Schweizerisches Gesundheitsobservatorium
Observatoire suisse de la santé
Osservatorio svizzero della salute
Swiss Health Observatory

STANDPUNKT

Das Nationale Monitoring Pflegepersonal liefert zentrale Einblicke in die Personalsituation der Schweizer Pflege. Das vorliegende Bulletin zeigt die Bedeutung der Temporärarbeit für den Arbeitsmarkt. Im 4. Quartal 2024 wurden über 60% der Stellen von Personaldienstleistern ausgeschrieben. Die Aussagekraft dieses Indikators ist begrenzt, um Temporärarbeit in der Pflege zu erfassen. Anzeigen sind keine Stellen – und auch in anderen Branchen laufen Stellenausschreibungen grösstenteils über vermittelnde Personaldienstleister.

Temporärarbeit ist komplex und vielschichtig. Sie bewegt sich auf einem Kontinuum vom klassischem Personalverleih, über Pool-Modelle bis zu über Plattformen vermittelten einzelnen Schichteinsätzen. Immer mehr Personen in der Pflege haben Mehrfachanstellungen, z. B. Teilpensen in Festanstellung, im Personal-Pool und für eine externe Temporägentur als Springer. Daher braucht es einheitliche Definitionen, die alle internen und externen Formen der Temporärarbeit abdecken sowie die Identifikation von Fachkräften über mehrere Anstellungsformen erlauben.

Es stellt sich die Frage der Verantwortlichkeit der Datenlieferung zu Temporärarbeit. Viele HR-Abteilungen der Leistungserbringer sind mit der Administration der Vielzahl an Arbeitsmodellen überfordert, ein zusätzliches Reporting wäre mit Aufwand verbunden. Die zunehmende Verbreitung digitaler Vermittlungs- und Buchungsapplikationen bietet die Chance, aussagekräftige und aktuelle Daten zu verschiedenen Formen der Temporärarbeit zu sammeln.

Die geplanten Erweiterungen bei der Erfassung der Temporärarbeit, insbesondere durch SpiGes (Projekt des BFS zur Vereinfachung der Datenerhebung und -nutzung im Bereich der spitalstationären Gesundheitsversorgung), sind ein wichtiger erster Schritt. Dennoch bedarf es weiterer Anstrengungen, um der komplexen Realität, wie beschrieben, gerecht zu werden. Klar ist, eine umfassende Erhebung der Temporärarbeit in der Pflege würde endlich eine fundierte Daten-Grundlage für die kontrovers und emotional geführte Diskussion über Temporärarbeit bieten.

Florian Liberatore
Stellvertretender Leiter Management im Gesundheitswesen, ZHAW

Ausgeschriebene Stellen für das Pflegefachpersonal

Wichtigste Kennzahlen

Das Pflegefachpersonal spielt eine zentrale Rolle in der Gesundheitsversorgung. Wenn qualifiziertes Personal fehlt und Stellen nicht besetzt werden können, steigt die Arbeitsbelastung des verbleibenden Personals oder das Angebot muss reduziert werden. Dies kann sich auf die Qualität der Patientenversorgung auswirken. Das Nationale Monitoring Pflegepersonal erfasst daher den Indikator «Ausgeschriebene Stellen im Pflegebereich» (Kasten 1).

Dieses Bulletin beleuchtet die Entwicklung der ausgeschriebenen Stellen für Pflegefachpersonal der Tertiärstufe[1], im Folgenden Pflegefachpersonen genannt, über einen Zeitraum von sieben Jahren (2018–2024). Es zeigt, welche Unternehmen Stellen ausschreiben, wobei der Fokus auf den Gesundheitsinstitutionen (Spitäler und Kliniken, Alters- und Pflegeheime und Spitex-Dienste) liegt. Zudem wird die geografische Verteilung der ausgeschriebenen Stellen nach Grossregion dargestellt. Abschliessend wird die Rolle der Personaldienstleister thematisiert, wobei insbesondere auf die Temporärarbeit eingegangen wird.

Wichtigste Ergebnisse

- Am 15. November 2024 waren in der Schweiz 8623 Stellen für Pflegefachpersonen ausgeschrieben. Damit war Pflegefachperson der am häufigsten ausgeschriebene Beruf in der Schweiz.
- In den Gesundheitsinstitutionen waren etwas mehr als drei Stellen pro 100 beschäftigte Pflegefachpersonen ausgeschrieben.
- In der Langzeitpflege ist der Bedarf an neuen Mitarbeitenden im Vergleich zu den Spitälern relativ höher. Regional betrachtet zeigt sich der grösste Personalbedarf in der Zentral- und Ostschweiz.
- Mehr als die Hälfte der Stellen für Pflegefachpersonen wird von Personaldienstleistern ausgeschrieben. Es ist unklar, ob diese in erster Linie die Gesundheitsinstitutionen bei der Personalrekrutierung ersetzen oder ob sich ihre Aktivitäten überschneiden, indem sie die gleichen Fachkräfte rekrutieren.

[1] Diplomierte Pflegefachpersonen HF/FH, Nachdiplomausbildungen, eidgenössische Fachausweise und Diplome im Pflegebereich

Die Zahl der ausgeschriebenen Stellen gibt Hinweise auf den Einstellungsbedarf, entspricht jedoch nicht zwingend der Anzahl der vakanten Stellen. Arbeitgeber nutzen neben der klassischen Stellenanzeige weitere Rekrutierungskanäle: z. B. Kooperationen mit Fachhochschulen/höheren Fachschulen, um Absolventinnen und Absolventen direkt anzusprechen, Initiativbewerbungen oder interne Rekrutierungen. Zudem können sie eine Stelle ausschreiben, aber mehrere Personen einstellen. Daher kann die Anzahl der vakanten Stellen höher sein als die der ausgeschriebenen.

Es ist möglich, dass Arbeitgebende aufgrund des Personalmangels (vgl. Obsan Bericht 03/2021) ihre Rekrutierungskanäle anpassen oder auf Stellenausschreibungen verzichten, weil sie annehmen, keine qualifizierten Bewerbungen zu erhalten.

Kasten 1: Nationales Monitoring Pflegepersonal

Die in diesem Bulletin präsentierten Auswertungen basieren auf dem Indikator «Ausgeschriebene Stellen» des Nationalen Monitorings Pflegepersonal (www.pflegemonitoring.ch). Dort werden stets aktuelle Daten bereitgestellt. Des Weiteren zeigt der Indikator die ausgeschriebenen Stellen für Pflege- und Betreuungspersonen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II sowie für Pflegehelfer und -helferinnen.

Das Bulletin wird im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit (BAG) erstellt.

Ausgeschriebene Stellen als Bestandsgrösse

Die Zahl der ausgeschriebenen Stellen ist eine Bestandsgrösse. Sie hängt davon ab, wie viele Stellen neu ausgeschrieben werden und wie lange diese ausgeschrieben sind. Die Zahl der neu ausgeschriebenen Stellen wird durch den *Ersatzbedarf* und den *zusätzlichen Personalbedarf* bestimmt (G 1). Die *Vakanzdauer* gibt an, wie lange eine Stelle ausgeschrieben ist und liefert Hinweise, wie einfach sie zu besetzen ist.

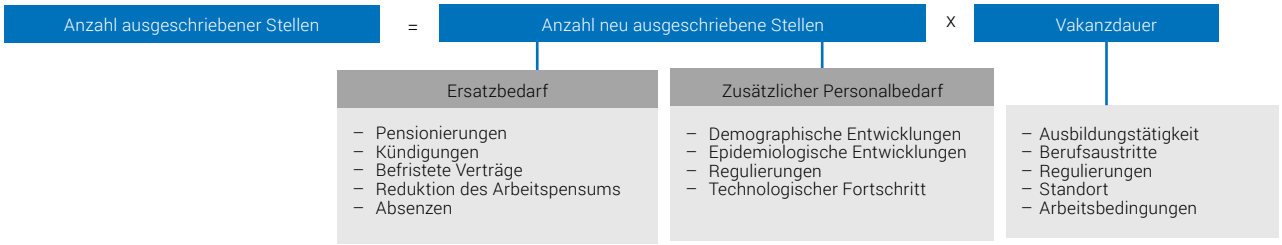
Verschiedene Faktoren bestimmen den *Ersatzbedarf*. Mitarbeitende scheiden aus dem Unternehmen aus, weil sie in Rente gehen, kündigen, entlassen werden oder einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Diese Personen müssen durch neues Personal ersetzt werden. Bei einer Reduzierung des Arbeitspensums müssen die wegfallenden Stellenprozente durch eine andere Person kompensiert werden. Darüber hinaus erhöhen längere Abwesenheiten, beispielsweise aufgrund von Krankheit, den Ersatzbedarf.

Der *zusätzliche Personalbedarf* im Pflegebereich ist ebenfalls auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Bedingt durch das Bevölkerungswachstum und epidemiologische Entwicklungen erhöht sich die Inanspruchnahme von Pflegeleistungen in der Schweiz kontinuierlich (vgl. Obsan Bericht 03/2021). Zudem können Regulierungen (z. B. höhere Personalschlüssel, Arbeitszeitverkürzungen, zusätzliche Aufgaben für Pflegefachpersonen) Personalbedarf erhöhen. Unklar ist der Effekt des technologischen Fortschritts. Er kann den Personalbedarf erhöhen (z. B. Behandlung von Erkrankungen, für die früher keine Therapie verfügbar war) oder senken (z. B. Effizienzsteigerungen).

Eine lange *Vakanzdauer* kann verschiedene Ursachen haben. Die Vakanzdauer hängt von den verfügbaren Bewerberinnen und Bewerbern ab. So können beispielsweise eine geringe Ausbildungsaktivität, viele vorzeitige Berufsaustritte oder Regulierungen (z. B. Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen) dazu führen, dass nicht rasch genügend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für eine Stelle zur Verfügung stehen. Stellen können aber auch lange ausgeschrieben bleiben, wenn der Standort oder die Arbeitsbedingungen nicht attraktiv sind (z. B. hohe Arbeitsbelastung, ungünstige Arbeitszeiten, schlechtes Arbeitsklima, niedriges Einkommen, wenig ansprechende Arbeitsinhalte, fehlende Perspektiven)[2]. Aber auch der Rekrutierungsprozess beeinflusst die Vakanzdauer. Auf einigen Job-Plattformen sind die Stellen standardmässig für 30 Tage ausgeschrieben.

Die Faktoren, die den Ersatzbedarf, den zusätzlichen Personalbedarf und die Vakanzdauer beeinflussen, stehen in Wechselwirkung zueinander. So kann es beispielsweise vermehrt zu Kündigungen kommen, wenn das Personal mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden ist. Wenn viele Mitarbeitende in den Ruhestand treten, müssen mehr junge Menschen ausgebildet werden. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Ausbildungsaktivität zu gering ist. Nicht zuletzt beeinflussen auch die finanziellen Möglichkeiten der Institutionen, wie viele Stellen ausgeschrieben werden.

Hauptdeterminanten der Anzahl ausgeschriebener Stellen in Pflegeberufen **G1**



Diese Graphik listet die wichtigsten Aspekte auf. Es handelt sich nicht um eine vollständige Darstellung.

Quelle: Eigene Darstellung

© Obsan 2025

[2] Lange Vakanzdauern können auch darauf zurückzuführen sein, dass Unternehmen den «perfekten» Bewerber, die «perfekte» Bewerberin suchen. Für die Pflegeberufe scheint dies jedoch aufgrund der Personalknappheit unrealistisch.

In diesem Bulletin werden vier Kennzahlen analysiert: Anzahl ausgeschriebener Stellen, Quote der ausgeschriebenen Stellen, neu ausgeschriebene Stellen und die Vakanzdauer.

Daten und Methode

Dieses Bulletin untersucht Stellenangebote für Pflegefachpersonen mit Arbeitsort in der Schweiz, die zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2024 online ausgeschrieben wurden. Die Auswertungen basieren auf Daten der x28 AG. Das Unternehmen x28 ermittelt mit einer spezialisierten Suchmaschine (Webcrawler) die Stellenangebote direkt aus allen im Internet verfügbaren Quellen (Stellenportale, Webseiten von Unternehmen, etc.). Erscheint ein Inserat auf mehreren Plattformen, wird dies erkannt und das Inserat fliesst nur einmal in die Auswertung ein.

Die x28-Daten stellen keine Vollerhebung dar, da Stellenangebote, die ausschliesslich in Printmedien veröffentlicht werden, nicht erfasst sind. Dennoch ist der Erfassungsgrad mit über 90% aller ausgeschriebenen Stellen sehr hoch (Bannert et al., 2022). Eine Ausnahme bildet der Kanton Tessin, wo die Daten die Inserate weniger gut abdecken. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Webseiten oft technisch anders strukturiert sind, was die Erfassung der Inserate erschwert. Aus diesem Grund werden für das Tessin keine Ergebnisse ausgewiesen.

Der Datensatz beinhaltet für jedes Inserat Angaben zu Beruf, ausschreibendem Unternehmen und Arbeitsort. Zusätzlich sind die Zeitpunkte vermerkt, an dem das Inserat erstmalig und letztmalig vom Webcrawler gefunden wurde.

Berufe

Jedem Inserat ordnet x28 gemäss einer eigenen Taxonomie einen oder mehrere Berufe zu. Werden in einem Inserat mehrere Berufe genannt (z. B. Pflegefachperson Anästhesie/Pflegefachperson Notfall), wird das Inserat mehrfach gezählt, d.h. es wird davon ausgegangen, dass mehrere Personen rekrutiert werden. Die Resultate stellen somit eine Maximalschätzung der Zahl der ausgeschriebenen Stellen dar[3]. In die Analysen wurden die Anzeigen mit den Berufen einbezogen, die in T 1 aufgeführt sind.

Ausschreibende Unternehmen und Organisationen

Pflegefachpersonen werden von Unternehmen und Organisationen aus den verschiedensten Branchen rekrutiert. Die Stellenangebote lassen sich den Kategorien Spitäler und Kliniken, Alters- und Pflegeheime, Spitex-Organisationen oder Personaldienstleister (Kasten 2) zuordnen. Bei den Personaldienstleistern können keine Angaben zu dem stellenschaffenden Unternehmen gemacht werden.

Sämtliche Stellen, welche nicht diesen Kategorien zugeordnet werden können, werden in der Kategorie «Sonstige» zusammengefasst. Dazu zählen einerseits Gesundheitsinstitutionen, die in mehreren Tätigkeitsbereichen aktiv sind (z. B. Organisationen, die sowohl ein Pflegeheim als auch einen Spitex-Dienst betreiben). Andererseits werden alle anderen Betriebe, die Stellen für Pflegefachpersonen ausschreiben, (z. B. Heime für Menschen mit Behinderung, Schulen, Kinderkrippen, Krankenkassen), der Kategorie «Sonstige» zugewiesen.

Verwendete Taxonomie für das Pflegefachpersonal T1

Berufe
– Pflegefachmann/-frau
– Pflegefachmann/-frau Anästhesie
– Pflegefachmann/-frau Chirurgie
– Pflegefachmann/-frau Intensivpflege
– Pflegefachmann/-frau Notfall
– Fachkrankenpfleger/-in Klinische Geriatrie
– Fachkrankenpfleger/-in Nephrologie
– Fachkrankenpfleger/-in Onkologie
– Fachkrankenpfleger/-in Palliativ-und Hospizpflege
– Fachkrankenpfleger/-in Rehabilitation und Langzeitpflege
– Psychiatriepfleger/-in
– Teamleiter/-in Pflege
– Leiter/-in Pflegedienst

Diese Liste entspricht der von x28 verwendeten Taxonomie. Inserate für andere Pflegeberufe auf Tertiärstufe, die hier nicht aufgeführt sind, fliessen ebenfalls in die Analyse mit ein (z.B. Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung BP oder Experte/Expertin Intensivpflege NDS).

Quelle: x28 © Obsan 2025

Kasten 2: Personaldienstleister

Personaldienstleister können verschiedene Funktionen ausüben. Zum einen können sie Stellensuchende und Arbeitgebende zusammenführen (Personalvermittlung). Zum anderen können sie selbst Personal rekrutieren, um es anschliessend einem Drittbetrieb zur Verfügung zu stellen (Personalverleih). Personaldienstleister können auch eine Kartei aufbauen, um den Unternehmen schneller geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu empfehlen. Somit ist nicht jedes Inserat eines Personaldienstleisters mit einer konkreten Stelle verbunden.

Die Inserate der Personaldienstleister müssen den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Es muss ersichtlich sein, wenn lediglich Interessentinnen und Interessenten zum Aufbau einer Kartei gesucht werden. Fiktive Stellenangebote sind nicht zulässig.

Arbeitsort

x28 ordnet die Inserate anhand des angegebenen Arbeitsortes den Kantonen zu. Falls diese Information nicht vorhanden ist, wird der Arbeitsort über den Hauptsitz des ausschreibenden Unternehmens abgeleitet. Daher müssen die Ergebnisse pro Region mit Vorsicht betrachtet werden.

Da der Schweizer Arbeitsmarkt auf überkantonaler Ebene funktioniert, werden die Daten auf die sieben Grossregionen der Schweiz aggregiert, wie sie vom Bundesamt für Statistik (BFS) definiert werden.

[3] Die Anzahl der Inserate und die Anzahl der Stellen weichen nur geringfügig voneinander ab. Auf ein Inserat kommen durchschnittlich 1,03 Stellen.

Vier Kennzahlen im Fokus

Anzahl ausgeschriebener Stellen
Für jedes Quartal wird zu einem Stichtag der Bestand an ausgeschriebenen Stellen für Pflegefachpersonen dargestellt. Als Stichtag dient jeweils die Quartalsmitte (15. Februar, 15. Mai, 15. August und 15. November). Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der Daten über die Zeit wird für jedes Inserat eine maximale Aufschaltdauer von 180 Tagen definiert.

Quote der ausgeschriebenen Stellen
Auf Basis der Anzahl der ausgeschriebenen Stellen wird die Quote der ausgeschriebenen Stellen berechnet (vgl. Obsan Dossier 53). Die Quote ist das Verhältnis der ausgeschriebenen Stellen zu den in den Gesundheitsinstitutionen beschäftigten Pflegefachpersonen[4] zuzüglich der ausgeschriebenen Stellen.

Die Quote der ausgeschriebenen Stellen ohne Personaldienstleister berücksichtigt nur von den Gesundheitsinstitutionen ausgeschriebene Stellen. Sie unterschätzt die tatsächliche Situation, da auch Personaldienstleister für die Gesundheitsinstitutionen rekrutieren. Daher wird zusätzlich die Quote der ausgeschriebenen Stellen mit Personaldienstleister berechnet. Sie berücksichtigt ausgeschriebene Stellen von Gesundheitsinstitutionen und von Personaldienstleistern. Diese Quote entspricht einer Überschätzung der Situation. Der tatsächliche Wert liegt zwischen den beiden Quoten.

Anzahl neu ausgeschriebener Stellen
Dargestellt ist die Anzahl der Stellen für Pflegefachpersonen, die innerhalb eines Quartals neu ausgeschrieben werden.

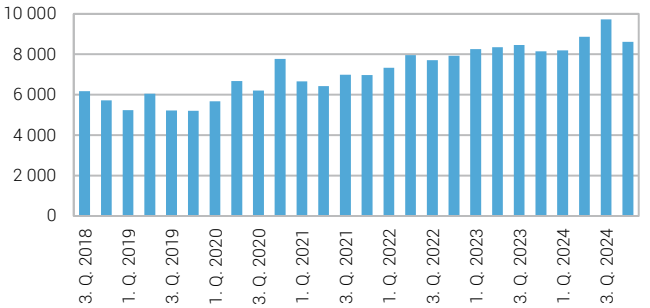
Vakanzdauer
Die Vakanzdauer (in Tagen) ergibt sich aus der Zeitspanne zwischen der Veröffentlichung und der Löschung eines Stellenangebots. Dabei wird eine maximale Vakanzdauer von 180 Tagen definiert. In die Analyse werden nur Inserate einbezogen, die vor dem 1. Juli 2024 veröffentlicht wurden. Somit kann jedes Inserat mindestens 180 Tage lang beobachtet werden.

Ausgeschriebene Stellen

Am 15. November 2024 waren 8623 Stellen für Pflegefachpersonen ausgeschrieben (G 2). Damit war Pflegefachperson der am häufigsten ausgeschriebene Beruf (Schweizer Jobradar 2024). Im Vergleich zum dritten Quartal 2018 wurden 2450 zusätzliche Stellen gezählt, was einem Anstieg von +39,7% entspricht. Der Zuwachs an ausgeschriebenen Stellen verdeutlicht die anhaltende Nachfrage nach Pflegefachpersonen.

Die zeitliche Entwicklung ist von leichten Schwankungen geprägt, ohne dass sich saisonale Trends ausmachen lassen. Ein Peak im vierten Quartal 2020 steht wahrscheinlich mit der Covid-19-Pandemie in Verbindung.

Anzahl ausgeschriebener Stellen für Pflegefachpersonen (alle Stellenausschreiber) am Stichtag (Quartalsmitte) **G2**



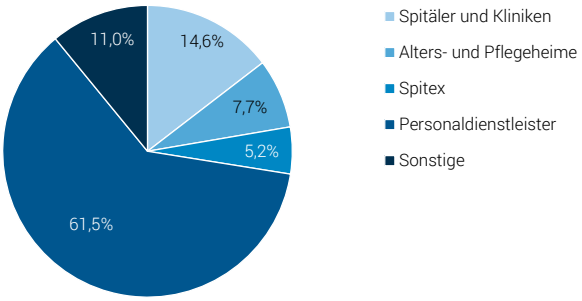
Datenstand: 1. Februar 2025

Quelle: x28 / Analyse Obsan © Obsan 2025

Im vierten Quartal 2024 wurden 28% der Stellen von den Gesundheitsinstitutionen ausgeschrieben (15% Spitäler und Kliniken, 8% Alters- und Pflegeheime und 5% Spitex; G 3). Die Personaldienstleister sind für mehr als 60% der ausgeschriebenen Stellen verantwortlich. Die übrigen 11% der Stellenangebote entfallen auf Gesundheitsinstitutionen, die in mehreren Tätigkeitsbereichen aktiv sind und auf in anderen Branchen tätige Unternehmen.

Diese Anteile blieben über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg relativ konstant. Lediglich in den Jahren 2022 und 2023 war ein höherer Anteil an Stellenangeboten von Spitälern und Kliniken zu verzeichnen (bis zu 25%). Im Gegensatz dazu verzeichneten die Personaldienstleister einen Rückgang, waren jedoch weiterhin für mindestens 44% der Stellenangebote verantwortlich.

Verteilung der ausgeschriebenen Stellen für Pflegefachpersonen nach Stellenausschreiber, 4. Quartal 2024 **G3**



Datenstand: 1. Februar 2025

Quelle: x28 / Analyse Obsan © Obsan 2025

[4] Diese Daten stammen aus der Krankenhausstatistik (KS), der Statistik der sozialmedizinischen Institutionen (SOMED) und der Statistik der Hilfe und Pflege zu Hause (SPITEX) des BFS.

Quote der ausgeschriebenen Stellen

Die Quote der ausgeschriebenen Stellen *ohne* Personaldienstleister ist das Verhältnis der in den Gesundheitsinstitutionen ausgeschriebenen Stellen zu den in den Gesundheitsinstitutionen beschäftigten Pflegefachpersonen zuzüglich der ausgeschriebenen Stellen. Für die Gesamtheit der Gesundheitsinstitutionen liegt sie im vierten Quartal 2023 bei 3,1% (G 4). Dies bedeutet, dass auf rund 30 Beschäftigte eine ausgeschriebene Stelle kommt.

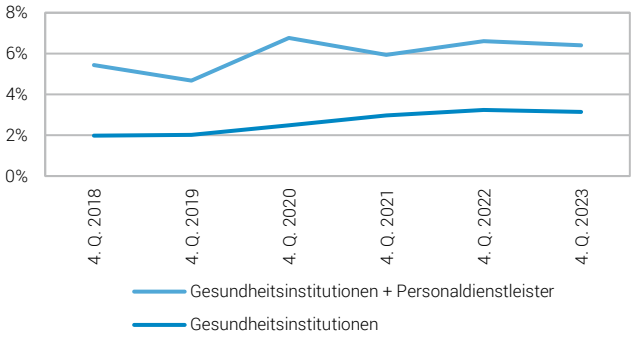
Die Entwicklung der Quote zeigt ein ähnliches Muster wie jene der ausgeschriebenen Stellen (G 2). Bis zum vierten Quartal 2019 liegt die Quote bei rund 2%. In den folgenden drei Jahren steigt die sie an und verharrt seither auf einem Niveau von etwas über 3%. Eine ansteigende Quote an ausgeschriebenen Stellen deutet darauf hin, dass es für die Gesundheitsinstitutionen immer schwieriger wird, neue Mitarbeitende zu rekrutieren.

Die Quote *ohne* Personaldienstleister unterschätzt jedoch die tatsächliche Situation, da auch Personaldienstleister für die Gesundheitsinstitutionen rekrutieren. Konkret kommen auf eine Stelle, die von den Gesundheitsinstitutionen ausgeschrieben wird, 1,4 Stellen, die von Personaldienstleistern ausgeschrieben werden. Daher wird zusätzlich die Quote der ausgeschriebenen Stellen *mit* Personaldienstleistern berechnet.

Diese Quote liegt im vierten Quartal 2023 bei 6,4%. Das bedeutet, dass in den Gesundheitsinstitutionen zwischen 3,1% und 6,4% der Stellen für Pflegefachpersonen ausgeschrieben sind.

Die Entwicklung der Quote *mit* Personaldienstleistern zeigt einen ähnlichen Trend wie jene *ohne* Personaldienstleister. Allerdings sind die Schwankungen stärker ausgeprägt. Aus diesen Daten lässt sich nicht ableiten, ob die Personaldienstleister bei der Rekrutierung die Gesundheitsinstitutionen ersetzen sind oder ob beide dieselben Fachkräfte rekrutieren.

Quote der ausgeschriebenen Stellen für Pflegefachpersonen **G4**



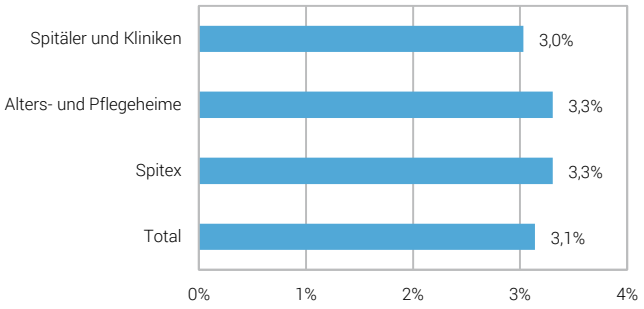
Für das Jahr 2024 liegt der Personalbestand noch nicht vor. Somit kann noch keine Quote berechnet werden.
Datenstand: 1. Februar 2025

Quelle: x28 / Analyse Obsan © Obsan 2025

Quote der ausgeschriebenen Stellen nach Institutionstyp

Die Quote der ausgeschriebenen Stellen *ohne* Personaldienstleister variiert je nach Institutionstyp leicht (G 5). Im vierten Quartal 2023 beträgt sie in den Spitälern und Kliniken 3,0% und ist somit etwas niedriger als in den Alters- und Pflegeheimen und den Spitex-Diensten (3,3%).

Quote der ausgeschriebenen Stellen für Pflegefachpersonen nach Institutionstyp (ohne Personaldienstleister), 4. Quartal 2023 **G5**



Datenstand: 1. Februar 2025

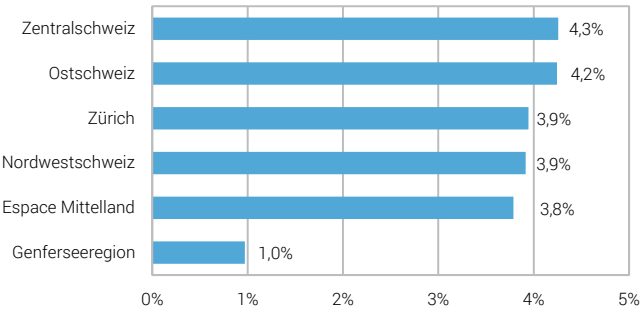
Quelle: x28 / Analyse Obsan © Obsan 2025

Quote der ausgeschriebenen Stellen nach Region

Die Quote der ausgeschriebenen Stellen *ohne* Personaldienstleister variiert deutlich zwischen den Regionen (G 6). Am höchsten ist sie mit 4,3% in den Gesundheitsinstitutionen der Zentralschweiz. Es folgen die Regionen Ostschweiz (4,2%), Zürich (3,9%), Nordwestschweiz (3,9%) und Espace Mittelland (3,8%). Die Genferseeregion weist mit Abstand die niedrigste Quote auf (1,0 %).

Die Unterschiede zwischen den Regionen lassen sich nicht eindeutig erklären, doch es gibt einige Anhaltspunkte. Erstens steht den Grenzregionen ein grösserer Pool an Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung, was die Rekrutierung erleichtert. Zweitens können die verschiedenen Rekrutierungskanäle wie

Quote der ausgeschriebenen Stellen für Pflegefachpersonen in den Gesundheitsinstitutionen (ohne Personaldienstleister) nach Grossregion, 4. Quartal 2023 **G6**



Datenstand: 1. Februar 2025

Quelle: x28 / Analyse Obsan © Obsan 2025

Personaldienstleister, Kooperationen mit Bildungseinrichtungen oder Initiativbewerbungen je nach Region unterschiedlich stark genutzt werden. Hier werden alle auf diese Weise besetzten Stellen nicht berücksichtigt. Drittens sind die Fluktuationsraten in der Romandie tendenziell niedriger, was bedeutet, dass dort weniger Stellen neu besetzt werden müssen (vgl. Indikator «Fluktuationsrate» des Nationalen Monitorings Pflegepersonal).

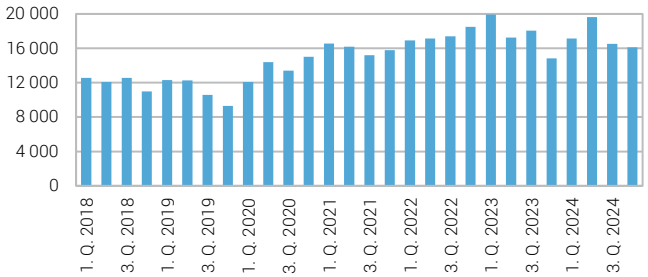
Insgesamt verdeutlichen diese Daten, dass die Anzahl und Quote der ausgeschriebenen Stellen zwar wichtige Indikatoren für den Einstellungsbedarf sind, aber auch von den Rekrutierungspraktiken der Arbeitgebenden abhängen.

Neu ausgeschriebene Stellen

Im vierten Quartal 2024 wurden 16 105 Stellen für Pflegefachpersonen neu ausgeschrieben (G7). Dies entspricht einer Zunahme von 3357 Stellen oder +28,1% gegenüber dem ersten Quartal 2018. Insbesondere in den Jahren 2020 bis 2022 stieg die Zahl der neu ausgeschriebenen Stellen stark an und erreichte im ersten Quartal 2023 mit knapp 20 000 Stellen ihren Höhepunkt. Seither ist der Wert wieder leicht rückläufig, liegt aber immer noch auf einem relativ hohen Niveau.

Die Verteilung der neu ausgeschriebenen Stellen nach Stellenausschreiber entspricht weitgehend der Verteilung der Anzahl ausgeschriebenen Stellen am Stichtag (G3). Im vierten Quartal 2024 dominieren Personaldienstleister den Markt 2024 mit 62,4% aller neu ausgeschriebenen Stelle. Ihr Anteil ist damit noch etwas höher als bei den ausgeschriebenen Stellen (61,5%).

Anzahl neu ausgeschriebener Stellen für Pflegefachpersonen pro Quartal (alle Stellenausschreiber) **G7**



Datenstand: 1. Februar 2025

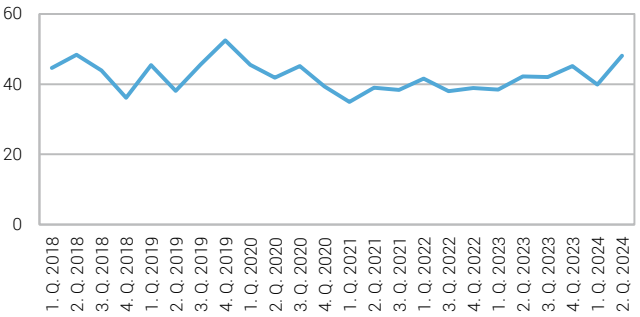
Quelle: x28 / Analyse Obsan © Obsan 2025

Vakanzdauer

Im vierten Quartal 2024 waren Stellen für Pflegefachpersonen durchschnittlich 48 Tage ausgeschrieben und damit fast gleich lange wie zu Beginn der Beobachtungsperiode (45 Tage; G8). Insgesamt zeigt der zeitliche Verlauf einige Schwankungen, aber keine klar erkennbare Entwicklung.

Die steigende Zahl der Stellenausschreibungen und der steigende Personalbedarf spiegeln sich somit nicht in der Vakanzdauer wider. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Vakanzdauer auch durch Rekrutierungsprozesse (z. B. standardmässige Ausschreibedauer für 30 Tage) beeinflusst wird. Somit ist die Aussagekraft dieser Kennzahl eingeschränkt.

Durchschnittliche Vakanzdauer (in Tagen) der Stellen für Pflegefachpersonen (alle Stellenausschreiber) **G8**



Datenstand: 1. Februar 2025

Quelle: x28 / Analyse Obsan © Obsan 2025

Personaldienstleister und Temporärarbeit

Die Mehrzahl der Stellen für Pflegefachpersonen wird von Personaldienstleistern ausgeschrieben. Diese Agenturen sind sowohl in der Personalvermittlung als auch im Personalverleih aktiv (Kasten 2). Eine Form des Personalverleihs ist die Temporärarbeit (Kasten 3). Aus den Daten geht nicht hervor, welche Stellen der Personalvermittlung und welche dem Personalverleih zuzuordnen sind.

Kasten 3: Temporärarbeit
Charakteristisch für die Temporärarbeit ist das Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitnehmenden, dem Einsatzbetrieb und der Temporärfirma. Die Temporärfirma ist dabei die Arbeitgeberin. Sie stellt die Arbeitnehmenden an, entlöhnt sie und verleiht sie an die Einsatzbetriebe.

Temporärarbeit bietet eine Reihe von Vorteilen. Pflegefachpersonen profitieren von einer grösseren Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Beschäftigungsgrad sowie von höheren Löhnen. Allerdings kann beispielsweise die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geringer ausfallen als bei einer Festanstellung. Manche Temporärarbeitende schätzen die Abwechslung, da sie Einblick in verschiedene Betriebe erhalten. Für die Gesundheitsinstitutionen ist Temporärarbeit eine Möglichkeit, Personen, die sonst aus dem Beruf ausscheiden würden, weiterhin in der Pflege zu halten.

Allerdings gibt es auch Nachteile für die Gesundheitsinstitutionen. Zusätzlich zu den direkten Kosten für das Pflegepersonal fallen Kosten für die Dienstleistungen der Temporärfirmen an. Zudem kann die Team- und Unternehmenskultur leiden. Insbesondere der häufige Wechsel von temporären Arbeitskräften kann den Zusammenhalt und die Kommunikation innerhalb eines Pflegeteams erschweren. Daher haben einige Gesundheitsinstitutionen interne Pflegepools eingerichtet (Kasten 4).

Kasten 4: Interne Pflegepools

Gesundheitsinstitutionen können interne Pflegepools bilden. Die Pflegefachpersonen aus diesen Pools können je nach Bedarf flexibel in verschiedenen Einrichtungen oder Abteilungen eingesetzt werden. Dadurch werden die Personalressourcen flexibilisiert. Gleichzeitig werden den Pflegepersonen Arbeitsmodelle angeboten, die ihren Präferenzen besser entsprechen.

Die Grösse des Pflegepools ist entscheidend. Ein zu grosser Pool birgt die Gefahr, dass Pflegefachpersonen aus dem Arbeitsmodell aussteigen, weil sie zu selten zum Einsatz kommen. Ausserdem entstehen relativ hohe Verwaltungskosten. Ist der Pool zu klein, kann der Pflegebedarf nicht gedeckt werden und es muss auf anderes Personal zurückgegriffen werden (Liberatore et al., 2023).

Es ist nicht bekannt, wie viele Pflegefachpersonen in den Schweizer Gesundheitsinstitutionen temporär angestellt sind. Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des BFS haben 0,6% der in den Gesundheitsinstitutionen tätigen Pflegefachpersonen[5] ihre Stelle über ein Temporärbüro gefunden und werden von diesem entlöhnt (vgl. Indikator «Arbeitsvermittlung und Personalverleih» des Nationalen Monitorings Pflegepersonal). Hochgerechnet auf den Personalbestand entspricht dies rund 600 Personen. Allerdings handelt es sich bei der SAKE um eine Stichprobe der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz. Die Temporärarbeit der Grenzgängerinnen und Grenzgänger sowie der Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter mit einer Aufenthaltsdauer von weniger als 12 Monaten wird somit nicht erfasst. Da insbesondere Grenzgänger und Grenzgängerinnen einen nicht unerheblichen Teil des Pflege- und Betreuungspersonals ausmachen, unterschätzen diese Zahlen die Situation.

Zwischen 2014 und 2024 stieg die Zahl der erteilten Grenzgängerbewilligungen für Pflegefachpersonen, die über Personaldienstleister rekrutiert wurden, von 548 auf 904 (vgl. Indikator «Eintritte und Austritte von ausländischem Pflegefachpersonal» des Nationalen Monitorings Pflegepersonal). Allerdings ist nicht bekannt, wie viele dieser Personen temporär tätig sind.

Schlussfolgerung

Die Daten zur Anzahl ausgeschriebener Stellen im Pflegebereich liefern wertvolle Hinweise für die Analyse des Personalmangels in der Schweiz. Seit 2018 zeigen die Indikatoren einen wachsenden Personalbedarf, was auf eine zunehmende Anspannung auf dem Arbeitsmarkt hinweist.

Besonders in der Langzeitpflege ist der Bedarf an neuen Mitarbeitenden im Vergleich zu anderen Gesundheitsinstitutionen relativ höher. Regional betrachtet zeigt sich der grösste Personalbedarf in der Zentral- und Ostschweiz.

Die präsentierten Indikatoren spiegeln jedoch nicht nur die Herausforderungen des Personalmangels wider, sondern auch die Dynamik und Praktiken des Arbeitsmarktes. Einerseits können Stellen nicht nur über klassische Ausschreibungen besetzt werden, sondern auch durch Kooperationen mit Bildungseinrichtungen oder Initiativbewerbungen. Andererseits zeigen die Ergebnisse, dass die Mehrzahl der Stellen von Personaldienstleistern ausgeschrieben wird. Ob diese in erster Linie die Gesundheitsinstitutionen bei der Personalrekrutierung ersetzen oder ob sich ihre Aktivitäten überschneiden, indem sie die gleichen Fachkräfte rekrutieren, lässt sich aus den Daten nicht ableiten.

Personaldienstleister agieren sowohl in der Personalvermittlung als auch im Personalverleih. Die Indikatoren spiegeln auch diese neuen Formen der Flexibilisierung und des Personalmanagements wider.

[5] Gepoolte Daten für den Zeitraum 2021–2023.

Referenzen

Bannert, M., Kläui, J., Kopp, D., Siegenthaler, M., Thöni, S., & Winkelmann, J. (2022). *Swiss Job Tracker: New Weekly Indices of Online Job Postings in Switzerland: Methodology.* ETH Zürich.

Liberatore, F., Schmelzer, S., & Berger, S. (2023). Managementherausforderungen flexibler Arbeitsmodelle in der Pflege. *Pflegerecht.* 12(3), 128–134.

Lobsiger, M., & Kägi, W. (2016). *Analyse der Strukturerhebung und Berechnung von Knappheitsindikatoren zum Gesundheitspersonal (Obsan Dossier 53).* Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Merçay, C., Grünig, A. & Dolder, P. (2021). *Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021. Bestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen zur Personalsicherung (Obsan Bericht 03/2021).* Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Schweizer Jobradar (2024). *Vakanzen-Report 4.* Quartal 2024. Schweizer Jobradar.

Das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) ist eine von Bund und Kantonen getragene Institution. Das Obsan analysiert die vorhandenen Gesundheitsinformationen in der Schweiz. Es unterstützt Bund, Kantone und weitere Institutionen im Gesundheitswesen bei ihrer Planung, ihrer Entscheidfindung und in ihrem Handeln. Weitere Informationen sind unter www.obsan.ch zu finden.

Impressum

Herausgeber
Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan)

Autorinnen
Florence Stempfel, Obsan; Clémence Merçay, Obsan

Zitierweise
Stempfel, F., & Merçay, C. (2025). *Ausgeschriebene Stellen für das Pflegefachpersonal* (Obsan Bulletin 01/2025). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Auskünfte / Informationen
Schweizerisches Gesundheitsobservatorium
Espace de l'Europe 10, CH-2010 Neuchâtel, Tel. +41 58 463 60 45,
obsan@bfs.admin.ch, www.obsan.ch

Originaltext
Deutsch, diese Publikation ist auch in französischer Sprache (BFS-Nummer: 1034-2501) und italienischer Sprache (BFS-Nummer: 1035-2501) erhältlich.

Übersetzung
Sprachdienst des Bundesamts für Gesundheit (BAG)

Grafiken
Obsan

Layout
Bundesamt für Statistik (BFS), Publishing und Diffusion PUB

Online
www.obsan.ch → Publikationen

Print
www.obsan.ch → Publikationen
Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel,
order@bfs.admin.ch, Tel. +41 58 463 60 60
Druck in der Schweiz

BFS-Nummer
1033-2501

© Obsan 2025

Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren
Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé
Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Dipartimento federale dell'interno DFI

Das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) ist eine gemeinsame Institution von Bund und Kantonen.
L'Observatoire suisse de la santé (Obsan) est une institution commune de la Confédération et des cantons.
L'Osservatorio svizzero della salute (Obsan) è un'istituzione comune della Confederazione e dei Cantoni.