

Regierungsratsbeschluss

vom 18. Juni 2024

Nr. 2024/1004

Verordnung zum Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege)

1. Erwägungen

1.1 Allgemeines

Mit KRB Nr. RG 0266/2023 vom 15. Mai 2024 hat der Kantonsrat das Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (EG Ausbildungsfördergesetz Pflege; BGS 811.17) beschlossen. Die Referendumsfrist läuft bis am 30. August 2024.

Das Ausbildungsfördergesetz Pflege ist mit dem erforderlichen Verordnungsrecht zu ergänzen. Gemäss den §§ 4 Abs. 2, 5 Abs. 4, 6 Abs. 5, 7 Abs. 4, 10 Abs. 4, 14 Abs. 5 und 17 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege erlässt der Regierungsrat die erforderlichen Ausführungsbestimmungen. Er legt insbesondere folgende Aspekte auf Verordnungsstufe fest:

- die Einzelheiten zur Festlegung der von den Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen, Pflegeheimen und Spitälern (Einrichtungen) zu erbringenden Ausbildungsleistungen und die diesbezüglichen Erfüllungsmodalitäten,
- die Einzelheiten zur Entrichtung der Abgeltungen für die von den Einrichtungen erbrachten Ausbildungsleistungen,
- die Modalitäten der Ausgleichszahlung und die Höhe des Toleranzwerts,
- die Höhe der Ausbildungsbeiträge, die von der Erfüllung bestimmter persönlicher Voraussetzungen (z.B. elterliche Unterhaltspflichten) abhängig gemacht werden kann,
- die Gesuchstellung und die einzureichenden Unterlagen, den Beginn und das Ende der Beitragsberechtigung sowie die Modalitäten der Auszahlung der Ausbildungsbeiträge,
- die Modalitäten der Rückerstattung von Ausbildungsbeiträgen, wie insbesondere die Berechnung des zurückzuerstattenden Betrags, die Zahlungsfristen und die Möglichkeit zur Verrechnung,
- die für den Vollzug zuständigen Departemente und die Unterschriftsberechtigungen,
- das Übergangsrecht.

Gemäss § 6 Abs. 5 Bst. a EG Ausbildungsfördergesetz Pflege kann der Regierungsrat auf Verordnungsebene Vorschriften für die Gewährung von Beiträgen an Massnahmen der Einrichtungen zur Förderung der Innovation und der Qualität in der praktischen Ausbildung vorsehen. Auf die

Schaffung entsprechender Regelungen soll vorerst verzichtet werden. Die Notwendigkeit von solchen – zusätzlich zu den Abgeltungen gewährten – Beiträgen sowie deren Voraussetzungen und Modalitäten müssen vorgängig einlässlich geklärt werden. Das Departement des Innern (DDI) soll deshalb den Bedarf und die Voraussetzungen für diese Beiträge mit den Einrichtungen prüfen, sobald die hierfür erforderlichen Erfahrungswerte zum Vollzug der *bundesrechtlichen* Ausbildungsverpflichtung vorliegen. Sollte sich eine Regelung als notwendig erweisen, kann die vorliegende Verordnung bei Bedarf entsprechend angepasst werden.

Des Weiteren ist die Verordnung über den Lohn und die Entschädigung der Studierenden der höheren Berufsbildung (Diplompflege HF) bei der Solothurner Spitäler AG vom 28. Juni 2011 (BGS 811.422.4; nachfolgend: Verordnung soH) anzupassen. Dies ist notwendig, weil sich die Gewährung von Ausbildungsbeiträgen an Personen, die den Bildungsgang Pflege an einer höheren Fachschule (HF) absolvieren, für die Dauer der Geltung des Bundesgesetzes über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 16. Dezember 2022 (Ausbildungsfördergesetz Pflege; SR 811.22) ausschliesslich nach diesem Erlass richtet. Künftig ist es massgebend, ob die Mitarbeitenden der soH ihren zivilrechtlichen Wohnsitz bzw. einen Anknüpfungspunkt als Grenzgängerin oder Grenzgänger im Kanton Solothurn oder in einem anderen Kanton haben. Ersterenfalls gewährt der Kanton Solothurn die Ausbildungsbeiträge, zweiterenfalls der Drittkanton.

Ferner ist das von der Stiftung OdA Gesundheit und Soziales im Kanton Solothurn (SOdAS) überarbeitete und von dessen Stiftungsrat am 23. April 2024 beschlossene Reglement über die Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe im Kanton Solothurn (nachfolgend: Reglement SOdAS) in der Verordnung über die Spitalliste vom 27. September 2011 (SpiVO; BGS 817.116) und in der Sozialverordnung vom 29. Oktober 2007 (SV; BGS 831.2) für verbindlich zu erklären. Die Anpassung des Reglements SOdAS war erforderlich, weil die Ausbildungsverpflichtung für Personen, welche den Bildungsgang Pflege HF oder einen Bachelorstudienangang in Pflege an einer Fachhochschule (FH) absolvieren (Pflegefachpersonen HF und FH) künftig vom Kanton – und nicht mehr von der SOdAS – vollzogen wird.

Im Rahmen des Erlasses des EG Ausbildungsfördergesetz Pflege erfolgten – als Fremdänderungen – ebenfalls punktuelle Anpassungen folgender Erlasse:

- Gesundheitsgesetz vom 19. Dezember 2018 (GesG; BGS 811.11),
- Spitalgesetz vom 12. Mai 2004 (SpiG; BGS 817.11),
- Sozialgesetz vom 31. Januar 2007 (SG; BGS 831.1).

Diese Änderungen ziehen vereinzelte Fremdänderungen folgender Verordnungen nach sich:

- Vollzugsverordnung zum Gesundheitsgesetz vom 30. April 2019 (GesV; BGS 811.12),
- SpiVO,
- SV.

1.2 Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

1.2.1 Verordnung zum Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege

1.2.1.1 Erlasstitel

Die Verordnung zum Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege soll mit «V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege» abgekürzt werden.

1.2.1.2 Zuständigkeiten

§ 1 Zuständige Departemente

Das DDI bzw. dessen Gesundheitsamt (GESA) sorgt für den Vollzug der Ausbildungsverpflichtung und gewährt den Einrichtungen Beiträge für von ihnen erbrachte Ausbildungsleistungen (§ 1 Abs. 1). Das Departement für Bildung und Kultur (DBK) bzw. dessen Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen (ABMH) wird mit der Förderung einer bedarfsgerechten Erhöhung der Anzahl Ausbildungsabschlüsse an der Höheren Fachschule Pflege Olten (HF Pflege Olten) betraut, gewährt Ausbildungsbeiträge an die Studierenden, bestimmt die für die Einrichtungen geltenden Vorgaben zur Ausbildungsqualität und überprüft deren Einhaltung (§ 1 Abs. 2). Das DDI und das DBK können in ihren Zuständigkeitsbereichen Richtlinien erlassen (§ 1 Abs. 3). Dabei handelt es sich um Verwaltungsverordnungen.

1.2.1.3 Ausbildungsverpflichtung und Beiträge für Ausbildungsleistungen

§ 2 Ausbildungspflicht

Die Ausbildungspflicht der Einrichtungen mit einem Betriebsstandort im Kanton Solothurn beginnt bei der Aufnahme der Tätigkeit zulasten der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) in der ersten Jahreshälfte ab dem auf die Tätigkeitsaufnahme folgenden Kalenderjahr. Bei der Aufnahme der betreffenden Tätigkeit in der zweiten Jahreshälfte beginnt die Ausbildungspflicht ab dem übernächsten Kalenderjahr (§ 2 Abs. 1 Bst. a). Durch diese Regelung wird neu eröffneten Einrichtungen eine angemessene Vorlaufzeit zur Etablierung der notwendigen betrieblichen Strukturen für die Erbringung von Ausbildungsleistungen eingeräumt. Die Ausbildungspflicht endet mit der Aufgabe der Tätigkeit zulasten der OKP (§ 2 Abs. 1 Bst. b). Bei einer Aufgabe des Betriebs haben die Einrichtungen dafür zu sorgen, dass für die Auszubildenden eine sinnvolle Anschlusslösung gefunden werden kann.

Der Ausbildungsbedarf für Pflegefachpersonen HF und FH wird für sämtliche Versorgungsbereiche festgelegt. Die Einrichtungen können die jeweiligen Anteile der Ausbildungsplätze für Pflegefachpersonen HF und FH gemäss ihrem Bedarf und den vorhandenen Rekrutierungsmöglichkeiten frei festlegen (§ 2 Abs. 2).

Sofern eine Einrichtung eine andere Einrichtung mit der Erbringung gewisser Ausbildungsleistungen beauftragt, werden die betreffenden Ausbildungsleistungen nur der auftraggebenden Einrichtung angerechnet (§ 2 Abs. 3).

Sofern Ausbildungsleistungen im Rahmen von Ausbildungsverbänden erbracht werden, richtet sich die Anrechnung der erbrachten Ausbildungsleistungen nach den von den am Ausbildungsverbund beteiligten Einrichtungen getroffenen Vereinbarungen. Wurde diesbezüglich keine spezifische Vereinbarung getroffen, werden ausschliesslich die in den betreffenden Einrichtungen erbrachten Ausbildungsleistungen angerechnet (§ 2 Abs. 4).

Vereinbarungen über die Erbringung von Ausbildungsleistungen durch eine andere Einrichtung oder im Rahmen von Ausbildungsverbänden sind stets schriftlich abzuschliessen und unverzüglich dem DDI einzureichen, damit Letzteres über einen vollständigen Überblick über die zwischen den Einrichtungen getroffenen Absprachen verfügt (§ 2 Abs. 5).

Grundvoraussetzung dafür, dass die von den Einrichtungen erbrachten Ausbildungsleistungen im Rahmen der Ausbildungsverpflichtung angerechnet und durch Abgeltungen entschädigt werden, ist die Erfüllung der Vorgaben der Bildungsinstitution zur Ausbildungsqualität. Werden diese Vorgaben zu wesentlichen Teilen nicht erfüllt, darf die Einrichtung bis zum Nachweis, dass sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt, keine Ausbildungsleistungen erbringen. Die be-

troffene Einrichtung kann eine andere Einrichtung mit der Erbringung von Ausbildungsleistungen beauftragen, um die Leistung einer Ausgleichszahlung zu verhindern (§ 2 Abs. 6). Verzichtet sie darauf, ist sie zur Leistung einer Ausgleichszahlung verpflichtet.

Die Ausbildungsleistungen der Einrichtungen werden vom GESA namens des DDI in kantonalen Leistungsaufträgen gemäss dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994 (KVG; SR 832.10) festgelegt (§ 5 Abs. 1 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege). Die Verfügungen können als Individual-, Sammel- oder Allgemeinverfügungen ausgestaltet werden.

§ 3 Standardwerte

Die von den Einrichtungen jährlich zu erbringenden Ausbildungsleistungen werden – analog zur *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung – mit einem spezifischen Standardwert pro Versorgungsbereich (Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen, Spitäler und Pflegeheime) und für die gesamte Berufsgruppe Pflege und Betreuung, die sämtliche Pflegeberufe der Assistenz-, Sekundar- und Tertiärstufe umfasst, festgelegt. Die Standardwerte entsprechen denjenigen, die auch für die *kantonalrechtliche* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung gelten. Sie sind in Anhang 1 geregelt (§ 3 Abs. 1). Da die *bundesrechtliche* Ausbildungsverpflichtung lediglich die Pflegefachpersonen HF und FH erfasst und die übrigen Pflegeberufe der Assistenz- und Sekundarstufe Gegenstand der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung bilden, müssen die in Bezug auf Pflegefachpersonen HF und FH zu erbringenden Ausbildungsleistungen entsprechend der Normverteilung gemäss Anhang 2 berechnet werden (§ 3 Abs. 1 und 2). Durch dieses Vorgehen kann eine harmonisierte Berechnungsweise der Ausbildungsleistungen im Rahmen der *bundesrechtlichen* Ausbildungsverpflichtung und der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung gewährleistet werden.

Die Ausbildungskapazitäten der Einrichtungen wurden mittels eines versorgungsbereichsspezifischen Standards, der auf Analysen in Referenzeinrichtungen basiert, berechnet. Aufgrund der unterschiedlichen Verhältnisse in Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen, Spitälern und Pflegeheimen sollen drei unterschiedliche Formeln für die Berechnung der Ausbildungsleistungen vorgesehen werden. In Bezug auf Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen, und Spitäler sind die Standardwerte identisch mit jenen der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung (vgl. Art. 7 Reglement SOdAS).

Für Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen, definiert der Standard, wie viele Wochen praktische Ausbildung pro (erbrachte) 1'000 Leistungstunden gemäss Art. 7a Abs. 1 der Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung vom 29. September 1995 (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV; SR 832.112.31) pro Jahr durchzuführen sind (§ 3 Abs. 3). Gemeint sind sämtliche vom innerkantonalen Standort der betreffenden Einrichtungen für inner- und ausserkantonale Patientinnen und Patienten erbrachten Leistungstunden. Für Spitäler legt der Standard fest, wie viele Wochen praktische Ausbildung pro Vollzeitstelle (Vollzeitäquivalent) im Bereich der Pflege und Betreuung pro Jahr geleistet werden sollen. Bei Personen mit mehreren Ausbildungsabschlüssen wird der jeweils höchste Ausbildungsabschluss berücksichtigt. Im Übrigen werden – unabhängig vom Einsatzort und der hierarchischen Stellung innerhalb der Einrichtung – sämtliche angestellten und beauftragten Personen, die im Kerngeschäft Pflege und Betreuung tätig sind, berücksichtigt. Nicht anrechenbar sind Personen, die in Aufwächerräumen, auf Intensivstationen oder Intermediate Care-Stationen und in Operationsabteilungen tätig sind, Bildungsverantwortliche im Rahmen des betreffenden Bildungsauftrags sowie Forschende ohne Bezug zu Patientinnen und Patienten (§ 3 Abs. 4).

Für Pflegeheime legt der Standard fest, wie viele Ausbildungswochen pro VZÄ gemäss Richtstellenplan pro Jahr zu erbringen sind. Ebenso wird die Anzahl Betten erhoben. Der Richtstellenwert wird aufgrund der Anzahl erbrachter Pfl egetage pro Pflegestufe gemäss dem Bedarfserfassungssystem RAI-RUG und basierend auf dem mittleren minimalen Personalbedarf pro Pflege-

stufe berechnet (§ 3 Abs. 5). Dieser Standard für Pflegeheime soll neu auch bei der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung zur Anwendung gelangen, da dadurch eine bessere Beurteilung der Ausbildungskapazität einer Einrichtung ermöglicht wird. Es soll nicht mehr auf die VZÄ im Bereich Pflege und Betreuung abgestellt werden.

Als Ausbildungswoche gilt die effektive Anzahl von Arbeitswochen, in welchen die auszubildende Person pro Kalenderjahr in der Einrichtung arbeitet (§ 3 Abs. 6). Eine Ausbildungswoche entspricht grundsätzlich fünf effektiven Anwesenheitstagen der Auszubildenden in der Einrichtung. Angebrochene Ausbildungswochen werden folglich mit 0.2 pro Tag berücksichtigt.

§ 4 Gewichtungsfaktor

Das DDI legt für den Bildungsgang Pflege HF und den Studiengang in Pflege FH jährlich jeweils einen versorgungsspezifischen bzw. nach den drei Versorgungsbereichen (ambulante Pflege, stationäre Pflege, Spitäler) differenzierten Gewichtungsfaktor von 0.5 bis 1.5 fest. In diesem Rahmen hat das DDI einerseits zu berücksichtigen, dass es den Einrichtungen, die sich ernsthaft darum bemühen, möglich sein soll, die behördlich festgelegten Ausbildungsleistungen zu erbringen. Andererseits ist darauf zu achten, dass die Ausbildungsziele der kantonalen Bedarfsplanung im Wesentlichen erfüllt werden können.

Aufgrund dessen, dass die *bundesrechtliche* Ausbildungsverpflichtung ausschliesslich Pflegefachpersonen HF und FH und keine weiteren nicht-universitären Gesundheitsberufe erfasst, können fehlende Ausbildungsleistungen bei einem bestimmten Beruf nur sehr eingeschränkt kompensiert werden. Bei der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung bestehen deutlich mehr Möglichkeiten zur Kompensation fehlender Ausbildungsleistungen. Gewisse Einrichtungen haben die Ausbildungsleistungen im Bereich der Pflegefachpersonen HF und FH bislang ausschliesslich bei anderen Einrichtungen eingekauft und keine eigenen diesbezüglichen Ausbildungsstrukturen (z.B. Schaffung eigener Strukturen, Bildung von Ausbildungsverbänden etc.) implementiert. Der Gewichtungsfaktor wird deshalb zu Beginn der *bundesrechtlichen* Ausbildungsverpflichtung deutlich unter dem Wert 1.0 festgelegt werden müssen. Dies führt zu einer entsprechend geringeren Ausbildungspflicht über den ganzen Kanton hinweg betrachtet. Für Einrichtungen, die aktuell bereits ausbilden, soll der Anreiz geschaffen werden, weiterhin mehr als das verpflichtende Minimum auszubilden und die überschüssigen Leistungen an jene Einrichtungen weiterzuverkaufen, die derzeit noch keine eigenen Ausbildungsleistungen erbringen können oder möchten. Im weiteren Verlauf soll der Gewichtungsfaktor sukzessive erhöht werden, damit die Ausbildungsziele gemäss der kantonalen Bedarfsplanung erreicht werden.

§ 5 Abgeltung

Die Abgeltung wird – wie in der Botschaft des Regierungsrats zum Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (EG Ausbildungsfördergesetz Pflege) vom 19. Dezember 2023 (RRB Nr. 2023/2125 [nachfolgend: Botschaft EG Ausbildungsfördergesetz Pflege; S. 17]) ausgeführt – pro Person und Ausbildungswoche auf pauschal 300 Franken für den Bildungsgang Pflege HF und 450 Franken für den Studiengang in Pflege FH festgelegt (§ 5 Abs. 1). Gemäss den 2015 von der Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) verabschiedeten und am 20. April 2023 bestätigten Empfehlungen zur Abgeltung der praktischen Ausbildungsleistungen für die Studiengänge HF und FH sollen die Kantone die Leistungserbringer aller Versorgungsbereiche mit Pauschalen von «mindestens» 300 Franken pro Praktikumswoche für angehende Pflegefachpersonen HF und FH entschädigen. Es handelt sich bei den betreffenden Empfehlungen um «Mindestansätze». Bereits seit etlichen Jahren betragen die Normansätze bei der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung gemäss dem Reglement SOdAS für Pflegefachpersonen HF 300 Franken und für Pflegefachpersonen FH 450 Franken pro Praktikumswoche. Die höhere Abgeltung für auszubildende Fachpersonen FH liegt darin begründet, dass diese ihre Ausbildung – im Gegensatz zu den meisten auszubildenden Pflegefachpersonen HF (z.B. Fachfrauen/Fachmänner Gesundheit

[FaGe]) – zumeist ohne nennenswerte praktische Erfahrung beginnen. Folglich sind die produktiven Leistungen von auszubildenden Pflegefachpersonen FH geringer und gleichzeitig der Betreuungsaufwand für die Einrichtungen höher. Die Spitäler müssen die erhaltenen Abgeltungen vor der Berechnung des Tarifs für die Vergütung der stationären Behandlung nach Art. 49 KVG als Ertrag oder Aufwandminderung abziehen (vgl. Art. 2 Abs. 2 Entwurf Verordnung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege [Ausbildungsförderverordnung Pflege]).

Die Abgeltungen sind von den Einrichtungen zweckgebunden für die Verbesserung der praktischen Ausbildung zu verwenden. Das DDI kann von den Einrichtungen entsprechende Nachweise, welche einen Überblick über die Mittelverwendung geben, verlangen (§ 5 Abs. 2).

§ 6 Festlegung der Ausbildungsleistung (Soll-Wert)

Das DDI legt die von den Einrichtungen in einem Kalenderjahr zu erbringenden Ausbildungsleistungen – im Voraus und basierend auf den Daten des vorletzten Jahres (VZÄ, Pflegestunden) – im Leistungsauftrag gemäss KVG in Form von Ausbildungswochen fest (sog. Soll-Wert). Für das Kalenderjahr 2025 wird der entsprechende Soll-Wert folglich bereits im Kalenderjahr 2024 auf der Datenbasis des Kalenderjahres 2023 festgelegt. Die Berechnungsweise ist in § 6 Abs. 2 geregelt. Die festgelegte Ausbildungsleistung für Pflegefachpersonen HF und FH entspricht der Summe der gemäss § 6 Abs. 3 berechneten, von den Einrichtungen zu leistenden Ausbildungswochen. Die Berechnungsformeln und die Berechnungsweise werden in einer Richtlinie des DDI näher erläutert. Im Rahmen der Festlegung der Ausbildungsleistungen wird den Einrichtungen unverbindlich die voraussichtliche Höhe der Abgeltungen mitgeteilt (§ 6 Abs. 4).

Sofern Einrichtungen aufgrund von höherer Gewalt (z.B. Naturereignisse, Pandemien oder anderweitige Störungen der öffentlichen Ordnung [Kriegsfall etc.]) trotz ernsthafter Bemühungen nicht in der Lage waren, die festgelegten Ausbildungsleistungen zu erbringen, kann das DDI die verfügbaren Ausbildungsleistungen der betroffenen Einrichtungen – von Amtes wegen oder auf Gesuch hin – nachträglich in angemessenem Umfang reduzieren oder die betroffenen Einrichtungen von der Ausbildungspflicht befreien (§ 6 Abs. 5). Durch diese Regelung können Härtefälle vermieden werden.

§ 7 Meldung der erbrachten Ausbildungsleistungen (Ist-Wert)

Die Einrichtungen melden dem DDI jährlich – an einem von diesem bezeichneten Stichtag – die von ihnen geleisteten Ausbildungswochen (§ 7 Abs. 1). Sofern eine Einrichtung eine andere Einrichtung mit der Erbringung gewisser Ausbildungsleistungen beauftragt oder die Ausbildungsleistungen im Rahmen von Ausbildungsverbänden erbracht werden (vgl. § 2 Abs. 3 und 4), müssen die geleisteten Ausbildungswochen jeweils separat ausgewiesen werden. Ebenso haben Einrichtungen, die für andere Einrichtungen Ausbildungsleistungen erbringen, zu deklarieren, wie viele Ausbildungswochen sie für sich selber und wie viele sie für andere Einrichtungen geleistet haben. Das DDI wird die diesbezüglichen Einzelheiten in einer Richtlinie regeln.

Das DDI legt aufgrund der gemeldeten Ausbildungswochen die Höhe der Abgeltung fest (§ 7 Abs. 2). Diesbezüglich ist insbesondere zu berücksichtigen, ob die zu erbringenden Ausbildungsleistungen nachträglich angepasst oder die Einrichtungen von der Ausbildungspflicht befreit worden sind (vgl. § 6 Abs. 5). Die Einrichtungen haben dem DDI anschliessend entsprechend Rechnung zu stellen. Das DDI legt die weiteren Einzelheiten in einer Richtlinie fest.

§ 8 Ausgleichszahlung

Erst wenn die effektiv erbrachte Ausbildungsleistung einer Einrichtung um mehr als 10 Prozent unter der festgelegten Ausbildungsleistung liegt, soll die betreffende Einrichtung eine Ausgleichszahlung an den Kanton entrichten müssen (§ 8 Abs. 1). Damit wird der in § 7 Abs. 3 EG

Ausbildungsfördergesetz vorgegebene Spielraum in Bezug auf die Festlegung der Höhe des Toleranzwerts zugunsten der Einrichtungen vollständig ausgeschöpft.

§ 8 Abs. 2 regelt die Berechnungsweise der Ausgleichszahlung. Aufgrund der Rückmeldungen im Rahmen des öffentlichen Vernehmlassungsverfahrens zum EG Ausbildungsfördergesetz Pflege soll als Grundlage für die Berechnung der Ausgleichszahlung vorerst die zweifache – und nicht, wie ursprünglich geplant, die dreifache – Differenz zwischen festgelegter und im Kalenderjahr erbrachter Ausbildungsleistung (ohne Berücksichtigung des Toleranzwerts) massgebend sein (§ 8 Abs. 2 Bst. b). Die damit gemachten Erfahrungen sind periodisch zu evaluieren.

Die von den Einrichtungen geleisteten Ausgleichszahlungen dürfen im Rahmen der Festlegung der Tarife und Taxen überdies nicht in den Kostenrechnungen 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.

§ 9 Mitwirkungspflichten

Die Einrichtungen haben dem DDI das von Bundesrechts wegen vorgeschriebene Ausbildungskonzept zusammen mit den übrigen einzureichenden Daten jährlich, innert der auf Stufe Richtlinien festgelegten Frist einzureichen (§ 9 Abs. 1). Im Übrigen entsprechen die Mitwirkungs- und Datenlieferungspflichten der Einrichtungen gemäss § 9 Abs. 2-4 sinngemäss jenen, welche bei der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung vorgesehen sind (vgl. § 9^{ter} SpiVO und § 3^{quater} SV). Die Stellenpläne und Daten aus den Qualitätsreportings enthalten grundsätzlich keine Personendaten von Mitarbeitenden, Auszubildenden oder Auszubildenden. Sofern die Stellenpläne und Daten aus den Qualitätsreportings ausnahmsweise Personendaten von Mitarbeitenden, Auszubildenden oder Auszubildenden enthalten, werden diese vorgängig anonymisiert.

Die Einrichtungen haben sowohl im Rahmen der *bundesrechtlichen* Ausbildungsverpflichtung als auch bei der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung durch geeignete organisatorische Vorkehrungen sicherzustellen, dass die in ihrem Betrieb für die Aus- und Weiterbildung zuständige Person, die dem DDI bzw. der SOdAS jeweils die Daten zu liefern hat und die entsprechende Korrespondenz führt, die Geschäftsleitung regelmässig über die aktuellen Entwicklungen informiert. Wechsel der in den Einrichtungen für die Aus- und Weiterbildung zuständigen Personen sind dem DDI bzw. der SOdAS seitens der Einrichtungen jeweils umgehend und unaufgefordert mitzuteilen.

In § 9 Abs. 5 wird festgehalten, dass das DDI die massgeblichen Stichtage sowie die Termine für die Übermittlung der für die Festlegung der Ausbildungsleistung, der Abgeltung und der Ausgleichszahlung sowie der weiteren für den Vollzug der Ausbildungsverpflichtung erforderlichen Daten durch die Einrichtungen verbindlich in einer Richtlinie festlegt. Diese Bestimmung lehnt sich zu weiten Teilen an die betreffenden Regelungen im Reglement SOdAS an.

§ 10 Veröffentlichung von Ausbildungsdaten und -leistungen

Die Entwicklungen im Bereich der Förderung von Ausbildungen von Pflegefachpersonen HF und FH sollen der Öffentlichkeit transparent und nachvollziehbar aufgezeigt werden. Es handelt sich hierbei nicht um Personendaten, sondern um betriebliche Daten. Es dürfen nur Daten veröffentlicht werden, die keine schutzwürdigen Geschäftsgeheimnisse der Einrichtungen betreffen.

1.2.1.4 Ausbildungsbeiträge

§ 11 Beginn, Unterbruch und Ende der Beitragsberechtigung

Der Beitragsanspruch von beitragsberechtigten Absolvierenden des Bildungsgangs Pflege HF oder des Studiengangs in Pflege FH gemäss § 10 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege entsteht

auf Gesuch hin ab dem ersten Tag des auf den Ausbildungsbeginn oder des auf die Fortsetzung der Ausbildung folgenden Monats. So lassen sich Rückerstattungsverfahren infolge von nicht angetretenen Ausbildungen vermeiden (§ 11 Abs. 1).

In § 11 Abs. 2 wird klargestellt, dass bei einem Unterbruch der Ausbildung für die betreffende Zeitdauer kein Anspruch auf Beiträge besteht. Bei einem Unterbruch aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls, während des Mutterschaftsurlaubs (nicht aber bei einem anschliessend an den Mutterschaftsurlaub bezogenen, unbezahlten Urlaub) oder während der Ausübung gesetzlicher Dienstplichten (z.B. Militärdienstpflicht) entfällt die Beitragsberechtigung demgegenüber nicht (§ 11 Abs. 3). Das DBK kann gestützt auf § 11 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege entsprechende Belege (z.B. Arztzeugnisse) verlangen. Der Beitragsanspruch endet im Übrigen im Folge-monat nach Abschluss oder Abbruch des Bildungsgangs Pflege HF oder des Studiengangs in Pflege FH (§ 11 Abs. 4).

§ 12 Wohnsitzwechsel

In § 12 werden die rechtlichen Folgen des Wechsels des zivilrechtlichen Wohnsitzes geregelt. Ebenfalls werden die rechtlichen Folgen beim Erwerb oder dem Wegfall der Bewilligung als Grenzgängerinnen oder Grenzgänger normiert. Eine neu zuziehende Person hat das Beitragsgesuch nach Vorliegen der Wohnsitzbestätigung umgehend einzureichen. Die Beiträge des Kantons Solothurn werden stets vollumfänglich um die allfälligen Ausbildungsbeiträge des vormaligen Wohnsitzkantons gekürzt.

§ 13 Beitragshöhe

Die beitragsberechtigten Absolvierenden des Bildungsgangs HF oder des Studiengangs in Pflege FH sollen – wie bereits in der Botschaft EG Ausbildungsfördergesetz Pflege (S. 22) ausgeführt – monatlich einen pauschalen Beitrag von 2'000 Franken erhalten (§ 13 Abs. 1). Personen mit elterlichen Unterhaltspflichten erhalten – unabhängig von der Anzahl Kinder – zusätzlich zum Grundbeitrag einen monatlichen Zuschlag von 400 Franken (§ 13 Abs. 2).

§ 14 Gesuchseinreichung

§ 14 regelt die Modalitäten rund um die Gesuchseinreichung im Zusammenhang mit der Beantragung von Ausbildungsbeiträgen. Die Gesuche sollen mitsamt den erforderlichen, vom DBK bezeichneten Unterlagen bis spätestens am letzten Tag des Kalendermonats, in welchem die Ausbildung oder das Ausbildungssemester beginnt, mittels einem von diesem zur Verfügung gestellten amtlichen Formular oder elektronisch über ein Webportal eingereicht werden (§ 14 Abs. 1). Die einzureichenden Gesuchsunterlagen wird das DBK in einer Richtlinie festlegen. Es werden von den gesuchstellenden Personen – nebst den Personalien – unter anderem Nachweise, dass der Bildungsgang Pflege HF oder der Studiengang in Pflege FH in Angriff genommen wird (z.B. Immatrikulationsbestätigung) und sich der Wohnsitz im Kanton Solothurn befindet oder eine Bewilligung als Grenzgängerin oder Grenzgänger vorliegt, verlangt. Personen mit elterlichen Unterhaltspflichten, die einen Zuschlag gemäss § 13 Abs. 2 beantragen, haben überdies mittels entsprechender Belege nachzuweisen, dass sie entsprechende Unterhaltspflichten wahrzunehmen haben.

Bei verspätet eingereichten Gesuchen werden Beiträge für die Zeit ab dem ersten Tag des Folge-monats ausgerichtet. Auf rückwirkende Beiträge besteht demgegenüber kein Anspruch (§ 14 Abs. 2). Auf Gesuche, die nicht alle verlangten Angaben und Unterlagen enthalten, wird nicht eingetreten (§ 14 Abs. 3). Es steht den betreffenden Personen frei, ein neues bzw. verbessertes Gesuch einzureichen. Beitragsgesuche sind dem DBK für jedes Ausbildungssemester neu einzureichen (§ 14 Abs. 4). Der Umfang der zu tätigenen Angaben und der einzureichenden Unterlagen kann bei Folgegesuchen geringer sein. Das DBK erlässt diesbezüglich die entsprechenden

Vorgaben in einer Richtlinie. Die Daten und die eingereichten Unterlagen sind während 10 Jahren aufzubewahren. Die Aufbewahrungsfrist beginnt im Zeitpunkt des Nachweises der dreijährigen Berufstätigkeit, der Rückerstattung der Beiträge oder der Verjährung der Rückerstattungsforderung zu laufen. Folglich sind die betreffenden Daten und Unterlagen nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist – unter Vorbehalt der Archivierung (vgl. § 8 Archivverordnung vom 23. Oktober 2006 (ArchivVO; BGS 122.511) – zu vernichten (§ 14 Abs. 5).

§ 15 Beitragsverfügung und Auszahlung

In der Beitragsverfügung wird der Anspruch in der Regel für die Dauer des Ausbildungssemesters festgestellt (§ 15 Abs. 1). In begründeten Fällen kann der Anspruch auch für eine andere Zeitdauer festgestellt werden. Die Auszahlung der Beiträge erfolgt monatlich (§ 15 Abs. 2).

§ 16 Nachweis der Berufstätigkeit

§ 16 konkretisiert die in § 11 Abs. 2 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege geregelten Mitwirkungspflichten von Personen, die Beiträge erhalten oder zurückerstatten müssen. Demnach haben Personen, die Beiträge erhalten haben, dem DBK umgehend die Aufnahme der Tätigkeit als Pflegefachperson HF oder FH zu melden. Ferner informieren sie das DBK erneut nach dreijähriger Berufstätigkeit.

§ 17 Rückerstattung

Sofern Beiträge durch unwahre Angaben oder Verheimlichung von erheblichen Tatsachen erwirkt wurden, sowie bei einem Ausschluss aus disziplinarischen Gründen werden diese sofort zur Rückerstattung fällig (§ 17 Abs. 1). Diese strenge Handhabung ist angezeigt, weil unlauteres Verhalten seitens der beitragsbeziehenden Personen nicht geduldet werden kann und entsprechend zu sanktionieren ist. Sofern die Person, die Beiträge erhalten hat, nach Abschluss der Ausbildung zur Pflegefachperson HF oder FH weniger als drei Jahre in diesem Beruf tätig war, sind die erhaltenen Beiträge innerhalb von drei Jahren seit dem Berufswechsel zurückzuerstatten (§ 17 Abs. 2). Das DBK kann in Härtefällen eine längere Rückerstattungsfrist oder bei sofortiger Fälligkeit einen anderen Rückerstattungszeitpunkt festlegen (§ 17 Abs. 3). Dadurch wird dem Verhältnismässigkeitsprinzip Rechnung getragen.

In Bezug auf die Höhe des Rückerstattungsbetrags gilt gemäss § 17 Abs. 4 – ebenfalls in Nachachtung des Verhältnismässigkeitsprinzips – Folgendes:

- Sofern die Beiträge durch unwahre Angaben oder Verheimlichung von erheblichen Tatsachen erwirkt wurden oder bei einem Ausschluss aus disziplinarischen Gründen sind in der Regel sämtliche erhaltenen Beiträge zurückzuerstatten.
- War die Person, die Beiträge erhalten hat, nach Abschluss der Ausbildung zur Pflegefachperson HF oder FH weniger als drei Jahre in diesem Beruf tätig, reduziert sich der Rückerstattungsbetrag für jeden im Beruf geleisteten Monat im Verhältnis zur dreijährigen Verweildauer.

§ 17 Abs. 5 regelt die Verrechnung von rückerstattungspflichtigen Beiträgen mit Beiträgen folgender Beitragsperioden.

Rückerstattungsverfahren, die nach dem Ausserkrafttreten der Einführungsgesetzgebung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege eingeleitet bzw. durchgeführt werden, stützen sich direkt auf § 22 Abs. 1 des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRG; BGS 124.11) ab. Demnach können Verfügungen und Entscheide durch die «zuständige Behörde» oder die Aufsichtsbehörde abgeändert oder widerrufen

fen werden, falls sich die Verhältnisse geändert haben oder, sofern Rückkommensgründe bestehen, überwiegende Interessen dies erfordern. Das DBK bleibt als Beiträge gewährende Behörde – und somit als gemäss § 22 Abs. 1 VRG zuständige Behörde – auch nach dem Ausserkrafttreten der Einführungsgesetzgebung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege weiterhin für die Durchführung von Rückerstattungsverfahren zuständig.

1.2.1.5 Schlussbestimmungen

§ 18 Befristung

Die V EG Ausbildungsfördergesetz soll – wie das EG Ausbildungsfördergesetz Pflege – während der Dauer von acht Jahren gelten.

§ 19 Übergangsbestimmungen

Für das Jahr 2024 werden die von den Einrichtungen zu erbringenden Ausbildungsleistungen basierend auf den Daten des Jahres 2023 nur für ein halbes Kalenderjahr festgelegt. Damit die Einrichtungen erste Erfahrungen mit der neuen *bundesrechtlichen* Ausbildungsverpflichtung sammeln können, ohne vergegenwärtigen zu müssen, dass sie die festgelegten Ausbildungsleistungen im ersten Jahr nicht zu erbringen vermögen und allenfalls eine Ausgleichszahlung zu bezahlen haben, wird für das Jahr 2024 auf die Erhebung von Ausgleichszahlungen verzichtet (§ 19 Abs. 1). Im Jahr 2025 müssen die Einrichtungen nur dann eine Ausgleichszahlung leisten, wenn die erbrachte Ausbildungsleistung mehr als 30 Prozent unter der vom DDI festgelegten Ausbildungsleistung liegt. Für das Jahr 2026 wird der Toleranzwert auf 20 Prozent festgesetzt. Es gilt somit für diese beiden Jahre ein grosszügigerer Toleranzwert (§ 19 Abs. 2). Ab 2027 sind keine Erleichterungen mehr vorgesehen.

Anhang 1

In Anhang 1 werden die massgeblichen Standardwerte gemäss § 3 festgelegt. Sie entsprechen denjenigen, die für die *kantonalrechtliche* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung gelten.

Anhang 2

Anhang 2 enthält die Normverteilung im Bereich der Pflege und Betreuung.

1.2.2 Verordnung über die Delegation der Unterschriftsberechtigung in den Departementen

§ 4 Abs. 1 Bst. b^{bis} Ziff. 7 und § 5 Abs. 1 Bst. f Ziff. 1 (neu)

Das GESA und das ABMH verfügen im Rahmen des Vollzugs des EG Ausbildungsfördergesetz Pflege jeweils «namens des Departements». Die Verfügungen werden von den zuständigen Abteilungsleitenden unterzeichnet (Abteilung Gesundheitsversorgung des GESA und Abteilung Berufsschulen des ABMH).

§ 7^{ter} (neu)

Die Unterschriftsberechtigungen im Rahmen des Vollzugs des EG Ausbildungsfördergesetz Pflege gelten bis zum Ausserkrafttreten des EG Ausbildungsfördergesetz Pflege.

1.2.3 Vollzugsverordnung zum Gesundheitsgesetz

§ 24^{bis} (neu)

Die Erteilung einer Betriebsbewilligung setzt insbesondere voraus, dass eine Einrichtung des Gesundheitswesens für ihr Leistungsangebot eine ausreichende medizinische Betreuung gewährleistet und über das hierfür erforderliche Fachpersonal mit den nötigen fachlichen und persönlichen Qualifikationen sowie in einer der Art und Grösse der betreffenden Einrichtung entsprechenden Anzahl verfügt (§ 22 Abs. 1 Bst. a GesG sowie § 22 Abs. 1 Bst. b und f, Abs. 2 Bst. a und Abs. 2^{bis} Bst. b und g SG). Der Regierungsrat kann mittels Verordnung die Einzelheiten in Bezug auf das erforderliche Fachpersonal regeln, wozu ebenfalls Vorgaben zum Stellenplan und zu den beruflichen Kompetenzen zählen (§ 66 GesG).

Das GESA wird in § 24^{bis} Abs. 1 ermächtigt, für Spitex-Organisationen und Pflegeheime – nach Anhörung der kantonalen Fachverbände (z.B. Spitex Verband Kanton Solothurn) – Richtlinien zum minimalen Stellenplan und zu den beruflichen Kompetenzen zu erlassen. Dabei sollen die Bedürfnisse von kleinen Spitex-Organisationen und Pflegeheimen angemessen berücksichtigt werden. Durch diese Vorgaben werden künftig einheitliche Mindestvorgaben in Bezug auf die Stellenpläne und die beruflichen Kompetenzen etabliert (sog. Skill-Grade-Mixes). Dadurch lässt sich der Vollzug der *bundesrechtlichen* Ausbildungsverpflichtung sowie der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung optimieren.

§ 24^{bis} Abs. 2 sieht spezifische Vorschriften für von Spitex-Organisationen angestellte Angehörige von pflegebedürftigen Personen vor. Als pflegende Angehörige gelten sowohl Personen, die direkt verwandt sind, Geschwister, Eheleute und Personen in eingetragenen Partner- und Lebensgemeinschaften als auch Personen aus dem engen Lebensumfeld. Massgeblich ist nicht der Verwandtschaftsgrad der pflegenden Angehörigen, sondern vielmehr die regelmässige und substanzielle Unterstützung sowie die Verantwortung und die Verbindlichkeit gegenüber der zu pflegenden Person. Pflegende Angehörige können im Umfang des Ergebnisses der Bedarfsabklärung und im Rahmen ihrer Kompetenzen angestellt werden, wenn diese im Zeitpunkt der Anstellung mindestens über eine Ausbildung als Pflegehelfende des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) oder eine andere gleichwertige Ausbildung verfügen oder sich diese verpflichten, innerhalb eines Jahres ab Anstellung eine solche Ausbildung zu absolvieren (§ 24^{bis} Abs. 2 Bst. a). Dadurch wird eine gewisse Mindestqualität im Bereich der Betreuung durch pflegende Angehörige gewährleistet. Selbstredend können auch pflegende Angehörige mit höheren Berufsqualifikationen im Bereich der Pflege angestellt werden. Diese Regelung entspricht den Vorgaben des derzeit geltenden Administrativ-Vertrags Spitex, welcher zwischen den Leistungserbringenden und den Krankenversicherern abgeschlossen wird. Die Anstellung von pflegenden Angehörigen setzt zudem voraus, dass deren Einsatz einer Langzeitpflegesituation entspricht und die Anstellung auf mindestens drei Monate angelegt ist (§ 24^{bis} Abs. 2 Bst. b). Dadurch soll eine bestimmte Kontinuität der Behandlung sicherstellt werden.

§ 29

Spitex-Organisationen und Pflegeheime, welchen bereits vor Inkrafttreten von § 24^{bis} eine Betriebsbewilligung erteilt worden ist, müssen die Vorgaben des GESA zum Stellenplan und zu den beruflichen Kompetenzen gemäss § 24^{bis} Abs. 1 innert einem Jahr ab Publikation der kantonalen Richtlinien erfüllen. Es handelt sich dabei um eine angemessene Übergangsfrist, welche dem Verhältnismässigkeitsprinzip Rechnung trägt. Die Pflichten der Spitex-Organisationen in Bezug auf die Anstellung von pflegenden Angehörigen gemäss § 24^{bis} Abs. 2 gelten erst nach Ablauf der Vetofrist der V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege.

1.2.4 Verordnung über den Lohn und die Entschädigung der Studierenden der höheren Berufsbildung (Diplompflege HF) bei der Solothurner Spitäler AG

§ 1 Abs. 2 (neu)

Die Verordnung soH muss per 1. Juli 2024 angepasst werden. Für die Dauer der Geltung des EG Ausbildungsfördergesetz Pflege richtet sich die Gewährung von Ausbildungsbeiträgen an die in der soH beschäftigten Pflegefachpersonen HF ausschliesslich nach dem Ausbildungsfördergesetz Pflege des Bundes. Die soH darf mit den Studierenden deshalb keine Ausbildungszuschläge gemäss der Verordnung soH vereinbaren.

§ 9 (neu)

§ 1 Abs. 2 gilt bis zum Ausserkrafttreten des EG Ausbildungsfördergesetz Pflege.

§ 10 (neu)

Die soH und die Studierenden mit zivilrechtlichem Wohnsitz im Kanton Solothurn oder mit einem Anknüpfungspunkt als Grenzgängerin oder Grenzgänger im Kanton Solothurn haben im gegenseitigen Einvernehmen zu entscheiden, ob die vor dem 1. Juli 2024 vertraglich vereinbarten Ausbildungszuschläge beibehalten werden sollen. Sofern die Studierenden nicht schriftlich auf die Ausbildungszuschläge verzichten, entfallen die Ausbildungsbeiträge gemäss der Einföhrungsgesetzgebung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (§ 10 Abs. 1). Es existieren lediglich mit drei Personen mit Wohnsitz im Kanton Solothurn noch vor dem 1. Juli 2024 abgeschlossene vertragliche Vereinbarungen betreffend Ausbildungszuschläge.

Bereits vor dem 1. Juli 2024 vertraglich vereinbarte Ausbildungszuschläge von Studierenden, die ihren zivilrechtlichen Wohnsitz in einem anderen Kanton haben oder in einem anderen Kanton als Grenzgängerin oder Grenzgänger eine Erwerbstätigkeit ausüben, bleiben gültig. Beitragshöhe und Rückerstattungspflicht richten sich jedoch nach dem EG Ausbildungsfördergesetz Pflege. Damit wird eine Gleichbehandlung der Studierenden angestrebt. Allfällige Ausbildungsbeiträge gemäss dem Ausbildungsfördergesetz Pflege eines anderen Kantons werden abgezogen. Es existieren lediglich mit fünf Personen mit Wohnsitz in einem anderen Kanton noch vor dem 1. Juli 2024 abgeschlossene vertragliche Vereinbarungen betreffend Ausbildungszuschläge.

1.2.5 Verordnung über die Spitalliste

§ 9 Sachüberschrift (geändert), Abs. 1^{bis}, Abs. 5 (neu) und Abs. 6 (neu)

Die Sachüberschrift von § 9 wird mit dem Passus «sowie Ausgleichszahlung» ergänzt. Des Weiteren werden der Beginn und das Ende der Ausbildungsspflicht – analog zur *bundesrechtlichen* Ausbildungsverpflichtung – normiert (§ 9 Abs. 1^{bis}).

In § 9 Abs. 5 wird neu die Berechnung der Ausgleichszahlung geregelt. Die Berechnungsweise wird mit jener der *bundesrechtlichen* Ausbildungsverpflichtung harmonisiert. Die Höhe der Ausgleichszahlung entspricht dem Betrag, der sich aus der Multiplikation der Normansätze für die festgelegten Aus- und Weiterbildungsleistungen und der zweifachen prozentualen Differenz zwischen festgelegter und im Kalenderjahr erbrachter Aus- und Weiterbildungsleistung (ohne Berücksichtigung des Toleranzwerts) ergibt. Des Weiteren sollen die Einrichtungen künftig erst dann eine Ausgleichszahlung leisten müssen, wenn die effektiv erbrachte Ausbildungsleistung um mehr als 10 Prozent unter der festgelegten Ausbildungsleistung liegt (§ 9 Abs. 6). Damit wird der in § 3^{sexies} Abs. 4 Satz 2 SpiG vorgegebene Spielraum in Bezug auf die Festlegung der Höhe des Toleranzwerts zugunsten der Einrichtungen vollständig ausgeschöpft. Bislang existierte bei der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung kein Toleranzwert.

§ 9^{bis} Abs. 2 (geändert)

In § 9^{bis} Abs. 2 SpiVO ist das von der SOdAS überarbeitete und von dessen Stiftungsrat am 23. April 2024 beschlossene Reglement SOdAS für verbindlich zu erklären. Die Änderungen betreffen hauptsächlich die Harmonisierung der *kantonalrechtlichen* Aus- und Weiterbildungsverpflichtung mit der *bundesrechtlichen* Ausbildungsverpflichtung in formeller und materieller Hinsicht (z.B. Einführung eines Toleranzwerts von 10 Prozent und Festlegung der zweifachen prozentualen Differenz zwischen festgelegter und erbrachter Aus- und Weiterbildungsleistung als Grundlage für die Berechnung der Ausgleichszahlung, Verwendung derselben Begriffe etc.).

§ 9^{ter} Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert) und Abs. 3 (geändert)

Geburtshäuser unterstehen nicht der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung (vgl. § 3^{quinqüies} Abs. 1 SpiG). Dieses redaktionelle Versehen ist in § 9^{ter} Abs. 1 und Abs. 3 Bst. a SpiVO entsprechend zu korrigieren. Ferner soll künftig die Terminologie «Vollzeitäquivalente» und nicht mehr der Begriff «Vollzeitstellen» verwendet werden. Ebenso ist der Passus «Berufsbildungszentrum» durch «Berufsbildungszentren» zu ersetzen (§ 9^{ter} Abs. 3 Bst. b). Weiter soll § 9^{ter} Abs. 1 und 3 SpiVO dahingehend ergänzt werden, dass die Betriebe der SOdAS die massgeblichen Daten «in elektronischer Form» zu übermitteln haben. § 9^{ter} Abs. 2 SpiVO wird – in Anlehnung an § 8 Abs. 2 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege – dahingehend präzisiert, dass die SOdAS bei der Berechnung der Aus- und Weiterbildungspflicht nach pflichtgemäßem Ermessen jeweils Erfahrungswerte und die Entwicklungen in den Vorjahren berücksichtigen kann.

1.2.6 Sozialverordnung

§ 3^{bis} Abs. 1 (geändert), Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 5 (neu) und Abs. 6 (neu) sowie § 3^{ter} Abs. 2 (geändert)

Diesbezüglich kann auf die Ausführungen in Ziffer 1.2.4 verwiesen werden.

§ 3^{quater} Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert) und Abs. 3 Bst. b und c (geändert)

Seit 1. Januar 2022 ist das GESA – und nicht mehr das Amt für Gesellschaft und Soziales (AGS) – für den Pflegebereich zuständig. Deshalb ist in § 3^{quater} Abs. 3 Bst. c neu das GESA anzuführen. Im Übrigen kann auf die Ausführungen in Ziffer 1.2.4 verwiesen werden.

1.3 Inkrafttreten

Die V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege soll rückwirkend am 1. Juli 2024 in Kraft treten, damit die bundesrechtlichen Vorgaben gemäss dem Ausbildungsfördergesetz Pflege termingerecht vollzogen werden können. Überdies ist der Verordnungstext unter Vorbehalt des unbenutzten Ablaufs der Referendumsfrist des EG Ausbildungsfördergesetzes Pflege zu beschliessen. Der Ablauf der Referendumsfrist kann aus zeitlichen Gründen nicht abgewartet werden. Eine rückwirkende Inkraftsetzung ist insbesondere deshalb erforderlich, weil der Bundesrat das massgebliche Verordnungsrecht voraussichtlich erst im Frühling 2024 beschliessen wird und Verordnungen im Kanton Solothurn dem Vetorecht des Kantonsrats unterstehen. Es ist vor Erlass des kantonalen Verordnungsrechts zwingend erforderlich, die finalen Inhalte des Verordnungsrechts des Bundes zu kennen. Eine Rückwirkung ist nach Lehre und Rechtsprechung zulässig, wenn sie ausdrücklich angeordnet sowie zeitlich mässig und durch triftige Gründe gerechtfertigt ist, keine stossenden Rechtsungleichheiten bewirkt und keinen Eingriff in wohlerworbene Rechte darstellt. Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt.

2. Beschluss

Der Verordnungstext wird, unter Vorbehalt des unbenutzten Ablaufs der Referendumsfrist des EG Ausbildungsförderungsgesetzes Pflege, beschlossen.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Beilage

Verordnungstext

Verteiler RRB

Departement des Innern
Gesundheitsamt
Departement für Bildung und Kultur (3)
Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen (2)
Staatskanzlei (3)
Fraktionspräsidien (5)
Parlamentsdienste
GS / BGS

Veto Nr. 516 Ablauf der Einspruchsfrist: 19. August 2024.

Verteiler Verordnung (Separatdruck)

Es ist kein Separatdruck geplant.