



ALTERNATIVE
DIE GRÜNEN STADT ZUG

CSP.
Faire Politik

Ivano de Gobbi

Präsident GGR Stadt Zug

Stadtkanzlei im Stadthaus

Gubelstrasse 22

6300 Zug

Parlamentarischer Vorstoss GGR

Eingang : 13.07.2026

Bekanntgabe im GGR : 18.08.2026

Zug, 13.Juli 2026

Interpellation: Fachkräftemangel und Arbeitsbedingungen in der Pflege

Die Altersstrategie der Stadt Zug 2023–2035 ist ohne Personal nicht umsetzbar!

Sehr geehrter Herr Präsident

Die Altersstrategie 2023-2035 der Stadt Zug prognostiziert bis zum Jahr 2040 einen Bedarf von zusätzlich **200 Pflegeplätzen sowie 200 Plätzen in alternativen Wohnformen**. Dieser Ausbau steht jedoch vor einer massiven personellen Herausforderung: In der Zentralschweiz wird von 2019-2029 ein zusätzlicher Bedarf von **14'000 Pflege- und Betreuungspersonen** erwartet und laut Obsan (2021) werden bis 2035 zehntausende Pflegefachpersonen in der Schweiz fehlen. Unter anderem weil 46 % des Pflegepersonals, bevor sie die Pension erreichen, aus dem Pflegeberuf aussteigen, 1/3 davon vor dem 35. Lebensjahr. Um die Qualität der Pflege sicherzustellen, muss geklärt werden, ob die Arbeitsbedingungen attraktiv

genug sind, um Personal langfristig zu halten und die Ausbildungsoffensive erfolgreich umzusetzen.

Die Stadt Zug ist verantwortlich für die Umsetzung ihrer Altersstrategie. Auch wenn die Stadt selbst keine Gesundheitsorganisationen betreibt, hat sie Leistungsvereinbarungen (LV) mit diversen. Der Personalbedarf und die Arbeitsbedingungen in der Pflege sind jedoch in allen Gesundheitsorganisationen relevant, welche für die Umsetzung der Altersstrategie relevant sind (inkl. dem Kantonsspital und der Spitex Kanton Zug). Somit sind betriebsinterne Kennzahlen proaktiv zu erfragen, um eine Umsetzung der Altersstrategie gewährleisten zu können. Andernfalls läuft die Stadt in Gefahr, wegen Personalmangels nicht genügend Pflegeplätze und Plätze in alternativen Wohnformen bereitstellen zu können.

Die Umsetzung der Altersstrategie ist essenziell, um Menschen ein Altern (und Sterben) in Würde zu ermöglichen.

Um die Altersstrategie nicht zu Makulatur verkommen zu lassen, sondern umzusetzen, stellen sich verschiedene Fragen:

1. Wie viel zusätzliches Pflegepersonal braucht es in den Alters- und Pflegeheimen, im Spital und im ambulanten Langzeitbereich (Spitex), um die Altersstrategie der Stadt Zug umsetzen zu können? Anders gefragt: Wieviel Pflege- und Betreuungspersonal braucht es, um die Altersstrategie 2023-2035 der Stadt Zug umsetzen zu können?
2. Wie viele Stellen sind zurzeit im Bereich Pflegefachpersonal sowie Assistenz und Betreuung in den privaten Gesundheitsbetrieben (Spital, Alters- und Pflegeheime, Spitex und Psychiatrie) und solchen mit LV der Stadt Zug auf städtischem Boden offen? Und wie viele Stellen in privaten Gesundheitsbetrieben und solchen mit LV des Kantons auf kantonalem Boden (mit Relevanz für die Altersstrategie der Stadt Zug)?
3. Die Anstellung von temporärem Personal ist besonders kostentreibend und kann ein Hinweis auf schlechte Arbeitsbedingungen oder Krankschreibungen (z.B. aufgrund von Überlastung) sein. Wie viel temporäres Pflegepersonal ist zurzeit in

den Gesundheitsbetrieben in der Stadt Zug angestellt und wie viel in den Gesundheitsbetrieben kantonal?

4. Wie viel zusätzliches Pflegepersonal ist seit der Ausbildungsoffensive (1. Juli 2024) im Kanton Zug und wie viele in der Gemeinde Zug und mit welchem Abschluss ausgebildet worden? Wie viele werden in den nächsten Jahren zusätzlich abschliessen, welche die Ausbildung seit dem Start der Ausbildungsoffensive angefangen haben und mit welchem Abschluss?
5. Wie viele Ausbildungsplätze gibt es in den Gesundheitsbetrieben in der Gemeinde Zug und wie viele konnten besetzt werden?
6. Ist es schwierig die Ausbildungsplätze zu besetzen und gibt es genügend Berufsbildner:innen mit einer abgeschlossenen Ausbildung, um die Auszubildenden zu begleiten?
7. Wie viele Pflegende treten bis zum 35. Altersjahr aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen wieder aus dem Beruf aus oder wechseln die Arbeitsstelle? Wie hoch ist die Fluktuation im Vergleich zur ganzen Schweiz?
8. a) Wie sind die Arbeitsbedingungen (Maximalarbeitszeit, Normalarbeitszeit, bezahlte Umkleidezeit, Zuschlag für Wochenende / Abende / Nächte, Vereinbarkeit Beruf und Familie etc.) in den privaten Gesundheitsinstitutionen und den Gesundheitsinstitutionen mit LV der Stadt Zug ausgestaltet?
b) Entsprechen diese Bedingungen dem GAV des Zuger Kantonspitals?
9. Wie sieht die Entlohnung im Vergleich zur Stadt Zürich und der Stadt Genf aus, wo die Ausgaben für Mieten und der Lebensstandard ähnlich hoch sind?
10. Wer ist zuständig für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen?
11. Können die Gesundheitsinstitutionen mit LV der Stadt Zug mit den Geldern der Stadt Zug und den weiteren Einnahmen überhaupt die Arbeitsbedingungen verbessern?
12. Wie arbeiten die Behörden der Stadt, der Gemeinden und des Kantons zusammen, um die Unterstützung zu gewährleisten damit die Arbeitsbedingungen in privaten Gesundheitsinstitutionen und in Gesundheitsinstitutionen mit LV verbessert werden können?

13. Ist der Stadtrat bereit mit den anderen Gemeinden und dem Kanton die Gesundheitsbetriebe auf städtischem und kantonalem Boden zu unterstützen, damit diese attraktive Arbeitsbedingungen (im Sinne der Pflegeinitiative) gewährleisten können?

Besten Dank für die schriftliche Beantwortung der Fragen.

Magdalena Carlen
Gemeinderätin ALG
