

Fachkräftemangel weitet sich auf Ärzte aus

Knappes Personal gibt es in der Pflege schon länger. Nun lassen sich die Spitäler immer öfter auch Ärzte vermitteln – notfalls gegen grössere Summen. Das kann gerade bei öffentlichen Krankenhäusern heikel sein. Ein Experte fordert mehr Transparenz.

Alexander von Däniken

Vermittlung oder Verleih? Mit dieser Frage hat sich kürzlich das Zuger Obergericht befasst. Zum Rechtsstreit kam es, nachdem ein Zentralschweizer Spital ein Zuger Unternehmen beauftragt hatte, Fachärzte zu vermitteln. Im Vertrag vereinbarten die Parteien eine Provision, wenn das Spital einen Arzt fest anstellt. Darauf wird ein Arzt zuerst befristet angestellt und danach unbefristet in einer Tochtergesellschaft des Spitals. Die Zuger Firma forderte die Provision, das Spital zahlte nicht, die Vermittlerin klagte.

Mit der eingangs gestellten Frage dürfte sich bald das Bundesgericht befassen. Schon jetzt für die Öffentlichkeit interessant dürfte die Summe sein, welche das Zuger Unternehmen einforderte und vom Zuger Kantonsgericht auf 63 000 Franken festgesetzt wurde. Das öffentlich-rechtliche Spital, das gegenüber unserer Zeitung via Rechtsdienst auf eine Anonymisierung pocht, vereinbarte nämlich mit der Firma für den Fall einer Festanstellung die Zahlung einer Provision in der Höhe eines Prozentsatzes, dessen Höhe von über 20 Prozent bei mehreren angefragten Exponenten für Stirnrunden sorgt. Zum Vergleich: Das Kantonsspital Graubünden zahlt gemäss öffentlich einsehbarem Formular maximal 10 Prozent des Jahreslöhns, das Kantonsspital Baden 12 Prozent. Eine Ärztin vermutet, dass der Fachkräftemangel, den es mittlerweile auch in einigen Spitaldisziplinen bei Ärztinnen und Ärzten gibt, auf die Provisionen durchschlägt.

Arbeitsbelastung während Pandemie gestiegen

Von einer gestiegenen Nachfrage nach gut qualifiziertem Arztpersonal spricht zum Beispiel Sonja Pasquier. Die Gründerin und Geschäftsführerin der Vita Medica Personal GmbH, einer Personal- und Unternehmungsberatung im Gesundheitswesen, führt die anstehenden Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge an. Zudem habe die Arbeitsbelastung während der Pandemie den Mangel zusätzlich verschärft. Im Bereich der Arztvermittlung gebe es zwischen Kantonsspitalern und Privatkliniken durchaus Unterschiede; etwa beim Jahreslöhne und anderen Vergütungen. «Soweit wir wissen, ist das Abwerben unter den Spitalern sicherlich ein Thema – nicht nur bei den Ärzten, sondern auch in der Pflege.»

Einen höheren Bedarf an den sowieso schon knappen Fachkräften stellt auch Christian Voigt fest. Er ist Inhaber und Geschäftsführer von «In-place Med», einer weiteren Personalvermittlungsfirma für das Gesundheitswesen. Die Pandemie hat laut Voigt vor allem den Mangel an Pflegefachkräften verschärft – «und das nicht nur in der Schweiz, sondern in ganz Europa». Auf der Suche seien



Das medizinische Personal in den Spitälern wird knapp.

Bild: Laurent Gillieron/Keystone

mehrheitlich Spitäler, aber auch Pflegeheime und Spitex-Dienste würden öfters um geeignetes Personal fragen.

Was die Konditionen betrifft, würden laut Voigt entweder die AGB der Vermittler gelten, oder – wenn die Spitäler für Personalvermittlung und -verleih über eigene AGB verfügen – jene der Spitäler. Im zweiten Fall müsse man sich einigen, was aber keine grosse Hürde darstelle. Die Unterschiede seien klein. In der Regel erhalte die Firma zwischen 10 und 12 Prozent an Vermittlungshonorar, selten einmal 14 Prozent.

Mehrere Quellen aus dem Gesundheitswesen, die anonym bleiben wollen, bestätigen Sonja Pasquiers Aussage, dass die Spitäler auch versuchen, über Headhunter Fachkräfte aus anderen Kliniken abzuwerben. Die eigene Region, also die Zentralschweizer Spitäler, seien aber tabu. «Es gibt eine Art Gentlemen's Agreement», so eine gut vernetzte Person. Darüber hinaus werde kaum über die Provisionen oder das Angebot gesprochen. Auch Richtlinien gebe es nicht. Das passt zur Stellungnahme des nationalen Spitalverbands H plus: «Die Rekrutierung und das Einstellen des Personals ist Sache der Spitäler und Kliniken.» Man gebe auch keine Empfehlungen dazu ab.

Leistungsauftrag zu erfüllen

Dass die Spitäler auf Personalvermittler setzen und dabei auch höhere Provisionen zahlen, kann zwar aus Sicht der Prä-

«Aus Sicht der Steuerzahlenden ist es mehr als fair, wenn die Spitäler die Kosten für die Personalgewinnung ausweisen.»

Marcus Maassen
Präsident Verein Pulsus

mien- und Steuerzahlenden stossend wirken, folgt aber laut Marcus Maassen den Gesetzen der Marktwirtschaft. Maassen hat eine HNO-Praxis in Luzern und ist Präsident des Vereins Pulsus, der seit fast 30 Jahren gegen planwirtschaftliche Regulierungen im Gesundheitswesen kämpft.

«Die Kantonsspitäler haben einen Leistungsauftrag. Den können sie nur erfüllen, wenn sie über das geeignete Personal verfügen. Investitionen in die entsprechenden Fachkräfte sind in diesem Zusammenhang das kleinste Übel.» Die Alternative wäre, den Leistungsauftrag nicht zu erfüllen, was auch nicht im Interesse der Steuerzahlenden sei.

Seit Jahren herrsche im Gesundheitswesen ein Fachkräftemangel, der sich nun noch verschärft habe. Die Höhe der Abfindung an den Personalver-

Personalverleiher: Zahl unbekannt

Anders als die Vermittlung ist der Verleih von Personal bewilligungspflichtig. Wie viele Unternehmen in der Zentralschweiz explizit im Gesundheitswesen Personal verleihen, ist unklar. Denn die Betriebe können nach Auskunft des Staatssekretariats für Wirtschaft im Antrag schreiben, in allen Branchen tätig sein zu wollen, um dann nur in ausgewählten Branchen Personal zu verleihen, was durchaus legitim sei. (avd)

mittler richte sich einerseits an der generellen Verfügbarkeit der Fachkräfte aus, andererseits auch an der jeweiligen Position. Ein grosser Konzern zahle schon mal 300 000 Franken für eine erfolgreiche Vermittlung eines Managers, weil sich diese Investition in der Regel lohne. Wichtig ist laut dem Experten, dass die Spitäler Transparenz herstellen: «Die Kantone griffen den Kantonsspitalern für die Bewältigung der Pandemie finanziell unter die Arme. Da ist es aus Sicht der Steuerzahlenden mehr als fair, wenn die Spitäler die Kosten für die Personalgewinnung ausweisen.»

Damit im Gesundheitswesen die Provisionen nicht weiter steigen und die Medizinalberufe als solches attraktiver werden, bedarf es laut Marcus Maassen vor allem Motivationsanreizen. Zunehmender bürokratischer

Aufwand, steigende Verantwortung, abnehmende Wertschätzung und unsichere Zukunftsperspektiven bei seit 20 Jahren gleich bleibendem Vergütungssystem ohne Inflationsausgleich hätten den Arztberuf immer unattraktiver gemacht. «Die Reglementierung der Vertragsärzte hat ein Ausmass erreicht, das den Nachwuchs abschreckt. Dies sorgt nämlich dafür, dass sich immer mehr jüngere Berufsleute für Stellen ausserhalb der Spitäler interessieren.»

Allein Ausleihen in vier Jahren fast verdoppelt

Keines der Zentralschweizer Spitäler weist aktiv den Aufwand aus, der für die Personalgewinnung nötig war. Das Luzerner Kantonsspital (Luks), mit rund 7400 Mitarbeitenden das grösste Spital der Region, zählt in den jährlichen Finanzberichten nur den Posten «Personalausleihungen» auf. Dieser hat sich in vier Jahren fast verdoppelt: von rund 5 Millionen 2016 auf 9,5 Millionen Franken 2020. Ansonsten gibt es noch den Posten «übriger Personalaufwand». Dieser betrug 2020 7,9 Millionen Franken und ist in der Tendenz sinkend. Noch weniger geben die anderen Kantonsspitäler der Region in ihren Geschäfts- und Jahresberichten preis.

Auch das Luks gibt keine weiteren Zahlen bekannt, erklärt Mediensprecher Markus von Rotz auf Anfrage. Beim Posten «Personalausleihungen» handle es sich um klassische Temporäreinsätze, mit denen kurzfristiges Fachwissen eingekauft, Perso-

nalengpässe bei Ausfällen oder Austritten geschlossen und Spitzen bei hoher Auslastung gebrochen werden. «Die Kosten fallen in allen Fachgebieten an, beispielsweise in der Informatik oder der spezialisierten Pflege. Dabei fallen die Ärzte nicht augenscheinlich auf.»

Wenn dem Luks Personal vermittelt werde, dann betragen die Gebühren laut von Rotz maximal 20 Prozent. Betroffen seien aber pro Jahr nur 40 bis 50 Anstellungen. «Unser Rekrutierungsteam macht keine Direktansprachen in anderen Spitälern.» Die besten Botschafter seien die Mitarbeitenden. Statistisch gesehen würden die meisten Stellen durch bestehende Beziehungen besetzt. «Wenn unsere Mitarbeitenden Kolleginnen und Kollegen in anderen Spitälern ansprechen, um sie als Teil ihres Teams zu gewinnen, so ist das ein normaler Vorgang.»

Die Rekrutierung im ärztlichen Bereich ist laut von Rotz abhängig von den jeweiligen Fachdisziplinen, «wobei die fortschreitende Spezialisierung in der Medizin die Rekrutierung von Ärztinnen und Ärzten zunehmend erschwert». Ob sich der Fachkräftemangel weiter verschärft, sei offen. Einerseits würden geburtenstarke Jahrgänge in Pension gehen, andererseits könne die Migration helfen. «Dabei kommt es sehr darauf an, wie wir neue Mitarbeitende aus- und weiterbilden können, sodass die benötigten Qualifikationen vorhanden sind.»

Mitarbeit: Kilian Küttel