RICHTLINIEN (Version 1.4 vom 08.08.2025)

Richtlinien zur Ausbildungsverpflichtung von Gesundheitseinrichtungen im Bildungsgang Pflege HF und Studiengang in Pflege FH

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ... 2
2. Rechtliche Grundlagen ... 2
3. Geltungsbereich ... 2
3.1. Neuaufnahme resp. Aufgabe der Tätigkeit ... 2
4. Ausgestaltung und Prozess der Ausbildungsverpflichtung ... 3
4.1. Festlegung der Ausbildungsleistung (Soll-Wert) ... 3
4.1.1. Datengrundlage (§ 3 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege) ... 4
4.1.2. Standardwert (§ 3 und Anhang 1 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege) ... 5
4.1.3. Normverteilung (§ 3 Abs. 2 und Anhang 2 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege) ... 5
4.1.4. Gewichtungsfaktor (§ 4 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege) ... 6
4.1.5. Beispielrechnung Ausbildungsleistung ... 6
4.1.6. Ausbildungsverbund ... 6
4.1.7. Kauf und Verkauf von Ausbildungswochen ... 7
4.2. Festlegung der Abgeltung (Ist-Wert) ... 7
4.2.1. Meldung der geleisteten Ausbildungswochen ... 7
4.2.2. Abgeltung der geleisteten Ausbildungswochen ... 8
4.2.3. Rechnungsstellung an den Kanton ... 9
4.3. Ausgleichszahlung ... 9
4.4. Verfügung ... 10
5. Terminplan ... 10
5.1. Terminplan Kalenderjahr 2025 ... 11
6. Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung ... 11

1. Einleitung

In der Volksabstimmung vom 28. November 2021 wurde die Volksinitiative «Für eine starke Pflege» (Pflegeinitiative) von der Schweizer Stimmbevölkerung angenommen. Am 1. Juli 2024 trat das auf acht Jahre befristete Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 16. Dezember 2022 (Ausbildungsfördergesetz Pflege; SR 811.22) zusammen mit der zugehörigen Bundesverordnung sowie den entsprechenden kantonalen Rechtsgrundlagen in Kraft. All diese Bestimmungen regeln die Umsetzung der ersten Etappe der Pflegeinitiative (sog. «Ausbildungsoffensive»).

Die vorliegende Richtlinie konkretisiert die kantonalen Vorschriften über den Vollzug der Ausbildungsverpflichtung und die Gewährung von Beiträgen für Ausbildungsleistungen an die Gesundheitseinrichtungen. Sie enthält im Sinne einer Verwaltungsverordnung verbindliche Handlungsanweisungen an die kantonalen Vollzugsbehörden.

2. Rechtliche Grundlagen

Die folgenden Gesetzesgrundlagen bilden die Grundlage der vorliegenden Richtlinie:

- 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

Gemäss § 4 Abs. 1 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege haben sich alle Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen, alle Spitäler und alle Pflegeheime mit Sitz[1] im Kanton Solothurn, welche Leistungen zulasten der Obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) erbringen, angemessen an der Ausbildung von Personen, welche den Bildungsgang Pflege an einer höheren Fachschule (HF) oder einen Bachelorstudiengang in Pflege an einer Fachhochschule (FH) absolvieren, zu beteiligen und unterliegen entsprechend der Ausbildungsverpflichtung.

Die Ausbildungsverpflichtung Pflege HF/FH gilt während der Dauer des EG Ausbildungsfördergesetz Pflege und somit bis zum 31. Dezember 2032.

3.1. Neuaufnahme resp. Aufgabe der Tätigkeit

Bei Neueröffnungen von Einrichtungen (erstmalige Erteilung einer OKP-Zulassung) in der ersten Jahreshälfte beginnt die Ausbildungspflicht ab dem folgenden Kalenderjahr, bei Neueröffnungen in der zweiten Jahreshälfte beginnt die Ausbildungspflicht ab dem übernächsten Kalenderjahr (§ 2 Abs. 1 Bst. a V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege).

[1] 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 gesendet.

Beispiel
Wird die OKP-Zulassung im Zeitraum Januar bis Juni 2025 erteilt, gilt die Ausbildungsverpflichtung ab 1. Januar 2026.
Wird die OKP-Zulassung im Zeitraum Juli bis Dezember 2025 erteilt, gilt die Ausbildungsverpflichtung ab 1. Januar 2027.

Die Ausbildungspflicht endet mit der Aufgabe der Tätigkeit zulasten der OKP (§ 2 Abs. 1 Bst. b V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege). 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.

4. Ausgestaltung und Prozess der Ausbildungsverpflichtung

Für den Vollzug der Ausbildungsverpflichtung ist das Department des Innern (DDI) Kanton Solothurn zuständig.

Im Rahmen der Ausbildungsverpflichtung kommen pro Kalenderjahr die folgenden drei zentralen Prozesse zur Anwendung:

- Festlegung der Ausbildungsleistung (Soll-Wert);
- Festlegung der Abgeltung anhand der effektiv erbrachten Ausbildungsleistung (Ist-Wert);
- Festlegung einer allfälligen Ausgleichszahlung anhand der Differenz zwischen Soll- und Ist-Wert.

Nachfolgend werden die drei Prozesse im Detail erläutert.

4.1. Festlegung der Ausbildungsleistung (Soll-Wert)

Die Einzelheiten zur Festlegung der von den Einrichtungen zu erbringenden Ausbildungsleistungen und die damit zusammenhängenden Erfüllungsmodalitäten sind in den §§ 3 f. und § 6 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege geregelt. Die Datengrundlage wird versorgungsbereichsspezifisch festgelegt. Die Datengrundlage für Spitäler und Kliniken basiert auf dem Stellenplan, für Alters- und Pflegeheime auf dem Richtstellenplan und für Spitex-Organisationen[2] auf den verrechneten KLV-Leistungsstunden.

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

Versorgungsbereichsspezifische Datengrundlage * Standardwert * Normverteilung HF / FH * Gewichtungsfaktor = Soll-Wert in Ausbildungswochen für den Bildungsgang Pflege HF resp. für den Studiengang in Pflege FH

➔ Die Summe aus den errechneten Soll-Werten für den Bildungsgang Pflege HF und für den Studiengang in Pflege FH wird durch das DDI festgelegt (gerundet auf Zehntel).

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.

[2] Unter Spitex-Organisationen werden Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen, verstanden (EG Ausbildungsfördergesetz Pflege § 4).

4.1.1. Datengrundlage (§ 3 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege)

Je Versorgungsbereich wird eine andere Datengrundlage zur Berechnung der Ausbildungsleistung herangezogen.

Spitäler und Kliniken: Stellenplan (§ 3 Abs. 4 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege)

Bei Spitälern und Kliniken 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 Ausbildungsleistung. Berücksichtigt werden, unabhängig vom Einsatzort und der hierarchischen Stellung innerhalb der Einrichtung, sämtliche angestellten und beauftragten Personen, die im Kerngeschäft Pflege und Betreuung tätig sind. Nicht anrechenbar sind:

- Personen, die in Aufwachräumen, 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 = Anzahl Arbeitsstunden (inkl. Ferien, Überstunden oder Absenzen) / 2'184 Stunden (=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 (§ 3 Abs. 5 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege)

Bei Pflegeheimen dient der Personalbedarf erhoben mittels Richtstellenwerten, ausgedrückt in VZÄ, als Grundlage der Berechnung der Ausbildungsleistung.

Der Richtstellenwert wird aufgrund der pro Kalenderjahr erbrachten Pflegetage pro Pflegestufe gemäss Bedarfserfassungssystem RAI-RUG und basierend auf dem mittleren minimalen Personalbedarf pro Pflegestufe berechnet. Als Grundlage dient dabei der Richtstellenplan gemäss «Richtlinien des Departments für Gesundheit, Soziales und Kultur über die Betriebsbewilligung für Pflegeheime» (Stand Januar 2023) des Kantons Wallis.

Der Richtstellenplan bildet den Personalbedarf von Pflegeheimen in Bezug auf alle Pflegeberufe ab und enthält somit sowohl den Personalbedarf an Assistenz- als auch an Fachpersonal. Gemäss den «Richtlinien Soziale Organisationen und Sozialversicherung» des Amts für soziale Sicherheit[3] Kanton Solothurn vom 1. November 2016 beträgt der Personalschlüssel bei Pflegeheimen 40% Personal mit Ausbildungsabschluss auf Tertiär- oder Sekundarstufe II und 60% Personal auf Assistenz- oder Atteststufe. Da Ausbildungen auf Assistenz- und Attestst

Pflegestufe	Richtstellenwert Ausbildungsverpflichtung Kanton Solothurn
RAI 4	0.13
RAI 5	0.17
RAI 6	0.21
RAI 7	0.24
RAI 8	0.28
RAI 9	0.32
RAI 10	0.36
RAI 11	0.40
RAI 12	0.45

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

Spitex-Organisationen: verrechnete KLV-Leistungsstunden (§ 3 Abs. 3 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege)

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 ausserkantonal geleistet wurden.

4.1.2. Standardwert (§ 3 und Anhang 1 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege)

Der Standardwert definiert die Anzahl Ausbildungswochen, welche basierend auf der versorgungsbereichsspezifischen Datengrundlage insgesamt, d.h. für die gesamte Berufsgruppe Pflege, erbracht werden muss.[4] Der Standardwert wird versorgungsbereichsspezifisch folgendermassen festgelegt:

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

4.1.3. Normverteilung (§ 3 Abs. 2 und Anhang 2 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege)

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

Für den Bildungsgang Pflege HF resp. den Studiengang in Pflege FH wird die Normverteilung versorgungsbereichsspezifisch folgendermassen festgelegt:

Versorgungsbereich	Pflege HF	Pflege FH
Spitäler	60 %	3 %
Pflegeheime	30 %	1 %
Spitex-Organisationen	31 %	1 %

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

Mit den anderen nicht-universitären Berufen gemäss kantonaler Ausbildungsverpflichtung ergibt die Normverteilung je Versorgungsbereich jeweils 100%.[6]

4.1.4. Gewichtungsfaktor (§ 4 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege)

Das DDI legt den Gewichtungsfaktor jährlich versorgungsbereichsspezifisch von 0.5 bis 1.5 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 wird in den ersten Jahren der Ausbildungsverpflichtung ein grösseres Gewicht zugeordnet. Damit soll verhindert werden, dass für die Einrichtungen unrealistisch hohe Ausbildungsleistungen festgelegt werden. Nach den ersten Jahren wird das Gewicht des zweiten Kriteriums steigen, um die Ausbildungsziele der kantonalen Bedarfsplanung zu erfüllen. Konkret soll gemäss der kantonalen Bedarfsplanung, welche durch das Schweizerische Gesundheitsobservatorium Obsan erarbeitet wurde, im Zeitraum 2024 bis 2032 eine Steigerung der geleisteten Ausbildungswochen um durchschnittlich 20 Prozent pro Jahr erreicht werden.

4.1.5. Beispielrechnung Ausbildungsleistung

In der nachfolgenden Tabelle ist die Herleitung der Ausbildungsleistung je Versorgungsbereich dargestellt. Die Berechnung erfolgt jeweils für den Bildungsgang Pflege HF und den Studiengang in Pflege FH gesondert. Die effektiv zu leistende Ausbildungsleistung entspricht der Summe der beiden Werte.

Spital	VZÄ	Standardwert	Normverteilung	Gewichtungsfaktor	Soll-Wert in Ausbildungswochen
HF	50	11.5	0.60	1	345.00
FH	50	11.5	0.03	1	17.3
Total					**362.3**

Pflegeheim	Richtstellenwert (VZÄ)	Standardwert	Normverteilung	Gewichtungsfaktor	Soll-Wert in Ausbildungswochen
HF	43	9.9	0.3	1	127.7
FH	43	9.9	0.01	1	4.3
Total					**132.0**

Spitex	Pro 1'000 KLV-Stunden	Standardwert	Normverteilung	Gewichtungsfaktor	Soll-Wert in Ausbildungswochen
HF	10	5.4	0.31	1	16.7
FH	10	5.4	0.01	1	0.5
Total					**17.2**

4.1.6. Ausbildungsverbund

Die Ausbildungsleistung kann in der eigenen Einrichtung oder in einem Ausbildungsverbund mit Ausbildungsplätzen im Kanton Solothurn erbracht werden (§ 5 Abs. 3 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege). 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 Alters- und Pflegeheimen) oder zwischen verschiedenartigen Einrichtungen (zum Beispiel von einem Spital mit einer Spitex-Organisation). Fremdpraktika zählen hingegen nicht als Ausbildungsverbund und können bei der Eingabe der geleisteten

[6] Zur Herleitung anderer nicht-universitärer Berufe vgl. Anhang 1 – Berufe «Reglement über die Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe im Kanton Solothurn» der SOdAS vom 23. April 2024.

Ausbildungswochen nur von der Institution angegeben werden, die das Fremdpraktikum durchführt (siehe Kapitel 5.2.1).

Ausbildungsverbunde sind schriftlich festzuhalten und dem DDI bis spätestens am 31. Dezember des Vorjahres an die E-Mail-Adresse pflegeinitiative@ddi.so.ch zu senden (§ 2 Abs. 5 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege). Das DDI stellt keine Vorlage für die Ausbildungsverbunde zur Verfügung, weil die von der Ausbildungsverpflichtung betroffenen Einrichtungen in der Gestaltung der Ausbildungsverbunde möglichst viele Freiheiten haben sollen.

4.1.7. Kauf und Verkauf von Ausbildungswochen

Die Einrichtungen haben die Möglichkeit, Ausbildungswochen zu kaufen oder zu verkaufen (§ 2 Abs. 5 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege). Die Planung für den Kauf und Verkauf hat jeweils im Voraus zu geschehen, d.h. vor Beginn des Ausbildungsjahres. Möchte eine Institution Ausbildungswochen von einer anderen Institution kaufen bzw. an eine andere Institution verkaufen, so ist dies in einer Vereinbarung festzuhalten und dem DDI bis spätestens 31. Dezember des Vorjahres per E-Mail an pflegeinitiative@ddi.so.ch mitzuteilen (siehe Punkt 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 gekauft bzw. verkauft werden. Das DDI stellt keine Vorlage für den Kauf und Verkauf von Ausbildungswochen zur Verfügung, weil die von der Ausbildungsverpflichtung betroffenen Einrichtungen in der Verhandlung der Konditionen möglichst viele Freiheiten haben sollen.

4.2. Festlegung der Abgeltung (Ist-Wert)

Die Einrichtungen melden dem DDI jährlich die erbrachte Ausbildungsleistung in Form von geleisteten praktischen Ausbildungswochen. Basierend darauf wird die Höhe der Abgeltung durch das DDI festgelegt (§ 7 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege).

Gemäss § 8 Absatz 2 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege wird das Gesundheitsamt als ausführendes Amt des DDI bei Nichterfüllung oder nicht ordnungsgemässer Erfüllung der Mitwirkungspflicht eine Festlegung gemäss pflichtgemässem Ermessen vornehmen. In diesem Rahmen können Erfahrungswerte und die Entwicklungen in den Vorjahren berücksichtigt werden.

4.2.1. Meldung der geleisteten Ausbildungswochen

Die Einrichtungen melden die pro Kalenderjahr erbrachte Ausbildungsleistung in Form von Ausbildungswochen. Eine Ausbildungswoche entspricht dabei einer Zeitdauer von sieben Kalendertagen (davon fünf Arbeitstage und zwei Frei-Tage), während derer die Studierenden in der praktischen Ausbildung in der Einrichtung verpflichtet 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 Pflege HF und FH» beigezogen werden.

> Beispiel Teilzeit-Beschäftigung
> Die Auszubildende 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.

Die Meldung der Ausbildungswochen für den Bildungsgang Pflege HF und den Studiengang in Pflege 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 wurden;
    - 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.

4.2.2. Abgeltung der geleisteten Ausbildungswochen

Gemäss § 5 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege beträgt die Abgeltung für die geleisteten Ausbildungswochen pro Person und volle Ausbildungswoche 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 (vgl. Kapitel 5.1).

Die Abgeltung ist von den Einrichtungen für die Durchführung und Weiterentwicklung der praktischen Ausbildung zu verwenden. Dem DDI sind auf Aufforderung entsprechende Nachweise einzureichen (§ 5 Abs. 2 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege).

Pflegeheime und Spitex-Organisationen müssen die vom Kanton ausgerichtete Abgeltung für die geleisteten Ausbildungswochen in der jährlichen Kostenrechnung ab dem Datenjahr 2024 als Aufwandminderung von den Ausbildungskosten abziehen. Diese Beiträge dürfen nicht noch einmal über die vom Kanton verfügten Taxen abgegolten werden (RRB Nr. 2024/1666 vom 22. Oktober 2024).

Spitäler müssen die vom Kanton ausgerichteten Ausbildungsbeiträge bereits für das Ausbildungsjahr 2024 im ITAR_K® des Datenjahres 2024 ausweisen und im Tabellenblatt «Zusatzinfos» entsprechend kenntlich machen. Für das Datenjahr 2025 wird H+ die Empfehlungen für die Dateneingabe in ITAR_K® mit Version 15.0 zu diesem Thema ergänzen (Art. 2 Abs. 1 Bst. h VKL).

4.2.3. Rechnungsstellung an den Kanton

Nach Erhalt der definitiven Festlegung der Abgeltung sind die Einrichtungen berechtigt, dem Kanton in Höhe des verfügten Betrags Rechnung zu stellen.

Die Rechnung ist unter Angabe der Referenznummer REF-025-IGHAAHOS an folgende Adresse zu adressieren und elektronisch an kreditoren@fd.so.ch einzureichen:

Amt für Finanzen
DLZ Kreditoren
Gesundheitsamt
Abteilung Alter, Pflege und Suchthilfe
Barfüssergasse 24
4509 Solothurn

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

4.3. Ausgleichszahlung

Gemäss § 8 Abs. 1 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege haben die Einrichtungen eine Ausgleichszahlung zu leisten, wenn die erbrachte Ausbildungsleistung mehr als 10 Prozent unter der festgelegten Ausbildungsleistung liegt.

Die Einrichtungen haben für das Kalenderjahr 2024 keine Ausgleichszahlung zu leisten. In den Kalenderjahren 2025 und 2026 ist eine Ausgleichszahlung zu leisten, wenn die erbrachte Ausbildungsleistung für 2025 mehr als 30 Prozent resp. für 2026 mehr als 20 Prozent unter der festgelegten Ausbildungsleistung liegt (§ 19 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege).

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 (§ 8 Abs. 2 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege).

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 (RRB Nr. 2024/1004 vom 18. Juni 2024).

Beispielberechnung für das Kalenderjahr 2027 (mit 10 Prozent Toleranzwert)

Ausgangslage:

Die Einrichtung bietet nur Ausbildungsplätze für den Bildungsgang Pflege HF an, welche vom Kanton mit 300 Franken pro effektiv geleistete Ausbildungswoche abgegolten werden. Verfügt wurden 100 Ausbildungswochen (Soll-Wert), effektiv geleistet wurden 80 Ausbildungswochen (Ist-Wert).

Festgelegte Ausbildungsleistung (Soll-Wert in Wochen)	(Theoretische) Abgeltung der festgelegten Ausbildungsleistung	Erbrachte Ausbildungsleistung (Ist-Wert in Wochen)	Differenz in Prozent zwischen Soll- und Ist-Wert in Wochen	(Reale) Abgeltung der effektiven Ausbildungsleistung	Ausgleichszahlung
100 Ausbildungswochen	30'000 Franken	80 Ausbildungswochen	20%	24’000 Franken	12’000 Franken

In vorliegendem Beispiel beträgt die Differenz zwischen festgelegter Ausbildungsleistung (100

Ausbildungswochen) und erbrachter Ausbildungsleistung (80 Ausbildungswochen) 20 Prozent. Dieser Wert liegt über dem Toleranzwert von 10 Prozent im Kalenderjahr 2027, womit die Beispieleinrichtung eine Ausgleichszahlung an den Kanton zu entrichten hat, welche sich wie folgt berechnet:

Multiplikation der (theoretischen) Abgeltung der festgelegten Ausbildungsleistung (30'000 Franken) mit der zweifachen prozentualen Differenz (40 Prozent), was einer zu leistenden Ausgleichszahlung von 12'000 Franken (0.4 * 30'000 Franken) entspricht.

Die Rechnungsstellung an die Einrichtungen in Höhe der geschuldeten Ausgleichszahlung erfolgt durch den Kanton.

Fazit:

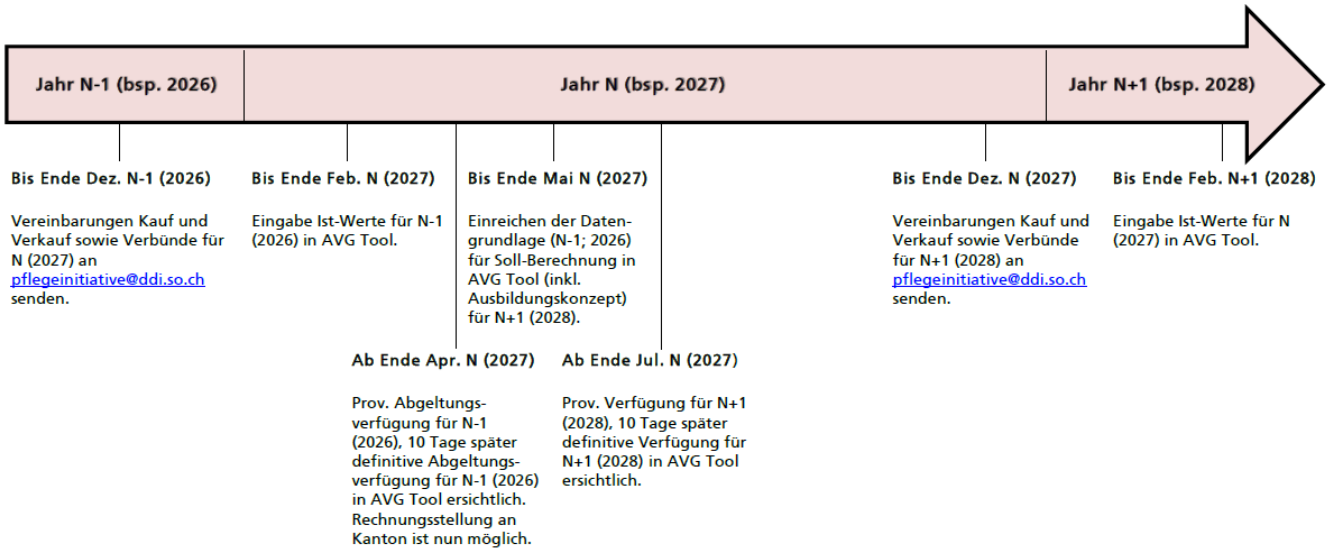
Die Beispieleinrichtung erhält vom Kanton für ihre effektiv geleisteten Ausbildungswochen nach erfolgter Rechnungsstellung an den Kanton (siehe Ziffer 5.2.3) einen Betrag von 24'000 Franken (80 Wochen à 300 Franken) ausbezahlt. Gleichzeitig muss sie dem Kanton aufgrund der Unterschreitung des Toleranzwertes von 10 Prozent eine Ausgleichszahlung von 12'000 Franken zahlen. Die Beispieleinrichtung erhält somit im Jahr 2027 eine Nettozahlung vom Kanton in Höhe von 12'000 Franken. Beide Zahlungsströme müssen separat abgewickelt werden, Abgeltung durch den Kanton und Ausgleichszahlung durch die Beispieleinrichtung können nicht miteinander verrechnet werden.

4.4. Verfügung

Die Festlegung der Ausbildungsleistung, der Abgeltung und der Ausgleichszahlung erfolgt mittels Verfügung des DDI. Mittels Verfügungsentwurf wird den Einrichtungen das rechtliche Gehör gewährt. Allfällige Korrekturanträge, Unstimmigkeiten sowie eine Stellungnahme zum Verfügungsentwurf sind dem DDI schriftlich innert 10 Tagen nach Erhalt des Verfügungsentwurfs einzureichen.

5. Terminplan

Die jährlichen Termine für die Festlegung der Ausbildungsleistung, der Abgeltung und der Ausgleichszahlung sowie der gekauften bzw. verkauften Ausbildungswochen, wird im folgenden Terminplan dargestellt. Die Dateneingabefristen werden zusätzlich der Ansprechperson der Fachanwendung Ausbildungsverpflichtung (FA AVG) jeweils rechtzeitig per E-Mail mitgeteilt. N dient als Platzhalter für das von der Ausbildungsverpflichtung betroffene Kalenderjahr. Zum besseren Verständnis wird als Beispieljahr N das Kalenderjahr 2027 verwendet.



5.1. Terminplan Kalenderjahr 2025

Aufgrund des Inkrafttretens der rechtlichen Grundlagen per 1. Juli 2024 muss für das Kalenderjahr 2025 ein abweichender Terminplan umgesetzt werden:

Festlegung der Ausbildungsleistung, Abgeltung und Ausgleichszahlung für das Jahr 2025

- Meldung der Datengrundlage des Jahres 2023 durch die Einrichtungen: bis 21. Juli 2024
- Festlegung der Ausbildungsleistung (Soll-Wert) für das Jahr 2025 mittels Verfügung durch das DDI: bis Ende August 2024
- Einreichung aller Vereinbarungen für verkaufte resp. eingekaufte Ausbildungswochen durch die Einrichtungen: bis Ende Januar 2025 an pflegeinitiative@ddi.so.ch
- Meldung der geleisteten Ausbildungswochen des Jahres 2025 durch die Einrichtungen: bis Ende Februar 2026
- Festlegung der Abgeltung und der Ausgleichszahlung für das Jahr 2025 mittels Verfügung durch das DDI: bis Ende April 2026

6. Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung

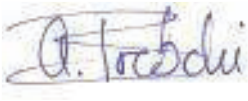
Die Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung erfolgt im Kanton Solothurn mittels der digitalen Fachanwendung Ausbildungsverpflichtung nicht-universitäre Gesundheitsberufe (FA AVG). Die Einrichtungen melden mittels der FA AVG die notwendigen Daten (Datengrundlagen für die Berechnung der Ausbildungsleistung sowie die effektiv geleisteten Ausbildungswochen) und holen die entsprechenden Verfügungen nach erfolgter elektronischer Information durch das DDI in dieser Applikation ab. Auf eine Zustellung 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 verfügten Entscheidungen sicherzustellen.

Weitere Informationen und Anleitungen zur FA AVG finden sich auf der Webseite des Gesundheitsamts (https://so.ch/pflegeinitiative).

Gesundheitsamt

Peter Eberhard
Leiter Gesundheitsamt



Amanda Brotschi
a.i. Leiterin Alter, Pflege und Suchthilfe