



Kanton Zug: Beiträge an die Betriebe / Ausbildungsverpflichtung im Bereich der Pflege
(Stand 21.09.2024)

Inhalt

1. Einleitende Bemerkungen	2
2. Rechtliche Grundlagen	2
2.1. Bund	2
2.2. Kanton	3
3. Fördermassnahmen im Überblick	3
4. Welche Betriebe sind von den Regelungen betroffen?	4
5. Wie wird die Ausbildungsverpflichtung berechnet?	5
6. Berechnungsformeln für die einzelnen Versorgungsbereiche	5
6.1. Pflegeheime	5
6.2. Spitex-Organisationen	5
6.3. Spitäler und Kliniken	6
7. Wann erfahren die Betriebe, wie viele Personen sie im nächsten Jahr ausbilden müssen?	6
8. Wie wird die Erfüllung der Ausbildungsleistung überprüft?	6
9. Welche Bildungsgänge können an die Ausbildungsleistung angerechnet werden?	6
10. Kann ein Betrieb Austauschpraktika an die Ausbildungsleistung anrechnen?	6
11. Ab wann gilt die Ausbildungsverpflichtung?	7
12. Wie hoch sind die Beiträge des Kantons für die praktische Ausbildung?	7
13. Wozu sind die Beiträge des Kantons zu verwenden?	7

14. Wie hoch sind die Beiträge an die Schulung und Betreuung von Wiedereinsteigenden?	8
15. Wann schuldet ein Betrieb Ersatzabgaben? Wie hoch sind diese?	8
16. Muss der Betrieb in jedem Fall Ersatzabgaben zahlen, wenn er zu wenig Pflegefachpersonen ausbildet?	8
16.1. Kurzfristiger Ausfall von Studierenden und Lernenden	9
16.2. Branchenübliche Rekrutierungsbemühungen blieben erfolglos	9
16.3. Keine Anstellung von Pflegefachpersonen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau	9
17. Auflagen der Gesundheitsdirektion bei mehrjähriger Nichterfüllung der Ausbildungsleistungen	9
18. Wer profitiert von den Ersatzabgaben?	9

1. Einleitende Bemerkungen

Das Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege beauftragt die Kantone, Beiträge an die Gesundheitseinrichtungen zur Deckung der Kosten der praktischen Ausbildung zur Sicherstellung eines ausreichenden Angebots an Ausbildungsplätzen auszurichten.

Der Kanton Zug entrichtet über die bundesgesetzlichen Vorgaben hinaus Beiträge an die Betriebe für die praktische Ausbildung.

Die Beiträge an die praktische Ausbildung sind zweckgebunden zu verwenden und gehen mit einer Ausbildungsverpflichtung einher. Bildet ein Betrieb zu wenig Pflegefachpersonal aus, schuldet er für die Minderleistung eine Ersatzabgabe.

Aus den Ersatzabgaben werden Boni an diejenigen Betriebe ausgerichtet, die ihr Ausbildungs-soll übererfüllt haben.

2. Rechtliche Grundlagen

2.1. Bund

- Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (SR 822.11) vom 16. Dezember 2022;
- Verordnung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (Ausbildungsförderverordnung Pflege; SR 811.22) vom 8. Mai 2024.

Abrufbar unter: [Systematische Rechtssammlung | Fedlex \(admin.ch\)](#).

2.2. Kanton

- Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (EG FAP; BGS 822.1) vom 4. Juli 2024;
- Verordnung zum Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (V EG FAP; BGS 822.11) vom 9. Juli 2024;
- Reglement über die Durchführung des Beitragswesens im Rahmen der Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege.

Abrufbar unter: [Systematische Sammlung \(BGS\) - Kanton Zug - Erlass-Sammlung \(zg.ch\)](#).

3. Fördermassnahmen im Überblick

Berufsbezeichnung / Abschluss	Ausbildungsverpflichtung	Beitrag an die praktische Ausbildung	Anrechnung an Ausbildungsleistung	Unterstützungsbeitrag an Lernende oder Studierende	Bestimmung in der Verordnung zum EG FAP (BGS 822.11)
Fachfrau/Fachmann Gesundheit Sekundarstufe II EFZ (FaGe)	Ja	Nur an Spitex-Organisationen	Ja	Ja	§ 1 Abs. 1 Bst. b § 5 Abs. 1 Bst. c § 9 Abs. 1 Bst. c
Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales Sekundarstufe II EBA (AGS)	Nein	Nein	Ja	Nein	§ 4 Abs. 3 Bst. c
Person in Vorbereitung zur Berufsprüfung (FA) oder Höhere Fachprüfung (Diplom)	Nein	Nein	Ja	Nein	§ 4 Abs. 3 Bst. a
Praktikantinnen/Praktikanten Fachmittelschule Profil Gesundheit	Nein	Nein	Ja	Nein	§ 4 Abs. 3 Bst. c
Pflegefachfrau/Fachmann Pflege HF	Ja	Ja	Ja	Ja	Bundesgesetz
Pflegefachfrau/Pflegefachmann Bachelor of Science BsC FH	Ja	Ja	Ja	Ja	Bundesgesetz
Nachträglicher Erwerb des Fachhochschultitels (NTE) in Pflege	Nein	Nein	Ja	Ja	§ 4 Abs. 3 Bst. b
Diplomierte Expertinnen/Experten Notfall-, Intensiv- und Anästhesiepflege NDS HF	Ja	Ja	Ja	Nein	§ 1 Abs. 2 § 3 Abs. 2 § 5 Abs. 1 Bst. b
Pflegefachfrau/Pflegefachmann Master of Science MSc FH	Nein	Nein	Ja	Nein	§ 4 Abs. 3 Bst. b

Berufsbezeichnung / Abschluss	Ausbildungsver- pflichtung	Beitrag an die prakti- sche Ausbildung	Anrechnung an Aus- bildungsleistung	Unterstützungsbei- trag an Lernende oder Studierende	Bestimmung in der Verordnung zum EG FAP (BGS 822.11)
Weiterbildung Pflege Hochschule (CAS, DAS, MAS)	Nein	Nein	Ja	Nein	§ 4 Abs. 3 Bst. b

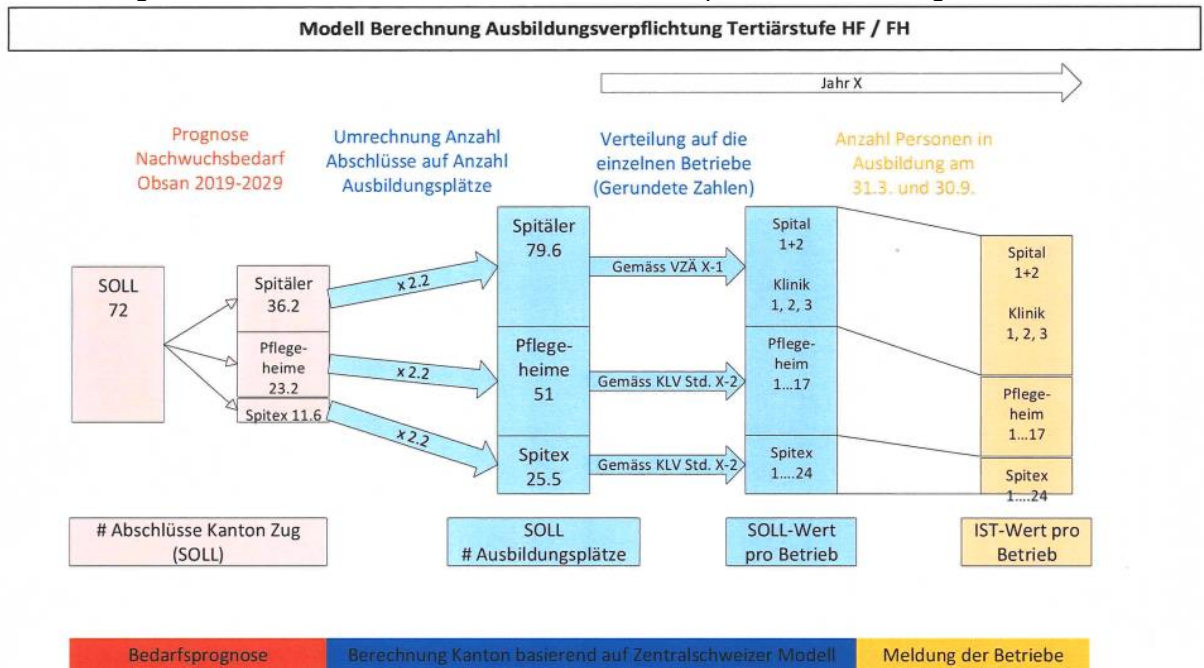
4. Welche Betriebe sind von den Regelungen betroffen?

Alle Organisationen, die Pflegefachpersonen beschäftigen und über eine Betriebsbewilligung des Kantons Zug verfügen (Spitäler, Kliniken, Pflegeheime und Spitex-Organisationen).

Organisationen, die als 90-Tage-Dienstleister im Kanton Zug tätig sind, werden nicht vom betrieblichen Geltungsbereich erfasst und werden in ihrem Standortkanton mit einer Ausbildungsverpflichtung belegt.

5. Wie wird die Ausbildungsverpflichtung berechnet?

Berechnung nach dem Zentralschweizer Modell am Beispiel der Ausbildung auf Tertiärstufe:



Die Abschlüsse, die gemäss Obsan-Studie benötigt werden, um den Nachwuchsbedarf im Bereich der Pflege zu decken, werden in die jährlich benötigten praktischen Ausbildungsplätze umgerechnet (Umrechnungsfaktor). Da die Ausbildungen je nach Vorbildung 2 oder 3 Jahre dauern, sind zu einem gegebenen Zeitpunkt im Kanton mehr Ausbildungsplätze nötig als der Nachwuchsbedarf gerechnet in Abschlüssen vorgibt. Für die Umrechnung wird die durchschnittliche Ausbildungsdauer der einzelnen Qualifikationsstufen pro Qualifikationsstufe herangezogen. Diese Zahl ergibt das Ausbildungsziel in der jeweiligen Qualifikationsstufe für den ganzen Kanton und dient als Grundlage für die Ausbildungsverpflichtung (§ 3 V EG FAP).

Die entsprechenden Zahlen sind im Anhang V EG FAP zusammengefasst.

6. Berechnungsformeln für die einzelnen Versorgungsbereiche

6.1. Pflegeheime

Soll – Wert

$$= \frac{\text{Pfleigestunden des Betriebs (Durchschnitt 3 Jahre)} \times \text{Bedarf an Ausbildungsplätzen stationäre Pflege}}{\text{Total Pflegestunden stationäre Pflege im Kanton Zug}}$$

6.2. Spitex-Organisationen

Soll – Wert

$$= \frac{\text{Pfleigestunden des Betriebs (Durchschnitt 3 Jahre)} \times \text{Bedarf an Ausbildungsplätzen ambulante Pflege}}{\text{Total Pflegestunden ambulante Pflege im Kanton Zug}}$$

6.3. Spitäler und Kliniken

$$\text{Soll - Wert} = \frac{\text{VZÄ Pflege des Betriebs} \times \text{Bedarf an Ausbildungsplätzen Spitäler}}{\text{Total VZÄ Pflege im Kanton Zug}}$$

Die Werte pro Betrieb werden in der Regel **auf die nächste ganze Zahl abgerundet**, ausser wenn der berechnete Soll-Wert unter 1 zu liegen kommt.

7. Wann erfahren die Betriebe, wie viele Personen sie im nächsten Jahr ausbilden müssen?

Das Amt für Gesundheit teilt den Betrieben jeweils im 4. Quartal – nach der Publikation der offiziellen Statistiken – die berechneten Soll-Ausbildungsleistungen mit.

Es wird nicht erwartet, dass die Soll-Werte von Jahr zu Jahr stark schwanken.

8. Wie wird die Erfüllung der Ausbildungsleistung überprüft?

Die Betriebe werden jeweils im Herbst vom Amt für Gesundheit aufgefordert, pro Qualifikationsstufe (Tertiärstufe und Sekundarstufe II) die Anzahl Personen in Ausbildung zu melden, die am 31. März und am 30. September im Betrieb angestellt waren. Die Meldung erfolgt über ein Online-Tool.

9. Welche Bildungsgänge können an die Ausbildungsleistung angerechnet werden?

Einen Überblick über die Bildungsgänge, die – neben der Ausbildung zur FaGe bzw. HF und FH – entweder auf Tertiärstufe oder auf Sekundarstufe II als Ausbildungsleistung angerechnet werden, gibt die Tabelle unter Ziff. 3. Das Online-Tool zur Erfassung der Ausbildungsleistungen bildet die Bildungsgänge ebenfalls ab.

10. Kann ein Betrieb Austauschpraktika an die Ausbildungsleistung anrechnen?

Austauschpraktika werden an den Ist-Wert der Ausbildungsleistung des Betriebs angerechnet, mit dem der Lehr- oder Praktikumsvertrag («Arbeitsvertrag») besteht. So wird sichergestellt, dass eine Person in Ausbildung nur einmal gezählt wird.

Um die Austauschpraktika dennoch zu fördern, kann der Betrieb, bei dem das Austauschpraktikum absolviert wird, seine Ersatzabgabe im Umfang der Anzahl Praktikumswochen reduzieren. Dies gilt auch dann, wenn die Praktikanten und Praktikantinnen in einem ausserkantonalen Betrieb angestellt sind.

Beispiel:

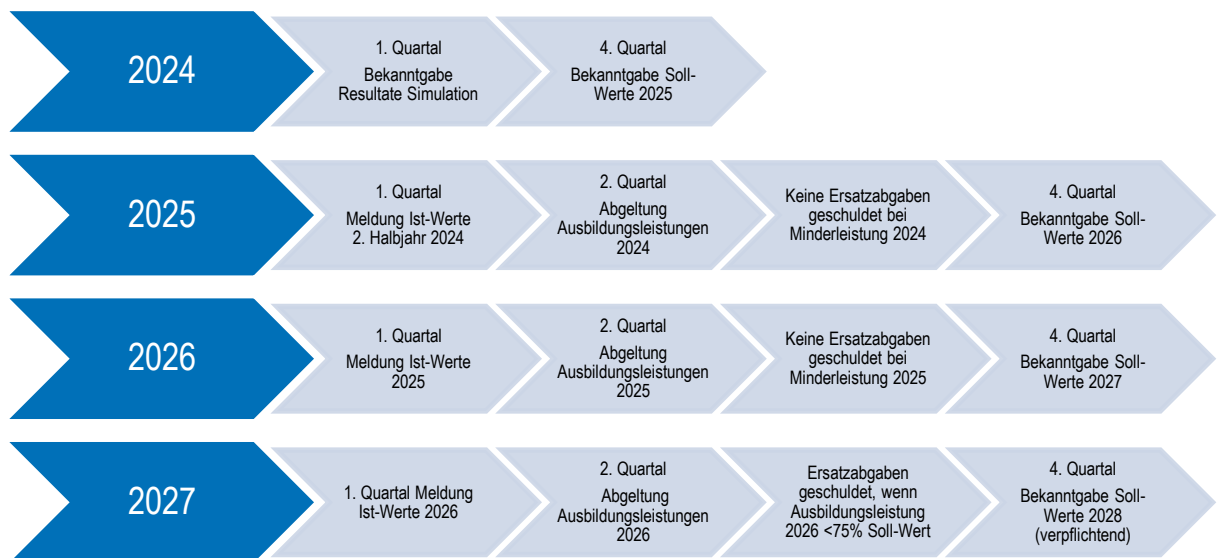
Soll-Wert für Studierende HF = 3;

Ist-Wert (alle Studierenden im Anstellungsverhältnis) = 2.

Der Betrieb deklariert ein Austauschpraktikum, das 10 Wochen dauerte. Die Berechnungsgrundlage für Malus reduziert sich somit um einen Drittel, da pro Jahr 30 Praktikumswochen gerechnet werden.

Der kantonale Beitrag geht an den Vertragsbetrieb – es steht den Betrieben frei, einen finanziellen Ausgleich für die praktische Ausbildung untereinander zu regeln.

11. Ab wann gilt die Ausbildungsverpflichtung?



12. Wie hoch sind die Beiträge des Kantons für die praktische Ausbildung?

Der Kanton Zug orientiert sich wie die anderen Kantone an den Empfehlungen der Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) zur Abgeltung der praktischen Ausbildungskosten bei nicht universitären Gesundheitsberufen vom 20. April sehen die Empfehlungen folgende Abgeltungen an die Betriebe vor:

- Grundbildung FaGe EFZ: Fr. 1800.- pro Jahr und Lernende (nur Spitex)
- Studiengänge Gesundheit HF: Fr. 300.- pro Praktikumswoche und Studierende
- Studiengänge Gesundheit FH: Fr. 300.- pro Praktikumswoche und Studierende
- Nachdiplomstudiengänge HF AIN: Fr. 500.- pro Praktikumswoche und Studierende

13. Wozu sind die Beiträge des Kantons zu verwenden?

Die Beiträge des Kantons an die praktische Ausbildung sind in Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die praktische Ausbildung und in die Qualität der praktischen Ausbildung zu investieren. Zu möglichen Massnahmen gehören beispielsweise Stärkung der Rolle der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, zusätzliche personelle Ressourcen für Begleitung und Reflexion bei schwierigen Patientensituationen, zusätzliche Lernzeit und/oder Lernräume.

Ebenso sind die Rahmenbedingungen für Mitarbeitende mit einem entsprechenden Berufsabschluss, die sich am Ausbildungsgeschehen auf Stufe Team beteiligen, bei Bedarf zu optimieren.

Die Gesundheitsdirektion kann von den Betrieben Nachweise verlangen, in welche Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen bzw. der Qualität der Ausbildung sie die Beiträge investiert haben.

14. Wie hoch sind die Beiträge an die Schulung und Betreuung von Wiedereinsteigenden?

Bei der Anstellung von Wiedereinsteigenden in die Pflege fällt in den Betrieben je nach Länge der Berufsabwesenheit und je nach Einsatzgebiet ein beträchtlicher Schulungsaufwand an. Der Kanton zahlt einen Beitrag in Höhe von 2500 Franken pauschal pro Anstellung direkt an den Betrieb.

Wiedereinsteigende können auch von entsprechenden Angeboten bei XUND profitieren: persönliche Beratung und Standortbestimmung, Weiterbildungsangebote für Wiedereinsteigende, einmalige Unterstützungsleistung in Höhe von 5000 Franken (Weitergehende Informationen unter [Pflegeberufe neu entdecken \(wiedereinsteigen.ch\)](http://Pflegeberufe.neu.entdecken(wiedereinsteigen.ch))).

15. Wann schuldet ein Betrieb Ersatzabgaben? Wie hoch sind diese?

Der Soll-Wert der Ausbildungsleistung wird pro Betrieb jährlich mit dem Ist-Wert abgeglichen. Ergibt sich eine Differenz in der Ausbildungsleistung, kommt das Bonus-Malus-System zum Tragen.

Die Betriebe haben für jede Person, die sie zu wenig ausbilden, eine Ersatzabgabe in Höhe von 150 Prozent des Beitrags des Kantons zu leisten. Somit resultieren folgende Ersatzabgaben für die Nichterfüllung der entsprechenden Soll-Werte:

Bildungsgang HF:	13 500	Franken
Bildungsgang FH:	6 300	Franken
Grundbildung FaGe:	2 700	Franken
NDS HF AIN:	9 750	Franken

16. Muss der Betrieb in jedem Fall Ersatzabgaben zahlen, wenn er zu wenig Pflegefachpersonen ausbildet?

Die Ersatzabgaben entfallen insoweit, als der Betrieb nachweist, dass er seine auferlegte Ausbildungsleistung unverschuldet nicht erfüllen konnte. Die Verordnung listet in § 6 Abs. 5 die wichtigsten Rechtfertigungsgründe auf.

16.1. Kurzfristiger Ausfall von Studierenden und Lernenden

Der Ausbildungsvertrag wurde vor Ausbildungsbeginn gekündigt und es konnte keine andere Person mehr angestellt werden, die Ausbildung wurde abgebrochen oder eine Person hat die erforderlichen Prüfungen definitiv nicht bestanden.

16.2. Branchenübliche Rekrutierungsbemühungen blieben erfolglos

Die Bemühungen müssen dokumentiert sein. Ein Nachweis gilt als erbracht, wenn der Betrieb neben einer genügenden Inserierung auch an einschlägigen Berufsmessen (z. B. ZEBI) und Aktionen (z. B. kantonaler Lehrstellentag, Zentralschweizer Gesundheitswochen) aktiv teilgenommen hat, Schnupperangebote für Interessierte anbietet und die Social Media Kanäle, die XUND betreibt, nutzt.

16.3. Keine Anstellung von Pflegefachpersonen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau

Der Betrieb weist nach, dass er im relevanten Zeitraum keine ausgebildeten Pflegefachkräfte in der jeweiligen Qualifikationsstufe für die Leistungserbringung einsetzte. Damit wird der Situation von spezialisierten Spitex-Organisationen Rechnung getragen, die teilweise ausschliesslich Personal einer Qualifikationsstufe für die Leistungserbringung einsetzen.

17. Auflagen der Gesundheitsdirektion bei mehrjähriger Nichterfüllung der Ausbildungsleistungen

Wenn ein Betrieb über mehrere Jahre hinweg die Ausbildungsleistung nicht erfüllen kann, kann die Gesundheitsdirektion Massnahmen in Form von Auflagen anordnen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Betrieb Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Studierenden und Lernenden geltend macht, während die Mehrheit der übrigen Betriebe desselben Versorgungsbereichs die Ausbildungsplätze besetzen kann. Die Gesundheitsdirektion kann z. B. anordnen, dass der Betrieb eine Betriebsanalyse vornimmt und die entsprechenden Empfehlungen umsetzt oder dass er sich einem Ausbildungsverbund anschliesst.

18. Wer profitiert von den Ersatzabgaben?

Die Einnahmen aus der Ersatzabgabe fliessen vollumfänglich ins Ausbildungssystem zurück, indem die verfügbaren Mittel im Verhältnis des Grades der Übererfüllung an die Betriebe verteilt werden:

$$\text{Bonus pro zusätzlichen Ausbildungsplatz} = \frac{\text{Total Ersatzabgaben}}{\text{Total zusätzliche Ausbildungsleistungen}}$$

Die Höhe des Bonus pro zusätzlichem Ausbildungsplatz variiert somit. Die Höhe des Bonus wird oft nicht die Höhe der Ersatzabgabe erreichen und gemäss Erfahrungen in anderen Kantonen mit der Zeit gegen Null sinken. Nichtsdestotrotz wird der maximal auszahlende Betrag auf die Höhe der entsprechenden Ersatzabgabe begrenzt.

Die Ausgleichszahlungen an die Betriebe, die eine Mehrleistung in der Ausbildung erbrachten, erfolgen innerhalb des Versorgungsbereichs und ausschliesslich innerhalb der gleichen Qualifikationsstufe.

Werden mehr Ersatzabgaben eingenommen als Boni ausbezahlt werden können, kann die Gesundheitsdirektion den Restbetrag auf das nächste Jahr übertragen. Ist absehbar, dass über mehrere Jahre nicht alle Gelder auf die Betriebe verteilt werden können, können sie anderweitig zur Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege eingesetzt werden. Die Gesundheitsdirektion kann zu diesem Zweck Massnahmen oder Projekte finanzieren oder allfällige Massnahmen und Projekte Dritter unterstützen.