

Grosser Gemeinderat, Vorlage

Interpellation SP-Fraktion zu den Anstellungsbedingungen in Alterszentren der Stadt Zug

Antwort des Stadtrats vom 3. April 2018

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 26. Februar hat Anna Spescha für die SP-Fraktion die Interpellation „Anstellungsbedingungen in Alterszentren der Stadt Zug“ eingereicht. Sie stellt darin dem Stadtrat eine Reihe von Fragen. Wortlaut und Begründung des Vorstosses sind aus dem vollständigen Interpellationstext im Anhang ersichtlich.

I. Ausgangslage

Im Stiftungsrat der Alterszentren Zug sind mit Stadtrat Urs Raschle und Sonya Schürmann, Leiterin Personaldienst, zwei städtische Vertreter in der Oberaufsicht. Sie gewährleisten unter anderem, dass der städtische Auftrag der stationären Altersversorgung bedarfsgerecht und in hoher Qualität umgesetzt wird.

Die Bürgergemeinde Zug setzt den stationären Versorgungsauftrag ebenfalls in sorgfältiger Absprache mit der Stadt Zug um. Sie sorgt für eine qualitativ hochstehende Dienstleistung, welche die Interessen der Bevölkerung stets im Auge behält.

Die Zusammenarbeit der Stadt Zug mit der Stiftung Alterszentren Zug und der Bürgergemeinde Zug als Trägerin des Seniorenzentrums Mülimatt basiert auf Leistungsvereinbarungen. Sie hat sich auf hohem Niveau eingespielt und dient dem Bestreben einer überzeugenden stationären Altersversorgung in der Stadt Zug.

In der Leistungsvereinbarung mit der Stiftung Alterszentren Zug vom 18. Juni 2015 ist unter Kapitel 3.2.2 Dienstleistungsanforderungen festgehalten, dass das Personal über die erforderlichen Ausbildungen verfügt und die Zentren im Rahmen ihrer Möglichkeiten Praktikums- und Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

In der Leistungsvereinbarung mit der Bürgergemeinde vom 27. September 2005 betreffend Führung des Seniorenzentrums Mülimatt ist unter 3.1 Allgemeines festgehalten, dass das Seniorenzentrum im Rahmen seiner Möglichkeiten für Berufe "rund um das Alter" Praktikums- und Ausbildungsplätze zur Verfügung stellt.

Die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildungen ist somit geregelt und liegt bei den Leistungserbringern. Unter Beachtung der Rechtsgrundlagen haben die Trägerschaften die unternehmerische Freiheit und damit auch die Verantwortung hinsichtlich der ökonomischen Betriebsführung.

Die finanzielle Beteiligung der Stadt Zug an der Ausbildung im Sekundär- und Tertiärbereich richtet sich nach dem in allen Gemeinden des Kantons Zug angewendeten Taxtool zur Berechnung der Tarife der Alterszentren. Die Weiterbildungszeit des Pflegepersonals ist darin bereits bei der Reduktion der Anwesenheitstage berücksichtigt. Damit ist der zeitliche Aufwand für die Weiterbildung des Fach- und Assistenzpersonals abgegolten. Lernende werden nicht im Stellenschlüssel berücksichtigt, obwohl sie auch einen produktiven Anteil leisten. Der produktive Beitrag der Lernenden entspricht gemäss Taxtool den Kosten des notwendigen Personaleinsatzes zur Ausbildung. Allenfalls entstehen Vorteile zu Gunsten der Ausbildungsbetriebe, was erwünscht ist.

Das Taxtool basiert auf dem Vollkostenprinzip und ermöglicht Kostentransparenz und Kostensteuerung. Es hat sich in den jährlichen Tarifverhandlungen mit den Leistungserbringern 2016 bis 2018 sehr bewährt. Das Taxtool ist weitgehend umgesetzt und erlaubt auch einen Einblick in die durchschnittlichen Löhne. Die Finanzierung der Investitionen nach dem Vollkostenprinzip ist allerdings noch eine wichtige und nicht abgeschlossene Massnahme der Altersstrategie.

Ansonsten konnten die Massnahmen der Altersstrategie seit 2015 in enger Zusammenarbeit mit der vom Stadtrat eingesetzten Alterskommission und mit eigenen Ressourcen umgesetzt werden.

Im Rahmen der Massnahme der Altersstrategie "Gewinnen und Halten von Fachpersonal in der Pflege" hat die Alterskommission im Januar 2017 geprüft, ob Handlungsbedarf besteht. Die Alterszentren haben erklärt, dass sie mit laufender Imagepflege sowie dem Engagement in Verbänden und Fachgremien das Pflegepersonal gewinnen und halten können. Mit einem innovativen und guten Betriebsklima gewähren sie genügend Fachpersonen Gesundheit EFZ und diplomiertes Pflegepersonal HF für die Alterszentren. Der Erfolgsfaktor Unternehmenskultur wird bewusst in der Mitarbeiterführung gelebt. Mitarbeiterbefragungen zeigen überzeugende Ergebnisse. Kritische Rückmeldungen werden bei den Zukunftsperspektiven, dem Vergütungsrahmen und der Personalentwicklung berücksichtigt und genutzt. Die interne Kommunikation und die Führung der Mitarbeitenden ist durch eine wertschätzende Haltung geprägt und stärkt die Bindung. Die Personalfluktuation liegt deutlich unter dem kantonalen Durchschnitt.

II. Beantwortung der Fragen

Frage 1

Wie viele Ausbildungsplätze werden in den vier Alterszentren zur Verfügung gestellt? Welche Vorgaben bezüglich Anzahl Ausbildungsplätze sind in den Leistungsverträgen enthalten?

Antwort

Wie vorgängig erwähnt, liegt die Verantwortung für die Ausbildung bei den Alterszentren. Die Leistungsaufträge beinhalten keine Vorgaben bezüglich Anzahl Ausbildungsplätze.

In den drei Alterszentren der Stiftung Alterszentren Zug und dem Seniorenzentrum Mülimatt der Bürgergemeinde hat die Ausbildung Lernender Tradition und einen hohen Stellenwert. Die Alterszentren Zug engagieren sich ebenfalls im Vorstand des Zentralschweizer Ausbildungsverbands für Pflege- und Alterszentren ZAPApus.

Aktuell sind zehn Lernende im Seniorenzentrum Mülimatt.

- Sechs Lernende Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ (zwei Lernende pro Lehrjahr)
- Zwei Lernende Fachfrau/-mann Hauswirtschaft EFZ (via BildungsNetz Zug)
- Ein Lernender Koch/Köchin EFZ
- Ein Lernender Fachfrau/-mann Betriebsunterhalt (via BildungsNetz Zug)

Aktuell sind 39 Lernende in den drei Alterszentren der Stiftung Alterszentren Zug.

- 20 Lernende Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ
- Drei Lernende diplomierte Pflegefachfrau / -mann HF
- Neun Lernende Fachfrau/-mann Hauswirtschaft
- Sechs Lernende Koch/Köchin EFZ
- Ein Lernender Fachmann Betriebsunterhalt

Frage 2

Wie sind die Arbeitsbedingungen während und nach der Ausbildung (Pensen, Lohn)?

Antwort

Mit den Lernenden werden reguläre Lehrverträge abgeschlossen. Es gelten im weiteren die einschlägigen Arbeitsgesetze und -verordnungen inklusive der besonderen Schutzbestimmungen für Lernende. Teilweise wird mit dem BildungsNetz Zug zusammengearbeitet.

Die Stiftung Alterszentren Zug richtet sich bei den Löhnen nach den Empfehlungen und Bandbreiten der Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe (ZIGG).

Lernende Fachfrau/-mann Gesundheit (FAGE) erhalten im

1. Lehrjahr CHF 750.00,
2. Lehrjahr CHF 950.00,
3. Lehrjahr CHF 1'350.00.

Lernende HF erhalten ohne abgeschlossene Ausbildung (Matura, FMS oder ähnliches) im

1. Lehrjahr CHF 1'100.00,
2. Lehrjahr CHF 1'100.00,
3. Lehrjahr CHF 1'100.00.

Lernende HF mit abgeschlossener Ausbildung erhalten im

1. Lehrjahr CHF 1'300.00,
2. Lehrjahr CHF 1'500.00,
3. Lehrjahr CHF 1'600.00.

Zusätzlich ist eine finanzielle Unterstützung von CHF 1'000.00 pro Monat möglich, wenn die Lernenden sich für eine Anstellung nach der Lehrzeit verpflichten.

Die Stiftung Alterszentren Zug unterstützt zudem das Chlösterli in Unterägeri bei der Ausbildung von HF Lernenden.

Das Seniorenzentrum Mülimatt richtet sich bei den Löhnen nach den Empfehlungen der XUND, dem Verband bzw. der Organisation der Arbeitswelt (OdA) Gesundheit Zentralschweiz.

Lernende Fachfrau/-mann Gesundheit erhalten im

1. Lehrjahr CHF 750.00,
2. Lehrjahr CHF 1'000.00,
3. Lehrjahr CHF 1'400.00.

In allen Häusern werden Lernende in einem 100 %-Pensum beschäftigt. Je nach Lehrjahr besuchen sie an zwei Tagen (1. und 2. Lehrjahr) bzw. an einem Tag (3. Lehrjahr) pro Woche die Berufsschule. Dazu kommen in den drei Lehrjahren 15 Module an überbetrieblichen Kursen, die jeweils rund drei Tage pro Modul dauern. Im Arbeitsalltag werden sie immer nach ihrem Schul- bzw. Fachwissen und ihren Erfahrungen eingesetzt. Sie werden von den Berufsbildern an ihren Ausbildungsplätzen sehr eng begleitet.

Auch nach Abschluss der Lehre richten sich das Seniorenzentrum Mülimatt und die Alterszentren der Stiftung Alterszentren Zug nach den geltenden Arbeitsgesetz- und Arbeitsschutzbestimmungen inklusive deren Verordnungen und den Reglementen der Alterszentren.

Das Seniorenzentrum richtet sich beim Lohn nach den Empfehlungen der XUND. Bei der Lohnfestsetzung wird neben dem Grundlohn die genaue Funktion, die bisherige Berufs- und Lebenserfahrung, die Aus- und Weiterbildung, die aktuelle Arbeitsmarktsituation, die Lohnvorstellungen sowie die Leistung der/des Mitarbeitenden innerhalb des Betriebs berücksichtigt.

Frage 3

Gibt es eine Verpflichtung, dass Interessierte an der Ausbildung ein Vorpraktikum machen müssen?

Antwort

Nein. Dafür besteht in keinem der vier Alterszentren eine Verpflichtung.

Frage 4

Wie werden Personen angestellt, welche einen Lehrgang Pflegehelfer/in absolviert haben? Ist es schon vorgekommen, dass diese zuerst nur als Praktikantinnen angestellt werden, bevor sie eine Festanstellung erhalten?

Antwort

Nein. Mitarbeitende mit einem erfolgreich abgeschlossenen Lehrgang als Pflegehelferin oder Pflegehelfer werden mit einem regulären Arbeitsvertrag fest angestellt.

Frage 5

Welche Möglichkeit sieht der Stadtrat, das Angebot an Ausbildungsplätzen in den vier Heimen zu erhöhen?

Antwort

Die Verantwortung für das Angebot an Ausbildungsplätzen liegt gemäss Leistungsvereinbarungen bei den Alterszentren. Der Bildungsauftrag wird sehr ernst genommen. Die Betriebe schöpfen ihre Möglichkeiten und ihr Potenzial aus. Auch die Nachholbildung wird aktiv gefördert und die Weiterbildung unterstützt. An der Informationsveranstaltung der Höheren Fachschule Gesundheit präsentiert eine Pflegeexpertin der Alterszentren Zug den Beruf der diplomierten Pflegefachfrau HF.

Frage 6

Wie beurteilt der Stadtrat insgesamt die Anstellungsbedingungen? Sind diese geeignet, das Personal langfristig im Beruf zu halten?

Antwort

Die an die Stadt Zug angelehnten Anstellungsbedingungen sind attraktiv, branchenüblich und marktkonform. Der Stadtrat hält deshalb die Anstellungsbedingungen insgesamt als geeignet, das Personal langfristig im Beruf zu halten. Die Lage wird von allen Akteuren weiter beobachtet. Sollte sich in Zukunft Handlungsbedarf abzeichnen, werden der Situation angepasste Massnahmen eingeleitet.

III. Antrag

Wir beantragen Ihnen

- die Antwort des Stadtrats zur Kenntnis zu nehmen.

Zug, 3. April 2018

Dolfi Müller
Stadtpräsident

Martin Würmli
Stadtschreiber

Beilage:

- Interpellation SP-Fraktion, vom 26. Februar 2018 betreffend Anstellungsbedingungen in Alterszentren der Stadt Zug

Die Vorlage wurde vom Departement Soziales Umwelt und Sicherheit verfasst. Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne Stadtrat Urs Raschle, Departementvorsteher, Tel. 041 728 22 51.