



**Abb. 1:** Rettungsdienst in der Großstadt: Die Dienstplangestaltung muss vielfältige Bedürfnisse und Anforderungen berücksichtigen.

## Dienstplanung im Rettungsdienst: Mitarbeitende und betriebliche Belange in Einklang bringen

**Trotz jährlicher Mitarbeitendenbefragungen und -gespräche im Rettungsdienst ist immer wieder zu beobachten, dass Schwierigkeiten bei der Dienstplanerstellung auftreten und Unzufriedenheit bei der Belegschaft herrscht. Klassische Rahmendienstpläne, die in ihrer Struktur eher starr sind und keine ausreichende Flexibilität im Hinblick auf unterschiedliche Präferenzen und Lebensphasen der Mitarbeitenden bieten, verstärken die Unzufriedenheit. Als Betreiber eines Rettungsdienstes sollte man sich daher die Frage stellen, ob an den tradierten Methoden der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung festgehalten werden sollte.**

Auch der Rettungsdienst des DRK-Bezirksverbands Frankfurt am Main steht aufgrund steigender Einsatzzahlen und hoher Belastung der Mitarbeitenden vor Herausforderungen bei der Personaleinsatzplanung. Besonders betroffen sind Mitarbeitende auf Rettungsmitteln, die trotz Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes mit überdurchschnittlich hoher Arbeitsbelastung arbeiten. Dies führt zu einem erhöhten Krankenstand und folglich auch zu einer sinkenden Berufsattraktivität.

Aus diesem Grund hat das DRK Frankfurt mit Unterstützung der Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung GmbH einen Prozess gestartet. Dieser sollte einen möglichst kreativen Ansatz unter

Einbindung der Mitarbeitenden ermöglichen. Als Primärziele wurden neben der Weiterentwicklung der derzeitigen Rahmendienstpläne auch die Erarbeitung von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität sowie das Thema Ressourcenverteilung definiert. Das Vorgehen wurde unter dem Motto „Annäherung an eine moderne Dienstplanung im Rettungsdienst über einen ergebnisoffenen und partizipativen Prozess ohne Denkverbote!“ entwickelt. Das Ergebnis ist ein optimierter Dienstplan, der sowohl betriebliche Anforderungen als auch persönliche Wünsche berücksichtigt und so die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern soll.

Autoren:

**Sebastian Gentili, B. A.**  
Internationale Not- und Katastrophenhilfe,  
Leiter Rettungsdienst  
bei DRK-Bezirksverband  
Frankfurt am Main e. V.

**Artjom Khritchenko**  
Betriebswirt, Senior-  
berater für Arbeits-  
zeitmanagement und  
Dienstplanung bei der  
Rosenbaum Nagy Unter-  
nehmensberatung GmbH

## Die Rahmenbedingungen

Am Rettungsdienst in Frankfurt am Main sind mehrere Organisationen beteiligt, die gemeinsam die notfallmedizinische Versorgung der Stadt sicherstellen. Die Koordination und Leitung obliegt der Branddirektion, die mit ihrer Berufsfeuerwehr als größter Leistungserbringer fungiert.

Das DRK Frankfurt ist mit sieben RTW, drei NKTW, einem KTW und einem NEF in den Rettungsdienst eingebunden. Die Fahrzeuge sind auf sieben Standorte im gesamten Stadtgebiet verteilt. Jährlich absolvieren die rund 220 Mitarbeitenden des DRK knapp 30.000 Einsätze. Mit insgesamt 78.891 Vorhaltestunden ist das DRK Frankfurt neben der Berufsfeuerwehr einer der größeren Leistungserbringer im Rettungsdienst der Mainmetropole. Wie überall steigen auch im Rettungsdienstbereich Frankfurt die Einsatzzahlen aus den bekannten Gründen kontinuierlich an. Dies führt zu einer immer höheren Belastung des eingesetzten Personals, von der besonders Mitarbeitende auf den Rettungsmitteln RTW und NKTW betroffen sind. Langfristig führen die hohe Auslastung und das häufige Fehlen längerer Pausen oder Erholungsphasen zwischen den Einsätzen zu einer erhöhten körperlichen und psychischen Belastung, steigenden Krankheitstagen und einer sinkenden Attraktivität des Berufs. Um dem entgegenzuwirken, sind durchdachte Dienstplanmodelle notwendig, die eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeitslast ermöglichen und den Mitarbeitenden mehr planbare Erholungszeiten bieten.

---

**Das Hauptziel bestand darin, die Lebensbedingungen und individuellen Wünsche der Mitarbeitenden von Anfang an einzubeziehen und gleichzeitig eine wirtschaftlich tragfähige Lösung zu entwickeln.**

---

## Analyse der Einsatzauslastung und deren Ergebnisse

Um den objektiv steigenden Einsatzzahlen sowie der subjektiv empfundenen hohen Arbeitsbelastung begegnen zu können, wurde zunächst die Einsatzauslastung aller Rettungsmittel durch eine weitere externe Unternehmensberatung umfassend analysiert. Dabei wurden neben den reinen Einsatzzeiten auch zusätzliche Faktoren wie Rüst- und Splitterzeiten oder sonstige Arbeiten wie Wach- oder Desinfektionsarbeiten berücksichtigt, um eine statistisch realistische und vollständige Einsatzauslastung pro Rettungsmittel zu berechnen.

Das Ergebnis dieser Analyse zeigte ein heterogenes Bild: Während einige Wachen eine moderate

Auslastung aufwiesen, waren andere Rettungsmittel stärker frequentiert. Besonders ein Rettungsmittel war derart ausgelastet, dass die Anwendung der Arbeitsbereitschaft gemäß DRK-Reformtarifvertrag nicht mehr möglich war. Bereits zuvor wurden alle NKTW und KTW aufgrund ihrer hohen Beanspruchung in Vollarbeitszeit bewertet. Deutlich wurde, dass eine Anpassung der Dienstpläne erforderlich war, um eine bessere Verteilung der Arbeitslast und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden zu erreichen.

## Projektzielsetzung und Herangehensweise

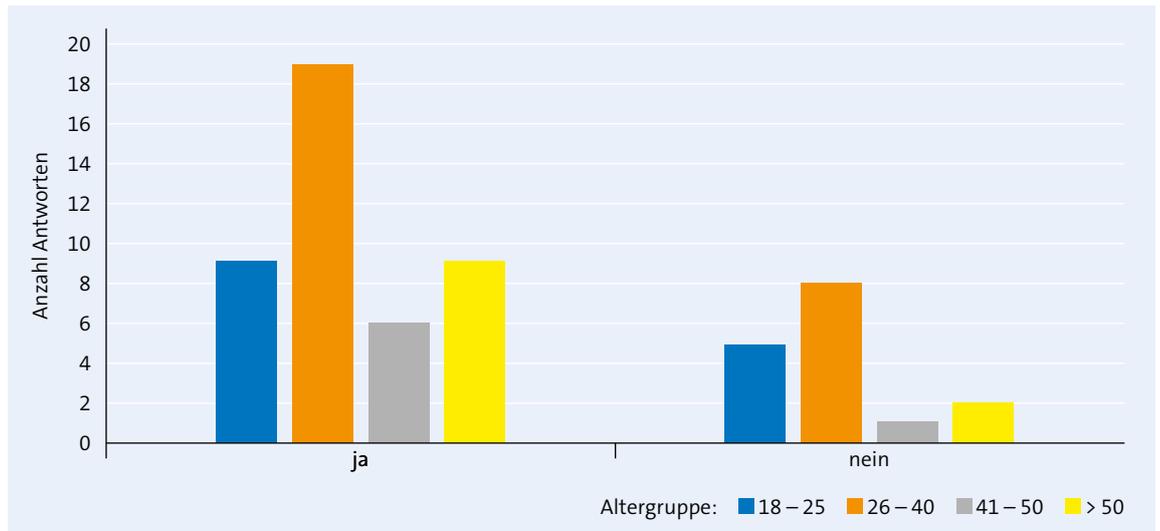
Auf Basis der Analyseergebnisse wurde ein umfassendes Projekt ins Leben gerufen, das die Dienstplanung im Rettungsdienst optimieren sollte. Das Hauptziel bestand darin, die Lebensbedingungen und individuellen Wünsche der Mitarbeitenden von Anfang an einzubeziehen und gleichzeitig eine wirtschaftlich tragfähige Lösung zu entwickeln. Es galt, die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und gleichzeitig Belastungsspitzen zu reduzieren sowie eine bessere Planbarkeit von Freizeit und Erholungsphasen zu schaffen. Ein zentraler Aspekt des Projekts war die Erarbeitung eines neuen Rahmenplans, zunächst primär für und fokussiert auf die Rettungswache mit der höchsten Einsatzauslastung.

Parallel dazu sollte das neue Dienstplansystem sowohl feste als auch flexible Elemente kombinieren und so maximale Flexibilität für die Mitarbeitenden des DRK Frankfurt bieten. Die bisher bestehenden Systeme sollten nicht abgeschafft, sondern optimiert und miteinander verknüpft werden. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, eine transparente Kommunikation mit den Mitarbeitenden und die Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung waren

**Tab. 1: Erwartete Vorteile der optimierten Dienstplanung**

- Reduzierung der Arbeitsbelastung durch ausgewogenere Schichtpläne
- mehr Planbarkeit für Mitarbeitende, insbesondere im Hinblick auf Freizeit und Erholungszeiten
- höhere Mitarbeitendenzufriedenheit durch Berücksichtigung individueller Wünsche
- verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Attraktivitätssteigerung des Berufsbildes durch optimierte Arbeitsbedingungen
- Reduzierung von Krankheitsausfällen durch eine geringere Arbeitsbelastung und mehr Erholungsphasen
- nachhaltige Personalbindung und Rekrutierung durch attraktive Dienstmodelle

**Abb. 2:** Ergebnis der Frage „Ich kann mir vorstellen, mir selbstständig mit technischer Unterstützung einen individuelleren Plan zu erstellen.“



essenzielle Bestandteile des Prozesses. Zudem wurde darauf geachtet, dass die neuen Modelle nachhaltig sind und langfristig akzeptiert werden. Durch Workshops, Umfragen und eine kontinuierliche Evaluation wurde sichergestellt, dass der neue Dienstplan die gewünschten Verbesserungen mit sich bringt und für alle Beteiligten praktikabel bleibt.

### Ausgangssituation

Die Dienstplanung im Rettungsdienst des DRK Frankfurt wurde bereits vor dem Projekt zentral für alle Wachen gesteuert. Zwei Vollzeitstellen, verteilt auf drei Personen, kümmern sich täglich um alle Belange der Dienstplanung sowie das kurzfristige Ausfallmanagement für die rund 220 Mitarbeitenden (Vollzeit, Teilzeit, Aushilfen, Auszubildende). In der Regel entscheiden sich die Mitarbeitenden für eine feste Wache und erhalten auf dieser einen festen Rahmenplan (Schichtumlauf). Dieser Umlauf

**Abb. 3:** Die Herausforderung in der Dienstplangestaltung besteht darin, den starren Schichtumlauf sowie das flexible Wunschmodell zu kombinieren und zu optimieren.



beinhaltet neben regulären Diensten auch sogenannte Springerdienste, die in der Vorplanung mit 10 h in die Regelarbeitszeit eingehen. Die Springerdienste dienen der kurzfristigen und mittelfristigen Reserve durch urlaubs- und krankheitsbedingte Ausfälle. Durch die pauschale Vorabbewertung der Arbeitszeit sollen eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit sichergestellt und Flexibilität in der Personaleinsatzplanung geschaffen werden. Gleichzeitig sollen auf diese Weise Flexibilität und Kurzfristigkeit der Planung gegenüber den Mitarbeitenden durch eine überdurchschnittliche Vergütung der Springerdienste honoriert werden. Eine bestehende Betriebsvereinbarung regelt weitere Details der Arbeitszeiten und Dienstgestaltung. Neben dem wachenbezogenen und statischen Rahmenplanmodell existiert zudem die Möglichkeit, einen flexiblen Dienstplan oder auch Wunschdienstplan zu wählen. Dabei können Mitarbeitende Schichtwünsche angeben, die im Rahmen der betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Die Herausforderung in der Dienstplangestaltung besteht darin, den starren Schichtumlauf sowie das flexible Wunschmodell zu kombinieren und zu optimieren. Ziel ist es, eine Balance zwischen Planbarkeit und individueller Flexibilität zu schaffen, um sowohl die Einsatzfähigkeit der Rettungsmittel als auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden nachhaltig zu verbessern.

### Technische Rahmenbedingungen

Um die erforderliche Flexibilität, neue tarifliche Rahmenbedingungen sowie die technische Unterstützung und Performance in der Planung sicherzustellen, hat man sich im Rettungsdienst des DRK Frankfurt dazu entschieden, die bestehende digitale Dienstplansoftware durch die Software ATOSS abzu-

lösen. Sie bildet die Grundlage für eine umfassend individualisierbare Parametrierung, die sich an alle betrieblichen Anforderungen anpassen lässt und zugleich weitreichende Automatisierungsmöglichkeiten bietet.

Durch den Wechsel der Software haben die Mitarbeitenden jederzeit Einsicht in ihre Schichten, deren Bewertung und die Zuschlagsberechnung. Über eine App können individuelle Wünsche geäußert, Anträge eingereicht und Informationen zur Arbeitszeit eingesehen werden. Verfügbarkeit, Einsatzzeiten und Schichtwünsche werden übersichtlich dargestellt, verschiedene Dienstplanmodelle können kombiniert werden.

#### Ein Ergebnis der Umfrage:

**Eine einheitliche Lösung würde nicht alle Mitarbeitendeninteressen abdecken können.**

### Projektdurchführung

Auf Grundlage der Auslastungsanalyse wurden die bestehenden Dienstplanmodelle umfassend überprüft und neugestaltet. Dabei stand eine maximale Partizipation der Mitarbeitenden im Fokus, um praxisnahe, tragfähige und akzeptierte Lösungen

zu entwickeln. Mit Unterstützung von Rosenbaum Nagy wurde das Projekt mit einer Laufzeit von sechs Monaten in sechs Phasen unterteilt:

**1. Schaffung eines Lenkungskreises** → Zur Steuerung des Projekts wurde ein Lenkungskreis etabliert. Er bestand aus der Geschäftsführung, der Personalabteilung, der Rettungsdienstleitung sowie dem Betriebsrat. Dieses Gremium hatte die Aufgabe, den strategischen Rahmen zu definieren, Meilensteine festzulegen und den Projektfortschritt kontinuierlich zu überwachen.

**2. Etablierung von Arbeitsgruppen** → Um eine detaillierte Analyse der bestehenden Dienstpläne und eine Ableitung von Handlungsfeldern zu ermöglichen, wurden fünf lebensphasenorientierte sowie themenbezogene Arbeitsgruppen gebildet:

- Gruppe 1: Erfahrene Kolleginnen und Kollegen
- Gruppe 2: NKTW
- Gruppe 3: Generation Z
- Gruppe 4: Auszubildende
- Gruppe 5: Familie.

**3. Partizipation von Mitarbeitenden** → In dieser Phase sollten gezielt Rückmeldungen und Verbes-

# DIE 1. WAHL FÜR DEN RETTUNGSDIENST

## APOLLON

Mit nur 700 g zählt die APOLLON zu den leichtesten Hardshell-Jacken ihrer Klasse. Sie bietet Einsatzkräften volle Bewegungsfreiheit – auch in kritischen Momenten. Die winddichte, wasserdichte und atmungsaktive GORE-TEX-Membran schützt zuverlässig und erfüllt die vielfältigen Ansprüche des Rettungsdienstes.

Ebenfalls erhältlich:



TERRA



AQUA



AURA

Jetzt informieren: [gsg-schutzkleidung.de](https://gsg-schutzkleidung.de)



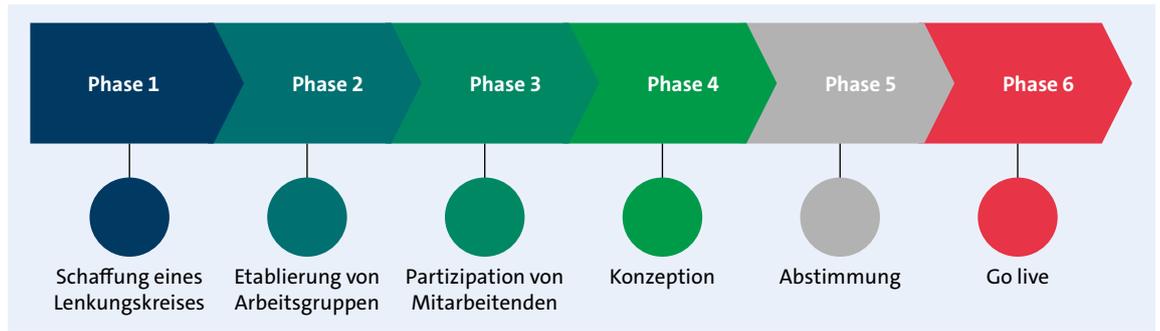


Abb. 4: Der Projekttablauf

serungsvorschläge der Beschäftigten eingeholt werden. Hierzu sollten u. a. interne Workshops, Online-Umfragen und moderierte Diskussionsrunden eingesetzt werden. Der Fokus lag darauf, praxisnahe Herausforderungen zu identifizieren und Potenziale für eine optimierte Dienstplanung zu ermitteln. Die partizipative Phase umfasste zwei Teilschritte:

**3.1 Online-Umfrage „Projekt Rahmendienstplan 2024 | Rettungsdienst“** → Durch die Online-Umfrage sollte eine quantitative Auswertung der Mitarbeitendeninteressen ermöglicht werden. Außerdem sollte die Online-Umfrage die Beteiligung der Mitarbeitenden ermöglichen, die nicht an den Ortsterminen teilnehmen konnten oder ihre Meinung anonym abgeben wollten. Dadurch sollten die Belange und Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Hinblick auf die Dienstplangestaltung in die veränderte Dienstplanung einfließen. Die Fragen wurden in Zusammenarbeit des DRK Frankfurt mit Rosenbaum Nagy unter Einbindung des Betriebsrats entwickelt. Rund ein Drittel der Mitarbeitenden hat an der Online-Umfrage teilgenommen. Bestandteil der Umfrage waren statistische Angaben wie z. B. Wachenzugehörigkeit, Betriebszugehörigkeit, Altersgruppe und Stellenanteil. Im Fokus der dienstplanrelevanten Themen standen u. a. folgende Themenkomplexe:

Abb. 5: Mit dem Projekt sollte beim DRK Frankfurt auch die Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden gesteigert werden.



- Konformität der bisherigen Dienstplanung mit dem Privatleben
- Präferenz zur Verkürzung von Schichten, dafür häufiger zur Arbeit kommen
- Präferenz, selbstständig mit technischer Unterstützung monatlich einen individuelleren Plan zu erstellen
- Präferenz zur Arbeitsbereitschaft im Nachtdienst, dafür keine Zusatzaufgaben
- Präferenz für eine bestimmte Anzahl von Tag- und Nachtschichten in Folge
- Präferenz für eine Länge der Schichten.

Ein Ergebnis der Umfrage: Eine einheitliche Lösung würde nicht alle Mitarbeitendeninteressen abdecken. Die Diversität der präferierten Arbeitsweisen deutete darauf hin, dass ein homogener Rahmenplan für alle Mitarbeitenden nicht zur flächendeckenden Zufriedenheit führen wird, sondern Mischformen notwendig sind.

**3.2 Ortstermine mit den Mitarbeitenden in den Rettungswachen** → Um eine aktive Beteiligung der Mitarbeitenden zu ermöglichen, wurden Diskussionsrunden in insgesamt drei Rettungswachen des DRK Frankfurt initiiert, die von Rosenbaum Nagy moderiert wurden. Ziel der Diskussionsrunden war ein offener Austausch zu wahrgenommenen Herausforderungen bei der bisherigen Dienstplangestaltung sowie Lösungsansätze vonseiten der Mitarbeitenden. Das Meinungsbild der Mitarbeitenden wurde nach folgenden Themenkomplexen kategorisiert:

- Wünsche zum Dienstzeitenmodell (z. B. 2-Schicht- vs. 3-Schicht-Modell, Entwicklung von „Eltern-Dienst-Modellen“)
- Anforderungen an die Dienstplanung (z. B. Anzahl an Nachtdiensten in Folge, Anzahl an Diensten pro Dienstfolge)
- Vorschläge für Maßnahmen (z. B. Minimierung von Anrufen während der Ruhezeit, klare Festlegung von Tätigkeiten während der Vollarbeitszeit)
- persönliche Eindrücke (z. B. Ausbau von Benefits zur Mitarbeitendengewinnung).

Aus den Erkenntnissen wurden Maßnahmen abgeleitet, die kurz- und mittelfristig umgesetzt werden können.

**4. Konzeptionsphase** → Basierend auf den Ergebnissen der partizipativen Phase sollten verschiedene Dienstplanmodelle entwickelt werden. Dabei wurden die individuellen Wünsche der Mitarbeitenden ebenso berücksichtigt wie arbeitswissenschaftliche, betriebliche und gesetzliche Rahmenbedingungen.

**5. Abstimmungsphase** → Die erarbeiteten Konzepte sollten mit den relevanten Gremien und den Beschäftigten diskutiert und hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit geprüft werden. Ziel war es, ein Modell zu verabschieden, das sowohl den betrieblichen Belangen als auch den Bedürfnissen der Mitarbeitenden bestmöglich gerecht wird.

**6. Go live** → Nach der finalen Abstimmung wurde das neue Dienstplanmodell implementiert. Die Umsetzungsphase wurde durch ein engmaschiges Monitoring begleitet, um frühzeitig eingreifen zu können und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen.

## Partizipation zunächst geringer als erwartet

Die zunächst stimmig klingende Gliederung des Projektablaufs musste im Verlauf zügig adaptiert und den tatsächlichen Begebenheiten angepasst werden. Das ursprünglich geplante Vorgehen unter Partizipation durch verschiedene themen- und mitarbeitendenbezogene Arbeitsgruppen konnte mangels Beteiligung nicht umgesetzt werden. Um dennoch ein breit angelegtes Meinungsbild zu erhalten, wurden alternative Methoden gewählt und die Phase 3 ausgeweitet. Mit Unterstützung von Rosenbaum Nagy wurde eine breit angelegte Online-Umfrage erstellt und mehrere Workshops auf den Rettungswachen durchgeführt.

---

**Das Thema Wunschdienstplanung erforderte nicht nur eine konzeptionelle Anpassung, sondern auch eine veränderte Haltung innerhalb des Betriebs.**

---

## Ergebnisse des Projekts

Trotz der anfänglich geringeren Beteiligung der Mitarbeitenden konnte durch die angepasste Methodik



**WEINMANN**  
medical technology

## MEDUVENT Standard Beatmung überall und jederzeit

- Kompakt, leicht (ab 2,1 Kg) und intuitiv zu bedienen
- Behandlung mittels volumen- und druckkontrollierter Beatmung
- Darstellung der Druck- und Flowkurve für übersichtliches Monitoring
- Überwachung des expiratorischen Tidal- und Minutenvolumens sowie der Atemfrequenz (Flowmessung)
- Kein Sauerstoffeigenverbrauch bei Beatmungen mit 21 – 100 % O<sub>2</sub>i

WEINMANN-EMERGENCY.DE

eine fundierte Datengrundlage geschaffen werden. Die durchgeführte Online-Umfrage und die Workshops lieferten wertvolle Erkenntnisse über die tatsächlichen Bedürfnisse und Herausforderungen im Dienstalltag. Insbesondere die Analysen der meistfrequentierten Rettungswachen zeigten deutliche Belastungsspitzen auf, an denen gezielt gearbeitet wurde.

Eine besondere Herausforderung bestand darin, die aus der Auslastungsanalyse abgeleitete Vollarbeitszeit eines Rettungsmittels so abzubilden, dass sowohl Rettungsmittel in Vollarbeitszeit als auch Rettungsmittel in Arbeitsbereitschaft in einem Rahmenplan vereint wurden. Um dies zu realisieren, wurde der Rahmen des Dienstplans um eine Woche verlängert und so die Frequenz der aufeinanderfolgenden Dienste entzerrt. Hierdurch konnte ebenfalls eine ausgeglichene Dienstbelastung erreicht werden.

Angepasst wurden folgende Punkte:

- Entzerrung von langen Dienstblöcken zur Reduzierung der Belastung
- Sicherstellung, dass mindestens jedes zweite Wochenende vollständig frei planbar ist
- Begrenzung auf maximal zwei aufeinanderfolgende Nachtdienste
- Umplanung von Nachtdiensten an Freitagen vor einem freien Wochenende in Tagdienste
- kürzere Dienstfolgen mit häufigeren freien Tagen
- Erhöhung der Anzahl an Dienstfolgen mit mindestens 48 h Freizeit
- Entzerrung der Springerblöcke
- in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Branddirektion Frankfurt Etablierung einer gesicherten Pause (30 bzw. 45 min je nach Schichtlänge).

Als zentrales Ergebnis des Projekts wurde ein Rahmenplan entwickelt, der die betrieblichen Anforderungen mit den ermittelten Entlastungsmaßnahmen in Einklang bringt. Das Thema Wunschdienstplanung erforderte nicht nur eine konzeptionelle Anpassung, sondern auch eine veränderte Haltung innerhalb des Betriebs. Die Dienstplanung öffnete sich für diese neue Vorgehensweise und schuf u. a. technische Strukturen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Einsatzwünsche einfacher und transparenter einzubringen. Durch diese Veränderungen konnte eine Balance zwischen betrieblichen Notwendigkeiten und individuellen Bedürfnissen geschaffen werden. Die Kombination aus Rahmen- und Wunschdienstplanung verbessert die Planbarkeit, steigert die Arbeitszufriedenheit und ermöglicht eine bedarfsgerechte, aber zugleich mitarbeitendenfreundliche Dienstgestaltung.

## Abstimmungsphase und Ergebnis

In der abschließenden Abstimmungsphase wurde deutlich, dass sowohl der verbindliche Rahmenplan als auch die Möglichkeit zur Wunschdienstplanung für verschiedene Mitarbeitendengruppen von zentraler Bedeutung sind. Während einige Beschäftigte eine vorplanbare und strukturierte Dienstplanung bevorzugen, legen andere großen Wert auf mehr individuelle Flexibilität. Gleichzeitig hatten alle Mitarbeitenden sowie der Betriebsrat erneut die Möglichkeit, sich an der Dienstplangestaltung zu beteiligen und Verbesserungen vorzunehmen.

## Diskussion und Ausblick

Der partizipative Prozess zur Neugestaltung der Dienstplanung erwies sich nicht nur als wichtig für die Optimierung der Arbeitsabläufe, sondern auch als wertvoll für das betriebliche Klima. Die transparente Einbindung der Mitarbeitenden führte zu einer höheren Akzeptanz der Veränderungen und stärkte das Vertrauen in die Dienstplanung. Dennoch ist der Prozess noch nicht abgeschlossen: Die gewonnenen Erkenntnisse müssen nun auf alle Rettungswachen und Rahmenpläne ausgeweitet werden, um eine flächendeckende Verbesserung zu erzielen.

Gleichzeitig erfordert die neu geschaffene Flexibilität in der Wunschdienstplanung eine kritische Betrachtung. Die bislang nur wenig reglementierte Wunschabgabe hat gezeigt, dass die Dienstangebote nicht immer gleichmäßig verteilt sind. So gehen z. B. unter der Woche mehr Wunschmeldungen ein als am Wochenende, auch werden Tagdienste häufiger gewünscht als Nachtdienste. Diese ungleiche Verteilung stellt eine Herausforderung für die Einsatzplanung dar, da sie zu Ungleichgewichten in der Besetzung führen kann.

Um diesen Problemen entgegenzuwirken, muss ein klares und durchdachtes Regelwerk zur Wunschdienstplanung etabliert werden. Es soll sicherstellen, dass die Flexibilität für die Mitarbeitenden erhalten bleibt, gleichzeitig aber eine faire und ausgewogene Dienstverteilung gewährleistet wird. Im nächsten Schritt bildet dieses Regelwerk die Grundlage für eine automatisierte und systemunterstützte Dienstplanung. Durch den Einsatz automatisierter Prozesse werden zudem Kapazitäten in der Dienstplanung freigesetzt, die bisher für manuelle Abstimmungen und Anpassungen erforderlich waren. Dies schafft wiederum Freiraum für weitere Optimierungen, etwa in der langfristigen Personalplanung, der besseren Abstimmung mit anderen betrieblichen Prozessen oder der gezielten Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen. 

**Interessenkonflikte:**  
Sebastian Gentili arbeitet beim DRK-Bezirksverband Frankfurt am Main. Artjom Khritchenko arbeitet bei der Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung GmbH.