



Konzept

Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen

Autorinnen: Irene Fischbacher, Fachmitarbeiterin
Anke Lehmann, Leitung

Departement: Gesundheitsdepartement, Dienst für Pflege und Entwicklung

Erstellt: Juli 2015

Überarbeitet: 3. Oktober 2022

Version: 2



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Darstellungsverzeichnis	3
Abkürzungsverzeichnis	4
1 Ausgangslage	5
1.1 Nachwuchsbedarf und -angebot im Kanton St.Gallen	5
1.2 Handlungsfelder	6
1.3 Rückblick	7
2 Rahmenbedingungen	9
2.1 Gesetzliche Grundlagen	9
2.2 Abgrenzungen	10
2.3 Finanzierung	11
3 Berechnungsgrundlagen	12
3.1 Berechnungssystematik	12
3.1.1 Ist-Situation (Ausbildungsleistung)	12
3.1.2 Soll-Situation (Vorgabewert/Ausbildungspflichtleistung)	13
3.2 Vorgehen Abrechnung	16
3.2.1 Erfüllung der Ausbildungspflichtleistung, Toleranzwert	17
3.2.2 Ausgleichszahlungen	17
3.2.3 Sanktionen	17
3.3 Zeitliche Aspekte	18
3.3.1 Zeitplan Abrechnung	18
3.3.2 Konzeptevaluation	18
4 Ausblick	20
4.1 Gesetzliche Grundlagen	20
4.2 Ausweitung Konzept auf alle Versorgungsbereiche	20
4.3 Erfassungsinstrumente	21
4.4 Auswirkungen der Pflegeinitiative	21
4.5 Interkantonale Zusammenarbeit	21
4.6 Steuergruppe	21
Literaturverzeichnis	22
Anhänge	23



Darstellungsverzeichnis

Tabelle 1: Zeitplan Abrechnung KNUG	18
Tabelle 2: Evaluationsparameter, -intervalle und -zeitpunkte KNUG	19
Tabelle 3: Durchschnittliches Ausbildungspotenzial (Normwert) 2015–2019, Pflegepersonal Spitäler, Rehabilitationsklinik und Geburtshaus	24
Tabelle 4: Durchschnittliches Ausbildungspotenzial (Normwert) 2015–2019, übrige Kategorien Spitäler, Rehabilitationsklinik und Geburtshaus	24
Tabelle 5: Durchschnittliches Ausbildungspotenzial (Normwert) 2015–2019, Pflegepersonal Psychiatrie	25
Tabelle 6: Durchschnittliches Ausbildungspotenzial (Normwert) 2015–2019, übrige Kategorien Psychiatrie	25
Tabelle 7: Elemente zur Berechnung des Normansatzes aller Ausbildungsstufen	27
Tabelle 8: Normkosten Assistent/in Gesundheit und Soziales AGS EBA	28
Tabelle 9: Normkosten Fachfrau/Fachmann Gesundheit FaGe EFZ	29
Tabelle 10: Normkosten Dipl. Pflegefachperson HF (Tertiärstufe B).....	29
Tabelle 11: Normkosten Bachelor of Science (Tertiärstufe A).....	30
Tabelle 12: Ausgleichspauschale definitiv / Durchschnitt der Ausbildungsstufen	30
Abbildung 1: Nachwuchsangebot und -bedarf	5
Abbildung 2: Ausbildungsleistung Listenspitäler Kanton St.Gallen 2015–2021	7
Abbildung 3: Ausbildungsabschlüsse Pflege im Kanton St.Gallen 2012–2021.....	8
Abbildung 4: Abrechnung Ist-Soll-Situation	16



Abkürzungsverzeichnis

AGS	Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA
BFS	Bundesamt für Statistik
EHB	Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung
FaGe	Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ
GDK	Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren
GesG	Gesundheitsgesetz
KNUG	Konzept Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen
KS	Krankenhausstatistik
KVG	Bundesgesetz über die Krankenversicherung
NDS	Nachdiplomstudiengang
Obsan	Schweizerisches Gesundheitsobservatorium
SAMS	Schülerinnen/Schüler Aufwand Messsystem
SPFG	Gesetz über die Spitalplanung und -finanzierung
SwissDRG	Swiss Diagnosis Related Groups (SwissDRG)
VZÄ	Vollzeitäquivalentstellen



1 Ausgangslage

1.1 Nachwuchsbedarf und -angebot im Kanton St.Gallen

Eine qualitativ hochstehende und flächendeckende Gesundheitsversorgung kann nur mit einer ausreichenden Anzahl an qualifizierten Fachpersonen sichergestellt werden. Diese ist abhängig vom Nachwuchsbedarf und vom verfügbaren Nachwuchsangebot. Abbildung 1 zeigt, aus welchen Komponenten sich diese beiden Variablen zusammensetzen.

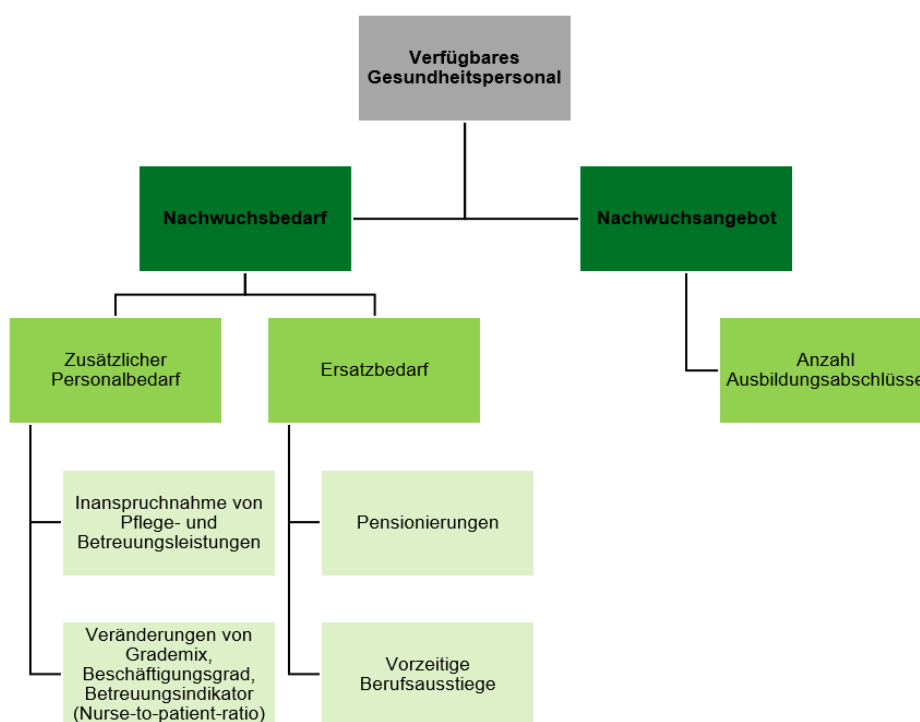


Abbildung 1: Nachwuchsangebot und -bedarf
Anmerkung. In Anlehnung an Merçay, Grünig & Dolder, 2021, S. 66.

Um einen Überblick über die aktuelle Situation im Kanton St.Gallen betreffend Nachwuchsbedarf und -angebot beim nicht-universitärem Gesundheitspersonal zu erhalten, hat das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) im Jahr 2021 im Auftrag des Kantons St.Gallen die kantonalen Kennzahlen erarbeitet. Ausgehend vom mittleren Referenzszenario steht der Bedarf an tertiärem Pflege- und Betreuungspersonal bis im Jahr 2029 mit einer Anzahl von 2'328 Personen einem Angebot von 1'726 Personen gegenüber. Dies entspricht einem Deckungsgrad von 74 Prozent. Die grösste Ungewissheit besteht mit der Entwicklung des Berufs-Einstieg sowie der Verweildauer im Beruf. Auf der Sekundarstufe II gestaltet sich die Gegenüberstellung von Nachwuchsbedarf und -angebot bis 2029 aufgrund der lückenhaften Daten im Bereich des vorzeitigen Verlassens des



Berufs deutlich unsicherer. Werden die vorhandenen Zahlen berücksichtigt, steht ein Nachwuchsbedarf von 1'615 Pflegepersonen einem Nachwuchsangebot von 1'101 Pflegepersonen gegenüber. Dies entspricht einem Deckungsgrad von 68 Prozent, wobei dieser in der Realität aufgrund der genannten Einschränkungen tiefer einzuschätzen ist.

Obschon die Daten aufgrund der genannten Limitationen mit Vorsicht zu interpretieren sind, kann der vorhandene Mangel an Gesundheitspersonal im Kanton St.Gallen zumindest in einem gewissen Mass im gesamtschweizerischen Kontext eingeordnet werden. So liegt der schweizweite Deckungsgrad von Nachwuchsbedarf und -angebot im selben Szenario auf der Tertiärstufe bei 67 Prozent und bei der Sekundarstufe II bei 80 Prozent. Die Daten zeigen ausserdem, dass der jährliche Bedarf an nicht-universitärem Gesundheitspersonal im Kanton St.Gallen mit den derzeitigen Ausbildungsbemühungen nicht gedeckt werden kann.

1.2 Handlungsfelder

Im Nationalen Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2016 – Nachwuchsbedarf und Massnahmen zur Personalsicherung auf nationaler Ebene der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) sowie der OdASanté wurden zur Deckung des Bedarfs an Gesundheitspersonal in der Schweiz erstmals vier Handlungsfelder definiert (2016, S. 50):

- Rekrutierung
- Ausbildung
- Personaleinsatz
- Personalerhaltung

Die zentrale Bedeutung insbesondere der Kombination dieser vier übergeordneten Massnahmen wurde im Nationalen Versorgungsbericht 2021 des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) erneut bestätigt (Merçay, Grünig & Dolder, 2021, S. 83). Hinsichtlich des Handlungsfeldes Ausbildung erläutern Merçay et al. ausserdem, dass die Anzahl der Auszubildenden entscheidend von den verfügbaren Ausbildungsplätzen in einer Institution abhängen. Insbesondere im Tertiärbereich seien mangelnde Ausbildungsplätze der Hauptgrund für die in vielen Ausbildungen beschränkte Anzahl an verfügbaren Studienplätzen. (2021, S. 87)



1.3 Rückblick

Aufgrund der oben beschriebenen Hintergründe sowie auf Empfehlung der GDK wurde mittlerweile in 18 Kantonen eine Ausbildungsverpflichtung für Listenspitäler eingeführt. Die in den vergangenen Jahren schweizweit gestiegene Ausbildungstätigkeit bei nicht-universitären Gesundheitsberufen zeigt, dass diese einen massgebenden Beitrag zur Sicherstellung des künftigen Personalbedarfs im Gesundheitswesen leisten. (Merçay et al., 2021, S. 88)

Das Konzept Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen (KNUG) wurde im Jahr 2015 eingeführt. Auch im Kanton St.Gallen hat die Ausbildungstätigkeit in den Listenspitälern seit Einführung des Konzepts jährlich zugenommen (Abb. 2). Die Erfassung der Ausbildungsleistung des Jahres 2018 kann infolge einer unzureichenden Datenlage einer Institution nicht beurteilt werden und ist daher transparent gekennzeichnet.

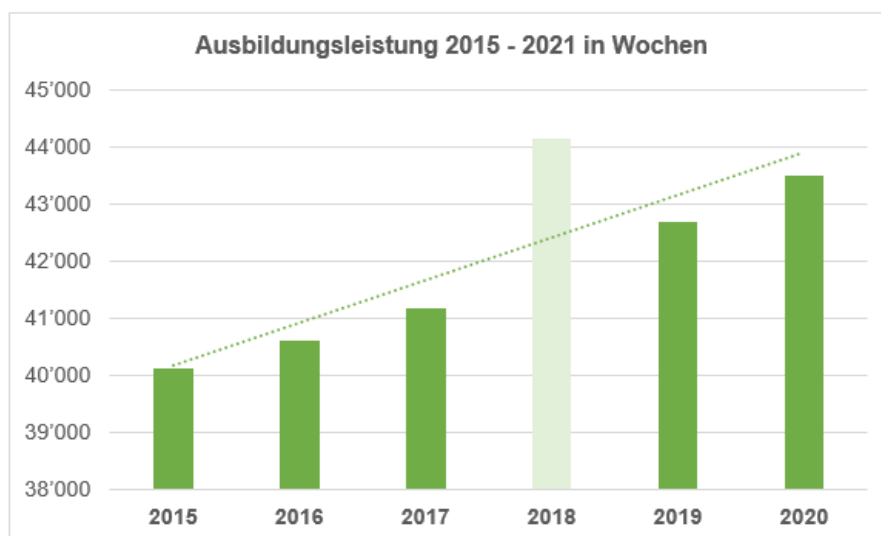


Abbildung 2: Ausbildungsleistung Listenspitäler Kanton St.Gallen 2015–2021
Anmerkung. Dienst für Pflege und Entwicklung, 2022.

Anstelle der geleisteten Ausbildungswochen zeigt Abbildung 3 die Entwicklung der Anzahl Ausbildungsabschlüsse im Pflegebereich in den Jahren 2012–2021. Die Angaben basieren auf den Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS) sowie auf den vom Obsan erhobenen kantonalen Daten. Im Gegensatz zur vorhergehenden Darstellung betreffen die Angaben der Abbildung 3 sämtliche Versorgungsbereiche des Kantons St.Gallen, weshalb die beiden Grafiken nicht miteinander zu vergleichen sind.



Obschon die Abschlüsse im Kanton St.Gallen in den letzten zehn Jahren im Vergleich zu den restlichen Deutschschweizer Kantonen sowohl bei den Fachfrauen/-männer Gesundheit EFZ als auch bei den Dipl. Pflegefachpersonen HF leicht über dem Durchschnitt gemessen pro 100'000 Einwohnerinnen und Einwohner liegen, lohnt sich die Intensivierung der Ausbildungsbemühungen aufgrund dem in der Grafik ersichtlichen, zögerlichen Wachstum der absoluten Abschlusszahlen in den Pflegeberufen.

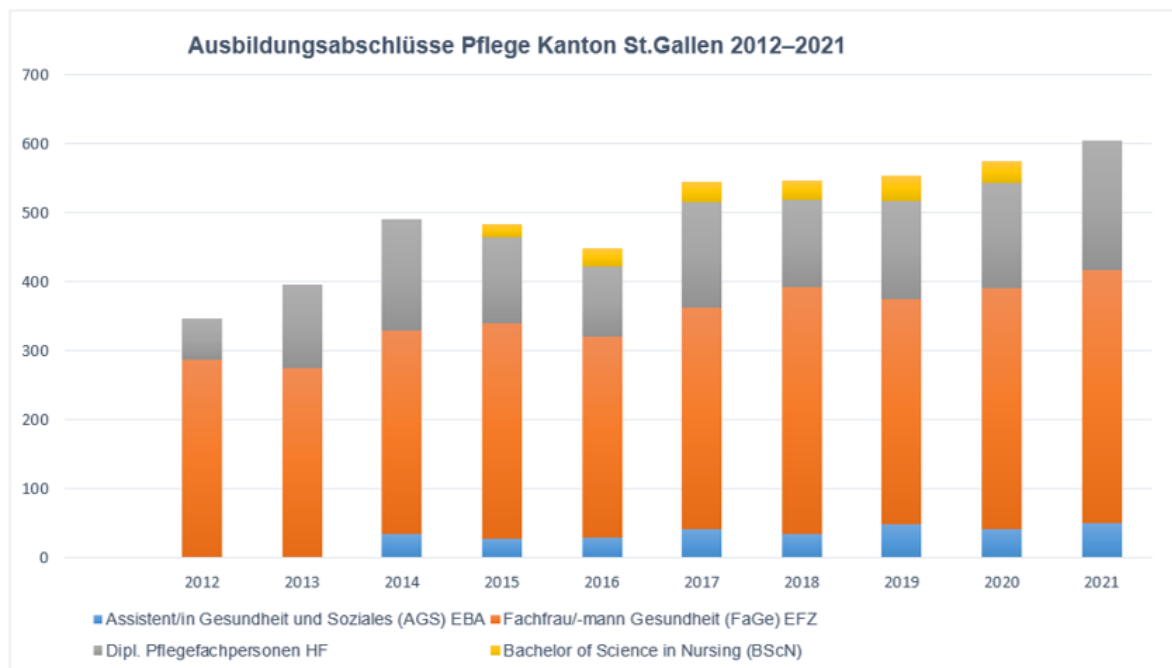


Abbildung 3: Ausbildungsabschlüsse Pflege im Kanton St.Gallen 2012–2021 (Daten Bachelorabschlüsse 2012–2014 und 2021 fehlend, Daten Fachfrau/-mann Gesundheit inkl. altrechtliche Abschlüsse Fachangestellte/r Gesundheit, erstmaliges Angebot der Ausbildung Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA im Jahr 2014)

Anmerkung. Dienst für Pflege und Entwicklung, 2022.

Infolge der strukturellen Veränderungen im Schweizerischen Gesundheitswesen, der Anpassungen hinsichtlich des Ausbildungsangebots sowie der sich verändernden demografischen und epidemiologischen Voraussetzungen der Bevölkerungen wurde eine Überarbeitung des bisherigen Konzepts erforderlich.



2 Rahmenbedingungen

Damit das Konzept Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen umgesetzt werden kann, sind einige Voraussetzungen und Rahmenbedingungen erforderlich.

2.1 Gesetzliche Grundlagen

Zu den Planungsaufgaben des Kantons St.Gallen gehört gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. a) des Gesundheitsgesetzes ([sGS 311.1](#); abgekürzt GesG) die Leitung und Überwachung der öffentlichen Gesundheitspflege, worunter auch die Versorgung mit Gesundheitspersonal zu verstehen ist. In diesem Zusammenhang ist es unerlässlich, den Nachwuchsbedarf in den Gesundheitsberufen zu berechnen und gleichzeitig aufzuzeigen, wie dieser Bedarf gedeckt werden kann. Art. 12 Abs. 1 Bst. h) des Gesetzes über die Spitalplanung und -finanzierung ([sGS 320.1](#); abgekürzt SPFG) ermächtigt die Regierung, von Spitälern die Bereitstellung einer angemessenen Anzahl an Aus- und Weiterbildungsplätzen für Fachpersonen in den Berufen des Gesundheitswesens zu fordern.

Die Art und die Anzahl der Aus- und Weiterbildungsplätze hängen von der Betriebsgrösse und dem kantonalen Bedarf ab. Der Bildungsauftrag der Spitäler wurde in den Spezifikationen der St.Galler Spitalliste Akutsomatik des Regierungsbeschlusses über die Spitalliste Akutsomatik ([sGS 331.41](#)) wie folgt präzisiert:

1. Das Listenspital verpflichtet sich zur Bereitstellung einer unter Berücksichtigung von Betriebsgrösse und kantonalem Bedarf angemessenen Zahl an Aus- und Weiterbildungsplätzen für Fachpersonen in den nicht-universitären Berufen des Gesundheitswesens. Einzelheiten werden im Leistungsauftrag durch die Regierung festgelegt.
2. Das Listenspital kann die Aus-, Weiter- und Fortbildungsverpflichtungen in Zusammenarbeit mit anderen Spitälern wahrnehmen und sogenannte Ausbildungsbünde gründen.
3. Das Listenspital meldet dem Gesundheitsdepartement jeweils einmal jährlich die im Vorjahr erbrachten Aus- und Weiterbildungsleistungen sowie den aktuellen Ist-Stellenplan jener Berufsgruppen und Funktionen, die als Grundlage für die Berechnung der Ausbildungsverpflichtung dienen.
4. Werden durch das Listenspital in einem Jahr weniger Aus- und Weiterbildungsplätze für Fachpersonen in den nicht-universitären Berufen des Gesundheitswesens bereitgestellt, als vom Gesundheitsdepartement als Soll im Leistungsvertrag definiert, ist eine Ausgleichszahlung zu leisten.



Die institutionsspezifischen Leistungsverträge enthalten folgende Regelungen betreffend Aus- und Weiterbildungsauftrag in den nicht-universitären Gesundheitsberufen:

- Der Leistungserbringer bietet im Rahmen seines Aus- und Weiterbildungspotenzials Praktikums-, Ausbildungs- und Weiterbildungsplätze gemäss der vom Gesundheitsdepartement individuell festgelegten Ausbildungspflichtleistung (Vorgabewert) an.
- Basis für die Eruiierung des Aus- und Weiterbildungspotenzials sowie der Bezeichnung der Berufsgruppen und der Anzahl der anzubietenden Praktikums-, Ausbildungs- und Weiterbildungsplätze bildet die aktuelle Version des Konzepts "Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen" des Gesundheitsdepartements.
- Die Ausbildungspflichtleistung (Vorgabewert) wird jährlich durch das Gesundheitsdepartement festgelegt. Das Ausbildungssoll darf maximal um den vom Gesundheitsdepartement definierten Toleranzwert unterschritten werden.
- Auf Grundlage dieser Angaben wird die Ausbildungsverpflichtung mit den effektiven Werten nachkalkuliert und abgerechnet. Die Entschädigung für die Aus- und Weiterbildungsleistungen des Leistungserbringers im stationären Bereich ist in den vom Kanton und den Versicherern zu leistenden Pauschalen im Sinne von Art. 49 KVG bereits enthalten. Es werden keine zusätzlichen Vergütungen geleistet.

2.2 Abgrenzungen

Das vorliegende Konzept fokussiert sich ausschliesslich auf die Berufe der nicht-universitären Ausbildungen. Unter diesem Begriff werden sämtliche Berufe im Gesundheitswesen zusammengefasst, für deren Abschluss keine universitäre Ausbildung erforderlich ist. Namentlich zählen dazu die Pflege- und Betreuungsberufe, der Beruf der Hebamme, die Medizinisch-technischen Berufe sowie die Medizinisch-therapeutischen Berufe. Eine detaillierte Auflistung der nicht-universitären Gesundheitsberufe ist im Anhang 1 der Leistungsverträge zwischen den Listenspitälern und dem Kanton St.Gallen ersichtlich.

Im Rahmen der Ausbildungsverpflichtung wird auf Vorgaben zu den auszubildenden Berufen verzichtet. Den Institutionen steht es demnach frei, in welchen Berufen die Ausbildungstätigkeit intensiviert wird.

Weiter hat das Konzept in sämtlichen Standorten der innerkantonalen Leistungserbringer Gültigkeit, die sich auf der Spitalliste Akutsomatik ([sGS 331.41](#)), Psychiatrie ([sGS 331.42](#))



oder Rehabilitation ([sGS 331.43](#)) befinden. Institutionen der stationären Langzeitpflege sowie Spitex-Organisationen sind nicht Bestandteil der vorliegenden Ausbildungsverpflichtung (vgl. Kapitel 4.2).

2.3 Finanzierung

Im Gegensatz zu den Leistungen der universitären Aus- und Weiterbildung stellt die Aus- und Weiterbildung von nicht-universitären Berufen des Gesundheitswesens im Tarifsysteem Swiss Diagnosis Related Groups (SwissDRG) keine gemeinwirtschaftliche Leistung im Sinne von Art. 49 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung ([BG 832.10](#); abgekürzt KVG) dar. Die Aufwendungen für Ausbildungsleistungen nicht-universitärer Gesundheitsberufe zählen daher zu den anrechenbaren Kosten und sind in der Kalkulation der Basispreise der Spitäler enthalten. Die angemessene Berücksichtigung der Ausbildungsaufwendungen ist Bestandteil der Tarifverhandlungen zwischen Leistungserbringern und Krankenversicherern (vgl. Abschnitt 2.1).



3 Berechnungsgrundlagen

Das Konzept Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen orientiert sich in den Grundzügen an dem im Kanton Bern im Mai 2011 erarbeiteten Konzept. Einige weitere Kantone, darunter die Kantone Aargau und Zürich, haben das Berner System betreffend Ausbildungsverpflichtung mit einigen Anpassungen ebenfalls übernommen.

3.1 Berechnungssystematik

Die Berechnungssystematik des Konzepts Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen beruht auf einem jährlichen Vergleich der Ist- und der Soll-Situation der geleisteten bzw. zu leistenden Ausbildungswochen jeder Institution.

3.1.1 Ist-Situation (Ausbildungsleistung)

Grundlage der Ist-Situation (sog. Ausbildungsleistung) bildet die jährliche Erfassung des Gesamttotals an geleisteten Ausbildungswochen der jeweiligen Institution im dafür vorgesehenen Excel-Dokument (Anhang 1). Die geleisteten Ausbildungswochen werden pro Beruf einzeln erfasst und übersichtlich in den an die Krankenhausstatistik (KS) angelehnten Kategorien "Pflegepersonal", "Medizinisch-technisches Personal" und "Medizinisch-therapeutisches Personal" dargestellt. Zur Sicherung des Personalbedarfs sind insbesondere die Ausbildungsleistungen auf der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe entscheidend. Zusätzlich angerechnet werden können die erbrachten Ausbildungsleistungen in den Nachdiplomstudiengängen (NDS) sowie Praktikumsleistungen. Das Gesundheitsdepartement ist überzeugt, dass auch diese in die Ausbildung investierten Ressourcen einen wertvollen Beitrag zur Deckung des Bedarfs an qualifiziertem Fachpersonal leisten.

Selbstverständlich können auch alle in einem Ausbildungsverbund geleisteten Ausbildungsbemühungen vollumfänglich erfasst werden. Die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen auch über die Versorgungsgebiete hinweg trägt einerseits zur Erfüllung der Ausbildungspflichtleistung bei und fördert andererseits wertvolle, interdisziplinäre Kompetenzen der Auszubildenden. Für die Abrechnung im Rahmen der Ausbildungsverpflichtung ist es dabei nicht relevant, ob sämtliche Institutionen in einem Ausbildungsverbund bereits in das Konzept Ausbildungsverpflichtung eingeschlossen sind oder nicht (z.B. Institutionen der Langzeitpflege oder Spitex-Organisationen).



Da zur Berechnung der Soll-Situation im Rahmen der Erfassung der VZÄ sämtliche Stellen abgezogen werden können, die nicht an der Ausbildungstätigkeit im direkten Praxisalltag beteiligt sind, können im Rahmen der Erfassung der geleisteten Ausbildungswochen auch keine Ausbildungsbemühungen erfasst werden, die von diesen Personen durchgeführt werden. Dies betrifft beispielsweise übergeordnete Koordinationsfunktionen oder Gespräche mit dem theoretischen Ausbildungsanbieter.

3.1.2 Soll-Situation (Vorgabewert/Ausbildungspflichtleistung)

Die Berechnung der Soll-Situation (sog. Vorgabewert/Ausbildungspflichtleistung) ergibt sich aus der Multiplikation folgender Variablen:

- Anzahl Vollzeitäquivalentstellen (VZÄ) der jeweiligen Institution;
- Ausbildungspotenzial (Normwert);
- Steuerelemente (Wachstum und Gewichtung).

Die einzelnen Variablen werden weiter unten detailliert erläutert.

Die Berechnung der Soll-Situation erfolgt analog zur Erfassung der Ist-Situation einmal jährlich. Zur Gewährleistung der Planungssicherheit wird der Vorgabewert jeweils für zwei Jahre im Voraus berechnet. Die Institutionen erhalten vom Gesundheitsdepartement somit jeweils zwei Jahre im Voraus die Information, wie viele Ausbildungswochen im übernächsten Jahr zu leisten sind.

Infolge der unterschiedlichen Situation hinsichtlich des Fachkräftemangels innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen erfolgt die Berechnung der Soll-Situation für die Kategorie "Pflegepersonal" sowie für die übrigen Kategorien ("Medizinisch-technisches Personal", "Medizinisch-therapeutisches Personal") separat. Von der Ausbildungspflichtleistung der Kategorie "Pflegepersonal" abgezogen werden die VZÄ der Nachdiplomstudiengänge, da diese einerseits nicht Teil des Rahmenlehrplans sind und andererseits der betriebliche Nutzen der Pflegepersonen in den Nachdiplomstudiengängen aufgrund der vorhandenen Grundausbildung höher eingestuft werden kann.

Die letztendlich zu leistenden Ausbildungswochen werden in einer Gesamtsumme über alle Kategorien dargestellt. Somit steht es den Leistungserbringern frei, in welchen nicht-universitären Berufen wie viele Personen ausgebildet werden. Sollte sich dieser Hand-



lungsspielraum über alle Institutionen hinweg zum Nachteil einzelner Berufsgruppen erweisen, so stehen dem Gesundheitsdepartement in Form von Steuerungselementen verschiedene Möglichkeiten zur Regulierung zur Verfügung (vgl. Abschnitt weiter unten).

Anzahl Vollzeitäquivalentstellen (VZÄ) der jeweiligen Institution

Die Anzahl der möglichen Ausbildungsplätze innerhalb einer Institution hängt massgebend von den Betreuungsmöglichkeiten der Auszubildenden durch qualifiziertes Personal ab. Um den Vorgabewert berechnen zu können, erfassen die Institutionen daher einmal jährlich ihren aktuellen Stellenplan im dafür vorgesehenen Dokument (Anhang 2). Grundlage der Datenerhebung bildet die am 31. Dezember erfasste Anzahl VZÄ der KS, welche die nicht-universitären Gesundheitsberufe in die Kategorien "Pflegepersonal", "Medizinisch-technisches Personal", "Medizinisch-therapeutisches Personal" und "Andere Funktionen" einteilt. In diesen Kategorien wird das gesamte interne Personal erfasst, wobei temporär angestellte Personen im internen Personal inkludiert sind (Bundesamt für Statistik BFS, ohne Datum, S. 25). Die Spezifikationen der verschiedenen Berufsbezeichnungen sind durch die KS festgelegt und können nicht verändert werden. Die Erklärungen zu den einzelnen Berufsbezeichnungen inkl. altrechtlicher Abschlüsse sind im [Anhang IV Personalfunktionen der KS](#) sowie in den Erläuterungen des Anhangs 2 zu finden.

Da in der Regel ausschliesslich das in direktem Patientinnen- und Patienten-Kontakt stehende Personal an der Ausbildungstätigkeit nicht-universitärer Gesundheitsberufe beteiligt ist, können die VZÄ der nachgelagerten Funktionsbereiche (z.B. Pflegeentwicklung, Forschung, Kodierer und Kodiererin etc.) dem Stellenplan abgezogen werden.

Zukünftig ist im Gesundheitswesen mit einer noch stärkeren Verlagerung der Leistungen in den ambulanten Bereich zu rechnen. Aus Sicht des Gesundheitsdepartements ist deshalb eine Stärkung der Ausbildung auch in diesem Setting notwendig. Aus diesem Grund sind die VZÄ der ambulanten Bereiche im Stellenplan zukünftig noch zur Hälfte abziehbar.

Ausbildungspotenzial (Normwert)

Das Ausbildungspotenzial (Normwert) gibt Auskunft darüber, wie viele Ausbildungswochen jährlich je Stelleneinheit (VZÄ) in einer Praxisinstitution ausgebildet werden können. Er wird für die Kategorien "Pflegepersonal" und die übrigen Kategorien ("Medizinisch-technisches Personal", "Medizinisch-therapeutisches Personal" sowie "Andere Funktionen") separat erfasst. Zu dessen initialen Berechnung hat das Gesundheitsdepartement im Jahr 2014 bei sämtlichen, sich zu diesem Zeitpunkt auf der Spitalliste befindenden



Leistungserbringern eine Analyse des Ausbildungspotenzials im Kanton St.Gallen vorgenommen. Hierfür wurden die im Jahr 2014 erbrachten Ausbildungsleistungen sowie die damaligen Stellenpläne aller Institutionen erfasst. Nach einer Plausibilisierung der Daten wurden die erbrachten Ausbildungsleistungen aller Institutionen in Wochen sowie die Anzahl VZÄ aller Institutionen jeweils einzeln summiert und in ein Verhältnis gesetzt (vgl. nachstehende Formel). Das daraus resultierende Ergebnis entspricht dem Ausbildungspotenzial (Normwert).

Normwert
$\frac{\text{Durchschnittliche Ausbildungsleistung aller Institutionen in Wochen der letzten 5 Jahre}}{\text{Durchschnittliche Anzahl VZÄ aller Institutionen der letzten 5 Jahre}}$

Auf Basis der gesammelten Daten seit Einführung des Konzepts Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen wurde der Normwert evaluiert. Diese Analysen sowie interkantonale Vergleiche haben gezeigt, dass die Ausbildungstätigkeit im psychiatrischen Setting aufgrund der speziellen Voraussetzungen nicht im selben Umfang zumutbar ist im Vergleich zu den anderen Versorgungsbereichen. Aus diesem Grund wird der Normwert künftig für die psychiatrischen Institutionen separat zu den übrigen Institutionen berechnet. Bei Institutionen, die Leistungen auf mehreren Spitallisten (z.B. Spitalliste Akutsomatik und Psychiatrie) erbringen, wird zur Abrechnung jener Normwert herangezogen, in dessen Versorgungsgebiet die Mehrheit der Pflagetage geleistet wurden.

Im Hinblick auf die sich in stetigem Wandel befindende Versorgungslandschaft erfolgt die Evaluation sowie eine allfällige Anpassung der beiden Normwerte in Zukunft alle fünf Jahre, wobei die Anpassung maximal +/- 2.5 Prozent betragen darf. Bis zu diesem Zeitpunkt beträgt das Ausbildungspotenzial bei den Spitälern, der Rehabilitationsklinik sowie dem Geburtshaus beim Pflegepersonal 15.3 und bei den übrigen Kategorien 6.1. In den psychiatrischen Institutionen gilt beim Pflegepersonal ein Normwert von 11.5 und bei den übrigen Kategorien 4.3 (vgl. Anhang 3).

Steuerelemente (Wachstum und Gewichtung)

Die beiden Steuerelemente (Wachstum und Gewichtung) ermöglichen es dem Gesundheitsdepartement, bei Bedarf regulierend in die Ausbildungstätigkeit der Institutionen einzugreifen. Sollte der Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal mit den bestehenden Ausbildungsbemühungen nicht mehr gedeckt werden können, so besteht die Möglichkeit, mittels



eines Wachstumsfaktors eine mögliche Steigerung der Ausbildungen zu erzielen. Bisher wurde kein Aufrechnungsfaktor verwendet, da die Institutionen im Kanton St.Gallen im interkantonalen Vergleich zumindest in den pflegerischen Berufsgruppen im bzw. leicht über dem Schweizerischen Durchschnitt ausbilden (Bundesamt für Statistik BFS, 2022a und 2022b). Zudem kann der Bedarf in den Spitälern gemäss den kantonalen Versorgungsdaten mit der aktuellen Ausbildungstätigkeit gedeckt werden. Unabhängig davon wird der Wachstumsfaktor nur dann angewendet, wenn innerhalb der Institutionen die Möglichkeit für eine Steigerung der Ausbildungstätigkeit vorhanden ist. Damit soll eine Überbeanspruchung der Ausbildungskapazitäten zugunsten der Qualität verhindert werden.

Wie bereits erläutert, steht es den einzelnen Institutionen frei, in welchen Berufsgruppen sie wie viele Personen ausbilden möchten. Sollte sich diese Freiheit negativ auf einzelne Ausbildungen auswirken, kann das Gesundheitsdepartement mit dem Steuerelement der Gewichtung Anreize zugunsten dieser Berufe setzen.

3.2 Vorgehen Abrechnung

Einmal jährlich führt das Gesundheitsdepartement einen Vergleich der Ist- und der Soll-Situation jeder Institution durch (Abb. 4). Berechnungsgrundlage bilden die geleisteten Ausbildungswochen und die VZÄ des Vorjahres sowie der aktuell gültige Normwert inkl. allfälliger Steuerelemente. Diese Abrechnung dient einerseits der Identifikation von Institutionen, die eine Ausgleichszahlung zu leisten haben und andererseits zur Berechnung des Vorgabewerts des übernächsten Jahres.

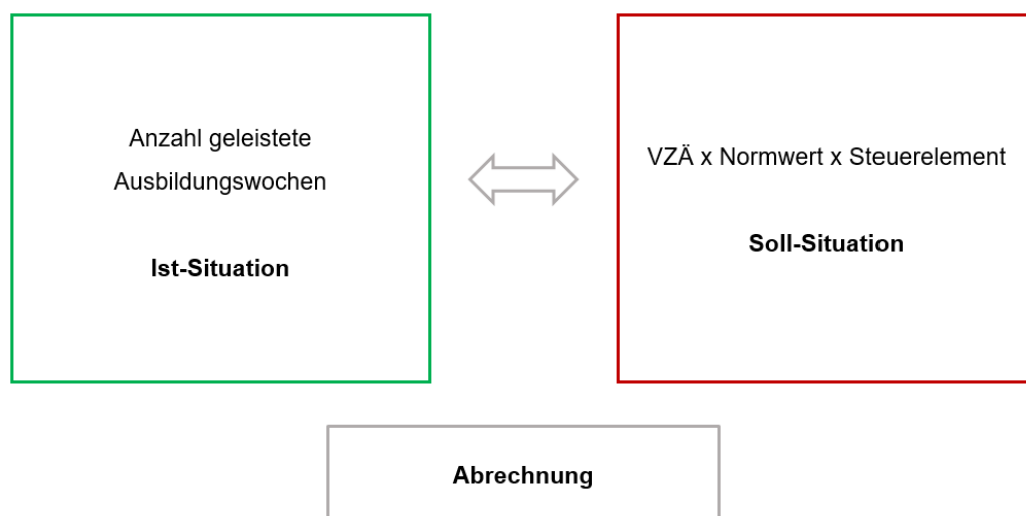


Abbildung 4: Abrechnung Ist-Soll-Situation
Anmerkung. Dienst für Pflege und Entwicklung, 2022.



3.2.1 Erfüllung der Ausbildungspflichtleistung, Toleranzwert

Die Ausbildungsverpflichtung gilt als erfüllt, wenn eine der folgenden Varianten vorliegt:

- a) Ist-Situation (Anzahl geleistete Ausbildungswochen) \geq Soll-Situation (Vorgabewert) abzüglich Toleranzwert von max. 10 Prozent;
- b) Institutionen, die innerhalb der letzten zwei Jahre auf die Spitalliste aufgenommen worden sind.

3.2.2 Ausgleichszahlungen

Leistungserbringer, welche das Ausbildungs-Soll gemäss den Kriterien in Abschnitt 3.2.1 nicht erreichen, haben eine Ausgleichszahlung zu leisten. Basis für die Höhe der Ausgleichszahlung bildet die Berechnung der Bruttokosten pro Ausbildungsstufe. Die detaillierte Berechnung des Normansatzes pro Ausbildungsstufe sowie die daraus resultierenden Ausgleichszahlungen sind in Anhang 4 ersichtlich.

Liegt die erbrachte Ausbildungsleistung einer Institution höher als der Vorgabewert, so erhält die betreffende Institution eine finanzielle Entschädigung aus den Ausgleichszahlungen, die von Institutionen mit unzureichender Ausbildungsleistung errichtet wurden. Haben mehrere Institutionen die vorgegebene Ausbildungspflichtleistung übertroffen, so werden allfällige Mittel aus den Ausgleichszahlungen anteilmässig anhand der übertroffenen Leistungen ausbezahlt. Entschädigungen werden nur ausbezahlt, wenn eine oder mehrere Institutionen Ausgleichszahlungen erbracht haben und somit entsprechende finanzielle Mittel vorhanden sind. Um den administrativen Aufwand möglichst gering zu halten, werden entsprechende Zahlungen ausserdem nur an jene Institutionen geleistet, die Anrecht auf eine Entschädigung von über Fr. 1000.- haben.

3.2.3 Sanktionen

Verstösst ein Leistungserbringer gegen die Grundsätze oder die Umsetzung des Konzepts Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen, so kann das Gesundheitsdepartement Sanktionszahlungen einfordern. Als Verstösse gelten insbesondere folgende Situationen:

- Das Ignorieren der Festlegung zur Leistung der Ausbildungsverpflichtung, zur Erbringung entsprechender Nachweise oder zur Leistung von Ausgleichszahlungen;
- Wissentliche und willentliche Angabe von fehlerhaften Daten betreffend den eingereichten Unterlagen zur Abrechnung.



Die Ausbildungspflichtleistung gilt bei einem Verstoß als nicht erfüllt. Die Höhe der Sanktionszahlung basiert auf den Ausbildungswochen bzw. der vorgegebenen Ausbildungspflichtleistung. Diese entspricht dem doppelten Wert der Ausgleichszahlungen (vgl. Abschnitt 3.2.2), wobei gemäss Art. 15 Abs. 1 Bst. a) des [SPFG](#) der Betrag nicht höher als Fr. 200'000.- pro Abrechnungsjahr und Institution ausfallen darf.

Eine wiederholte Unterschreitung des unteren Toleranzwertes der vorgegebenen Ausbildungspflichtleistung kann ausserdem gemäss Art. 15 Abs. 1 Bst. b) des [SPFG](#) zu einem Entzug des Leistungsauftrages führen.

3.3 Zeitliche Aspekte

3.3.1 Zeitplan Abrechnung

Um die Planungssicherheit für sämtliche Institutionen zu erhöhen, soll die Berechnung der Ausbildungsverpflichtung künftig entsprechend dem folgenden Zeitplan ablaufen:

Tabelle 1: Zeitplan Abrechnung KNUG

Zeitpunkt	Was	Zuständigkeit
Juni	Information inkl. Versand der aktuellen Formulare zur Ist- und Soll-Erfassung	GD
Juli	Einreichung Formulare zur Ist- und Soll-Erfassung	Institutionen
Juli/August	Abrechnung der Ausbildungsverpflichtung	GD
August	Rückmeldung Abrechnung inkl. Vorgabewert für das übernächste Jahr sowie Reporting	GD

Anmerkung. Dienst für Pflege und Entwicklung, 2022.

3.3.2 Konzeptevaluation

Aufgrund der stetigen Veränderung der Versorgungslandschaft, der verschiedenen Ausbildungen sowie des Bedarfs an qualifiziertem Fachpersonal infolge der demografischen Entwicklungen der Bevölkerung soll das vorliegende Konzept alle fünf Jahre überprüft und bei Bedarf angepasst werden. Damit soll ein Beitrag zu einer qualitativ hochstehenden Ausbildungstätigkeit im Kanton St.Gallen geleistet werden. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die verschiedenen Evaluationsparameter und -zeitpunkte. Deren Überprüfung liegt in der Verantwortung des Gesundheitsdepartements.



Tabelle 2: Evaluationsparameter, -intervalle und -zeitpunkte KNUG

Parameter	Intervall	Nächster Zeitpunkt
Gesamtkonzept	5 Jahre	3. Quartal 2026
Normwert	5 Jahre	3. Quartal 2026 (Evaluation und Kommunikation), Anwendung in der Abrechnung des Jahres 2028 ¹
Steuerelemente	jährlich	3. Quartal

Anmerkung. Dienst für Pflege und Entwicklung, 2022.

¹ Analog des Vorgabewerts wird der Normwert zwecks verbindlicheren Planungssicherheit der Institutionen zwei Jahre im Voraus kommuniziert



4 Ausblick

Neben der Überprüfung der Wirksamkeit und der Umsetzungsmöglichkeiten im Praxisalltag sollen im Rahmen der nächsten Konzeptevaluation nachstehende Punkte in die Diskussionen und Überlegungen miteinbezogen werden. Selbstverständlich können und sollen diese Themen, sobald es die Situation erfordert, auch bereits vor der nächsten Überprüfung in das Konzept einfließen.

4.1 Gesetzliche Grundlagen

Derzeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Gesundheitsgesetzes und des Gesetzes über die Spitalplanung und -finanzierung sowie die institutionsspezifischen Leistungsverträge als massgebend in der Umsetzung des Konzepts Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen (vgl. Kapitel 2.1). In einigen Vergleichskantonen sind die Konzeptinhalte Bestandteil einer eigenen, detaillierten gesetzlichen Grundlage. Insbesondere im Rahmen der Totalrevision Gesundheitsgesetz im Kanton St.Gallen der nächsten Jahre soll eine ausführliche Verankerung des Konzepts in die gesetzlichen Bestimmungen geprüft werden.

4.2 Ausweitung Konzept auf alle Versorgungsbereiche

Derzeit beschränkt sich das Konzept Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen auf die kantonalen Listenspitäler. In den letzten vom Obsan durchgeführten, nationalen Versorgungsberichten des Gesundheitspersonals in der Schweiz kam klar zum Ausdruck, dass der Fachkräftemangel insbesondere im stationären Langzeitbereich, aber auch in der häuslichen Pflege sich noch prekärer zeigt als in der Akutversorgung. Vor diesem Hintergrund ist es unerlässlich, zukünftig eine Ausweitung des Konzepts auf sämtliche Versorgungsbereiche zu prüfen. Idealerweise könnte eine Integration ebenfalls im Rahmen der Totalrevision Gesundheitsgesetz im Kanton St.Gallen erfolgen.

Ebenfalls Bestandteil dieser Überlegungen und Diskussionen soll die Konzeptausweitung auf Institutionen für Menschen mit einer Beeinträchtigung, aber auch die Integration von freiberuflichen nicht-universitären Gesundheitsberufen sowie allenfalls weiteren privaten Anbietern von Gesundheitsleistungen sein.

Weiter wird in diesem Zusammenhang die Entwicklung der Versorgungslandschaft, insbesondere die Verlagerung in den ambulanten Bereich sowie die Schaffung von neuen Angeboten kontinuierlich beobachtet. Möglicherweise werden dadurch Anpassungen des



Konzepts beispielsweise in Form einer weiteren Ausdehnung des ambulanten Bereichs erforderlich.

4.3 Erfassungsinstrumente

Bisher haben sich die beiden Excel-Dokumente zur Erfassung der Ist- und der Soll-Situation und der anschliessenden Abrechnung bewährt. Der interkantonale Vergleich hat gezeigt, dass beispielsweise im Kanton Aargau in Zusammenarbeit mit der kantonalen Oda ein webbasiertes Online-Tool zur Erfassung der geleisteten Ausbildungswochen sowie der VZÄ eingesetzt wird. Dieses oder ähnliche Instrumente, die zu einer vereinfachten, praktischen Umsetzung des Konzepts führen und idealerweise über eine Schnittstelle zu den bestehenden Datenprogrammen verfügen, sollen zukünftig geprüft werden.

4.4 Auswirkungen der Pflegeinitiative

Am 28. November 2021 haben die Schweizer Stimmberechtigten die Volksinitiative "Für eine starke Pflege" angenommen. Zwecks deren Umsetzung hat der Bundesrat Ende Mai 2022 ein erstes Massnahmenpaket präsentiert, welches sich auf die Förderung der Ausbildung fokussiert. Im Hinblick auf die folgenden gesundheitspolitischen Entscheidungen müssen allfällige Auswirkungen auf das vorliegende Konzept im Zusammenhang mit der Umsetzung der Pflegeinitiative berücksichtigt werden.

4.5 Interkantonale Zusammenarbeit

Der Austausch mit verschiedenen anderen Kantonen im Rahmen der Konzeptüberprüfung hat gezeigt, dass die Umsetzung sowie die Herausforderungen in vielen Kantonen ähnlich sind. Vor diesem Hintergrund soll eine interkantonale Zusammenarbeit zum Thema Ausbildungsverpflichtung geprüft werden, um letztendlich die Ressourcen und Stärken der verschiedenen Konzepte zusammenführen zu können.

4.6 Steuergruppe

Insbesondere im Hinblick auf eine allfällige Ausweitung des Konzepts auf weitere Versorgungsbereiche kann sinnvoll sein, eine Steuergruppe zum Thema Ausbildungsverpflichtung zu lancieren (evtl. auch im Rahmen bzw. in Kombination mit der Umsetzung der Pflegeinitiative). Darin könnten beispielsweise Vertreterinnen und Vertreter aus den verschiedenen Praxisbereichen, den theoretischen Ausbildungsstätten sowie dem Kanton vertreten sein. Zentrale Entscheidungen könnten innerhalb dieser Gruppe gefällt und dadurch die Akzeptanz des Konzepts in der Praxis weiter erhöht werden.



Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Statistik [BFS]. (ohne Datum). *Krankenhausstatistik*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/erhebungen/ks.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (ohne Datum). *Krankenhausstatistik – Detailkonzept*. Abgerufen von <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/11507159/master>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2022a). *Abschlüsse nach Beruf, Lehrbetriebskanton, Ausbildungstyp, Ausbildungsform, Geschlecht und Jahr*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/sekundarstufe-II/berufliche-grundbildung.assetdetail.22224836.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2022b). *Abschlüsse der höheren Fachschulen nach Studiengang, Diplomtyp, Wohnkanton und Geschlecht*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/tertiaerstufe-hoehere-berufsbildung/hoehere-fachschulen.assetdetail.22824311.html>
- Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung [EHB]. (19. September 2022a). *Lohnt sich die Lehrlingsausbildung für die Betriebe?* Abgerufen von <https://www.ehb.swiss/forschung/obs/kosten-nutzen-berufsbildung-2019>
- Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung [EHB]. (19. September 2022b). *Berufsauswertungen*. Abgerufen von <https://www.ehb.swiss/berufsauswertungen>
- Kanton St.Gallen. (1. Oktober 2022). *Lohnsystem Kanton St.Gallen*. Abgerufen von <https://www.sg.ch/ueber-den-kanton-st-gallen/arbeitgeber-kanton-stgallen/mein-neues-arbeitsverhaeltnis/lohnsystem-kanton-st-gallen.html>
- Kuster, B. (2012). *Bericht Messung SAMS 2012*. Erhältlich beim Kanton St.Gallen, Gesundheitsdepartement, Oberer Graben 32, 9001 St.Gallen.
- OdA Gesundheit und Soziales SG AR AI FL. (2022). *Berufe HF – Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen mit Diplom Höhere Fachschule HF*. Abgerufen von https://www.odags.ch/app/uploads/W_ODA_4337_Flyer_Berufe_HF_04.pdf
- P. Dolder / A. Grünig, *Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2016, Nachwuchsbedarf und Massnahmen zur Personalsicherung auf nationaler Ebene*, 2016.
- C. Merçay / A. Grünig / P. Dolder, *Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021, Bestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen zur Personalsicherung*, Neuchâtel 2021.



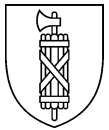
Anhänge

Anhang 1 – Erfassung der Ausbildungsleistung (Ist-Situation)

siehe separates Dokument

Anhang 2 – Erfassung der Vollzeitäquivalentstellen (VZÄ; Soll-Situation)

siehe separates Dokument



Anhang 3 – Berechnung Ausbildungspotenzial (Normwert)

Die in den Tabellen 3–6 aufgeführten Normwerte basieren auf dem durchschnittlichen Ausbildungspotenzial seit Einführung des Konzepts Ausbildungsverpflichtung der Listenspitäler im Kanton St.Gallen bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen des jeweiligen Versorgungsbereichs.

Tabelle 3: Durchschnittliches Ausbildungspotenzial (Normwert) 2015–2019, Pflegepersonal Spitäler, Rehabilitationsklinik und Geburtshaus

Normwert Pflegepersonal – alle Institutionen ohne Psychiatrie						
Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	Ø (entspricht Normwert 2021–2025)
Ausbildungsleistung aller Institutionen in Wochen	23'322.0	27'184.0	27'175.0	29'948.0	29'794.0	15.3
Anzahl VZÄ aller Institutionen	1'557.5	1'836.6	1'826.2	1'842.7	1'901.2	
Normwert	15.0	14.8	14.9	16.3	15.7	

Anmerkung. Dienst für Pflege und Entwicklung, 2022.

Tabelle 4: Durchschnittliches Ausbildungspotenzial (Normwert) 2015–2019, übrige Kategorien Spitäler, Rehabilitationsklinik und Geburtshaus

Normwert übrige Kategorien ("Medizinisch-technisches Personal", "Medizinisch-therapeutisches Personal" und "Andere Funktionen") – alle Institutionen ohne Psychiatrie						
Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	Ø (entspricht Normwert 2021–2025)
Ausbildungsleistung aller Institutionen in Wochen	6'076.0	6'277.0	6'418.0	6'381.0	5'325.0	6.1
Anzahl VZÄ aller Institutionen	1'017.3	993.2	993.5	1'000.0	980.7	
Normwert	6.0	6.3	6.5	6.4	5.4	

Anmerkung. Dienst für Pflege und Entwicklung, 2022.



Tabelle 5: Durchschnittliches Ausbildungspotenzial (Normwert) 2015–2019, Pflegepersonal Psychiatrie

Normwert Pflegepersonal – Psychiatrie						
Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	Ø (entspricht Normwert 2021–2025)
Ausbildungsleistung aller Institutionen in Wochen	2'095.0	2'736.0	2'546.0	2'846.0	2'655.0	11.5
Anzahl VZÄ aller Institutionen	226.7	223.6	228.3	227.7	215.8	
Normwert	9.2	12.2	11.2	12.5	12.3	

Anmerkung. Dienst für Pflege und Entwicklung, 2022.

Tabelle 6: Durchschnittliches Ausbildungspotenzial (Normwert) 2015–2019, übrige Kategorien Psychiatrie

Normwert übrige Kategorien ("Medizinisch-technisches Personal", "Medizinisch-therapeutisches Personal" und "Andere Funktionen") – Psychiatrie						
Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	Ø (entspricht Normwert 2021– 2025)
Ausbildungsleistung aller Institutionen in Wochen	386.0	359.0	353.0	353.0	377.0	4.3
Anzahl VZÄ aller Institutionen	81.5	85.4	86.8	85.4	91.6	
Normwert	4.7	4.2	4.1	4.1	4.1	

Anmerkung. Dienst für Pflege und Entwicklung, 2022.



Anhang 4 – Normansatz je Ausbildungsstufe und Ausgleichszahlungen

Als Normansatz je Ausbildungsstufe werden die durchschnittlichen Netto-Ausbildungskosten (Brutto-Ausbildungskosten abzüglich der produktiven Leistungen der auszubildenden Person innerhalb der Institution) in der jeweiligen Ausbildungsstufe pro Ausbildungswoche bezeichnet. Übersteigen die produktiven Leistungen die Bruttokosten, so ist der Normansatz positiv und man spricht von einem Nettonutzen. Fallen die produktiven Leistungen hingegen tiefer als die Bruttokosten aus, so ist der Normansatz negativ, was als Nettokosten bezeichnet wird.

Für die Berechnung des Normansatzes der Sekundarstufe II wurden alle im Konzept berücksichtigten Ausbildungen (Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA, Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ sowie Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ) erfasst. Die Normansätze der Tertiärstufen A und B wurden exemplarisch für die Pflegeberufe berechnet, da davon ausgegangen werden kann, dass sich die Kosten innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen nicht wesentlich unterscheiden. Grundlage der Daten bilden auf der Sekundarstufe II die 2019 publizierten Berechnungen zum Kosten-Nutzen-Verhältnis von Ausbildungsbetrieben der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB, 19. September 2022a). Tabelle 7 erläutert die zur Berechnung des Normansatzes herangezogenen beiden Elemente Bruttokosten und Produktive Leistungen. Bei den Berechnungen der EHB wurden zudem die rekrutiven Opportunitätserträge mitberücksichtigt. Diese umfassen sämtliche Kosten, die den Betrieben erspart bleiben, wenn die/der Auszubildende/r der Institution nach Abschluss der Ausbildung erhalten bleibt. Die Institutionen können in diesen Fällen vom Einsparen sämtlicher Kosten profitieren, die bei der Anstellung einer externen Person im Rahmen der Rekrutierung und der Einarbeitung anfallen würden. (EHB, 19. September 2022a, S. 15–17)

Der Normansatz der Tertiärstufen A und B entspricht der Darstellung der Kosten-Nutzen-Berechnungen der EHB. Die inhaltlichen Angaben hinsichtlich der produktiven Leistungen stammen aus dem Bericht Schülerinnen/Schüler Aufwand Messsystem (SAMS) aus dem Jahr 2012 (Kuster, 2012, S. 16). Die Lohnkosten der Tertiärstufe A und B entsprechen den Empfehlungen der Ostschweizer Fachhochschule OST bzw. der OdA Gesundheit und Soziales SG AR AI FL (OdA GS, 2022). Die Material-/Anlagekosten sowie die Sonstigen Kosten bemessen sich an den Deklarationen der EHB auf Stufe EFZ.

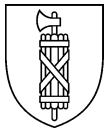


Tabelle 7: Elemente zur Berechnung des Normansatzes aller Ausbildungsstufen

Elemente zur Berechnung des Normansatzes		
Bruttokosten	Lehrlingslohnkosten	<ul style="list-style-type: none"> – monatlicher Brutto-Lehrlingslohn inkl. 13. Monatslohn – allfällige regelmässige und unregelmässige Sonderzahlungen – Lohnnebenkosten
	Personalkosten	<p>Aufwendungen (Lohnkosten) für das Personal, das sich im Betrieb um die Auszubildenden kümmert:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rekrutierungsaufwand – Administrationsaufwand – Ausbildungsstunden
	Ausstattung/Material	<ul style="list-style-type: none"> – Verbrauchsmaterial für Übungen innerhalb der Institution – Geräte und Schulungsräume – Lehrmittel, Gebühren für Prüfungen, Berufskleidung
	Sonstige Kosten	<ul style="list-style-type: none"> – Sachkosten (z.B. Rekrutierung und Administration) – Kurskosten (inkl. Kursgebühren, Fahrten, Verpflegung) – Abgaben an Dritte (z.B. Ausbildungsverbund, Basislehrjahr, Berufsbildungsfonds)
Produktive Leistungen	Produktive Leistungen I	Finanzieller Wert von produktiven Tätigkeiten, die sonst von ungelernten Arbeitskräften ausgeführt würden
	Produktive Leistungen II	Finanzieller Wert von produktiven Tätigkeiten, die sonst von einer Fachperson im entsprechenden Ausbildungsberuf ausgeführt würden
	Produktive Leistungen in der Ausbildungsstätte	Leistungen, die in der eigenen, separaten Ausbildungsstätte ausgeführt werden und für den Betrieb wertvoll sind (z.B. erstellte Konzepte während eines Lerntages, die anschliessend im Betrieb verwendet werden)
	Zuwendungen Dritter	Finanzielle Zuwendungen von Verbänden, Berufsbildungsfonds etc.

Anmerkung. In Anlehnung an EHB, 19. September 2022a, S. 12–15.



Ausgleichszahlungen

In Anlehnung an den Normansatz wird anschliessend die Höhe der Ausgleichszahlungen bestimmt. Diese berechnet sich zunächst je Ausbildungsstufe durch die Summe der Bruttokosten, aufgeteilt auf die 52 möglichen Ausbildungswochen je Jahr. Die Tabellen 8 bis 11 enthalten die kalkulierten Normkosten je Ausbildungsstufe inkl. der Ausgleichszahlungen.

Die letztendlich im Falle eines Nicht-Erfüllens der Anzahl Soll-Ausbildungswochen zu leistenden Ausgleichszahlungen ergeben sich schliesslich infolge des Durchschnitts aller Ausgleichszahlungen je Ausbildungsstufe (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 8: Normkosten Assistent/in Gesundheit und Soziales AGS EBA

Beschreibung	Berechnung	Summe pro Ausbildungsjahr
Nutzen		
Produktive Leistungen	- Produktive Leistungen infolge Ausüben von Ungelehrten-Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten einer Fachperson - in Ausbildungsstätte - Zuwendungen Dritter (Verbände, Staat, Fonds)	CHF 30'310.00
Total Nutzen AGS pro Jahr		CHF 30'310.00
Bruttokosten		
Lohnkosten	inkl. 13. Monatslohn (gemäss Methodik bereits in der EHB-Summe enthalten), Sonderzahlungen, Lohnnebenkosten	CHF 10'200.00
Personalkosten	Lohnkosten Personal bezüglich: - Rekrutierungsaufwand - Administrationsaufwand - Ausbildungsstunden	CHF 10'000.00
Material-/Anlagekosten		CHF 1'535.00
Sonstige Kosten	ÜK, externe Kurse der Auszubildenden, Ausstellungsstand an Berufsmessen etc.	CHF 1'530.00
Total Bruttokosten für AGS pro Jahr		CHF 23'265.00
Total Nettonutzen AGS pro Jahr		CHF 7'045.00
Ausgleichspauschale AGS pro Woche (Bruttokosten pro Woche)		CHF 447.40

Anmerkung. In Anlehnung an EHB, 2022a.



Tabelle 9: Normkosten Fachfrau/Fachmann Gesundheit FaGe EFZ

Beschreibung	Berechnung	Summe pro Ausbildungsjahr
Nutzen		
Produktive Leistungen während der gesamten Ausbildungszeit	- Produktive Leistungen infolge Ausüben von Ungelernten-Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten einer Fachperson - in Ausbildungsstätte - Zuwendungen Dritter (Verbände, Staat, Fonds)	CHF 28'613.33
Total Nutzen FaGe pro Jahr		CHF 28'613.33
Bruttokosten		
Lohnkosten	inkl. 13. Monatslohn (gemäss Methodik bereits in der EHB-Summe enthalten), Sonderzahlungen, Lohnnebenkosten	CHF 11'860.00
Personalkosten	Lohnkosten Personal bezüglich: - Rekrutierungsaufwand - Administrationsaufwand - Ausbildungsstunden	CHF 11'100.00
Material-/Anlagekosten		CHF 1'900.00
Sonstige Kosten	ÜK, externe Kurse der Auszubildenden, Ausstellungsstand an Berufsmessen etc.	CHF 1'556.67
Total Bruttokosten für FaGe pro Jahr		CHF 26'416.67
Total Nettonutzen FaGe pro Jahr		CHF 2'196.67
Ausgleichspauschale FaGe pro Woche (Bruttokosten pro Woche)		CHF 508.01

Anmerkung. In Anlehnung an EHB, 2022a.

Tabelle 10: Normkosten Dipl. Pflegefachperson HF (Tertiärstufe B)

Beschreibung	Berechnung	Summe pro Ausbildungsjahr
Nutzen		
Produktive Leistungen	86% der Leistungen von Auszubildenden; Summe ausgehend von einem Durchschnittslohn von CHF 17'463.33/Jahr (CHF 52'390/3)	CHF 15'018.47
Total Nutzen Dipl. PFP HF pro Jahr		CHF 15'018.47
Bruttokosten		
Lohnkosten (nicht-produktive Leistungen)	inkl. 13. Monatslohn	CHF 17'463.33
Personalkosten	Lohnkosten Personal bezüglich: - Rekrutierungsaufwand - Administrationsaufwand - Ausbildungsstunden	CHF 11'100.00
Material-/Anlagekosten		CHF 1'900.00
Sonstige Kosten	externe Kurse der Auszubildenden, Ausstellungsstand an Berufsmessen etc.	CHF 1'556.67
Total Bruttokosten für Dipl. PFP HF pro Jahr		CHF 32'020.00
Total Nettonutzen Dipl. PFP HF pro Jahr		CHF -17'001.53
Ausgleichspauschale Dipl. PFP HF pro Woche (Bruttokosten pro Woche)		CHF 615.77

Anmerkung. Eigene Darstellung, 2022.



Tabelle 11: Normkosten Bachelor of Science (Tertiärstufe A)

Beschreibung	Berechnung	Summe pro Ausbildungsjahr
Nutzen		
Produktive Leistungen	86% der Leistungen von Auszubildenden; Summe ausgehend von einem Durchschnittslohn von CHF 325.00/Woche	CHF 14'534.00
Total Nutzen BSc pro Jahr		CHF 14'534.00
Bruttokosten		
Lohnkosten (nicht-produktive Leistungen)	inkl. 13. Monatslohn	CHF 16'900.00
Personalkosten	Lohnkosten Personal bezüglich: - Rekrutierungsaufwand - Administrationsaufwand - Ausbildungsstunden	CHF 11'100.00
Material-/Anlagekosten		CHF 1'900.00
Sonstige Kosten	externe Kurse der Auszubildenden, Ausstellungsstand an Berufsmessen etc.	CHF 0.00
Total Bruttokosten für BSc pro Jahr		CHF 29'900.00
Total Nettonutzen BSc pro Jahr		CHF -15'366.00
Ausgleichspauschale BSc pro Woche (Bruttokosten pro Woche)		CHF 575.00

Anmerkung. Eigene Darstellung, 2022.

Tabelle 12: Ausgleichspauschale definitiv / Durchschnitt der Ausbildungsstufen

Berufsgruppe	Ausgleichspauschale pro Woche gerundet
Assistent/in Gesundheit und Soziales AGS EBA	CHF 447.40
Fachfrau/Fachmann Gesundheit FaGe EFZ	CHF 508.01
Dipl. Pflegefachperson HF	CHF 615.77
Bachelor of Science	CHF 575.00
Durchschnitt Normkosten pro Woche (= Ausgleichspauschale)	CHF 536.55

Anmerkung. Eigene Darstellung, 2022.