

## Fachkräftemangel

# Fachkräftemangel in Apotheken

Position des Schweizerischen Apothekerverbands pharmaSuisse

12.12.2024

**Der Fachkräftemangel in den Apotheken erfordert vielschichtige Massnahmen, um sicherzustellen, dass die Apothekerinnen und Apotheker mit ihren Teams effizient und mit der erforderlichen Qualität auf die Bedürfnisse der Bevölkerung eingehen können. Dazu zählen politische Aktionen, Anpassungen auf Gesetzesebene, eine faire Vergütung der Leistungen, Initiativen im Bildungsbereich (Berufsbildung, universitäre Ausbildung, Weiterbildung, Fortbildung), die Förderung der Apothekenberufe sowie betriebliche Verbesserungen (Arbeitsbedingungen und Personalentwicklung).**

**Der Schweizerische Apothekerverband pharmaSuisse engagiert sich – in Abstimmung mit der Verbandsstrategie 2024-2026 – aktiv entlang dieser Stossrichtungen.**

### A. Ausgangslage

Der Fachkräftemangel betrifft viele Bereiche der Schweizer und der europäischen Wirtschaft und auch das Gesundheitswesen. Politische Debatten und Medienberichte fokussieren dabei sehr stark auf die Ärzteschaft und das Pflegepersonal, die Apothekerinnen und Apotheker bleiben jedoch keineswegs verschont (siehe Tabelle im Anhang). In den Apotheken schlägt sich dies durch zunehmende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung und die vermehrte Anstellung von Apothekerinnen oder Apothekern mit ausländischem Diplom nieder. Letztere fehlen dann in ihren Herkunftsländern.

Mehrere Faktoren erschweren die Situation:

- **Demografische Faktoren:** steigende Lebenserwartung, grössere Nachfrage nach Gesundheitsleistungen, Ausscheiden von Fachkräften der Generation der Babyboomer aus dem Erwerbsleben.
- **Soziologische Faktoren:** Bedürfnis nach besserer Work-Life-Balance, insbesondere bei jüngeren Generationen.
- **Branchenspezifische Faktoren:** ausgedehnte Öffnungszeiten der Apotheken.

Gleichzeitig werden die Kompetenzen der Apotheker/innen (Medizinalpersonen gemäss MedBG) sowie ihrer Teams zunehmend als Teil der Lösung für die Herausforderungen im Bereich der medizinischen Grundversorgung der Schweiz angesehen. Die vom Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) im November 2024 lancierte *Agenda für die medizinische Grundversorgung*<sup>1</sup> hat unter anderem zum Ziel, die Attraktivität der Gesundheitsberufe zu erhöhen und damit mehr junge Menschen für diese Berufe zu gewinnen. Folgerichtig sollte sie sich im Zusammenhang mit dem erhöhten Bedarf nach gut ausgebildeten Fachkräften auch auf die Apothekenberufe beziehen.

Die Umsetzung von Bundesgesetzen im Gesundheits- und Ausbildungsbereich fällt in die Zuständigkeit der Kantone. Die Stärkung der Rolle der Apotheken im Gesundheitswesen, die Förderung der Bildung und die Anpassung der Rahmenbedingungen für die Berufsausübung erfordern daher eine enge Zusammenarbeit mit den Kantonen.

---

<sup>1</sup>Eidgenössisches Departement des Innern – EDI – 26.11.2024: [Lancierung der Agenda Grundversorgung: medizinische Grundversorgung stärken](#)



## B. Forderungen

Der Schweizerische Apothekerverband pharmaSuisse betrachtet die folgenden Massnahmen als unverzichtbar, um die Apothekenberufe attraktiver zu machen und so auf die steigenden Bedürfnisse der Bevölkerung nach medizinischer Grundversorgung zu reagieren.

### 1. Anpassung des gesetzlichen Rahmens und Positionierung in der medizinischen Grundversorgung

Die Positionierung beruht auf der Anerkennung neuer Kompetenzen der Apotheker/innen (Impfen, Triage etc.), der interkantonalen Harmonisierung der Voraussetzungen für die Berufsausübung und dem Abbau administrativer Hürden, insbesondere bei der Anerkennung ausländischer Diplome.

### 2. Gleich lange Spiesse bei der Finanzierung der Bildung (universitäre Ausbildung und Weiterbildung)

pharmaSuisse setzt sich für eine angemessene Finanzierung der universitären Ausbildung sowie der Weiterbildung von Apothekerinnen und Apothekern ein. Diese sollte sich an jener anderer Gesundheitsberufe orientieren. Die zusätzlichen Mittel sollten insbesondere dafür eingesetzt werden, um die Bildung an die Bedürfnisse in der Praxis anzupassen und die Studienpläne der Universitäten zu harmonisieren.

### 3. Faire Vergütung der Leistungen

Eine faire Vergütung der Leistungen der Apothekerinnen und Apotheker sowie der Apothekenteams trägt zur Aufwertung und langfristigen Konsolidierung der wichtigen Rolle der Apotheken im Gesundheitswesen bei.

### 4. Förderung und Aufwertung der Rolle der Fachfrauen/Fachmänner Apotheke (EFZ)

Dieser Beruf ist weniger stark vom Fachkräftemangel betroffen. Die Herausforderung besteht jedoch darin, Fachpersonen Apotheke im Beruf zu halten. pharmaSuisse setzt sich mit seiner Nachwuchskampagne dafür ein, mit der Modernisierung der Berufsausbildung und der Entwicklung von Fortbildungen die Attraktivität dieses Berufs zu steigern. Der Verband unterstützt auch die Betreuung der Lernenden und fördert den Wiedereinstieg in den Beruf.

### 5. Verbesserte Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen sind ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität der Apothekenberufe und den Verbleib der Fachleute in der Branche. pharmaSuisse spricht sich für eine Verringerung des administrativen Aufwands aus, um dem Personal eine Fokussierung auf die Unterstützung der Patientinnen und Patienten zu ermöglichen. Ausserdem setzt sich pharmaSuisse für eine bessere Work-Life-Balance nach dem Beispiel von Initiativen für berufliche Gesundheitsförderung in anderen Branchen ein.

Der Schweizerische Apothekerverband pharmaSuisse engagiert sich in Übereinstimmung mit seiner Strategie 2024-2026 für die folgenden fünf Stossrichtungen zur Reduktion des Fachkräftemangels in Apotheken.

## 1. Anpassung des gesetzlichen Rahmens und Positionierung in der medizinischen Grundversorgung

Im Rahmen der Anpassungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen (insbesondere KVG, MedBG, EpG und der entsprechenden Verordnungen) setzt sich der Schweizerische Apothekerverband pharmaSuisse für die Stärkung der Rolle der öffentlichen Apotheken als Eintrittstor ins Gesundheitssystem ein. Das erfordert Massnahmen an mehreren Fronten mit dem Ziel, die Apothekenberufe attraktiver zu machen und gleichzeitig den Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht zu werden:

- **Anerkennung der neuen Kompetenzen der Apothekerinnen und Apotheker:** Konsultation in der Apotheke, Impfen, Unterstützung der Therapieadhärenz, Triage, vertiefte Kenntnisse in interprofessioneller Zusammenarbeit, Pädiatrie und Geriatrie, Kampf gegen die Medikamentenverschwendung etc.
- **Interkantonale Harmonisierung:** Vereinheitlichung der Kriterien für die Berufsausübungsbewilligung sowie der Anforderungen im Bereich von Apothekendienstleistungen wie Impfen. Dies, um die berufliche Mobilität über Kantonsgrenzen hinweg zu fördern.
- **Abbau von administrativen Hürden:** Verbesserung der Verfahren für die Anerkennung von ausländischen Diplomen, insbesondere mittels einer transparenten Kommunikation der Kriterien auf der Website der MEBEKO. Abbau von administrativen Hindernissen in der alltäglichen Praxis.

## 2. Gleich lange Spiesse bei der Finanzierung der Bildung (universitäre Ausbildung und Weiterbildung)

Der Schweizerische Apothekerverband pharmaSuisse fordert eine Gleichbehandlung bei der Finanzierung der Aus- und Weiterbildung von Apothekerinnen und Apothekern mit anderen Gesundheitsberufen, wie der Ärzteschaft und dem Pflegepersonal. Die Forderungen im Detail:

- **Erhöhung der Mittel für die universitäre Ausbildung:** mehr finanzielle Mittel für die Anpassung der Ausbildung an die Anforderungen der Praxis (Anamnese, Triage, pharmazeutische Verordnung, Impfen, Medikationsanalyse etc.)
- **Unterstützung der universitären Einrichtungen:** Anpassung und Vereinheitlichung der Studieninhalte im Sinne einer schweizweiten Harmonisierung; Eingehen auf die Entwicklungen der Berufsausübung und die Bedürfnisse der Bevölkerung.
- **Zusammenarbeit mit den Kantonen:** Finanzierung der universitären Ausbildung und der Weiterbildung durch die Kantone, im Sinne einer Gleichbehandlung mit der Finanzierung der Hausarztmedizin.

## 3. Faire Vergütung der Leistungen

Der Schweizerische Apothekerverband pharmaSuisse setzt sich für eine faire Vergütung der Leistungen ein, die von Apotheker/innen und Apothekenteams im Rahmen der medizinischen Grundversorgung erbracht werden. Neben entsprechenden beruflichen Kompetenzen erfordern diese Dienstleistungen einen angemessenen wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmen sowie eine faire Vergütung, die auf betriebswirtschaftlichen Kriterien beruht. Mit diesem Ziel vor Augen verhandelt pharmaSuisse die Tarife für Leistungen zulasten der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) mit den Tarifpartnern und den Bundesbehörden.

Die faire Vergütung der Leistungen ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die langfristige Verankerung der wichtigen Rolle der Apothekerinnen und Apotheker sowie der Apothekenteams im Schweizer Gesundheitswesen und insbesondere in der medizinischen Grundversorgung.

## 4. Förderung und Aufwertung des Berufs Fachfrau/Fachmann Apotheke (EFZ)

Obwohl der Fachkräftemangel den Beruf der Fachpersonen Apotheke weniger hart trifft als die Apothekerschaft, ist es in der Praxis schwierig, diese zum Verbleib in der Branche zu motivieren. Der Schweizerische Apothekerverband pharmaSuisse engagiert sich auf mehreren Ebenen für die Verbesserung der Attraktivität des Berufs Fachfrau/Fachmann Apotheke. Die Fachpersonen Apotheke sind aus öffentlichen Apotheken ebenso wenig wegzudenken wie aus der medizinischen Grundversorgung allgemein.

- **Förderung und Sichtbarkeit:** Kampagne für Apothekenberufe *CHOOSE YOUR IMPACT* – Deine Möglichkeit, etwas zu bewegen<sup>1</sup> zur Nachwuchsförderung.
- **Aktualisierung und Neueinteilung der beruflichen Grundbildung:** Die seit 2022 angebotene neue berufliche Grundbildung EFZ integriert zusätzliche Kompetenzen in Übereinstimmung mit der täglichen Praxis. Mit Inkrafttreten der neuen beruflichen Grundbildung wurde auch das Ausbildungsfeld (von der früheren Kategorie «Einzel- und Grosshandel») in die Kategorie «Pharmazie» umgeteilt. Dies erfolgte in Abstimmung mit der neuen Verordnung zur beruflichen Grundbildung Fachfrau/Fachmann Apotheke EFZ.<sup>2</sup>
- **Entwicklung der Weiterbildungen:** Anpassung der Weiterbildung «Pharma-Betriebsassistent/in mit eidgenössischem Fachausweis» (höhere Berufsbildung auf Tertiärstufe) basierend auf der neuen beruflichen Grundbildung Fachfrau/Fachmann Apotheke EFZ.
- **Betreuung der Lernenden:** Unterstützung von Fachpersonen Apotheke, die die praktischen Aspekte des Berufs an Lernende weitergeben und diese ausbilden möchten (Berufsbildner/in Apotheken mit kant. Ausweis<sup>3</sup>).
- **Lohnempfehlungen und Wiedereinstieg:** Lohnempfehlungen für Lernende<sup>4</sup> (unabhängig vom Standortkanton und Ausbildungsbetrieb) und Begleitmassnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs in den Beruf.

## 5. Verbesserte Arbeitsbedingungen

Der Schweizerische Apothekerverband pharmaSuisse betrachtet die Arbeitsbedingungen als wesentlichen Faktor für die Attraktivität der Apothekenberufe und den Verbleib der Fachleute in der Branche. Er empfiehlt daher:

- **Reduktion des Verwaltungsaufwands:** Weniger Bürokratie gäbe dem Personal die Möglichkeit, sich auf seine Kernaufgabe zu konzentrieren: die Unterstützung der Patientinnen und Patienten.
- **Bessere Work-Life-Balance:** Umsetzen von Arbeitsmodellen nach dem Vorbild anderer Branchen, um den Erwartungen der jüngeren Generationen entgegenzukommen.
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:** Verbesserung der Führung und der Arbeitsbedingungen in der Apotheke auf Grundlage von Initiativen wie jene von *Gesundheitsförderung Schweiz – Betriebliches Gesundheitsmanagement*<sup>5</sup>.

## C. Fazit

Der Fachkräftemangel in Apotheken ist eine grosse Herausforderung, die mit der Situation in den Hausarztpraxen und beim Pflegepersonal vergleichbar ist. Will man auf die Bedürfnisse der Bevölkerung in der medizinischen Grundversorgung eingehen, erfordert dies eine verstärkte Anerkennung der Apothekenberufe und konkrete Massnahmen seitens aller Entscheidungsträger auf nationaler sowie auf kantonaler Ebene. Der Schweizerische Apothekerverband pharmaSuisse setzt sich im Sinne einer konstruktiven und harmonischen Zusammenarbeit dezidiert für die Umsetzung der erforderlichen Massnahmen ein.

**Kontakt:** [PublicAffairs@pharmasuisse.org](mailto:PublicAffairs@pharmasuisse.org)

---

<sup>1</sup> CHOOSE YOUR IMPACT – Deine Möglichkeit etwas zu bewegen

<sup>2</sup> Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Fachfrau Apotheke / Fachmann Apotheke mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)

<sup>3</sup> Schweizerischer Apothekerverband pharmaSuisse – Berufsbildner/in Apotheken mit kant. Ausweis

<sup>4</sup> Schweizerischer Apothekerverband pharmaSuisse – Lohnempfehlungen während der Lehre

<sup>5</sup> Gesundheitsförderung Schweiz – Betriebliches Gesundheitsmanagement



## ANHANG

### Zahlen zum Fachkräftemangel in Apotheken

#### Apotheker/innen

- Der Mangel ist bei Apotheker/innen ausgeprägter (Gesamtindex 8,2) als bei den Spezialistinnen/Spezialisten in Gesundheitsberufen insgesamt (Index 7,8) und liegt nur knapp hinter der Ärzteschaft (Index 8,5) und noch vor dem Pflegepersonal (Index 6,7).<sup>1</sup>
- Der Anteil der zugewanderten Apotheker/innen liegt bei 17,5 % und damit höher als der durchschnittliche Prozentsatz bei den Gesundheitsfachpersonen (14,2 %) und in der Gesamtwirtschaft (11,2 %).
- Aufgrund der Ausbildungsdauer der Medizinalberufe werden die Abgänge infolge Pensionierungen in zehn Jahren rund 25 % betragen. Zahlreiche Apotheker/innen aus der Generation der Babyboomer werden in den kommenden Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden: Der Anteil an Apotheker/innen im Alter von mindestens 56 Jahren beläuft sich auf 37 % der Berufsausübungsbewilligungen in eigener fachlicher Verantwortung.
- Der Beruf ist mehrheitlich weiblich (Anteil von 75 % bei den Berufsausübungsbewilligungen in eigener fachlicher Verantwortung). Apothekerinnen arbeiten im Schnitt in kleineren Pensen als ihre männlichen Berufskollegen – obwohl ihr Beschäftigungsgrad insgesamt höher ist als der weiblichen Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft.
- 2023 stammten 62 % der von der MEBEKO im MedReg<sup>2</sup> eingetragenen Diplome aus dem Ausland und davon 78 % aus fünf europäischen Ländern: Frankreich, Italien, Deutschland, Portugal und Ungarn.
- 7183 Apotheker/innen sind aktuell in Besitz einer aktiven Berufsausübungsbewilligung in eigener fachlicher Verantwortung (31.12.2023)<sup>3</sup>. 2083 von ihnen haben eine Bewilligung für mehr als einen Kanton. Mit rund 1800 Apotheken im ganzen Land bleibt die Zahl der Apotheken in der Schweiz relativ stabil.

#### Fachpersonen Apotheke

- Die Zahl der eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse (EFZ) für Fachpersonen Apotheke ist seit 2010 mit rund 750 EFZ pro Jahr relativ stabil geblieben. Eine grosse Mehrheit davon sind Frauen (711 von 761 im Jahr 2023).<sup>4</sup>
- Die Zahl der aktiven Fachpersonen sinkt tendenziell: von 13'826 im 2017 auf 12'200 im 2022. Die Zahl der freien Stellen stieg seit 2020 regelmässig auf 7024 im Jahr 2023.<sup>5</sup>
- Der Anteil freier Stellen ist in der Ostschweiz am grössten. Hier gibt es pro arbeitssuchende Person 10 offene Stellen in diesem Berufsfeld, in der Zentralschweiz 6,2. Das Tessin ist mit 0,2 Stellen pro arbeitssuchender Person am wenigsten betroffen.

<sup>1</sup> SECO (2023) – Indikatorensystem Arbeitskräftesituation. Methodische Grundlagen und Ergebnisse

<sup>2</sup> Jahresbericht MEBEKO 2023

<sup>3</sup> BAG – Statistiken Apothekerinnen/Apotheker

<sup>4</sup> BAG – Abschlüsse nach Beruf/Fachrichtung, Geschlecht und Jahr – Pharma-Assistentin/Assistent EFZ

<sup>5</sup> Berufsberatung.ch/Laufbahn – Pharma-Assistent/Pharma-Assistentin