes Qualitätssiegel für den Beruf des Notfallsanitäters.

## II. Weiterbildung

Notfallsanitäter haben vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie können sich zum einen nichtakademisch weiterbilden, zum anderen kommt auch ein Studium als Weiterbildung in Betracht. Dies eröffnet in Abhängigkeit davon, wie der Arbeitgeber aufgestellt ist, die Möglichkeit, im Verlaufe des Berufs das Tätigkeitsschwerpunkte oder sogar das Berufsbild zu verändern. Eine Weiterbildung und –qualifikation kann ggf. berufsbegleitend erfolgen. Die folgenden Weiterbildungsmöglichkeiten sind exemplarisch angesprochen und nicht abschließend.

### 1. Nichtakademischer Weiterbildungen

Notfallsanitäter können eine Weiterbildung zum Praxisanleiter an Lehrrettungsdienstwachen, Ausbilder, Betriebs- oder Fachwirt und Qualitätsbeauftragten absolvieren.

#### a. Praxisanleiter an Lehrrettungsdienstwachen

Zum Praxisanleiter muss eine mehrwöchige Weiterbildung im Lehrrettungsdienst absolviert werden. Praxisanleiter übernehmen die praktische Ausbildung von Nachwuchskräften an Feuerwachen oder Rettungswachen.<sup>16</sup>

#### b. Ausbilder, z.B. in der Ersten Hilfe

Seit 1999 gibt es die Ausbilder-Eignungsverordnung, kurz AEVO. Diese sichert die Qualität der Ausbildung. Die Verordnung beinhaltet die Voraussetzungen, die erfüllt werden müssen, damit eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einer Firma die Ausbildung von angehenden Fachkräften übernehmen darf. Die dazugehörige Qualifikation wird auch als „Ausbildung der Ausbilder“ oder auch einfach „AdA“ bezeichnet. Damit weisen Ausbilder nach, dass sie das nötige Fachwissen zur Vermittlung von berufsspezifischen Inhalten besitzen und weitergeben können.<sup>17</sup>

Für eine Tätigkeit als Ausbilderin bzw. Ausbilder wird ein Ausbilderschein benötigt. Dafür muss eine Weiterbildung zum Ausbilder erfolgreich absolviert werden. Entsprechenden Seminare können u.a. bei Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Hoch- oder Fernschulen durchgeführt werden.

#### c. Betriebswirt für Management im Gesundheitswesen

Notfallsanitäter können auch eine Karriere im wirtschaftlichen Bereich anstreben, indem sie die Weiterbildung zum Betriebswirt für Management im Gesundheitswesen absolvieren. In Vollzeit dauert diese zwei Jahre, in Teilzeit kann sie in drei bis vier Jahren abgeschlossen werden. An-

<sup>15</sup>[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_bes\\_text?anw\\_nr=1&gld\\_nr=2&ugl\\_nr=2129&bes\\_id=47287&val=47287&ver=7&sg=&aufgehoben=N&menu=0](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&gld_nr=2&ugl_nr=2129&bes_id=47287&val=47287&ver=7&sg=&aufgehoben=N&menu=0)

<sup>16</sup> <https://www.ausbildung.de/berufe/notfallsanitaeter/karriere/>; <https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/anlage-6-curriculum-pa-lehrrettungswache.pdf>

<sup>17</sup> <https://www.aubi-plus.de/weiterbildung/ausbilder/>

schließlich können sie in medizinischen Versorgungskliniken, Krankenhäusern oder bei ambulanten sozialen Diensten arbeiten.<sup>18</sup>

d. Fachwirt für Gesundheits- und Sozialwesen

Zudem kommt auch eine Weiterbildung zum Fachwirt für Gesundheits- und Sozialwesen in Betracht. Diese dauert in Teilzeit in der Regel 1,5 Jahre, in denen der Auszubildende am Abend und am Wochenende die Berufsfachschule besucht. Die Weiterbildung ist zudem berufsbegleitend per Fernstudium möglich, die Dauer beträgt zwischen 1,5 und 2,5 Jahren. Am schnellsten ist der Vollzeitlehrgang. Hier kann der Abschluss innerhalb von einigen Monaten erlangt werden, was z.B. über eine Freistellung zu diesem Zweck ermöglicht werden könnte. Voraussetzungen für die Weiterbildung zum Fachwirt sind eine u.a. Berufsausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen und ein Jahr Berufspraxis oder alternativ 5 Jahre Berufserfahrung.

e. Qualitätsbeauftragter für Gesundheits- und Sozialwesen

Qualitätsbeauftragte im Gesundheits- und Sozialwesen prüfen beispielsweise die pflegerische Versorgung in Krankenhäusern, Altenheimen, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und Sozialstationen. Dazu analysieren sie Arbeitsabläufe vor Ort und befragen Mitarbeiter/innen. Abschließend erstellen sie einen Qualitätsbericht und entwickeln ggf. Optimierungsvorschläge. Dabei kann es sich z.B. um Maßnahmen zur Kosteneinsparung oder zur besseren Kommunikation zwischen verschiedenen Abteilungen handeln.

In der Regel gehört auch die Dokumentation des Qualitätsmanagementsystems zu ihren Aufgaben. Dazu erstellen sie beispielsweise Qualitätsmanagement-Handbücher (QMH), in denen die Abläufe in Form von Verfahrens- und Arbeitsanweisungen festgehalten werden.<sup>19</sup> Die Ausbildungsdauer ist vom Anbieter abhängig und beträgt in Vollzeit ca. 5 Monate.

f. Qualifikation für allgemeine Verwaltungstätigkeiten

Mit dem Verwaltungslehrgang 1 als berufliche Weiterbildung oder dem Angestelltenlehrgang 1 (verkürzte Qualifikationsmöglichkeit mit unterschiedlicher Stundenzahl je Bundesland) kann eine Qualifikation für allgemeine Verwaltungstätigkeiten erfolgen.

## 2. Akademische Weiterbildungen

Als akademische Weiterbildungen kommen diverse Studiengänge in Betracht. Zudem besteht die Möglichkeit, mit einem Studium auch Lehrkraft an einer Rettungsdienstschule zu werden.

Zur Akademisierung s. die Studie von Hofmann: „Studienintentionen von Retter\*innen“:

*„Die Befürchtung vieler, dass Rettungsdienstkräfte mit ihrer Akademisierung die Branche oder auch nur die aktive Tätigkeit an dem/r Patienten\*in verlassen wollen, erscheint zumindest bei den Befragten als unbegründet. Diese gaben zu einem großen Anteil an, den Rettungsdienst nicht verlassen bzw. sogar diesen mit ihrem Studium weiterentwickeln zu wollen. Dies gepaart mit der Erkenntnis, dass es den Studieninteressierten primär darum geht, mehr zu wissen, sich als Person weiterzuentwickeln und Patient\*innen besser versorgen zu können, deutet eine hohe Bindung an die Branche an. Vielmehr scheint die Tatsache, dass aktuell kaum akademische Qualifizierungen in der Patientenversorgung angeboten werden, dazu zu führen, dass Personen mit Studieninteresse und damit mutmaßliche Leistungsträger sich zwangsläufig „weg von der Straße“ qualifizieren. Dieser „Braindrain“ könnte mittelfristig zum Problem für den Rettungsdienst werden, sodass es aus Sicht der Branche und der Befragten als notwendig angesehen werden kann, Studienangebote mit patientenversorgendem Schwerpunkt zu etablieren. In der Folge gilt*

<sup>18</sup> <https://www.ausbildung.de/berufe/notfallsanitaeter/karriere/>

<sup>19</sup> <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/27491>; <https://jobs.malteser.de/de/job-offer-list/job-detail/Qualitaetsbeauftragter-m-w-d-fuer-den-Rettungs-und-Fahrdienst-4943.html>

es dann, entsprechende Stellen mit adäquater Vergütung zu schaffen.“<sup>20</sup>

a. Lehrkraft an Rettungsdienstschulen

Die Tätigkeit als Lehrkraft an einer Rettungsdienstschule (ehemals als sog. Lehrrettungsassistent)<sup>21</sup> setzt eine über mehrere Wochen andauernde Aufstiegsweiterbildung voraus. Maßgeblich dafür ist der Abschluss eines medizinisch-pädagogischen Studiums.<sup>22</sup>

b. Studium allgemein

Die Akademisierung des Rettungsdienstes schreitet immer weiter voran. Es ist keine Seltenheit mehr, dass Notfallsanitäter nach ihrer Ausbildung ein Studium im gesundheitlichen Bereich absolvieren. Voraussetzung für den Zugang zum Studium ist zumindest eine Fachhochschulreife. Sodann bieten sich beispielsweise, neben dem klassischen Medizinstudium, folgende Studiengänge an:

- Bachelor of Science Gesundheit und Gesellschaft
- Bachelor of Science Gesundheits- und Krankenpflege (dual)
- Bachelor of Science Medical Engineering
- Bachelor of Science Medizininformatik
- Bachelor of Science Medizintechnik.

#### D. Beschäftigungsmodelle für Notfallsanitäter, berufliche Entwicklung im Alter

Eine Änderung des Tätigkeitsfeldes des Notfallsanitäters mit zunehmenden Alter ist in unterschiedlicher Form und zu unterschiedlichen Zeitpunkten möglich. Neben einer inhaltlichen Veränderung der originären Tätigkeit, z.B. im Rahmen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts, können auch gänzlich andere Tätigkeiten des Notfallsanitäters in Betracht kommen, wenn die Möglichkeiten zur entsprechenden Qualifikation bestehen, zugehörige Stellen beim Arbeitgeber/Dienstherrn oder in dessen Verbund vorhanden sind und die Grundlagen solcher Modelle einvernehmlich vereinbart werden.

##### Denkbare entlastende Gestaltungen und Modelle:

- *Funktionierende Versorgungsstrukturen in der Gesundheitsversorgung*
- *Vergütung, Zulagen, tarifvertragliche Regelungen zu 24h-Dienst und Vergütung, Gutscheine für Fitnessstudio u.a. Vergünstigungen*
- *Flexible Arbeitszeit, flexible Schichtmodelle*
- Möglichkeiten zur Fortbildung
- Weiterbildung, Weiterqualifikation
- Reduzierung der Arbeitszeit, Jobsharing, Altersteilzeit, Lebensarbeitszeitkonten, vorzeitige Rente
- Wechsel der Tätigkeit beim selben Arbeitgeber/Dienstherrn nach Weiterqualifikation zu
  - Ausbilder
  - Praxisanleiter
  - Rettungsdienstgebührenstelle

<sup>20</sup> Hofmann, Notfall + Rettungsmedizin, 2022, 424.

<sup>21</sup> [https://de.wikipedia.org/wiki/Lehrrettungsassistent#cite\\_note-1](https://de.wikipedia.org/wiki/Lehrrettungsassistent#cite_note-1)

<sup>22</sup> <https://www.ausbildung.de/berufe/notfallsanitaeter/karriere/>

- Desinfektion, Medizintechnik, Arzneimittel
- Krankenhaus – Notaufnahme, Intensivstation, Pflegebereich, pp. (kommunales Krankenhaus, DRK-Kliniken, u.a.)
- Ambulante Einrichtungen der Pflege pp.
- Gesundheitsamt
- Allg. Verwaltung, Personalverwaltung (Kommune, Hilfsorganisationen)
- ...

#### Herausforderungen:

- Planung und Vereinbarung von Zukunftsmodellen frühzeitig in der Beschäftigung, ggf. schon mit Beginn der Ausbildung.
- Neue Tätigkeitsfelder i.d.R. mit kleinerem Personalschlüssel. Mischung von Modellen i.S. eines breiteren Angebots erforderlich und sinnvoll.
- Veränderungen bei Art und Inhalt der Tätigkeit oder ggf. sogar eine Änderung des Berufsbildes beim selben Arbeitgeber/Dienstherrn müssen bei der Personalplanung und der Rettungsdienstbedarfsplanung sowie Refinanzierung berücksichtigt werden.
- Reduzierung der Arbeitszeit und vorzeitiger Ruhestand beinhalten finanzielle Hürden.
- Umschulung zu anderen Gesundheitsfachberufen durch geregelte Anerkennung von Ausbildungsinhalten der dreijährigen Berufsausbildung.
- Stellenwechsel zu Dritten als Konkurrenz?
  - Krankenhäuser
  - Kassenärztliche Vereinigung / 116117
  - Krankenkassen
  - ...