

## Flexibilität nützt Pflegefachkräften und Spitälern

*Positionspapier zur Temporärarbeit im Spitalbereich*

Im Pflegebereich nutzen immer mehr Arbeitskräfte die Temporärarbeit und die damit einhergehende Flexibilität bezüglich Arbeitszeiten und -einsätzen. Festangestellte Mitarbeitende fühlen sich im Gegenzug teilweise benachteiligt. Einige Spitäler denken als Arbeitgeber über regulatorische Massnahmen nach, um den Anteil Temporärarbeitender zu beschränken. Sie führen die Sicherung der Dienstleistungsqualität und angenommene Mehrkosten als Gründe für Handlungsbedarf an.

swissstaffing lehnt Beschränkungen des Anteils Temporärangestellter in Spitälern ab. Eine sachliche Betrachtung zeigt, dass sie auch nicht im Interesse der Spitäler, ihrer Patientinnen und Patienten und der Mitarbeitenden in der Pflege wäre. Die Temporärarbeit ist ein bewährtes Mittel gegen den Fachkräftemangel, indem sie Pflegekräfte, die Flexibilität suchen, im Beruf hält und ausgebildete Personen zum Wiedereinstieg in den Bereich bewegt.

### Was ist Temporärarbeit, und wie ist sie reguliert?

Der Begriff «Temporärarbeit» beschreibt ein Dreiecksverhältnis zwischen einem Personalverleiher, einem Einsatzbetrieb und einer oder einem Arbeitnehmenden. Letztere schliessen einen Arbeitsvertrag mit dem Personalverleiher ab. Das Temporärunternehmen überlässt dem Einsatzbetrieb die Weisungsbefugnis gegenüber den Arbeitnehmenden, bleibt aber gesetzlicher Arbeitgeber. Das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), die Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) sowie der allgemeinverbindlich erklärte GAV-Personalverleih (GAVP) bilden die rechtliche Grundlage für dieses bewährte Instrument.

Durch diesen gesetzlich und sozialpartnerschaftlich geregelten Rahmen geniessen Temporärarbeitende im Vergleich zu selbständig Erwerbstätigen und weiteren «Flexworkern» (z.B. befristet Angestellten, mehrfach Beschäftigten, auf «Gig-Plattformen» wie Uber Tätigen) einen starken Schutz, da sie als Angestellte dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht unterstehen sowie über innovative und massgeschneiderte Lösungen im Bereich Sozialversicherungen und Weiterbildung verfügen. Im Vergleich zum klassischen Angestelltenverhältnis bietet die Temporärarbeit eine höhere Flexibilität.

Im Vergleich zur Selbständigkeit und zu Flexwork im Graubereich der Gig Economy profitieren Temporärarbeitende im Einzelnen von folgendem Schutz:

- Mindestlohn
- Krankentaggeld bis zu 720 Tage
- Pensionskasse mit Versicherungsmöglichkeit ab der ersten Einsatzstunde
- Arbeitslosenversicherung
- Bewilligungspflicht für Stellenvermittler gemäss AVG mit Anforderungen bezüglich Leumund und Ausbildung des Inhabers und Ähnlichem
- Weiterbildungsfonds temptraining mit Leistungen bis zu CHF 5'000.-

Personalverleih ist dank diesen Voraussetzungen ein Instrument, das erhöhte Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig hohe soziale Sicherheit garantiert.

## **Temporärarbeit im Spitalbereich**

Der Anteil der Temporärarbeitenden am Pflegepersonal lässt sich anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung und Gesamtzahlen für die Branche für 2022 auf 1,4 bis 2,4 Prozent schätzen. Im Fünfjahresvergleich ergibt dies eine Zunahme um rund die Hälfte. Dennoch bleibt der Anteil der Temporärarbeit im Gesundheitswesen unterhalb des Anteils von 2,8 Prozent in der Gesamtwirtschaft. Der Anstieg überrascht nicht. Das Gesundheitswesen insgesamt ist im gleichen Zeitraum um 100'000 Vollzeitäquivalente angewachsen. Ohne die Unterstützung der Personaldienstleister liesse sich der erhöhte Rekrutierungsbedarf nicht decken.

In den Spitälern ist die Zunahme der Temporärarbeit zum viel diskutierten Thema geworden. Insbesondere im Pflegebereich nutzen zunehmend Arbeitskräfte diese Beschäftigungsform und die damit einhergehende Flexibilität bzw. Arbeitszeiten und -einsätzen. Festangestellte Mitarbeitende fühlen sich im Gegenzug teilweise benachteiligt. Einige Spitäler denken als Arbeitgeber über regulatorische Beschränkung des Anteils Temporärarbeitender nach. Sie befürchten eine Sogwirkung der Temporärarbeit gegenüber der Festanstellung aufgrund besserer Arbeitsbedingungen, Auswirkungen auf die Qualität aufgrund von zu vielen Kurzeinsätzen und Mehrkosten aufgrund der Marge der Personalverleiher.

Auch der Bundesrat schreibt in seiner Stellungnahme zu einer Motion ([23.3279](#)), dass Grundlagen für eine vertiefte Diskussion über die Auswirkungen des Einsatzes von temporären Pflegefachpersonen erarbeitet werden und dass dabei nicht nur der Nutzen, sondern auch die Risiken thematisiert werden sollen. Er verspricht eine entsprechende Analyse im Rahmen der Ausarbeitung der Botschaft zum Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege. Die Vernehmlassung ist auf April 2024 angekündigt.

swissstaffing, der Arbeitgeberverband der Personaldienstleister, lehnt Einschränkungen der Temporärarbeit als ungerechtfertigten Eingriff in die Wirtschaftsfreiheit ab. Die Diskussion im Pflegebereich gründet teilweise auf falschen Annahmen, und eine Einschränkung wäre aus den im Folgenden aufgeführten Gründen gerade in diesem Bereich mit seinem ausgeprägten Personalmangel hochgradig kontraproduktiv: für die Patientinnen und Patienten, für das Personal und für die Spitäler.

### **1. Beschränkungen der Wahlfreiheit des Pflegepersonals würden das Angebot an Pflegefachkräften weiter reduzieren.**

Die Vorstellung, durch eine Beschränkung der Temporärarbeit liesse sich das heutige temporäre Pflegepersonal in eine Festanstellung «zwingen» (bzw. die umgekehrte Bewegung vermeiden), trifft nicht zu – während sich dieser Effekt wohl bei manchen Personen erreichen liesse,

würden andere ohne die Option Temporärarbeit bzw. ein hohes Mitspracherecht bezüglich der Arbeitszeiten und -einsätze die Branche ganz verlassen.

Dies lassen jedenfalls die Resultate einer gfs-Umfrage zu den Motiven der Temporärarbeitenden vermuten: Mehr als die Hälfte der Temporärarbeitenden im Gesundheitswesen nennt «Work-Life-Balance» und «Freiheit der Selbständigkeit» als Motive, fast die Hälfte nennt die Möglichkeit, zeitweise in verschiedenen Unternehmen und Branchen zu arbeiten. Die Werte für die Angabe dieses Motivs sind im Gesundheitsbereich signifikant höher als im Durchschnitt aller Temporärarbeitenden. In einer Umfrage der Online-Plattform Coople bei ihren flexiblen Pflegekräften nennen über drei Viertel die freie Einteilung ihrer Arbeitszeit als Motiv.

Vor dem Hintergrund dieser enorm hohen Werte für diese freiheitsbezogenen Motive scheint die Gefahr äusserst gross, dass ein erheblicher Teil dieser Pflegefachkräfte – vor die Wahl gestellt, im Pflegebereich in ein engeres Korsett gezwungen zu werden, oder in einem anderen Bereich weiterhin flexibel arbeiten zu können – den Pflegebereich ganz verlassen würde.

Die Temporärarbeit ist ein Instrument, dank dem ein Teil der Pflegefachkräfte überhaupt im Beruf gehalten werden bzw. zum Wiedereinstieg bewegt werden kann. Sie einzuschränken, würde den Fachkräftemangel weiter verschärfen und insbesondere im Fall situativer Personalengpässe auch das Wohl der Patientinnen und Patienten gefährden. Dies kann nicht im Sinn der Spitäler sein.

## **2. Qualitätsverluste aufgrund eines zu hohen Anteils von nur kurzzeitig anwesendem Personal können und müssen auf anderen Wegen vermieden werden als über eine Beschränkung der Temporärarbeit.**

Die Einführung und Eingliederung von neuen Mitarbeitenden ist für jeden Betrieb im Gesundheitswesen eine Herausforderung. Die Erreichung der angestrebten Dienstleistungsqualität ist nicht von der Arbeitsform abhängig, sondern von stringenten, kohärenten Prozessen, einer klaren Rollen- und Aufgabenteilung sowie vom zielgerichteten Einsatz von neuen digitalen Angeboten und Dienstleistungen.

Der Einsatz von temporären Mitarbeitenden stärkt die Qualität, indem er das System in Spitzenzeiten entlastet. Er wirkt dadurch qualitätsmindernden Aspekten wie Personalengpässen, Arbeitsüberlastung, Stress oder Überforderung entgegen.

Flexible Fachkräfte im Pflegebereich, richtig genutzt, helfen, Pflegeexpertise über verschiedene Gesundheitsinstitutionen zu verteilen. Das Stammpersonal übermittelt dem temporären Personal Prozesse und Praktiken beim arbeitsortspezifischen Wissenstransfer.

Flexworker im Pflegebereich verfolgen das Ziel, über einen längeren Zeitraum flexibel für verschiedene Institutionen in ihrer Region zu arbeiten. Sie bauen dabei institutionsspezifisches Wissen auf – wie festangestellte Mitarbeitende. Bei wiederkehrendem Einsatz sind damit ohnehin keine Qualitätsabstriche zu erwarten.

### **3. Die kolportierten Annahmen über die Mehrkosten des temporären Personals sind übertrieben.**

Die teilweise verbreiteten Vorstellungen bezüglich Mehrkosten von temporärem Pflegepersonal sind übertrieben und vergleichen Äpfel mit Birnen. Es ist korrekt, dass Personalverleiher für ihre Dienstleistung einen Prozentsatz des bezahlten Lohnes verrechnen. Der dem Personalverleiher überwiesene Betrag kann aber nicht einfach mit dem Bruttolohn einer festangestellten Pflegefachkraft verglichen werden, denn zu Letzterem hinzu kommen die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, weitere Lohnzuschläge, Rekrutierungskosten sowie die Koordinationskosten im Human-Ressources-Management, die bei Fachkräftemangel überdurchschnittlich hoch sind.

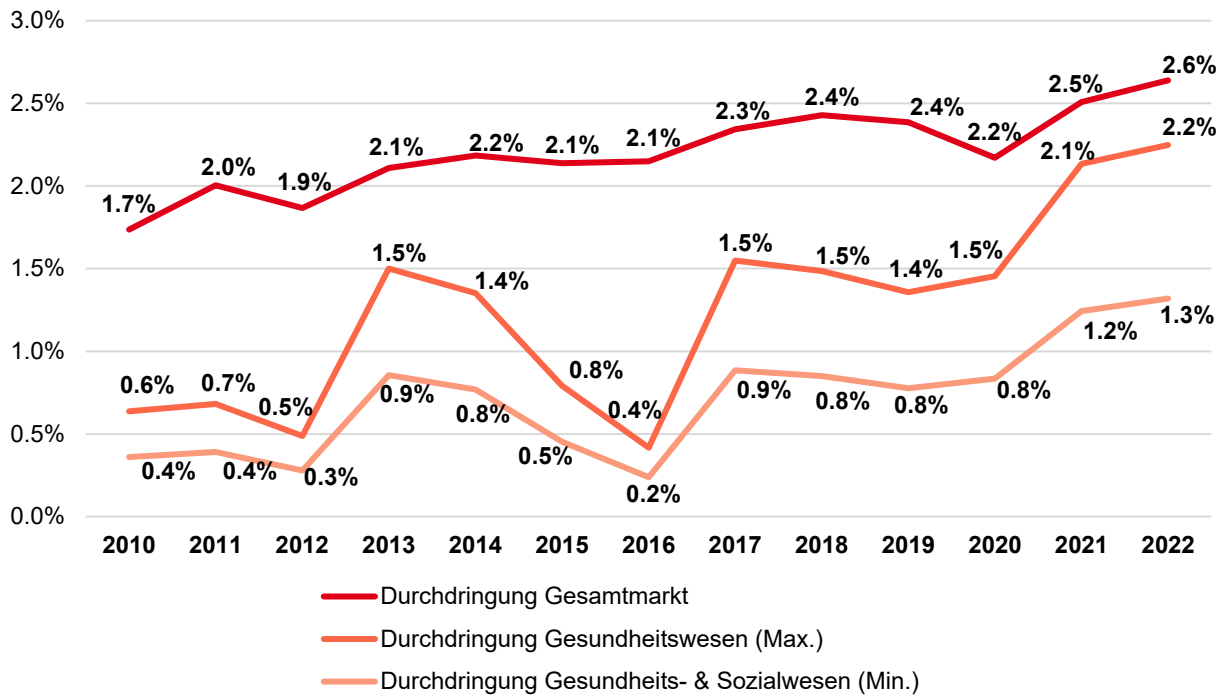
Präzise Daten zur Thematik sind auch unter wettbewerbsrechtlichen Aspekten rar. Der unten dargestellte Vergleich berechnet auf dieser korrigierten Basis Mehrkosten für Temporäre von rund 7 Prozent. Als Referenz dient ein Anbieterunternehmen, das seinen Tarif für die Analyse zur Verfügung gestellt hat.

#### **Beschränkung der Temporärarbeit wäre kontraproduktiv**

Vor dem Hintergrund dieser Tatsachen – viele Pflegefachkräfte wünschen mehr Flexibilität, Temporärarbeit ermöglicht, mehr Pflegefachkräfte im Beruf zu halten, und Mehrkosten für Arbeitgeber sind weniger hoch, als kolportiert – erscheint offensichtlich, dass Beschränkungen der Temporärarbeit im Widerspruch zu den Interessen der Patientinnen und Patienten, des Personals und der Spitäler stehen.

## Anhang: Zahlen und Fakten zur Temporärarbeit im Gesundheitswesen

### 1. Anteil der Temporärarbeit am Gesundheitswesen

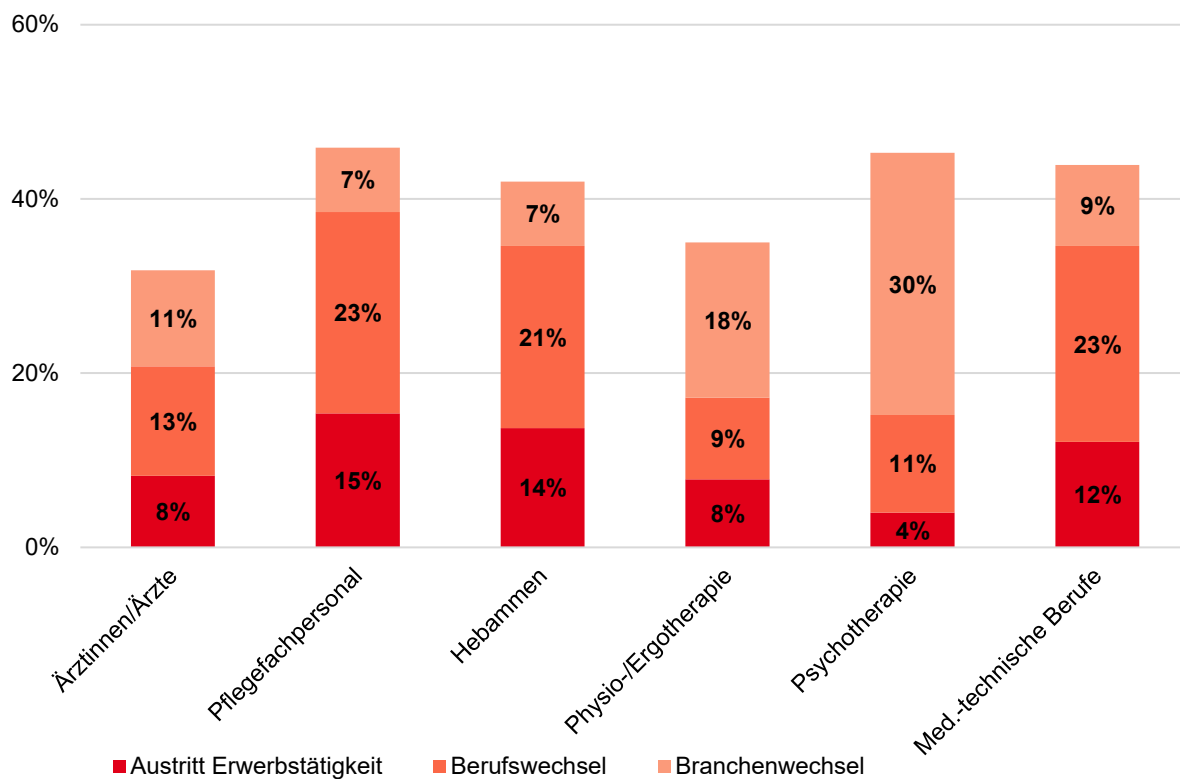


**Quellen:** BFS, Seco, 2023, eigene Berechnungen.

**Hinweis:** Temporärarbeit ist im Gesundheits- und Sozialwesen im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt untervertreten. In den letzten Jahren hat der Anteil jedoch deutlich angezogen. Die rote Linie zeigt den Anteil der Temporärarbeit am gesamten Arbeitsmarkt in der Schweiz. Die lachsfarbene und die graue Linie zeigen den minimalen bzw. maximalen Anteil der Temporärarbeit im Gesundheits- und Sozialwesen. Bei der lachsfarbenen Linie wird die Zahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen als Vergleich herangezogen, bei der grauen Linie die Zahl der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen.

**Berechnung:** Zur Berechnung des Branchenmix in der Temporärbranche wird die Schweizerische Arbeitskräfte Erhebung (SAKE) des Bundesamts für Statistik herangezogen. In Kombination mit dem vom Seco erhobenen Marktvolumen wird die Zahl der Vollzeitäquivalente im Gesundheits- und Sozialwesen geschätzt (feinst mögliche Aufteilung). Die so geschätzten Vollzeitäquivalente werden dann mit den vom Bundesamt für Statistik ausgewiesenen Vollzeitäquivalenten für das Gesundheits- und Sozialwesen ins Verhältnis gesetzt.

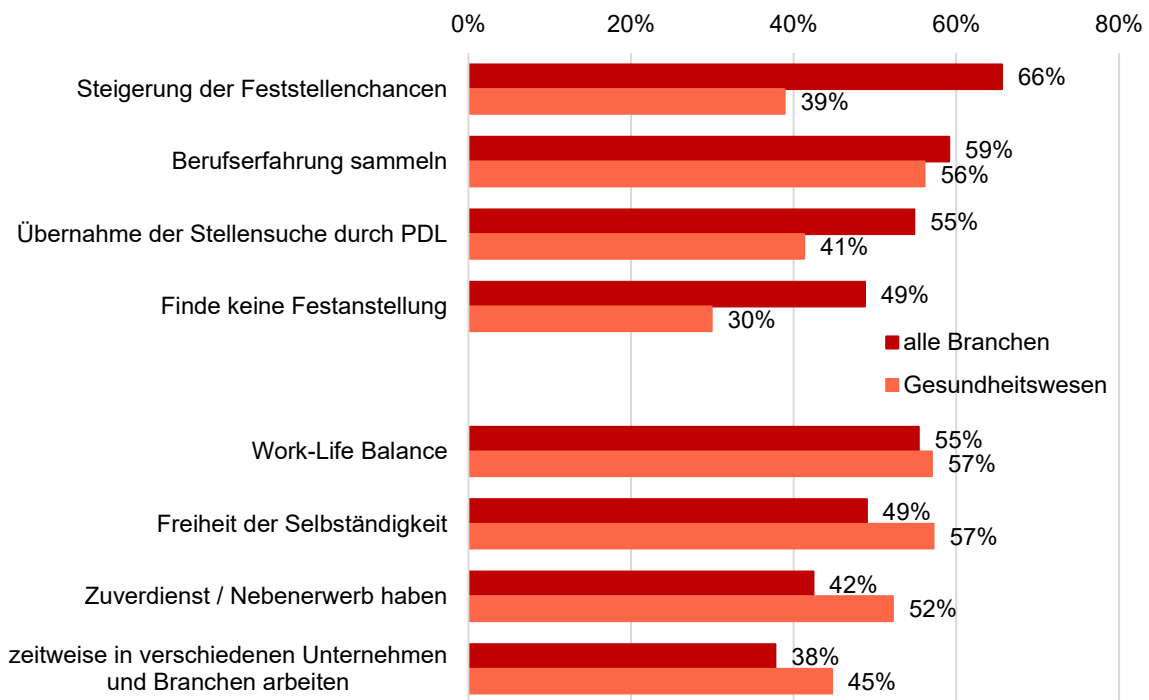
## 2. Wanderungsströme im Gesundheitswesen



**Quelle:** Lobsiger & Kägi, 2016

**Hinweis:** Pflegefachkräfte weisen hohe Abwanderungstendenzen auf. Besonders hoch ist der Anteil jener, die einen Berufswechsel vornehmen (23%) oder die Erwerbstätigkeit ganz aufgeben (15%).

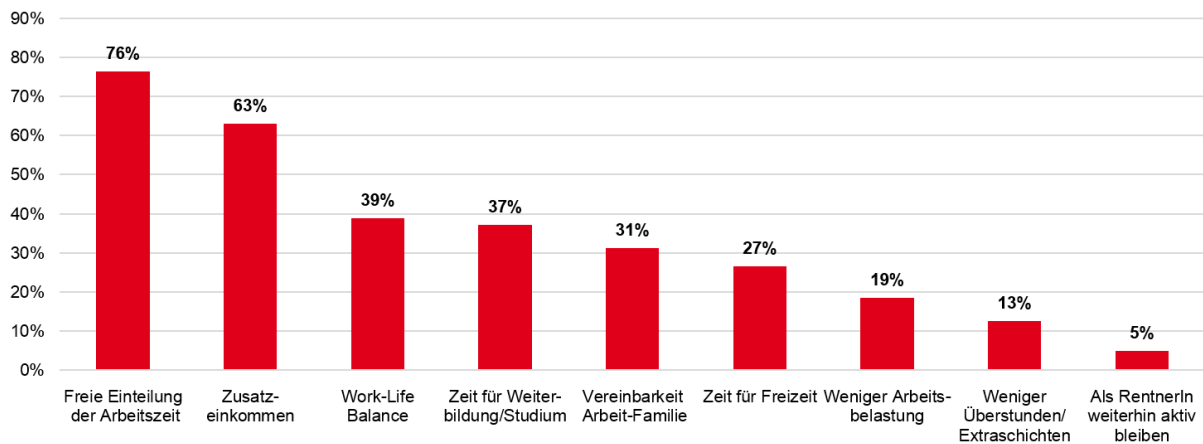
### 3. Motive der Temporärarbeitenden



**Quelle:** swissstaffing 2023

**Hinweis:** Temporärarbeitende im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten vor allem aus Flexibilitätsgründen temporär. In anderen Branchen dagegen ist die Steigerung der Chance auf eine Festanstellung das Hauptmotiv dafür, temporär zu arbeiten.

#### 4. Motive flexibler Pflegekräfte bei der Online-Plattform Coople



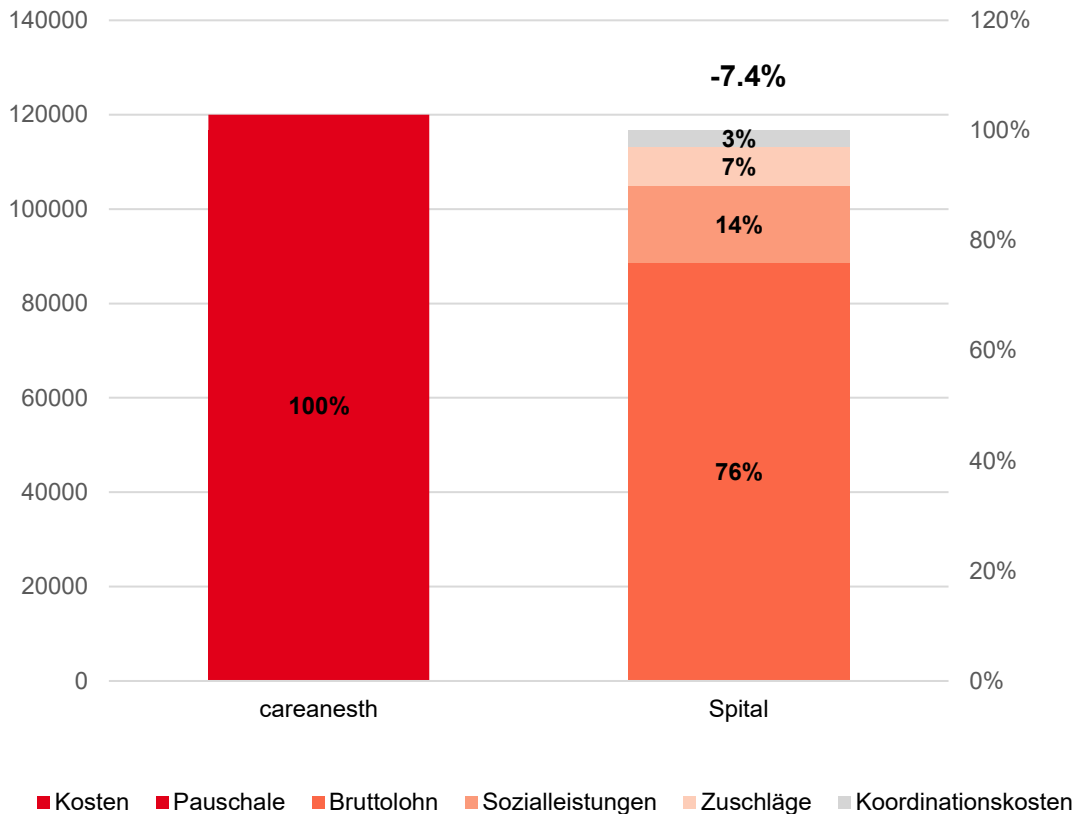
**Quelle:** Coople, 2023, Mehrfachantworten möglich

**Hinweis:** Motive für Temporärarbeit in der Pflege erhob auch der Personaldienstleister Coople in einer Umfrage. Das Ergebnis zeigt: Pflegekräfte sehen im Vergleich zu einer Festanstellung zahlreiche Vorteile in der flexiblen Arbeit. Dabei spielen Flexibilitätsmotive eine wichtigere Rolle als der Lohn.

Quelle: <https://www.cople.com/ch/blog/flexible-arbeit-gesundheitswesen>



## 5. Vollkostenrechnung für ein Vollzeitäquivalent



**Quelle:** Brand et al., 2018

**Hinweis:** Die Grafik zeigt einen Vergleich zwischen den Kosten für eine Pflegekraft über den Personaldienstleister careanesth versus einer Direktanstellung im Spital. Die Kosten sind beim Preis von careanesth 7,4 Prozent höher, wenn man eine Vollkostenrechnung macht und alle Kosten berücksichtigt, die beim Spital zusätzlich anfallen. Für den Vergleich hat allein das Unternehmen careanesth seinen Preis offengelegt. Der Preis kann bei anderen Personaldienstleistern differieren. Es gibt auf dem Markt ebenfalls Modelle, bei denen die Einsatzbetriebe den Lohn der Pflegekräfte selbst festlegen.

### Wer ist swissstaffing?

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner 470 Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. swissstaffing ist Sozialpartner des GAV Personalverleih, des Vertragswerks mit den meisten unterstellten Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Stand: 17. August 2023