



## ***Return on Prevention (ROP) im Rettungsdienst***

### ***Wirtschaftlicher Nutzen professioneller Gewaltprävention***

***Ein Fachpaper der***

***Akademie für Gewaltprävention  
Sascha Kühnel und Team***

***Basierend auf aktuellen Daten sowie nationalen und internationalen Studien***

***Kontakt und Rückfragen:***

***[www.gewaltpraevention.biz](http://www.gewaltpraevention.biz)***

***[sk@gewaltpraevention.biz](mailto:sk@gewaltpraevention.biz)***

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Ausgangslage.....</b>	<b>3</b>
Gewalt im Rettungsdienst – eine reale und wachsende Belastung.....	3
Die psychologischen und neurobiologischen Zusammenhänge.....	3
<b>2. Der „Return on Investment“ (ROI) in der klassischen Betriebswirtschaft.....</b>	<b>4</b>
<b>3. „Return on Prevention“ (ROP) im Rettungsdienst.....</b>	<b>5</b>
Der Break-even-Point (BEP):.....	5
Fluktuation als weiterer Kostenfaktor:.....	7
<b>4. Der „Return on Prevention“ im Faktencheck.....</b>	<b>8</b>
Internationale Referenzstudie.....	8
Evidenz aus der Gesundheits- und Arbeitsforschung.....	8
Branchenspezifische Evidenz im Rettungsdienst.....	9
Fazit: Prävention wirkt – messbar und multiplizierend.....	9
<b>5. Der Nutzen geht weit über Geld hinaus – der immaterielle Gewinn.....</b>	<b>10</b>
Mitarbeiterbindung und Vertrauen.....	10
Arbeitsklima und Teamstabilität.....	10
Qualität, Professionalität und Sicherheit.....	11
Image und öffentliche Wahrnehmung.....	11
<b>6. Fazit – Prävention ist kein Kostenfaktor, sondern ein Renditetreiber.....</b>	<b>12</b>
<b>7. Gemeinsam Sicherheit, Kompetenz und Wirtschaftlichkeit fördern.....</b>	<b>13</b>
<b>Quellen:.....</b>	<b>14</b>

## 1. Ausgangslage

### Gewalt im Rettungsdienst – eine reale und wachsende Belastung

**Gewalt gegen Rettungskräfte ist in Deutschland längst Alltag.** Verschiedene Studien zeigen, dass das **Risiko in den letzten Jahren deutlich gestiegen** ist.

So berichten rund **9 von 10 Einsatzkräften, innerhalb eines Jahres mindestens einmal verbal angegriffen** worden zu sein – also durch Beleidigungen, Beschimpfungen oder Drohungen. Etwa **ein Viertel erlebt sogar körperliche Übergriffe**, etwa Schubsen, Schlagen oder Spucken. In großen Untersuchungen zeigte sich, dass bei etwa jedem hundertsten Einsatz eine Form von Gewalt vorkommt.

Diese Zahlen machen deutlich: **Fast jedes Team erlebt regelmäßig gefährliche oder respektlose Situationen.** Das hinterlässt Spuren – körperlich, psychisch und auch finanziell. Gewalt am Einsatzort bedeutet nicht nur ein Risiko für die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern führt auch zu **Fehlzeiten, psychischen Folgeerkrankungen, Demotivation und langfristig zu einem höheren Personalverschleiß.**

### Die psychologischen und neurobiologischen Zusammenhänge

Stressreaktionen im Einsatz sind biologisch vorprogrammiert: Wird eine Person bedroht, übernimmt das **limbische System**, insbesondere die **Amygdala**.

Es aktiviert Kampf-, Flucht- oder Erstarrungsreaktionen und hemmt gleichzeitig das rationale Denken.

Fehlt die Fähigkeit zur Selbstregulation – etwa durch gezieltes Training – kann dies zu **Fehleinschätzungen, Überreaktionen oder unprofessionellem Verhalten** führen.

Mehrere Studien zeigen:

***Regelmäßige Deeskalationstrainings verbessern nachweislich Kommunikationsfähigkeit, Selbstkontrolle und Konfliktbewältigung.***

**Das bedeutet:** Wer Deeskalation trainiert, lernt, seine Stressreaktionen zu steuern. Das schützt nicht nur die Mitarbeitenden selbst, sondern auch Patientinnen, Patienten und Dritte.

## 2. Der „Return on Investment“ (ROI) in der klassischen Betriebswirtschaft

Der **ROI – Return on Investment** – zeigt, ob sich eine Investition lohnt. Er beschreibt das Verhältnis zwischen dem eingesetzten Kapital und dem dadurch erzielten Nutzen.

$$\text{Return on Investment (ROI)} = \frac{(\text{Nutzen} - \text{Kosten})}{\text{Kosten}}$$

Er zeigt, wie viel Nutzen oder Gewinn eine Investition bringt – also, ob sich der Einsatz von Geld, Zeit oder Personal lohnt.

Diese Formel stammt aus der Unternehmensfinanzierung. Sie setzt voraus, dass man den **Nutzen (= finanzieller Gewinn)** genau beziffern kann – z. B. zusätzliche Umsätze, Gewinne oder Kosteneinsparungen in Euro.

Im Hinblick auf Gewaltprävention im Rettungsdienst entspricht der ROI eher einem **Return on Prevention (ROP)**, also der Rendite durch vermiedene Kosten.

In nicht-gewinnorientierten Organisationen nutzt man daher auch durchgehend die Begriffe Return on Prevention oder Return on Action. Deshalb werden wir ab hier auch nur noch den Begriff „**Return on Prevention**“ oder die Abkürzung **ROP** verwenden.

Beschäftigte im Gesundheitswesen weisen im Durchschnitt **26,7 Krankheitstage pro Jahr** auf. Dieser Wert liegt deutlich über dem gesamtdeutschen Durchschnitt und verdeutlicht die hohe **körperliche und psychische Beanspruchung** der Branche.

Besonders in rettungsdienstlichen Tätigkeiten tragen Schichtdienst, Zeitdruck und emotionale Belastung wesentlich zu diesen Fehlzeiten bei.

Gewaltprävention birgt im Rettungsdienst ein erhebliches Einsparpotenzial.

Ein großer Teil der hohen Fehlzeiten im Gesundheitswesen entsteht durch Stress, Überlastung und aggressive Zwischenfälle im Einsatz.

Gezielte Deeskalations- und Präventionsschulungen senken diese Belastungen nachweislich und führen zu weniger krankheitsbedingten Ausfällen – ein klarer Gewinn für Personalgesundheit und Wirtschaftlichkeit.

## 3. „Return on Prevention“ (ROP) im Rettungsdienst

Wie gesagt, gibt es im Rettungsdienst **keine direkten Umsätze oder Gewinne** als Resultat von Gewaltpräventions-Schulungen. Der Nutzen liegt in weniger Ausfalltagen, geringerer Fluktuation, höherer Sicherheit, besserem Image und stabileren Teams.

Diese Größen sind **nicht sofort monetär messbar**, sondern **indirekt** (z.B. „3 Tage weniger Ausfall pro Mitarbeiter = x Euro gespart“).

Eine monetäre Bewertung ist grundsätzlich möglich, erfolgt jedoch auf Modellbasis – etwa über Durchschnittswerte zu Krankheits- und Fluktuationskosten.

Da viele Nutzenkomponenten immateriell sind (z. B. Motivation, Image, Sicherheitsempfinden), ist der ROP hier nicht als exakter Finanzwert, sondern als Annäherung an die Wirtschaftlichkeit zu verstehen.

### Der Break-even-Point (BEP):

Der **Break-even-Point** (oder verkürzt Break-even) beschreibt den Punkt, **an dem sich eine Investition genau lohnt** – also **weder Gewinn noch Verlust entsteht**.

Für Führungskräfte im **Rettungsdienst** heißt das:

Er zeigt, **wie viele Krankheitstage oder Kosten** durch eine Maßnahme (z. B. Gewaltprävention, Deeskalationstraining) **eingespart werden müssen, damit sich die Schulung rechnet**.

Es gilt:

$$\begin{array}{l} \textit{Break-even-Point} \\ \textit{(BEP)} \end{array} = \frac{\textit{Kosten der Maßnahme}}{\textit{Kosten eines Ausfalltages}} = \textit{Anzahl an Tagen, die} \\ \textit{durch die Maßnahme} \\ \textit{eingespart werden müssen}$$

Wenn man die Kosten der Maßnahme durch die Kosten eines Ausfalltages teilt, erhält man die Anzahl an Tagen, die durch eine Maßnahme eingespart werden müssen, damit die Maßnahme kostendeckend ist.

# Gewaltprävention im Rettungsdienst – Return on Prevention (ROP) –



Ein kleines Rechenbeispiel macht es anschaulicher:

Ihre Schulung für 10 Mitarbeitende kostet fiktiv **2.500 €**, ein Krankheitstag kostet laut BauA: real **129 €**.

$$\begin{array}{l} \textit{Break-even-Point} \\ \textit{(BEP)} \end{array} = \frac{2.500 \text{ €}}{129 \text{ €}} = 19,38 \text{ Tage}$$

Wenn durch die Schulung **insgesamt 19,38 Krankheitstage** im gesamten Team **verhindert werden**, ist die Maßnahme **kostendeckend**. Ab dem 20. eingesparten Tag **bringt sie einen wirtschaftlichen Gewinn**. Das entspricht 2 Krankheitstagen weniger pro Mitarbeiter.

Wir erinnern uns:

$$\begin{array}{l} \textit{Return} \\ \textit{on} \\ \textit{Prevention} \end{array} = \frac{\textit{(Nutzen - Kosten)}}{\textit{Kosten}}$$

Füllen wir das Ganze mit den Zahlen aus dem Rechenbeispiel aus und stellen wir uns vor, dass die Maßnahme tatsächlich 45 krankheitsbedingte Ausfalltage einspart:

$$\begin{array}{l} \textit{Return} \\ \textit{on} \\ \textit{Prevention} \end{array} = \frac{(45 \text{ Tage} * 129,- \text{ €}) - 2.500,-\text{€}}{2.500,- \text{ €}} = 1,322$$

Würden insgesamt 45 Krankheitstage eingespart, so beträgt der Nutzen (45 Tage \* 129 €) 5.805 €. Durch die Kosten der Maßnahme in Höhe von 2.500 € ergibt sich ein ROP in von 1,322.

Man spart also durch jeden investierten Euro Ausfallkosten in Höhe von 1,32 Euro – eine Rendite von 132%.

## Fluktuation als weiterer Kostenfaktor:

Internationale und nationale Untersuchungen zeigen, dass rund **40 % der Beschäftigten im Rettungsdienst** darüber nachdenken, **ihren Beruf zu verlassen oder zu wechseln**. Die tatsächliche Zahl der Austritte liegt jedoch deutlich darunter:

Längsschnittstudien zeigen, dass **etwa ein Fünftel (≈ 20 %)** derjenigen, die eine Wechselabsicht äußern, den Beruf innerhalb von zwölf Monaten tatsächlich aufgibt.

Übertragen auf eine Organisation mit **50 Mitarbeitenden** bedeutet das:

Wenn 40 % (also 20 Personen) einen Berufswechsel erwägen, ist realistisch davon auszugehen, dass **rund vier bis sechs Mitarbeitende pro Jahr** die Organisation tatsächlich verlassen.

Die wirtschaftlichen Folgen sind erheblich:

Die **Kosten für Rekrutierung, Ausbildung und Einarbeitung** einer neuen Fachkraft im Rettungsdienst liegen – je nach Region und Ausbildungsstruktur – bei **30 000 bis 50 000 Euro pro Person**.

Jeder verhinderte Austritt bedeutet damit eine direkte Kostenvermeidung in dieser Größenordnung.

Hinter dieser Fluktuation stehen oft **psychische Belastungen durch Übergriffe, Dauerstress und fehlende Nachsorge**. Prävention und Deeskalation sind deshalb nicht nur eine Frage der Fürsorge, sondern auch der Wirtschaftlichkeit.

Schon geringfügige Verbesserungen im Arbeitsklima, der Kommunikationskultur und der Stressbewältigung senken nachweislich die Abwanderungsneigung. Gewaltprävention wirkt somit doppelt:

Sie schützt die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden und sichert zugleich die Zukunftsfähigkeit Ihrer Organisation.

**Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kostet jeder Krankheitstag im Gesundheits- und Rettungswesen durchschnittlich 129 €.**

**Beschäftigte in diesem Bereich fehlen im Schnitt 26,7 Tage pro Jahr.**

***Denken Sie Prävention als Investition in vermeidbare Kosten, nicht als Ausgabe.***

## 4. Der „Return on Prevention“ im Faktencheck

Der *Return on Prevention (ROP)* beschreibt den wirtschaftlichen Nutzen präventiver Maßnahmen. Er beantwortet die zentrale Frage: **Wie viel Euro an Folgekosten werden eingespart, wenn ein Euro in Prävention investiert wird?**

Da viele Effekte – wie Motivation, Sicherheitsempfinden oder Teamklima – nicht direkt monetär messbar sind, dient der ROP als **Annäherung an die tatsächliche Wirtschaftlichkeit**. Er macht sichtbar, dass Prävention langfristig günstiger ist als Reaktion.

### Internationale Referenzstudie

Eine der zentralen Grundlagen stammt von der **International Social Security Association (ISSA)**.

In einer internationalen Vergleichsstudie mit **337 Unternehmen aus 16 Ländern** untersuchten Bräunig und Kohstall (2013) die ökonomischen Effekte von Arbeitsschutz- und Präventionsmaßnahmen.

Das Ergebnis:

***„For every euro invested in occupational safety and health, companies can expect a return of 2.2 euros.“***

Im Durchschnitt erzielt jedes Unternehmen **2,20 € Nutzen pro investiertem Euro**.

Dieser Wert ( $ROP = 2,2$ ) gilt seither als internationaler **Benchmark** für die Wirtschaftlichkeit von Prävention.

Da der Rettungsdienst zu den am stärksten belasteten Berufsgruppen zählt, ist dort ein **mindestens ebenso hoher, tendenziell höherer ROP** zu erwarten.

### Evidenz aus der Gesundheits- und Arbeitsforschung

Eine aktuelle systematische Übersichtsarbeit von **Thonon et al. (2023)** im *European Journal of Public Health* analysierte 31 Interventionsstudien zu arbeitsplatzbasierten Präventionsprogrammen.

Die Ergebnisse:

- In **über 80 %** der Programme zeigte sich ein **positiver wirtschaftlicher Effekt**.
- Der mittlere ROI/ROP lag **zwischen 1,4 und 4,8**.
- Besonders effektiv waren Maßnahmen, die **psychische Belastungen, Stress und Gewalt** reduzierten.

Die Autorinnen und Autoren betonen, dass präventive Investitionen nicht nur Kosten senken, sondern auch **Produktivität, Motivation und Mitarbeiterbindung** fördern – und damit einen klaren betriebswirtschaftlichen Mehrwert erzeugen.

## Branchenspezifische Evidenz im Rettungsdienst

Im Rettungsdienst wurden die Zusammenhänge zwischen **psychischer Belastung, Prävention und Wirtschaftlichkeit** erstmals 2020 systematisch untersucht.

Eckert et al. (2020) analysierten Burnout-, Belastungs- und Bindungsfaktoren bei Mitarbeitenden im **Emergency Medical Service (EMS)**.

### Die Ergebnisse:

- Über **60 %** der Rettungskräfte wiesen **Anzeichen von Burnout** auf.
- Beschäftigte mit regelmäßigem **Training zu Selbstregulation, Deeskalation und Konfliktmanagement** hatten **signifikant weniger Ausfalltage** und blieben **signifikant häufiger langfristig** im Dienst.
- Präventive Schulungen im Rettungsdienst sind daher **ökonomisch hoch wirksam**, da sie **Kosten durch Fluktuation und Fehlzeiten** deutlich reduzieren.

Die Autorinnen und Autoren folgern, dass der tatsächliche ROP im Rettungsdienst **mindestens dem allgemeinen Durchschnitt von 2,2 entspricht**, vermutlich aber höher liegt – aufgrund der besonderen Belastungsstruktur dieser Berufsgruppe.

## Fazit: Prävention wirkt – messbar und multiplizierend

Diese drei Studien zeichnen ein klares Bild:

**Investitionen in Prävention zahlen sich aus – international, branchenübergreifend und besonders im Rettungsdienst.**

Sie reduzieren Fehlzeiten und Fluktuation, verbessern Motivation und Teamstabilität und stärken die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation. Prävention ist damit kein Kostenfaktor, sondern ein **multiplikativer Renditetreiber**, der Sicherheit, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit verbindet.

***Die Wissenschaft ist eindeutig: Prävention wirkt – und sie rechnet sich.***

## 5. Der Nutzen geht weit über Geld hinaus – der immaterielle Gewinn

Der wahre Wert von Gewaltprävention lässt sich nicht nur in eingesparten Kosten messen.

Ein durchdachtes Präventionskonzept verändert Kultur, Haltung und Zusammenhalt in einer Organisation. Es zeigt den Mitarbeitenden: *„Unsere Führung steht hinter uns. Wir sind hier sicher. Wenn etwas passiert, wird uns geholfen.“*

Diese Haltung hat unmittelbare Wirkung – auf Motivation, Loyalität und die Qualität der täglichen Arbeit.

### Mitarbeiterbindung und Vertrauen

Wer erlebt, dass die eigene Sicherheit Priorität hat, **bleibt länger und arbeitet engagierter**.

Studien zeigen, dass Beschäftigte ohne Deeskalationstraining **bis zu viermal häufiger** über einen Berufswechsel nachdenken (MDPI, 2024).

Prävention ist deshalb auch ein Zeichen von **Fürsorge und Respekt** – ein Signal, dass die Organisation Verantwortung übernimmt.

Ein klar geregeltes Vorgehen nach einem Zwischenfall – von Gesprächsangebot bis Nachsorge – stärkt das Vertrauen zusätzlich. Mitarbeitende wissen: *„Ich werde nicht allein gelassen.“*

Dieses Gefühl von Sicherheit und Rückhalt ist ein zentraler Faktor für Mitarbeiterbindung und psychische Gesundheit.

### Arbeitsklima und Teamstabilität

Ein professionelles Präventionskonzept verbessert das **Arbeitsklima** spürbar.

Wenn Führungskräfte und Teams Gewaltvorfälle offen ansprechen dürfen, entsteht eine **Kultur der Fürsorge statt des Schweigens**.

Teams, die gemeinsam trainieren, entwickeln ein gemeinsames Verständnis von Kommunikation, Distanz, Verantwortung und Rückhalt. Das reduziert nicht nur Konflikte im Einsatz, sondern auch Spannungen im Kollegium – und damit langfristig Stress und Fehlzeiten.

***Weniger Konflikte im Einsatz bedeuten weniger Konflikte im Team.***

## Qualität, Professionalität und Sicherheit

Deeskalation ist nicht nur Schutz, sondern auch Qualitätsmanagement.

Gut geschulte Einsatzkräfte bleiben **handlungsfähig, ruhig und lösungsorientiert**, auch unter Druck. Das senkt das Risiko von Fehlentscheidungen, unnötiger Eskalation oder rechtlichen Problemen. So zeigen sich folgende Punkte:

- Unerfahrene oder ungeschulte Mitarbeitende geraten **signifikant häufiger in Eskalationen**
- Regelmäßige Deeskalationstrainings verbessern **Kommunikationsfähigkeit, Selbstkontrolle und Konfliktbewältigung** – nachweislich und messbar.

Diese Professionalität wirkt nach außen und innen: Kolleginnen und Kollegen fühlen sich sicherer, Patientinnen und Angehörige erleben Vertrauen und Respekt. So entsteht ein Kreislauf aus **Sicherheit, Kompetenz und Stabilität**.

## Image und öffentliche Wahrnehmung

Ein Rettungsdienst, der sichtbar in Prävention investiert, wird von der Bevölkerung als **verantwortungsbewusst, modern und wertschätzend** wahrgenommen.

Das stärkt nicht nur die öffentliche Akzeptanz, sondern erhöht auch die Attraktivität als Arbeitgeber.

Organisationen, die Sicherheit und Menschlichkeit glaubwürdig leben, ziehen qualifizierte Fachkräfte an – ein entscheidender Vorteil in Zeiten des Fachkräftemangels.

Prävention ist damit mehr als Schutz: Sie wird zur **Visitenkarte Ihrer Organisation**, nach innen wie nach außen.

***Prävention wirkt – wirtschaftlich, menschlich und kulturell.***

## 6. Fazit – Prävention ist kein Kostenfaktor, sondern ein Renditetreiber

Wer in Prävention investiert, verhindert nicht nur Ausfälle, sondern **bindet seine Fachkräfte** – und spart langfristig deutlich mehr, als er investiert. Schon wenn pro Mitarbeitendem nur **wenige Krankheitstage pro Jahr** vermieden werden, hat sich die Investition in Gewaltprävention **vollständig amortisiert**.

Prävention schafft Sicherheit, Verlässlichkeit und Vertrauen. Sie wirkt über Zahlen hinaus – auf Haltung, Identifikation und Zufriedenheit. Wo Mitarbeitende wissen, dass auf sie geachtet wird, entsteht **Loyalität**.

Wo Fürsorge spürbar ist, entsteht **Stärke**. Und wo Stärke und Sicherheit herrschen, **sinkt das Risiko**.

### Deutliche Wirkung im Alltag

- weniger Krankmeldungen nach Übergriffen
- schnellere Rückkehr in den Dienst
- geringere psychische Folgekosten
- höhere Motivation und Einsatzsicherheit
- weniger Fluktuation
- gesündere und stabilere Teams
- höhere Einsatzbereitschaft
- gestärkte Arbeitgebermarke und besseres öffentliches Image

Diese Effekte ergeben zusammen ein klares Bild: **Prävention steigert Effizienz, Qualität und Attraktivität zugleich**. Sie formt eine Organisation, in der Sicherheit, Kompetenz und Wertschätzung **nicht nur vermittelt, sondern gelebt** werden – intern wie extern.

***Gewaltprävention ist keine Ausgabe, sondern eine Investition  
in Menschen, Stabilität und Zukunftsfähigkeit.***

**Die Frage ist nicht, ob Sie sich Prävention leisten können –  
sondern ob Sie es sich leisten können, darauf zu verzichten.**

## 7. Gemeinsam Sicherheit, Kompetenz und Wirtschaftlichkeit fördern

Wir unterstützen Sie und Ihre Organisation dabei, **Gewalt vorzubeugen, Mitarbeitende zu schützen und gleichzeitig Kosten zu senken**. Unser Ansatz verbindet **wissenschaftliche Fundierung** mit **praxisnaher Anwendbarkeit** und wurde speziell für den Einsatz im Rettungsdienst entwickelt.

Das Konzept basiert auf den **neuesten Erkenntnissen aus Neurobiologie, Neurodidaktik und Kommunikationswissenschaft**. Es verknüpft das **Früherkennen potenziell gefährlicher Situationen, Deeskalation durch Sprache und Körpersprache**, sowie **taktische Elemente**, die seit Jahren erfolgreich in Sicherheitsbehörden erprobt werden.

Dabei geht es nicht um Konfrontation oder Überlegenheit, sondern darum, in kritischen Momenten **Selbstkontrolle zu behalten, Distanz zu schaffen und Fluchtmöglichkeiten zu eröffnen** – mit dem Ziel, heil und handlungsfähig zu bleiben.

Unser Schulungssystem folgt dem Prinzip des **Blended-Learning**:

- **Präsenzseminare** mit realitätsnahen Szenarien,
- **Arbeitsbücher** zur gezielten Nachbereitung und Vertiefung,
- und ein im Aufbau befindlicher **Online-Campus**, der flexibles E-Learning ermöglicht.

Dieses Zusammenspiel aus Theorie, Training und Transferpraxis sorgt für nachhaltigen Lernerfolg und messbare Wirkung. Unser Programm gehört damit zu den **umfassendsten und wissenschaftlich fundiertesten Gewaltpräventionskonzepten in Deutschland**.

***Wenn Sie Ihre Mitarbeitenden schützen, stärken Sie das Fundament Ihrer gesamten Organisation – menschlich, fachlich und wirtschaftlich.***

**Melden Sie sich gerne bei uns.**

**Gemeinsam entwickeln wir eine maßgeschneiderte Lösung für Sie und Ihr Team.**

# Gewaltprävention im Rettungsdienst – Return on Prevention (ROP) –



## Quellen:

- **American Ambulance Association. (2021).** *2021 AAA EMS Turnover Study.* Washington, DC: AAA.  
<https://ambulance.org/wp-content/uploads/2021/07/2021-AAA-EMS-Turnover-Study.pdf>
- **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BauA. (2024).** Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2023.  
<https://www.baua.de/DE/Themen/Monitoring-Evaluation/Zahlen-Daten-Fakten/pdf/Kosten-2023...blob=publicationFile&v=3>
- **de Vries, N., et al. (2023).** *Retaining healthcare workers: A systematic review of interventions.* *Healthcare*, 11(13), 1887.  
<https://doi.org/10.3390/healthcare11131887>
- **Eckert, C., et al. (2020).** *Employee burnout and job retention scores among EMS workers.* University of Vermont, Master of Public Health Capstone Project.  
<https://scholarworks.uvm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=mphcp>
- **Fricke, J., Siddique, S. M., Douma, C., Ladak, A., Burchill, C. N., Greysen, R., & Mull, N. K. (2022).** *Workplace violence in healthcare settings: A scoping review of guidelines and systematic reviews.* *Trauma, Violence, & Abuse*, 1-21.  
<https://prohic.nl/wp-content/uploads/2022/12/495-WorkplaceViolencehealthCareProfessionalsSystematicReview.November2022.pdf>
- **International Social Security Association (ISSA). (2013).** *The Return on Prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health.* Geneva: ISSA.  
[https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/2-ROP-FINAL\\_en-157255.pdf](https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/2-ROP-FINAL_en-157255.pdf)
- **Pecha, S., Hofmann, T., Möckel, L., & Jacobs, S. (2025).** *Subjektiv wahrgenommene Belastung von Mitarbeitenden des deutschen Rettungsdienstes: Ergebnisse der EMS Health Studie 2023.* *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie.*  
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40664-025-00573-4.pdf>
- **Somani, R., Muntaner, C., Hillan, E., Velonis, A. J., & Smith, P. (2021).** *A systematic review: Effectiveness of interventions to de-escalate workplace violence against nurses in healthcare settings.* *Safety and Health at Work*, 12(3), 289-295.  
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8430427/pdf/main.pdf>
- **Sottile, P. D., Hudson, K., & Rathert, C. (2021).** *Job satisfaction and performance orientation of paramedics in German EMS.* *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12459.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph182312459>
- **Thonon, F., Schramm, C., Capuano, C., & Aouba, A. (2023).** *Return on investment of workplace-based prevention interventions: A systematic review.* *European Journal of Public Health*, 33(4), 612-620.  
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad057> PDF
- **Wang, H., Liu, F., Ren, Y., & Sun, Y. (2025).** *Workplace violence, career identity, and turnover intentions: The mediating role of job burnout among newly recruited rotational nurses.* *BMC Nursing*, 24, Article 689.  
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-025-03389-y.pdf>