

Richtlinien zur Ausbildungsverpflichtung von nicht-universitären Gesundheitsberufe im Kanton Solothurn

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangslage	2
1.1.	Kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung.....	2
1.2.	Bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung 2024-2032.....	2
1.3.	Zweck dieser Richtlinie.....	3
2.	Rechtliche Grundlagen.....	3
3.	Geltungsbereich	3
4.	Ausgestaltung und Prozesse der beiden Ausbildungssysteme	4
4.1.	Festlegung der Ausbildungsleistung pro Berufsgruppe (Soll-Wert).....	4
4.1.1.	Datengrundlage.....	5
4.1.2.	Standardwert.....	6
4.1.3.	Normverteilung.....	7
4.1.4.	Gewichtungsfaktor	7
4.1.5.	Beispielrechnung Ausbildungsleistung.....	7
4.1.6.	Ausbildungsverbund.....	8
4.1.7.	Kauf und Verkauf von Ausbildungswochen.....	9
4.2.	Meldung der effektiv erbrachten Ausbildungsleistungen (Ist-Wert)	9
4.3.	Festlegung der Abgeltung (bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung)	10
4.4.	Ausgleichszahlung	11
4.4.1.	Ausgleichzahlung kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung	12
4.4.2.	Ausgleichzahlung bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung	12
4.5.	Festlegung der Bonuszahlung bei Übererfüllung (kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung).....	13
4.5.1.	Rechnungsstellung an den Kanton.....	13
4.6.	Verfügung.....	13
5.	Digitale Umsetzung und Mitwirkungspflicht	14
6.	Terminplan	14
7.	Anhang.....	16
7.1.	Vegleich kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung und bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung	16

1. Ausgangslage

Eine qualitativ hochwertige und flächendeckende Gesundheitsversorgung kann nur mit einer ausreichenden Anzahl qualifizierter Fachpersonen sichergestellt werden. Diese ist abhängig vom Nachwuchsbedarf und vom verfügbaren Nachwuchsangebot. Die vom Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan)¹ für den kantonalen und gesamtschweizerischen Kontext berechneten Kennzahlen zeigen, dass der jährliche Nachwuchsbedarf an nicht-universitärem Gesundheitspersonal mit den derzeitigen Ausbildungsbemühungen nicht gedeckt werden kann. Vor diesem Hintergrund sowie auf Empfehlung der Konferenz der Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) wurde in den meisten Kantonen eine Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe eingeführt. Diese umfasst in zwei Dritteln aller Kantone drei Versorgungsbereiche (Spitäler, Pflegeheime und Spitex-Organisationen).

Im Kanton Solothurn bestehen zwei unterschiedliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtungen im Bereich der nicht-universitären Gesundheitsberufe: Zum einen die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung und zum anderen die bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung. Beide verfolgen das Ziel, unter Berücksichtigung hoher Ausbildungsstandards sowie unter Einbezug der geltenden Rahmenlehrpläne und Bildungsverordnungen die Ausbildungskapazitäten in den verschiedenen Versorgungsbereichen zu erhöhen und damit einen nachhaltigen Beitrag zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs zu leisten.

1.1. Kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung

Die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung ist seit dem 1. Januar 2012 in Kraft. Sie verpflichtet Listenspitäler, Pflegeheime sowie Spitex-Organisationen, sich aktiv an der Ausbildung von Fachpersonen in nicht-universitären Gesundheitsberufen zu beteiligen. Die Verpflichtungen der einzelnen Einrichtungen werden dabei unter Berücksichtigung der Betriebsgrösse, des Leistungsangebots sowie des kantonalen Bedarfs definiert.

Die folgenden Berufe sind von der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung ab dem Ausbildungsjahr 2027 betroffen:

- Assistentin/ Assistent Gesundheit und Soziales (AGS)
- Fachfrau/ Fachmann Gesundheit (FaGe)
- Nachholbildung Fachfrau/ Fachmann Gesundheit (FaGe)
- Fachfrau/ Fachmann Betreuung Fachrichtung Betagtenbetreuung (FaBe)
- Nachholbildung Fachfrau/Fachmann Betreuung Fachrichtung Betagtenbetreuung (FaBe)
- Für Spitäler zusätzlich: Hebamme / Geburtshelfer FH

1.2. Bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung 2024-2032

In der Volksabstimmung vom 28. November 2021 wurde die Volksinitiative «Für eine starke Pflege» (Pflegeinitiative) von der Schweizer Stimmbevölkerung angenommen. In Umsetzung der ersten Etappe der Pflegeinitiative – der sogenannten «Ausbildungsoffensive» – trat am 1. Juli 2024 das bis am 31. Dezember 2032 befristete Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 16. Dezember 2022 (Ausbildungsfördergesetz Pflege; SR 811.22) sowie die zugehörige Verordnung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 8. Mai 2024 (Ausbildungsförderverordnung Pflege; SR 811.225) in Kraft.

¹ Merçay C., Grünig, A. & Dolder, P. (2021). Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. <https://www.obsan.admin.ch/de/publikationen/2021-gesundheitspersonal-der-schweiz-nationaler-versorgungsbericht-2021>

Die bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung bezweckt die Förderung der Ausbildung von Personen, die den Bildungsgang Pflege an einer höheren Fachschule (HF) oder einen Bachelorstudiengang Pflege an einer Fachhochschule (FH) absolvieren (diplomierte Pflegefachpersonen HF und FH).

Im Kanton Solothurn sind daher sämtliche Listenspitäler, Pflegeheime sowie Spitex-Organisationen verpflichtet, einen aktiven Beitrag zur Ausbildung von diplomierten Pflegefachpersonen HF und FH zu leisten.

1.3. Zweck dieser Richtlinie

Die vorliegende Richtlinie konkretisiert die kantonalen Vorschriften über den Vollzug der beiden Aus- und Weiterbildungsverpflichtungen. Sie enthält im Sinne einer Verwaltungsverordnung verbindliche Handlungsanweisungen an die kantonalen Vollzugsbehörden.

2. Rechtliche Grundlagen

Die folgenden Rechtsgrundlagen bilden die Grundlage der vorliegenden Richtlinie:

Kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung:

- Spitalgesetz vom 12. Mai 2004 (SpiG; BGS 817.11)
- Sozialgesetz vom 31. Januar 2007 (SG; BGS 831.1)
- Verordnung über die Aus- und Weiterbildung in nicht-universitären Gesundheitsberufen vom 26. Januar 2026 (Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe; BGS 811.19)

Bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung:

- Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 16. Dezember 2022 (Ausbildungsfördergesetz Pflege; SR 811.22)
- Verordnung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 8. Mai 2024 (Ausbildungsförderverordnung Pflege; SR 811.225)
- Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 15. Mai 2024 (EG Ausbildungsfördergesetz Pflege; BGS 811.17)
- Verordnung zum Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 18. Juni 2024 (V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege; BGS 811.18)

3. Geltungsbereich

Es sind alle Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen, alle Spitäler und alle Pflegeheime mit Sitz² im Kanton Solothurn, welche Leistungen zulasten der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) erbringen, der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung sowie der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung unterstellt.

Rechtliche Grundlagen:

- § 22^{bis} Abs. 1 SG
 - § 3^{quinqies} Abs. 1 SpiG
 - § 4 Abs. 1 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege
-

Bei Neueröffnungen von Einrichtungen (erstmalige Erteilung einer OKP-Zulassung) beginnt die Ausbildungspflicht ab dem überübernächsten Kalenderjahr.

² Unter Sitz ist ein Betriebsstandort mit OKP-Zulassung im Kanton Solothurn zu verstehen. Dabei muss es sich nicht zwingend um den juristischen Sitz handeln. Die Verfügungen werden gemäss Heim- und Spitalliste an die Betriebe respektive Trägerschaften übermittelt.

Beispiel

Wird die OKP-Zulassung im Jahr 2025 erteilt, gilt die Ausbildungsverpflichtung ab 1. Januar 2028.

Die Ausbildungspflicht endet mit der Aufgabe der Tätigkeit zulasten der OKP. Bei einer Aufgabe des Betriebs haben die Einrichtungen dafür zu sorgen, dass für die Auszubildenden eine sinnvolle Anschlusslösung gefunden werden kann. Wird die Tätigkeit zulasten der OKP unterjährig aufgegeben, gilt die bereits verfügte Ausbildungsverpflichtung für das betreffende Kalenderjahr sinngemäss anteilmässig bis zum Zeitpunkt der Tätigkeitsaufgabe. Die Betriebe haben die Aufgabe ihrer Tätigkeit dem Departement des Innern (DDI) bzw. dessen Gesundheitsamt (GESA) zu melden.

Rechtliche Grundlagen:

- § 3 Abs. 1 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
- § 2 Abs. 1 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege

4. Ausgestaltung und Prozesse der beiden Ausbildungssysteme

Für den Vollzug der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung sowie der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung ist das GESA des DDI im Kanton Solothurn zuständig.

Im Rahmen beider Ausbildungssysteme kommen pro Kalenderjahr die folgenden fünf zentralen Prozesse zur Anwendung:

- Festlegung der Ausbildungsleistung pro Berufsgruppe (Soll-Wert);
- Meldung der effektiv erbrachten Ausbildungsleistungen (Ist-Wert);
- Festlegung der Abgeltung für die bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung;
- Festlegung einer allfälligen Ausgleichszahlung anhand der Differenz zwischen Soll- und Ist-Wert;
- Festlegung der Bonuszahlung bei Übererfüllung der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung.

Nachfolgend werden die fünf Prozesse im Detail erläutert.

4.1. Festlegung der Ausbildungsleistung pro Berufsgruppe (Soll-Wert)

Die Datengrundlage wird versorgungsbereichsspezifisch festgelegt. Die Datengrundlage für Spitäler und Kliniken basiert auf dem Stellenplan, für Pflegeheime auf dem Richtstellenplan und für Spitex-Organisationen³ auf den verrechneten KLV-Leistungstunden.

Konkret wird die Ausbildungsleistung jährlich pro Einrichtung anhand der folgenden Formel festgelegt und verfügt:

Versorgungsbereichsspezifische Datengrundlage * Standardwert * Normverteilung der Berufsgruppe * Gewichtungsfaktor = Soll-Wert in Ausbildungswochen für die Berufsgruppe

Aufgrund der rechtlichen Differenzierung zwischen der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung und der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung werden den Einrichtungen zwei – bei den Spitälern drei – Ausbildungsleistungen (Soll-Werte) verfügt. Jede dieser Ausbildungsleistungen ist durch die entsprechenden Bildungsgänge eigenständig zu erfüllen.

Kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung: Die Einrichtungen können im Bereich der Sekundarberufe II frei entscheiden, ob die festgelegte Ausbildungsleistung durch AGS, FaGe

³ Unter Spitex-Organisationen werden Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen, verstanden.

oder FaBe erbracht wird – unabhängig davon, ob diese zusätzlich die Berufsmaturität absolvieren oder sich in einem Nachholbildungsgang befinden.

Eine Anrechnung von Ausbildungsleistungen anderer Ausbildungsgänge, welche von der Ausbildungspflicht nicht erfasst sind, wie beispielsweise Physiotherapie oder Fachpersonen für Langzeitpflege und -betreuung, ist nicht zulässig.

Die Ausbildungsleistung im Bereich der Hebammen / Geburtshelfer ist in den Spitälern zwingend durch Studierende dieser Fachrichtung zu erbringen und kann nicht durch andere Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II ersetzt werden.

Bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung: Die Einrichtungen entscheiden frei, ob die festgelegte Ausbildungsleistung im Bildungsgang Pflege HF oder im Studiengang in Pflege FH erbracht wird.

Nachfolgend werden die einzelnen Elemente der Formel definiert.

4.1.1. Datengrundlage

Die Berechnung der Ausbildungsleistungen erfolgt je nach Versorgungsbereich auf der Grundlage unterschiedlicher Datensätze.

Spitäler und Kliniken: Stellenplan

Bei Spitälern dient der Personalbestand in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) von Mitarbeitenden im Bereich Pflege und Betreuung mit einem Ausbildungsabschluss in einem nicht-universitären Gesundheitsberuf, die eine der Qualifikation entsprechende Funktion ausüben, als Grundlage der Berechnung der Ausbildungsleistungen für die Sekundarberufe II sowie die Tertiärberufe Pflege.

Für die Ausbildungsleistung im Bereich der Hebammen / Geburtshelfer wird der Personalbestand in VZÄ der Hebammen / Geburtshelfer als Berechnungsgrundlage herangezogen.

Berücksichtigt werden, unabhängig vom Einsatzort und der hierarchischen Stellung innerhalb der Einrichtung, sämtliche angestellten und beauftragten Personen, die im Kerngeschäft Pflege und Betreuung resp. als Hebamme / Geburtshelfer tätig sind. Nicht anrechenbar sind:

- Personen, die in Aufwächerräumen, auf Intensivstationen oder Intermediate Care-Stationen und in Operationsabteilungen tätig sind;
- Bildungsverantwortliche im Rahmen des betreffenden Bildungsauftrags;
- Forschende ohne Patientenbezug.

Die VZÄ berechnen sich folgendermassen:

$$VZÄ = \text{Anzahl Arbeitsstunden (inkl. Ferien, Überstunden oder Absenzen)} / 2'184 \text{ Stunden} \\ (= \text{Anzahl Jahresarbeitsstunden einer 100\% Stelle})$$

Zu erfassen ist der Personalbestand des gesamten Jahres, d.h. unterjährige Ein- und Austritte sowie Pensenänderungen sind zu berücksichtigen.

Pflegeheime: Richtstellenplan

Bei Pflegeheimen bildet der anhand vom kantonalen Richtstellenplan ermittelte Personalbedarf in VZÄ die Grundlage für die Berechnung der Ausbildungsleistung.

Der Richtstellenplan stützt sich auf die BESA-QSys-Stellenplanerhebung des Kalenderjahres 2024, indem die RUG-Punkte in die RAI-Stufen überführt und entsprechend umgerechnet werden.

Der Richtstellenplan bildet den gesamten Personalbedarf eines Pflegeheims im Bereich Pflege

und Betreuung ab. Mittels der Normverteilung wird anschliessend definiert, in welchem Umfang die Ausbildungsleistung in den jeweiligen Ausbildungsgängen zu erbringen ist.

Pflegestufe	Richtstellenwert Ausbildungsverpflichtung Kanton Solothurn
RAI 1	0.0840
RAI 2	0.2235
RAI 3	0.3427
RAI 4	0.4432
RAI 5	0.5200
RAI 6	0.6653
RAI 7	0.8170
RAI 8	0.9273
RAI 9	1.0567
RAI 10	1.1465
RAI 11	1.2634
RAI 12	1.6157

Bei Bedarf können die Richtstellenwerte durch das DDI überarbeitet werden. Anpassungen erfolgen jeweils mit Beginn eines neuen Kalenderjahres.

Spitex-Organisationen: verrechnete KLV-Leistungsstunden

Bei Spitex-Organisationen dienen die pro Kalenderjahr abgerechneten KLV-Leistungsstunden als Grundlage der Berechnung der Ausbildungsleistung. Berücksichtigt werden alle von der jeweiligen Spitex-Organisation verrechnete KLV-Leistungsstunden, unabhängig davon, ob diese im Kanton Solothurn oder ausserkantonale geleistet wurden.

Rechtliche Grundlagen:

- §§ 5 und 8 Abs. 2 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
 - §§ 3 und 6 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege
-

4.1.2. Standardwert

Der Standardwert definiert die Anzahl Ausbildungswochen, welche basierend auf der versorgungsbereichsspezifischen Datengrundlage erbracht werden muss.⁴ Der Standardwert wird berufs- sowie versorgungsbereichsspezifisch folgendermassen festgelegt:

Pflege und Betreuung (HF Pflege, FH Pflege, FaGe, FaBe, AGS):

- pro VZÄ bei Spitälern: 11.5 Ausbildungswochen
- pro Richtstellenwert (VZÄ) bei Pflegeheimen: 9.9 Ausbildungswochen
- pro 1'000 verrechnete KLV-Stunden bei Spitex-Organisationen: 5.4 Ausbildungswochen

Hebammen (nur für Spitälern):

- pro Hebammen-VZÄ bei Spitälern: 12.0 Ausbildungswochen

Rechtliche Grundlagen:

- § 5 Abs. 1-4 und Anhang 2 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
 - § 3 und Anhang 1 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege
-

⁴ Zur Herleitung des Standardwerts vgl. Grundlagenbericht «Ermittlung der Standards für die Bemessung des betrieblichen Ausbildungspotenzials für nicht-universitäre Gesundheitsberufe» der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern: definitive Fassung vom 2011 (Grundlagenbericht Ermittlung Standards Kanton Bern 2011).

4.1.3. Normverteilung

Da der Standardwert Pflege und Betreuung die gesamte Berufsgruppe Pflege umfasst, wird mit der Normverteilung definiert, welcher Anteil der Ausbildungsleistung in welchem Ausbildungsgang geleistet werden muss.⁵

Für die einzelnen Berufsgruppen ist die Normverteilung versorgungsbereichsspezifisch folgendermassen festgelegt:

Berufsgruppen	Spitäler	Pflegeheim	Spitex
Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS)	0 %	30 %	5 %
FaGe / FaBe Grundbildung	37 %	33 %	60 %
FaGe / FaBe Nachholbildung	0 %	6 %	3 %
Pflegefachperson HF	60 %	30 %	31 %
Pflegefachperson FH	3 %	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %

Aufgrund der gesonderten Berechnung der Ausbildungsleistungen der Hebammen beträgt die Normverteilung der Hebammen 100 %.

Rechtliche Grundlagen:

- § 5 Abs. 1 und Anhang 3 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
- § 3 Abs. 2 und Anhang 2 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege

4.1.4. Gewichtungsfaktor

Das DDI legt den Gewichtungsfaktor jährlich versorgungsbereichsspezifisch für die beiden Ausbildungssysteme getrennt fest. Dabei werden die folgenden Aspekte berücksichtigt:

- Den Einrichtungen, die sich ernsthaft darum bemühen, soll es möglich sein, die festgelegten Ausbildungsleistungen zu erbringen.
- Die Ausbildungsziele der kantonalen Bedarfsplanung sollen im Wesentlichen erfüllt werden.

Dem ersten Kriterium wurde zu Beginn der digitalen Abwicklung der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung ein grösseres Gewicht zugeordnet. Damit sollte verhindert werden, dass für die Einrichtungen unrealistisch hohe Ausbildungsleistungen festgelegt werden. Mit zunehmender Erfahrung der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung wird das Gewicht des zweiten Kriteriums steigen, um die Ausbildungsziele der kantonalen Bedarfsplanung zu erfüllen. Konkret soll gemäss der kantonalen Bedarfsplanung im Bereich der Tertiärberufe Pflege im Zeitraum von 2024 bis 2032 eine durchschnittliche Steigerung der geleisteten Ausbildungswochen um 20 Prozent erreicht werden. Im Bereich der Sekundärberufe II wird gemäss aktueller Bedarfsplanung im Zeitraum zwischen 2025 und 2034 eine durchschnittliche Erhöhung der geleisteten Ausbildungswochen um 22 Prozent angestrebt. Im Bereich der Hebammen/Geburtshelfer FH sind es 5 Prozent.

Rechtliche Grundlagen:

- § 7 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
- § 4 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege

4.1.5. Beispielrechnung Ausbildungsleistung

In den nachfolgenden Tabellen ist die Herleitung der Ausbildungsleistung je Versorgungsbereich und Berufsgruppe dargestellt. Die Berechnung erfolgt jeweils für die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung und die bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung gesondert. Die effektiv zu leistende Ausbildungsleistung der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung entspricht der Summe der verfügbaren HF- und FH-Wochen. Bei der kantonalrechtlichen Aus- und Wei-

⁵ Zur Herleitung der Normverteilung vgl. Grundlagenbericht Ermittlung Standards Kanton Bern 2011.

terbildungsverpflichtung entspricht die effektiv zu leistende Ausbildungsleistung für die Sekundarstufe II der Summe der verfügbaren Ausbildungswochen für die Bildungsgänge FaGe, FaBe mit und ohne Nachholbildung (Nhb) und den Bildungsgang AGS. Gegenüber den Spitälern wird zusätzlich eine gesonderte Ausbildungsleistung im Studiengang Hebamme FH anhand der angestellten VZÄ der Hebammen / Geburtshelfer verfügt.

Spital	VZÄ	Standardwert	Normalverteilung	Gewichtungsfaktor	Soll-Wert in Ausbildungswochen
Kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung					
AGS	50	11.5	0.00	1.5	0
FaGe / FaBe	50	11.5	0.37	1.5	319.13
FaGe / FaBe, Nhb	50	11.5	0.00	1.5	0
Total Sek II					319.13
Hebammen	7	12.0	1.00	1	84.00
Total Hebamme					84.00
Bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung					
HF	50	11.5	0.60	0.67	231.15
FH	50	11.5	0.03	0.67	11.56
Total					242.71

Pflegeheim	Richtstellenwert (gemäss RAI in VZÄ)	Standardwert	Normalverteilung	Gewichtungsfaktor	Soll-Wert in Ausbildungswochen
Kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung					
AGS	23	9.9	0.30	1	68.31
FaGe / FaBe	23	9.9	0.33	1	75.14
FaGe / FaBe, Nhb	23	9.9	0.06	1	13.66
Total					157.11
Bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung					
HF	23	9.9	0.30	0.17	11.61
FH	23	9.9	0.01	0.17	0.39
Total					12.00

Spitex	Pro 1'000 KLV-Stunden	Standardwert	Normalverteilung	Gewichtungsfaktor	Soll-Wert in Ausbildungswochen
Kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung					
AGS	10	5.4	0.05	1	2.7
FaGe / FaBe	10	5.4	0.60	1	32.4
FaGe / FaBe, Nhb	10	5.4	0.03	1	1.62
Total					36.72
Bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung					
HF	10	5.4	0.31	0.56	9.37
FH	10	5.4	0.01	0.56	0.30
Total					9.67

4.1.6. Ausbildungsverbund

Die Ausbildungsleistung kann in der eigenen Einrichtung oder in einem Ausbildungsverbund mit Ausbildungsplätzen im Kanton Solothurn erbracht werden. Als Beispiel für einen solchen Ausbildungsverbund wäre die Übernahme eines Mandats für die Ausbildung der nicht-universitären Gesundheitsberufe zwischen gleichartigen Einrichtungen (z.B. zwischen verschiedenen Pflegeheimen) oder zwischen verschiedenartigen Einrichtungen (zum Beispiel von einem Spital mit einer

Spitex-Organisation) zu nennen. Fremdpraktika zählen hingegen nicht als Ausbildungsverbund und können bei der Eingabe der geleisteten Ausbildungswochen nur von der Institution angegeben werden, die das Fremdpraktikum durchführt (siehe Ziff. 4.2).

Ausbildungsverbunde sind schriftlich festzuhalten und dem DDI bis spätestens am 31. Dezember des Vorjahres an die E-Mail-Adresse ausbildung@ddi.so.ch zu senden. Das DDI stellt den Einrichtungen keine Vorlage für die Vereinbarung von Ausbildungsverbunden zur Verfügung, weil die von der Ausbildungsverpflichtung betroffenen Einrichtungen in der Gestaltung der Ausbildungsverbunde möglichst viele Freiheiten haben sollen.

Rechtliche Grundlagen:

- §§ 3 Abs. 3 sowie 4 Abs. 2 und 3 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
 - § 5 Abs. 3 EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege
 - § 2 Abs. 4 und 5 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege
-

4.1.7. Kauf und Verkauf von Ausbildungswochen

Die Einrichtungen haben die Möglichkeit, Ausbildungswochen zu kaufen oder zu verkaufen. Die Planung für den Kauf und Verkauf hat jeweils im Voraus zu geschehen, d.h. vor Beginn des Ausbildungsjahres. Möchte eine Einrichtung Ausbildungswochen von einer anderen Einrichtung kaufen bzw. an eine andere Einrichtung verkaufen, so ist dies in einer Vereinbarung festzuhalten und dem DDI bis spätestens 31. Dezember des Vorjahres per E-Mail an ausbildung@ddi.so.ch mitzuteilen (siehe Ziffer 6 «Terminplan»).

Die Vereinbarung wird direkt zwischen den beteiligten Einrichtungen abgeschlossen. Das DDI macht keine Vorgaben zu den Modalitäten, wie z.B. zur Höhe der vereinbarten Vergütung. Aus der Vereinbarung muss hervorgehen, zwischen welchen Einrichtungen der Kauf und Verkauf von Ausbildungswochen stattfindet, welche Einrichtung Käufer und welche Verkäufer ist und wie viele Wochen voraussichtlich gekauft bzw. verkauft werden. Dabei ist strikt zwischen den Berufen der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung und der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung zu trennen. Das DDI stellt den Einrichtungen keine Vorlage für die Vereinbarung von Kauf und Verkauf von Ausbildungswochen zur Verfügung, weil die von der Ausbildungsverpflichtung betroffenen Einrichtungen in der Verhandlung der Konditionen möglichst viele Freiheiten haben sollen.

Rechtliche Grundlagen:

- § 4 Abs. 1 und 3 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
 - § 5 Abs. 3 EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege
 - § 2 Abs. 3 und 5 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege
-

4.2. Meldung der effektiv erbrachten Ausbildungsleistungen (Ist-Wert)

Die Einrichtungen melden dem GESA als zuständigem Amt des DDI die pro Kalenderjahr effektiv erbrachten Ausbildungsleistungen in Form von Ausbildungswochen ihrer HF- und FH-Studierenden Pflege sowie ihrer FaGe-, FaBe- und AGS-Lernenden; Spitäler melden zusätzlich die Ausbildungswochen ihrer Studierenden im Studiengang Hebamme/Geburtshelfer FH. Eine Ausbildungswoche entspricht dabei einer Zeitdauer von sieben Kalendertagen (davon fünf Arbeitstage und zwei Frei-Tage), während derer die Studierenden resp. Lernenden in der praktischen Ausbildung in der Einrichtung sind. Es können nur effektiv geleistete Ausbildungstage bzw. -wochen gezählt werden (d.h. ohne Ferien-, Schul- und Kurstage etc.). Teilzeit-Beschäftigungen sind entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad zu berücksichtigen. Als Hilfestellung für die Berechnung der geleisteten Ausbildungswochen kann das Dokument «Berechnungshilfe für die effektiv

geleisteten Ausbildungswochen» beigezogen werden.

Die Meldung der Ausbildungswochen für den Bildungsgang Pflege HF und die Studiengänge in

Beispiel Teilzeit-Beschäftigung

Die auszubildende Person absolviert den Bildungsgang Pflege HF berufsbegleitend in vier anstatt drei Jahren mit einem Arbeitspensum von 70 Prozent. Anrechenbar sind demnach 0.7 Ausbildungswochen pro Arbeitswoche.

Pflege FH sowie Hebamme FH erfolgt gemäss folgender Spezifikation:

- Geleistete Ausbildungswochen je Studienjahr: Es sind alle Ausbildungswochen zu melden, welche effektiv im Lernbereich Praxis geleistet wurden. Das heisst:
 - inkl. Ausbildungswochen, welche verkauft wurden⁶;
 - exkl. Ausbildungswochen, welche eingekauft wurden⁷;
 - inkl. Fremdpraktika anderer Studierenden in der eigenen Einrichtung;
 - inkl. Ausbildungswochen im Zusatzmodul B;
 - inkl. LTT-P-Tage der eigenen Studierenden (auch LTT-P-Tage während Fremdpraktikum in einer anderen Einrichtung);
 - exkl. LTT-P-Tage von nicht-eigenen Studierenden während des Fremdpraktikums in der eigenen Einrichtung;
 - exkl. Fremdpraktika eigener Lernender in einer anderen Einrichtung.

LTT-P-Tage

Die «Lernbereich Training und Transfer Praxistage» (LTT-P), die während des Praxissemesters stattfinden, sind zu den geleisteten Ausbildungswochen hinzuzurechnen und werden somit auch vergütet. LTT-S Tage, die während des Schulhalbjahres stattfinden, können nicht an die geleisteten Ausbildungswochen angerechnet werden, da sie nicht während dem Lernbereich Praxis stattfinden.

Die Meldung der Ausbildungswochen für die FaGe-, FaBe- sowie AGS-Lernende erfolgt gemäss folgender Spezifikation:

- Geleistete Ausbildungswochen je Lehrjahr: Es sind alle Ausbildungswochen zu melden, welche effektiv in der Praxis geleistet werden. Das heisst:
 - inkl. Austauschpraktikum anderer Lernenden in der eigenen Einrichtung;
 - exkl. Austauschpraktikum eigener Lernenden in einer anderen Einrichtung.
 - inkl. Ausbildungswochen, welche verkauft wurden⁷;
 - exkl. Ausbildungswochen, welche eingekauft wurden⁸;

Rechtliche Grundlagen:

- § 9 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
- § 7 Abs. 1 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege

4.3. Festlegung der Abgeltung (bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung)

Die geleisteten Ausbildungswochen des Bildungsganges Pflege HF sowie des Bachelorstudien-ganges in Pflege FH werden im Rahmen der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung abge-golten. Die geleisteten Ausbildungswochen der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungs-verpflichtung werden nicht abgegolten.

Die Abgeltung für die geleisteten Ausbildungswochen pro Person und volle Ausbildungswoche

⁶ Einrichtungen, die Ausbildungswochen verkaufen, müssen die verkauften Wochen einerseits bei den entsprechenden Rubriken „Ausbildungsjahre“ bzw. „Studienjahre“ und andererseits bei der Rubrik „Ausbildungswochen Verkauf“ erfassen.

⁷ Einrichtungen, die Ausbildungswochen einkaufen, dürfen diese nicht als geleistete Ausbildungswochen beim entsprechenden «Ausbildungsjahr» bzw. «Studienjahr» erfassen, sondern müssen diese im entsprechenden Bildungsgang bzw. Studiengang bei der Rubrik «Ausbildungswochen Einkauf» erfassen.

beträgt pauschal:

- für den Bildungsgang Pflege HF 300 Franken;
- für den Studiengang in Pflege FH 450 Franken.

Die Abgeltung der geleisteten Ausbildungswochen erfolgt inklusive der bei anderen Einrichtungen eingekauften Ausbildungswochen und exkl. der an andere Einrichtungen verkauften Ausbildungswochen sowie ohne Abgeltung des Zusatzmoduls B.

Zusatzmodul B

Studierende des Studiengangs in Pflege FH ohne bereichsspezifische Vorbildung absolvieren nach den drei Regel-Studienjahren das Zusatzmodul B, um praktische Erfahrung zu sammeln. Sie sind in dieser Zeit breit einsetzbar, jedoch noch nicht diplomiert.

Ausbildungswochen im Zusatzmodul B werden deshalb an die Ausbildungsleistung der Einrichtungen angerechnet, jedoch nicht abgegolten.

Es werden auch geleistete Ausbildungswochen abgegolten, welche über die verfügte Anzahl an Ausbildungswochen hinausgehen.

Die Abgeltung ist von den Einrichtungen für die Verbesserung bzw. Weiterentwicklung der praktischen Ausbildung zu verwenden. Dem GESA sind auf Aufforderung entsprechende Nachweise einzureichen.

Pflegeheime und Spitex-Organisationen müssen die vom Kanton ausgerichtete Abgeltung für die geleisteten Ausbildungswochen in der jährlichen Kostenrechnung als Aufwandminderung von den Ausbildungskosten abziehen. Diese Beiträge dürfen nicht noch einmal über die vom Kanton verfügbaren Steuern abgegolten werden.

Spitäler müssen die vom Kanton ausgerichteten Ausbildungsbeiträge gemäss den Empfehlungen von H+ zur Dateneingabe in ITAR_K® ab Version 15.0 erfassen.

Nach Erhalt der definitiv festgelegten Abgeltung sind die Einrichtungen berechtigt, dem Kanton in Höhe des verfügbaren Betrags Rechnung zu stellen.

Die Rechnung ist an folgende Adresse zu adressieren und elektronisch an kreditoren@fd.so.ch einzureichen:

Amt für Finanzen
DLZ Kreditoren
Gesundheitsamt
Alter, Pflege und Suchthilfe REF-025-IGHAAHOS
Barfüssergasse 24
4509 Solothurn

Nach Erhalt der Rechnung wird der entsprechende Betrag innert 30 Tagen überwiesen.

Rechtliche Grundlagen:

- § 5 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege
 - RRB Nr. 2025/1698 vom 21. Oktober 2025
 - Art. 2 Abs. 1 Bst. h Verordnung über die Kostenermittlung und die Leistungserfassung durch Spitäler, Geburtshäuser und Pflegeheime in der Krankenversicherung vom 3. Juli 2002 (VKL; SR 832.104)
-

4.4. Ausgleichszahlung

Die Höhe einer allfällig zu leistenden Ausgleichszahlung wird für die kantonrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung sowie für die bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung gesondert berechnet und einzeln verfügt. Die Fakturierung durch das GESA erfolgt für die beiden

Ausbildungssysteme ebenfalls getrennt. Grund dafür ist die unterschiedliche Rechtsgrundlage, welche bei der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung einen anderen Verwendungszweck vorsieht als bei der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung.

4.4.1. Ausgleichszahlung kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung

Die Einrichtungen haben eine Ausgleichszahlung zu leisten, wenn die erbrachte Ausbildungsleistung mehr als 10 Prozent unter der festgelegten Ausbildungsleistung liegt.

Die Höhe der Ausgleichszahlung ergibt sich aus dem Gesamttotal des Normansatzes multipliziert mit der festgelegten Ausbildungsleistung je Berufsgruppe und der zweifachen prozentualen Differenz zwischen festgelegter und im Kalenderjahr erbrachten Ausbildungsleistung abzüglich des Toleranzwertes von 10 Prozent.

Die Normansätze entsprechen den durchschnittlichen Netto-Ausbildungskosten pro Ausbildungswoche im jeweiligen Beruf. Die Normansätze orientieren sich an der Empfehlung des GDK-Vorstandes zur Abgeltung der praktischen Ausbildungskosten in nicht-universitären Gesundheitsberufen vom 20. April 2023 und betragen pauschal pro Person und voller Ausbildungswoche:

- 55 Franken für AGS;
- 57 Franken FaGe und FaBe der Grundbildung mit und ohne Berufsmaturität (BM);
- 52 Franken für FaGe und FaBe der Nachholbildung;
- 300 Franken für Hebammen / Geburtshelfer.

Die von den Einrichtungen geleisteten Ausgleichszahlungen dürfen im Rahmen der Festlegung der Tarife (Spitäler) und Taxen (Pflegeheime, Spitex-Organisationen) nicht als Ausbildungsaufwand in ITAR_K® (Spitäler) resp. den Kostenrechnungen (Pflegeheime und Spitex-Organisationen) berücksichtigt werden, da es sich bei Ausgleichszahlungen naturgemäss nicht um Kosten handelt, die in einem direkten Zusammenhang mit der Behandlung und Betreuung von Patientinnen und Patienten stehen.

Rechtliche Grundlagen:

- §§ 6 und 10 Abs. 1, 2 und 4 sowie Anhang 4 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
-

4.4.2. Ausgleichszahlung bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung

Die Einrichtungen haben eine Ausgleichszahlung zu leisten, wenn die erbrachte Ausbildungsleistung mehr als 10 Prozent unter der festgelegten Ausbildungsleistung liegt.

In den Kalenderjahren 2025 und 2026 ist ausnahmsweise erst eine Ausgleichszahlung zu leisten, wenn die erbrachte Ausbildungsleistung für das Jahr 2025 mehr als 30 Prozent resp. für das Jahr 2026 mehr als 20 Prozent unter der festgelegten Ausbildungsleistung liegt.

Die Höhe der Ausgleichszahlung ergibt sich aus der Multiplikation der Abgeltung für die festgelegte Ausbildungsleistung und der zweifachen prozentualen Differenz zwischen festgelegter und im Kalenderjahr erbrachten Ausbildungsleistung abzüglich des für das betreffende Kalender gültigen Toleranzwertes. Für das Kalenderjahr 2025 wird der Toleranzwert nicht abgezogen, da die entsprechenden Rechtsgrundlagen für diesen Abzug erst im Kalenderjahr 2026 in Kraft getreten sind.

Die von den Einrichtungen geleisteten Ausgleichszahlungen dürfen im Rahmen der Festlegung der Tarife (Spitäler) und Taxen (Pflegeheime, Spitex-Organisationen) nicht als Ausbildungsaufwand in ITAR_K® (Spitäler) resp. den Kostenrechnungen (Pflegeheime und Spitex-Organisationen) berücksichtigt werden, da es sich bei Ausgleichszahlungen naturgemäss nicht um Kosten handelt, die in einem direkten Zusammenhang mit der Behandlung und Betreuung von Patientinnen und Patienten stehen.

Rechtliche Grundlagen:

- §§ 8 und 19 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege
-

4.5. Festlegung der Bonuszahlung bei Übererfüllung (kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung)

Die Erträge aus den eingegangenen Ausgleichszahlungen im Zusammenhang mit der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung werden jährlich an jene Einrichtungen verteilt, die ihre festgelegte Ausbildungsleistung übererfüllt haben. Die Verteilung erfolgt anteilmässig entsprechend dem Grad der Übererfüllung, wobei Auszahlungen höchstens bis zur Höhe der Normansätze pro Ausbildungswoche erfolgen. Beiträge an Einrichtungen unter 50 Franken werden nicht ausgezahlt. Nicht verteilte Erträge verbleiben im Fonds und werden im Folgejahr bei der Verteilung berücksichtigt.

Rechtliche Grundlagen:

- § 10 Abs. 3 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
-

4.5.1. Rechnungsstellung an den Kanton

Nach Erhalt der definitiv festgelegten Bonuszahlung sind die Einrichtungen berechtigt, dem Kanton in Höhe des verfügbaren Betrags Rechnung zu stellen.

Die Rechnung ist an folgende Adresse zu adressieren und elektronisch an kreditoren@fd.so.ch einzureichen:

Amt für Finanzen
DLZ Kreditoren
Gesundheitsamt
Alter, Pflege und Suchthilfe REF-025-IGHAAHOS
Barfüssergasse 24
4509 Solothurn

Nach Erhalt der Rechnung wird der entsprechende Betrag innert 30 Tagen überwiesen.

4.6. Verfügung

Die Festlegung der Ausbildungsleistung, der Abgeltung (nur bei der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung), der Ausgleichszahlungen sowie der Bonuszahlung (nur bei der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung) erfolgt durch das GESA namens des DDI mittels Verfügung. Die Verfügungen zur Ausbildungsleistung und zur Ausgleichszahlung werden sowohl für die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung als auch die bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung jeweils separat erstellt. Zur Wahrung des rechtlichen Gehörs erhalten die Einrichtungen zunächst einen Verfügungsentwurf. Etwaige Korrekturanträge, Einwände bzw. Stellungnahmen zum Entwurf sind innert 10 Tagen nach dessen Erhalt schriftlich beim DDI einzureichen. Anschliessend wird die definitive Verfügung erlassen. Entsprechende Verfügungen können innert 10 Tagen beim Verwaltungsgericht angefochten werden (§ 49 Abs. 1 Gesetz über die Gerichtsorganisation vom 13. März 1977 [GO; BGS 125.12] und § 29 Abs. 1 Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen vom 15. November 1970 [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRG; BGS 124.11]).

5. Digitale Umsetzung und Mitwirkungspflicht

Die Umsetzung der Ausbildungsverpflichtungen erfolgt im Kanton Solothurn mittels der digitalen Fachanwendung Ausbildungsverpflichtung (FA AVG). Die Einrichtungen melden mittels der FA AVG die notwendigen Daten (Datengrundlagen für die Berechnung der Ausbildungsleistung sowie die effektiv geleisteten Ausbildungswochen) und holen die entsprechenden Verfügungen nach erfolgter elektronischer Information durch das DDI in dieser Applikation ab. Auf eine Zustimmung auf anderem Weg wird verzichtet.

Alle Einrichtungen melden dem DDI eine sog. «Ansprechperson», welche in der FA AVG hinterlegt ist. Die Ansprechperson trägt für die jeweilige Einrichtung die Verantwortung für die an das DDI gemeldeten Daten und hat den Informationsfluss innerhalb der Einrichtung bezüglich der vom DDI verfügbaren Entscheidungen sicherzustellen.

Zudem wird das GESA als ausführendes Amt des DDI bei unterlassener Dateneingabe eine Festlegung gemäss pflichtgemäsem Ermessen vornehmen. In diesem Rahmen können ebenfalls Erfahrungswerte und die Entwicklungen in den Vorjahren berücksichtigt werden.

Rechtliche Grundlagen:

- § 11 Abs. 6 Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe
- § 8 Abs. 1 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege

6. Terminplan

Die jährlichen Termine für die Umsetzung der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung (AWBV) und der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung (ABV) sind im folgenden Terminplan dargestellt. Die Fristen für die Dateneingabe sowie für die Abholung der Verfügungen werden den Ansprechpersonen der FA AVG jeweils rechtzeitig per E-Mail mitgeteilt. Zum besseren Verständnis wird das Kalenderjahr 2027 als Beispieljahr verwendet.

Zeitspanne	ABV	AWBV	Beschreibung
Bis Ende Mai 2026	X	X	Eingabe der Datengrundlage in FA AVG (<i>Spital</i> : VZÄ Pflege; <i>APH</i> : Richtstellenplan; <i>Spitex</i> : KLV-Stunden von 2025) für die Berechnung der zu leistenden Ausbildungswochen 2027 (Soll-Wert).
Ab Ende Juli 2026	X	X	Abholung der provisorischen und anschliessend der definitiven Ausbildungsverfügungen 2027 in FA AVG.
Bis Ende Dezember 2026	X	X	Einreichung von Kaufs- und Verkaufsvereinbarungen sowie von Ausbildungsverbünden für 2027 an ausbildung@ddi.so.ch .
Bis Ende Februar 2028	X	X	Eingabe der geleisteten Ausbildungswochen (Ist-Wert) für 2027 in der FA AVG.
Ab April 2028	X		Abholung der provisorischen und anschliessend der definitiven Abgeltungsverfügung 2027 für die bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung in der FA AVG. Der Abgeltungsbetrag kann anschliessend dem Kanton in Rechnung gestellt werden.
	X	X	Sofern der Soll-Wert unter Berücksichtigung der gewährten Toleranz nicht erreicht wurde, wird zunächst die provisorische und anschliessend die definitive Ausgleichszahlungsverfügung 2027 erstellt und in der FA AVG zur Abholung bereitgestellt. Die Rechnungsstellung erfolgt durch den Kanton je nicht erfüllte Verpflichtung separat.
Ab Ende September 2028		X	Abholung der provisorischen und anschliessend der definitiven Bonuszahlungsverfügung 2027 für die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung in der FA AVG, für Einrichtungen, die über ihren Soll-Wert ausgebildet haben. Der Bonuszahlungsbetrag kann anschliessend dem Kanton in Rechnung gestellt werden.

Weitere Informationen finden sich auf der Webseite des GESA (<https://so.ch/verwaltung/departement-des-innern/gesundheitsamt/behandlung-und-pflege/aus-und-weiterbildungsverpflichtung/>).

Gesundheitsamt



Peter Eberhard
Leiter Gesundheitsamt



Barbara Dörig
Leiterin Alter, Pflege und Suchthilfe

7. Anhang

7.1. Vergleich kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung und bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung

Bereiche	Kantonalrechtliche ABV	Bundesrechtliche ABV
Rechtliche Grundlagen	- Spitalgesetz vom 12. Mai 2004 (SpIG; BGS 817.11) - Sozialgesetz vom 31. Januar 2007 (SG; BGS 831.1) - Verordnung über die Aus- und Weiterbildung in nicht-universitären Gesundheitsberufen vom 26. Januar 2026 (Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe; BGS 811.19)	- Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 16. Dezember 2022 (Ausbildungsfördergesetz Pflege; SR 811.22) - Verordnung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 8. Mai 2024 (Ausbildungsförderverordnung Pflege; SR 811.225) - Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 15. Mai 2024 (EG Ausbildungsfördergesetz Pflege; BGS 811.17) - Verordnung zum Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 18. Juni 2024 (V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege; BGS 811.18)
Verpflichtete Einrichtungen	- Spitäler mit Standort und Leistungsauftrag im Kt. So - Pflegeheime mit Standort und OKP-Zulassung im Kt. So - Spitex-Organisationen mit Standort und OKP-Zulassung im Kt. So	- Spitäler mit Standort und Leistungsauftrag im Kt. So - Pflegeheime mit Standort und Leistungsauftrag im Kt. So - Spitex-Organisationen mit Standort und Leistungsauftrag im Kt. So
Dauer	unbefristet	31. Dezember 2032
Betroffene Ausbildungen	- Assistentin/ Assistent Gesundheit und Soziales (AGS) - Fachfrau/ Fachmann Gesundheit (FaGe) mit und ohne Nachholbildung - Fachfrau/ Fachmann Betreuung Fachrichtung Betagtenbetreuung (FaBe) mit und ohne Nachholbildung - Spitäler: Hebamme/Geburtshelfer FH	- Bildungsgang Pflege an einer höheren Fachschule (HF) - Bachelorstudiengang in Pflege an einer Fachhochschule (FH)
Abwicklungstool	Fachanwendung Ausbildungsverpflichtung (FA AVG)	Fachanwendung Ausbildungsverpflichtung (FA AVG)
Ein- und Verkaufsmöglichkeit von Ausbildungswochen	Ja	Ja
Ausbildungsverbund	Ja	Ja
Abgeltung der geleisteten Ausbildungswochen	Nein	Abgeltung pro geleistete oder eingekaufte Ausbildungswoche: - 300 CHF für HF-Woche - 450 CHF für FH-Woche
Ausgleichszahlung bei Nichterfüllung des Soll-Wertes (abzüglich Toleranzwert)	Ja	Ja
Bonuszahlung bei Übererfüllung	Ja, sofern der entsprechende Fonds Mittel aus Ausgleichszahlungen enthält	Nein