

Regierungsratsbeschluss

vom 26. Januar 2026

Nr. 2026/175

Verordnung über die Aus- und Weiterbildung in nicht-universitären Gesundheitsberufen (Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe)

1. Erwägungen

1.1 Allgemeines

Per 1. Januar 2012 wurde im Kanton Solothurn eine kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung etabliert. Sie gilt aktuell für Pflegeberufe der Sekundarstufe II¹⁾, für weitere Kategorien nicht-universitärer Gesundheitsberufe²⁾ und bestimmte Weiterbildungen im Pflegebereich³⁾. Die Aus- und Weiterbildungsverpflichtung für die auf der Spitalliste angeführten Spitäler mit innerkantonaalem Standort ist in der kantonalen Spitalgesetzgebung verankert (vgl. §§ 3^{quinquies} f. Spitalgesetz vom 12. Mai 2004 [SpiG; BGS 817.11] und §§ 9 ff. Verordnung über die Spitalliste vom 27. September 2011 [SpiVO; BGS 817.116]). Jene für stationäre und ambulante Einrichtungen der Langzeitpflege, welche Leistungen zulasten der obligatorischen Krankenpflegeversicherung erbringen, ist in der kantonalen Sozialgesetzgebung normiert (§§ 22^{bis} f., § 159 Abs. 4 und § 168^{bis} Sozialgesetz vom 31. Januar 2007 [SG; BGS 831.1] und §§ 3^{bis} ff. Sozialverordnung vom 29. Oktober 2007 [SV; BGS 831.2]).

Der Regierungsrat hat den Vollzug und die Verfügungskompetenz zur Festlegung und Überprüfung der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung per 1. Januar 2018 an die Stiftung OdA Gesundheit Soziales (SOdAS) übertragen. Zudem hat er das Reglement der SOdAS über die Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe im Kanton Solothurn (nachfolgend: Reglement SOdAS⁴⁾), welches die Einzelheiten regelt, für verbindlich erklärt (§ 3^{sexies} Abs. 1 und 2 SpiG und § 9^{bis} SpiVO sowie § 22^{ter} und § 159 Abs. 4 SG und § 3^{ter} SV).

Mit der Einführung der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung im Rahmen der Umsetzung der ersten Etappe der Pflegeinitiative per 1. Juli 2024 wurde die Ausbildung von Pflegefachpersonen der Tertiärstufe an höheren Fachschulen (HF) und Fachhochschulen (FH) (nachfolgend: Pflegefachpersonen HF und FH) aus der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung herausgelöst und mittels einer auf acht Jahre befristeten Spezialgesetzgebung eigenständig geregelt. Dabei handelt es sich um das Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 15. Mai 2024 (EG Ausbildungsfördergesetz Pflege; BGS 811.17) und die Verordnung zum Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege vom 18. Juni 2024 (V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege; BGS 811.18). Die Umsetzung der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung obliegt dem Departement des Innern (DDI) bzw. dessen Gesundheitsamt (GESA).

¹⁾ Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales (AGS), Pflegeassistentinnen und -assistenten, Spitalgehilfinnen und -gehilfen sowie Krankenpflegerinnen und -pfleger (FASRK), Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe), Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe) mit Berufsmaturität (BM), Fachfrau/Fachmann Betreuung Fachrichtung Betagtenbetreuung (FaBe) und Fachfrau/Fachmann Betreuung Fachrichtung Betagtenbetreuung (FaBe) mit BM.

²⁾ Biomedizinische Analytikerin/Analytiker HF (BMA), Fachfrau/Fachmann Operationstechnik HF, Fachfrau/Fachmann Medizinisch-Technische Radiologie (MTR) HF, Rettungssanitäterin/Rettungssanitäter HF, Ergotherapeutin/Ergotherapeut FH, Ernährungsberaterin/Ernährungsberater FH, Hebamme/Geburtshelfer FH und Physiotherapeutin/Physiotherapeut FH

³⁾ Expertin/Experte Anästhesiepflege, Expertin/Experte Intensivpflege und Expertin/Experte Notfallpflege.

⁴⁾ Zurzeit ist die Fassung vom 23. April 2024 massgebend.

Seit dem 1. Juli 2024 bestehen im Kanton Solothurn somit zwei verschiedene Ausbildungspflichtungssysteme mit unterschiedlichen Zuständigkeiten, Voraussetzungen und Verfahren. Bestimmte Modalitäten der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung wurden im Rahmen der Einführung der bundesrechtlichen Ausbildungspflicht bereits vereinheitlicht (z.B. betrieblicher Geltungsbereich, Kriterien für die Festlegung der Ausbildungsleistungen sowie Erarbeitung von Ausbildungskonzepten). Nach wie vor bestehen jedoch wesentliche inhaltliche Unterschiede zwischen den beiden Systemen. Der Regierungsrat hat angesichts entsprechender Rückmeldungen im Rahmen des öffentlichen Vernehmlassungsverfahrens zum EG Ausbildungsfördergesetz Pflege in Aussicht gestellt, mittelfristig zu prüfen, wie die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung in Bezug auf die Vollzugszuständigkeiten, die Voraussetzungen und das Verfahren künftig optimiert bzw. mit der bundesrechtlichen Ausbildungspflicht harmonisiert werden soll (vgl. Botschaft zum Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege [EG Ausbildungsfördergesetz Pflege] vom 19. Dezember 2023 [RRB Nr. 2023/2125], S. 14).

Damit sich die von der bundesrechtlichen Ausbildungspflicht betroffenen Einrichtungen in der Einführungsphase (2. Halbjahr 2024 bis Ende 2025) auf die Ausbildung von Pflegefachpersonen HF und FH fokussieren und sich mit den Neuerungen der bundesrechtlichen Ausbildungspflicht vertraut machen können, hat der Regierungsrat mit RRB Nr. 2024/1738 vom 29. Oktober 2024 für die Ausbildungsjahre 2024 und 2025 beschlossen, vom Reglement SOdAS dahingehend abzuweichen, dass auf die Erhebung von Ausgleichszahlungen verzichtet wird. Gemäss der per 29. April 2025 in die öffentliche Vernehmlassung geschickten Vorlage «Änderung des Gesundheitsgesetzes (GesG); Selbstbestimmung am Lebensende in Pflegeheimen» (RRB Nr. 2025/675) soll der Regierungsrat zusätzlich ermächtigt werden, auch für das Jahr 2026 und gegebenenfalls für das Jahr 2027 vom Reglement SOdAS abzuweichen.

Der Vollzug der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung war bislang in einer Leistungsvereinbarung zwischen dem Amt für Gesellschaft und Soziales (AGS) und dem GESA mit der SOdAS geregelt. Diese ist per 31. Dezember 2024 ausgelaufen. Damit die SOdAS die kantonale Aus- und Weiterbildungsverpflichtung für die Ausbildungsjahre 2024 und 2025 umsetzen kann, hat das GESA die bis Ende 2024 bestehende Leistungsvereinbarung mit der SOdAS ohne inhaltliche Änderungen (abgesehen von der Erhebung von Ausgleichszahlungen) bis Ende 2026 verlängert.

Die SOdAS hat das GESA bereits vor Ablauf der bis Ende 2024 gültigen Leistungsvereinbarung darüber informiert, dass die Personalaufwände zur Umsetzung der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung in den vergangenen zwei Jahren, insbesondere auch aufgrund mehrerer Beschwerdeverfahren von der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung unterstellten Betrieben, massiv gestiegen und das digitale Umsetzungstool der SOdAS veraltet sei. Deshalb werde sie den künftigen Vollzug nicht mehr auf der Basis der aktuellen Abgeltung in Höhe von 40'000 Franken pro Jahr durchführen können. Der Kanton müsse mit Mehrkosten von jährlich mehreren zehntausend Franken für zusätzliches Personal mit juristischem Ausbildungshintergrund und einer neuen digitalen Abwicklungssoftware rechnen.

Vor diesem Hintergrund und der ohnehin bestehenden Absicht des Regierungsrates zu prüfen, wie die Voraussetzungen und das Verfahren der beiden Ausbildungspflichtungssysteme künftig optimiert bzw. vereinheitlicht werden können, hat das GESA zu Jahresbeginn einen Variantenvergleich durchgeführt. Es wurden die Vor- und Nachteile des Vollzugs der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung weiterhin durch die SOdAS sowie neu durch das GESA oder durch einen dritten Dienstleistenden aufgezeigt. Der Vollzug durch einen dritten Dienstleistenden hätte überwiegend Nachteile und erhebliche Unsicherheiten für den Kanton als auch die betroffenen Betriebe zur Folge (z.B. hohe Umsetzungskosten, neue Prozesse und Verantwortlichkeiten). Deshalb wurde dieser Ansatz nicht weiterverfolgt und soll nachfolgend nicht im Detail abgebildet werden.

Im Folgenden werden deshalb nur noch die Vor- und Nachteile des Vollzugs durch die SOdAS und das GESA dargestellt.

	Vollzug durch SOdAS	Vollzug durch GESA
Vorteile	- keine personellen Ressourcen seitens des Kantons erforderlich - viel Know-how bei der SOdAS vorhanden - Kommunikationsweg und Ansprechpersonen sind für Betriebe bekannt - keine Verordnungsanpassungen nötig	- Zeitersparnis für die Betriebe - eine Ansprechperson für beide Ausbildungsverpflichtungssysteme - Fehlerreduktion durch weniger beteiligte Stellen - Festlegung der Vorgaben und Vollzug für beide Ausbildungsverpflichtungssysteme durch eine Stelle - Abgeltungsaufwand für die SOdAS sinkt oder entfällt (je nach Zusammenarbeitsmodell) - einheitliche, prospektive Systematik der beiden Ausbildungsverpflichtungssysteme technisch möglich - bessere, zentrale Übersicht über alle nicht-universitären Gesundheitsberufe seitens des Kantons - Neuorganisation Stakeholder-Management - Synergien des digitalen Umsetzungstools und Abstimmung seitens des Kantons - Rechtsdienst DDI ist beteiligt oder kann beigezogen werden
Nachteile	- erheblicher Koordinationsaufwand zwischen SOdAS und GESA - hoher personeller Initialaufwand, da nicht mit dem bestehenden Tool weitergearbeitet werden kann und eine neue Bedarfsplanung zu erarbeiten ist - Abgeltungsaufwand SOdAS ab 2027 wird für Kanton deutlich steigen - Anwendbarkeit des digitalen Tools der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung für die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung unklar - mehrere Ansprechpersonen für die beiden Ausbildungsverpflichtungssysteme - personelle Ressourcen der SOdAS sind knapp und das operative Wissen in einer einzigen Person vereint - rechtliches Wissen aktuell nicht vorhanden (Anstellung Juristin bzw. Jurist notwendig)	- fachlicher und juristischer Know-how-Aufbau beim Kanton nötig - hoher personeller Initialaufwand und erhöhter personeller Ressourcenbedarf im operativen Betrieb - Verordnungsanpassungen nötig

Die beiden Vollzugsmodelle wurden im Januar 2025 mit Vertretungen der SOdAS diskutiert. In diesem Rahmen bestand Einigkeit darüber, dass es für die Versorgungssicherheit im Kanton Solothurn aufgrund der überwiegenden Vorteile und Chancen zweckmässiger ist, wenn das GESA künftig den Vollzug der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildung übernimmt.

Vor diesem Hintergrund sind die hierfür erforderlichen Anpassungen auf Verordnungsebene vorzunehmen. Es soll eine neue Verordnung über die Aus- und Weiterbildung in nicht-universitären Gesundheitsberufen (Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe) geschaffen werden, welche sowohl für die Spitäler als auch für die Spitex-Organisationen und die Pflegeheime gilt. Die bestehenden Bestimmungen in der SpiVO und in der SV sowie im Reglement SO-dAS sind, soweit erforderlich, in die neu zu schaffende Verordnung zu überführen. Die bisherige gesetzliche Aufteilung in den Spitalbereich (SpiG und SpiVO) und in den Pflegebereich (SG und SV) hatte zur Folge, dass in der Spitalgesetzgebung lediglich die Vorgaben für die Spitäler und in der Sozialgesetzgebung lediglich die Vorgaben für die Spitex-Organisationen und die Pflegeheime geregelt werden können. Die relevanten Vorschriften für die Aus- und Weiterbildungsverpflichtung waren somit in zwei verschiedenen Gesetzgebungen «zersplittert», was sich nur begrenzt als bürgerfreundlich erwiesen hat. Durch die Schaffung einer spezifischen Verordnung wird ebenfalls antizipiert, dass nach dem Ende der Geltungsdauer der bundesrechtlichen Vorgaben zur ersten Etappe der Pflegeinitiative voraussichtlich ein neues kantonales Spezialgesetz für die Aus- und Weiterbildung von nicht-universitären Gesundheitsberufen geschaffen wird.

Die neue Verordnung soll sich in Bezug auf die Voraussetzungen und Verfahren im Bereich der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung möglichst weitgehend an der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung orientieren. Zahlreiche Vorschriften des EG Ausbildungsfördergesetz Pflege und der V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege können in die neu zu schaffende Verordnung übernommen oder zumindest sinngemäss in diese überführt werden. Gewisse Modifikationen sind jedoch deshalb erforderlich, weil sich die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung nicht nur auf Pflegefachpersonen HF und FH beschränkt, sondern auch weitere- nicht universitäre Gesundheitsberufe erfasst. Zudem sind bei der kantonalen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung keine finanziellen Abgeltungen an die Betriebe für die von ihnen erbrachten Aus- und Weiterbildungsleistungen vorgesehen.¹⁾ Damit eine bessere Faktenlage betreffend die im Kanton Solothurn benötigten, nicht-universitären Gesundheitsberufe geschaffen wird, hat das DDI das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) mit der Erarbeitung einer entsprechenden Bedarfsplanung beauftragt.

Die im Jahr 2025 vom Obsan erstellte Bedarfsplanung zeigt, dass bis 2034 sowohl bezüglich überwiegend im praxisambulantem Bereich² tätigen Gesundheitsfachpersonen als auch hinsichtlich hauptsächlich in Spitälern und sozialen Einrichtungen (z.B. Pflegeheimen und Spitex-Organisationen) arbeitenden Pflegefachkräften ein erheblicher zusätzlicher Personalbedarf zu erwarten ist. Im Bereich des Pflege- und Betreuungspersonals mit Ausbildung auf Sekundarstufe II (EFZ und EBA) wird gemäss Obsan bis 2034 ein zusätzlicher Personalbedarf von 22 Prozent über die drei Versorgungsbereiche (Spitäler, Alters- und Pflegeheime sowie Spitex-Organisationen) erwartet. Besonders ausgeprägt zeigt sich die Entwicklung bei den Spitex-Organisationen, wo – basierend auf einer gleichbleibenden Pflegedauer und dem Szenario einer zunehmend ambulanten Versorgung für die Pflegestufen 0-3 – ein zusätzlicher Bedarf von 37 Prozent prognostiziert wird. In Alters- und Pflegeheimen wird ein zusätzlicher Personalbedarf auf Sekundarstufe II von 24 Prozent erwartet, während die Spitäler mit einem moderateren Zuwachs von 7 Prozent rechnen müssen. Bei den paramedizinischen Berufen³ wird – abhängig von der jeweiligen Berufsgruppe – ein zusätzlicher Personalbedarf zwischen rund 4 Prozent (Ernährungsberaterinnen und -berater) und 13 Prozent (Physiotherapeutinnen und -therapeuten) erwartet. Diese Prognose berücksichtigt ausschliesslich demografische Entwicklungen. Strukturelle Veränderungen, wie die zunehmende Verlagerung von stationären zu ambulanten Versorgungsformen, bleiben unberücksichtigt. Auf Basis dieser demografischen Annahmen geht das Obsan davon aus, dass der Bedarf an Hebammen und Geburtshelfern bis 2034 leicht rückläufig sein wird (minus 7 Prozent). Im

¹⁾ Im Bereich der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung erhalten die Betriebe für die Ausbildung von Pflegefachpersonen HF pro Person und Ausbildungswoche pauschal 300 Franken und für die Ausbildung von Pflegefachpersonen FH pro Person und Ausbildungswoche pauschal 450 Franken (§ 5 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege und § 5 Abs. 1 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege).

²⁾ Dazu zählen Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Logopädinnen und Logopäden, Ernährungsberaterinnen und Ernährungsberater sowie Hebammen und Geburtshelfer.

³⁾ Dazu zählen Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Logopädinnen und Logopäden sowie Ernährungsberaterinnen und Ernährungsberater.

Kanton Solothurn zeigt sich jedoch bereits heute eine tendenzielle Unterversorgung in sämtlichen paramedizinischen Berufsgruppen sowie den Hebammen und Geburtshelfern. Die Inanspruchnahme pro 1'000 Einwohnerinnen und Einwohner liegt unter dem schweizweiten Durchschnitt.

Besonders kritisch ist die Situation bei den Gynäkologinnen und Gynäkologen, deren Zahl bereits heute unzureichend ist und künftig weiter abnehmen dürfte. Dies wird voraussichtlich dazu führen, dass Hebammen und Geburtshelfer vermehrt Aufgaben übernehmen müssen, die bislang rein ärztlich durchgeführt wurden. Parallel dazu ist bis 2034 mit einem Anstieg ambulanter Geburten sowie einer weiteren Verkürzung stationärer Aufenthalte zu rechnen, wodurch die Bedeutung der Wochenbettbetreuung deutlich zunehmen wird. Vor dem Hintergrund der erwarteten Entwicklungen wird im Kanton Solothurn bis 2034 – trotz rückläufiger Geburtenzahlen – voraussichtlich ein höherer Bedarf an Hebammen und Geburtshelfern bestehen.

Wesentliche Neuerungen bei der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung sind insbesondere:

- Die Anzahl der von der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung erfassten, nicht-universitären Gesundheitsberufe wird wesentlich reduziert. Der Fokus der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung soll neu auf die verschiedenen Pflegeberufe der Sekundarstufe II und die Ausbildung Hebamme/Geburtshelfer HF gelegt werden. Ebenso sollen keine nicht von der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung erfassten Berufe und Praktika mehr vorgesehen werden, deren Aus- und Weiterbildungsleistungen anrechenbar sind.
- Die Betriebe können nur bei den Pflegeberufen der Sekundarstufe II frei über die Verteilung der Aus- und Weiterbildungsleistungen auf die verschiedenen Berufsgruppen entscheiden. Hinsichtlich der Geburtshilfe ist eine Kompensation mit den Aus- und Weiterbildungsleistungen im Bereich der Pflegeberufe der Sekundarstufe II nicht möglich. Es wird pro Beruf eine entsprechende Aus- und Weiterbildungsleistung festgelegt. Hierfür gelangt – wie bei der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung – ein versorgungsspezifischer Gewichtungsfaktor zur Anwendung.
- Die von den Betrieben zu erbringenden Aus- und Weiterbildungsleistungen werden – wie bei der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung – jeweils für das kommende Kalenderjahr (d.h. prospektiv) und nicht mehr für das vergangene Kalenderjahr (d.h. retrospektiv) festgelegt.
- Ein nachträglicher «Handel» oder «Freikauf» von der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung, nachdem sich ergeben hat, dass die für das Kalenderjahr festgelegten Aus- und Weiterbildungsleistungen nicht erbracht werden konnten, ist nicht mehr zulässig. Die Aus- und Weiterbildungsleistungen können – wie bei der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung – prospektiv eingekauft werden. Sollten sich die von den Betrieben insgesamt erbrachten Aus- und Weiterbildungsleistungen mittelfristig nicht in die gewünschte Richtung entwickeln, müsste gegebenenfalls geprüft werden, ob künftig nur noch die Bildung von Ausbildungsverbünden zu erlauben ist und die Erbringung von Aus- und Weiterbildungsleistungen durch Dritte ausgeschlossen werden soll.
- Bei der Ausgleichszahlung soll von der zweifachen prozentuellen Differenz zwischen der festgelegten und der im Kalenderjahr erbrachten Aus- und Weiterbildungsleistung jeweils der Toleranzwert von 10 Prozent abgezogen werden können.

Des Weiteren ist die V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege anzupassen. Das DDI soll Spitälern, Spitex-Organisationen und Pflegeheimen gestützt auf § 6 Abs. 5 Bst. a EG Ausbildungsfördergesetz Pflege pauschale Abgeltungen für Massnahmen und Projekte zur Förderung der Innovation und der Qualität in der praktischen Ausbildung gewähren können. Dies soll jedoch lediglich dann möglich sein, wenn entsprechende Erträge der von den Betrieben erhaltenen Ausgleichszahlungen zur Verfügung stehen. Vorrangig werden Projekte betreffend die Bildung von ver-

sorgungsbereichsübergreifenden Ausbildungsverbünden unterstützt. Zudem soll die Ausgleichszahlung in Bezug auf die Anrechenbarkeit des Toleranzwertes an die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung angeglichen werden. Ferner sollen die Bestimmungen betreffend die Pflicht, nach Abschluss der Ausbildung zur Pflegefachperson HF oder FH drei Jahre in diesem Beruf tätig zu sein, dahingehend präzisiert werden, dass diese Pflicht innerhalb von sechs Jahren erfüllt werden und das Arbeitspensum durchschnittlich mindestens 40 Prozent betragen muss.

1.2 Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

1.2.1 Verordnung über die Aus- und Weiterbildung in nicht-universitären Gesundheitsberufen

1.2.1.1 Zuständigkeiten

§ 1 Vollzug der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung

Das DDI bzw. dessen GESA sorgt für den Vollzug der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung (§ 1 Abs. 1). Das Departement für Bildung, Kultur und Sport (DBKS) bzw. dessen Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen (ABMH) bestimmt die für die Betriebe geltenden Vorgaben zur Ausbildungsqualität und überprüft deren Einhaltung (§ 1 Abs. 2). Das DDI und das DBKS können in ihren Zuständigkeitsbereichen entsprechende Richtlinien erlassen (§ 1 Abs. 3). Dabei handelt es sich um Verwaltungsverordnungen.

1.2.1.2 Aus- und Weiterbildungsverpflichtung

§ 2 Von der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung erfasste Berufe

§ 2 verweist in Bezug auf die von der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung erfassten nicht-universitären Gesundheitsberufe auf den Anhang 1. Es sollen im Vergleich zum gegenwärtigen Recht weniger Berufe der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung unterstellt werden. Dies ist die Konsequenz aus der vom DDI durchgeführten Bedarfsanalyse sowie den in der Vergangenheit mit der kantonalen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung gemachten Erfahrungen.

Nicht mehr der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung unterstellt werden folgende Berufe:

- Biomedizinische Analytikerin/Analytiker HF (BMA),
- Fachfrau/Fachmann Operationstechnik HF,
- Fachfrau/Fachmann Medizinisch-Technische Radiologie (MTR) HF,
- Rettungssanitäterin/Rettungssanitäter HF,
- Ergotherapeutin/Ergotherapeut FH,
- Ernährungsberaterin/Ernährungsberater FH und
- Physiotherapeutin/Physiotherapeut FH

Ebenso ist vorgesehen, die Nachdiplomstudien Expertin/Experte Anästhesiepflege, Expertin/Experte Intensivpflege und Expertin/Experte Notfallpflege nicht mehr der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung zu unterstellen.

Des Weiteren sollen keine nicht von der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung erfassten Berufe und Praktika mehr vorgesehen werden, deren Aus- und Weiterbildungsleistungen anrechenbar sind (vgl. Anhang 2 Reglement SOdAS).

Somit soll der Fokus der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung künftig auf die verschiedenen Pflegeberufe der Sekundarstufe II (z.B. FaGe und FAbE) und die Ausbildung Hebamme/Geburtshelfer HF gelegt werden. Dieser Entscheid basiert auf folgenden Überlegungen:

- Bei den Pflegeberufen der Sekundarstufe II besteht bis 2034 der grösste Bedarf an zusätzlichem Personal.
- Berufsgruppen, die künftig einer Aus- und Weiterbildungsverpflichtung unterliegen, sollen grundsätzlich in allen verpflichteten Betrieben ausgebildet werden können.
- Die Ausbildung zur Hebamme bzw. zum Geburtshelfer FH erfolgt im Kanton Solothurn vorwiegend durch die Solothurner Spitäler AG (soH). Angesichts des prognostizierten Rückgangs an Fachärztinnen und Fachärzten im Bereich Gynäkologie sowie der fortschreitenden Verlagerung stationärer Geburten in den ambulanten Bereich wird die Bedeutung der Hebammen und Geburtshelfer als Berufsgruppe künftig weiter zunehmen. Vor diesem Hintergrund sollen die Spitäler mit Standort im Kanton Solothurn auch künftig verpflichtet werden, diese Berufsgruppe auszubilden, sofern sie diese Berufsgruppe beschäftigen.
- Berufsgruppen, die wie Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten oder biomedizinische Analytikerinnen und Analytiker – abgesehen von der soH – überwiegend im praxis-ambulanten Bereich tätig sind, werden von der Ausbildungsverpflichtung ausgenommen.
- Berufsgruppen, die ausschliesslich in spezifischen stationären Einrichtungen tätig sind (z.B. Fachpersonen Operationstechnik oder Medizinisch-Technische Radiologie), sollen nicht mehr von der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung erfasst werden, da deren Aus- und Weiterbildung bereits im Eigeninteresse der jeweiligen Betriebe erfolgt.

§ 3 Aus- und Weiterbildungsverpflichtung

§ 3 orientiert sich weitgehend an § 9 Abs. 1^{bis} und 2 SpiVO und § 3^{bis} Abs. 1, 1^{bis} und 4 SV sowie § 2 Abs. 1 und 2 V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege. Aufgrund der im Rahmen des Vollzugs gemachten Erfahrungen soll die Regelung des Beginns der Pflicht zur Erbringung von Aus- und Weiterbildungsleistungen jedoch vereinfacht werden. Bislang war sowohl bei der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung als auch bei der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung vorgesehen, dass die entsprechende Pflicht bei der Aufnahme der Tätigkeit zulasten der OKP in der ersten Jahreshälfte ab dem auf die Tätigkeitsaufnahme folgenden Kalenderjahr und bei der Aufnahme der betreffenden Tätigkeit in der zweiten Jahreshälfte ab dem übernächsten Kalenderjahr beginnt (vgl. § 9 Abs. 1^{bis} Bst. a SpiVO und § 3^{bis} Abs. 1 Bst. a SV sowie § 2 Abs. 1 Bst. a V EG Ausbildungsförderungsgesetz Pflege). Neu soll die entsprechende Verpflichtung, unabhängig davon, ob die Tätigkeit zulasten der OKP in der ersten oder der zweiten Jahreshälfte erfolgt, immer ab dem übernächsten Kalenderjahr gelten. Diese Anpassung ist notwendig, da die Grundlage für die Aus- und Weiterbildungsverpflichtung in einem Kalenderjahr jeweils auf den Daten des Vorjahres beruht. Diese Daten liegen im Folgejahr bzw. im übernächsten Jahr nach Eröffnung noch nicht vollständig für ein gesamtes Betriebsjahr vor und erlauben daher keine verlässliche Umsetzung der Verpflichtung zu einem früheren Zeitpunkt. Neu sollen die Betriebe nur bei den Pflegeberufen der Sekundarstufe II frei über die Verteilung der Aus- und Weiterbildungsleistungen entscheiden können. Die in Bezug auf Hebammen bzw. Geburtshelfer zu erbringenden Aus- und Weiterbildungsleistungen können demgegenüber nicht mit denjenigen der Pflegeberufe der Sekundarstufe II kompensiert werden (§ 3 Abs. 4). Der Systemwechsel liegt darin begründet, dass dadurch effektiv in jenen Gesundheitsberufen aus- und weitergebildet wird, in welchen ein entsprechender Bedarf besteht.

§ 4 Modalitäten bei Erbringung der Aus- und Weiterbildungsleistung in einem Ausbildungsverbund oder durch die Beauftragung eines anderen Betriebs

§ 4 entspricht § 2 Abs. 3-6 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege.

§ 5 Standardwerte

§ 5 gibt den Regelungsgehalt von § 3 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege wieder. Die Standardwerte werden pro Beruf in Anhang 2 festgelegt. Die in Bezug auf die Pflegeberufe der Sekundarstufe zu erbringenden Aus- und Weiterbildungsleistungen werden entsprechend der Normverteilung in Anhang 3 berechnet. Die Standardwerte und die Normverteilung entsprechen den Werten gemäss den Anhängen 3 und 4 Reglement SODAS.

§ 6 Normansätze

Für die verschiedenen Versorgungsbereiche gelten die in Anhang 4 festgelegten Normansätze. Diese lehnen sich – analog zu den Regelungen für die Studiengänge HF und FH – neu auch für die Ausbildungen auf Sekundarstufe II an die von der Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) im Jahr 2015 verabschiedeten und am 27. April 2023 bestätigten Empfehlungen zur Abgeltung praktischer Ausbildungsleistungen in nicht-universitären Gesundheitsberufen an. Die Ansätze haben sich bereits vor 2015 in zahlreichen Kantonen bewährt und wurden 2023 von der GDK als verbindliche Mindeststandards bestätigt. Den Normansätzen kommt im Unterschied zur bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung lediglich für die Berechnung der zu leistenden Ausgleichszahlungen und die Verteilung der Erträge der erhaltenen Ausgleichszahlungen Bedeutung zu (vgl. § 10). Bei der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung werden im Gegensatz zur bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung keine Abgeltungen an die Betriebe entrichtet.

§ 7 Gewichtungsfaktor

§ 7 entspricht grossmehrheitlich § 4 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege. Aufgrund der bisherigen Entwicklungen im Bereich der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung ist ein versorgungsspezifischer Gewichtungsfaktor festzulegen, der innerhalb eines festgelegten Rahmens zwischen 0,92 und 3,00 liegt. Der Rahmen wurde – unter Berücksichtigung der bisherigen Ausbildungsziele und -leistungen in den verschiedenen Versorgungsbereichen – so definiert, dass sowohl den unterschiedlichen Ausbildungsfortschritten als auch dem künftig variierenden Bedarf an nicht-universitärem Gesundheitspersonal Rechnung getragen werden kann.

§ 8 Festlegung von Aus- und Weiterbildungsleistungen (Soll-Wert)

§ 8 orientiert sich nahezu vollumfänglich an § 6 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege. In Bezug auf die Berufsgruppe Pflege und Betreuung ist stets die Normverteilung gemäss Anhang 3 zu berücksichtigen. § 8 Abs. 3 wird zwecks Klarstellung dahingehend ergänzt, dass das DDI die Aus- und Weiterbildungsleistungen aus Billigkeitsgründen lediglich auf entsprechendes Gesuch eines Betriebs reduziert oder eine Befreiung von der Aus- und Weiterbildungspflicht vorsieht.

§ 9 Meldung der erbrachten Aus- Weiterbildungsleistungen (Ist-Wert)

§ 9 gibt vollumfänglich den Regelungsgehalt von § 7 Abs. 1 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege wieder.

§ 10 Ausgleichszahlung

§ 10 Abs. 1 und 2 entspricht grossmehrheitlich § 9 Abs. 5 und 6 SpiVO und § 3^{bis} Abs. 5 und § 6 SV. Jedoch soll die Ausgleichszahlung künftig etwas anders ausgestaltet werden, indem von

der zweifachen prozentuellen Differenz zwischen der festgelegten und der im Kalenderjahr erbrachten Aus- und Weiterbildungsleistung der Toleranzwert von 10 Prozent abgezogen wird. § 10 Abs. 3 lehnt sich zu weiten Teilen an Art. 17 Abs. 3 Reglement SOdAS an. Beiträge an Betriebe unter 50 Franken werden nicht ausbezahlt und – zusammen mit den übrigen nicht verteilten Erträgen – zugunsten des Fonds «Ausgleichszahlungen» auf das folgende Jahr übertragen.

In § 10 Abs. 4 wird zwecks Klarstellung festgehalten, dass die von den Betrieben geleisteten Ausgleichszahlungen bei der Festlegung der Tarife und Taxen nicht in den Kostenrechnungen berücksichtigt werden dürfen. Dies liegt mitunter darin begründet, dass es sich bei Ausgleichszahlungen naturgemäss nicht um Kosten handelt, die in einem direkten Zusammenhang mit der Behandlung und Betreuung von Patientinnen und Patienten stehen (vgl. RRB Nr. 2024/1004 vom 18. Juni 2024, S. 7).

§ 11 Mitwirkungspflichten

§ 11 orientiert sich vollumfänglich an § 9^{ter} Abs. 1 und 2 SpiVO und 3^{quater} Abs. 1 und 2 SV sowie an § 8 Abs. 1 und 2 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege und § 9 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege.

§ 12 Datenbearbeitung und -austausch

§ 12 gibt den Regelungsgehalt von § 9^{ter} Abs. 3 SpiVO und § 3^{quater} Abs. 3 SV und sowie § 8 Abs. 3 und 4 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege wieder.

§ 13 Veröffentlichung von Ausbildungsdaten und -leistungen

§ 13 entspricht vollumfänglich § 10 V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege.

1.2.1.3 Anhänge 1-4

In Anhang 1 werden als von der Aus- und Weiterbildungsverpflichtung erfasste Berufe neu lediglich noch die verschiedenen Pflegeberufe der Sekundarstufe II und die Ausbildung Hebamme/Geburtshelfer angeführt. Sämtliche übrigen Berufe wurden gestrichen und unterstehen nicht mehr der Aus- und Weiterbildungspflicht. Die Pflicht zur Ausbildung von Hebammen/Geburtshelfern FH gilt nur für Spitäler, die effektiv diese Gesundheitsfachpersonen beschäftigen. In der Folge werden auch in den Anhängen 2 und 4 lediglich noch die obgenannten Berufe angeführt.

Die Standardwerte in Anhang 2 sowie die Normverteilung in Anhang 3 wurden belassen.

Die Normansätze in Anhang 4 wurden komplett überarbeitet. Neu gelangen auch bei der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung die von der GDK empfohlenen Normansätze zur Abgeltung praktischer Ausbildungsleistungen in nicht-universitären Gesundheitsberufen zur Anwendung.

1.2.2 Verordnung über die Delegation der Unterschriftsberechtigung in den Departementen

§ 4 Abs. 1 Bst. a Ziff. 1^{bis} (geändert)

Neu wird in Bezug auf die Aufsicht über Gesundheitsfachpersonen und -einrichtungen präzisiert, dass die Chefin oder der Chef des GESA Massnahmen im Zusammenhang mit «Administrativ- und Disziplinarverfahren» gemäss der Gesundheitsgesetzgebung unterzeichnen kann. Aktuell werden nebst Disziplinarverfahren lediglich «Bewilligungsentzugsverfahren» genannt. Diese fallen unter den Oberbegriff «Administrativverfahren». Im Rahmen von Administrativverfahren erfolgen nicht ausschliesslich Bewilligungsentzüge. Vielmehr können Bewilligungen auch in

fachlicher, zeitlicher und räumlicher Art eingeschränkt oder mit Auflagen und Bedingungen verknüpft werden.

§ 4 Abs. 1 Bst. b^{bis} Ziff. 3 (geändert) und Ziff. 3^{bis} (neu)

Die Leiterin oder der Leiter der Abteilung Gesundheitsversorgung des GESA soll künftig ausserhalb von formellen Administrativ- und Disziplinarverfahren angeordnete Aufsichts- und Verwaltungsmassnahmen gemäss der Gesundheitsgesetzgebung unterzeichnen können (vgl. insbesondere §§ 59 f. Gesundheitsgesetz vom 19. Dezember 2018 [GesG; BGS 811.11]). Entsprechende Massnahmen werden regelmässig, aber nicht ausschliesslich anlässlich von Betriebskontrollen angeordnet (§ 4 Abs. 1 Bst. b^{bis} Ziff. 3^{bis}). Die Anpassung von § 4 Abs. 1 Bst. b^{bis} Ziff. 3 ist lediglich formeller Natur.

§ 4 Abs. 1 Bst. b^{ter} Ziff. 3^{bis} (geändert), Ziff. 4 (geändert) und Ziff. 5 (neu)

Das GESA verfügt im Rahmen des Vollzugs der kantonalen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung jeweils «namens des Departements». Die Verfügungen werden von der Leiterin oder vom Leiter der Abteilung Alter, Pflege und Suchthilfe unterzeichnet (§ 4 Abs. 1 Bst. b^{ter} Ziff. 3^{bis}).

In Bezug auf § 4 Abs. 1 Bst. b^{ter} Ziff. 5 kann auf die Ausführungen zu § 4 Abs. 1 Bst. b^{bis} Ziff. 3^{bis} verwiesen werden. Die Anpassung von § 4 Abs. 1 Bst. b^{ter} Ziff. 4 ist lediglich formeller Natur.

§ 4 Abs. 1 Bst. d Ziff. 1^{bis} (geändert) und Ziff. 1^{octies} (aufgehoben)

Der Rechtsdienst des DDI behandelte bislang gegen Verfügungen der SOdAS betreffend die kantonalrechtliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung erhobene Beschwerden (vgl. § 3^{sexies} Abs. 2 SpiG und § 159 Abs. 4 SG). Da die betreffenden Verfügungen neu vom GESA namens des DDI unterzeichnet werden, fungiert künftig das Verwaltungsgericht als Beschwerdeinstanz. § 4 Abs. 1 Bst. d Ziff. 1^{octies} kann folglich aufgehoben werden.

In Bezug auf § 4 Abs. 1 Bst. d Ziff. 1^{bis} kann auf die Ausführungen zu § 4 Abs. 1 Bst. a Ziff. 1^{bis} verwiesen werden.

1.2.3 Vollzugsverordnung zum Gesundheitsgesetz (GesV)

§ 29 (geändert)

Die Erarbeitung der Richtlinien zum Stellenplan und zu den beruflichen Kompetenzen für Spitex-Organisationen und Pflegeheime gemäss § 24^{bis} Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Gesundheitsgesetz vom 30. April 2019 (GesV; BGS 811.12) hat aufgrund der stetigen und dynamischen Entwicklungen im Bereich der Pflege etwas mehr Zeit in Anspruch genommen als ursprünglich geplant. Deshalb konnten die betreffenden Richtlinien nicht bereits im Jahr 2024 erlassen werden. Vor diesem Hintergrund erweist sich die aktuelle Übergangsbestimmung in § 29 GesV, die sich auf Spitex-Organisationen und Pflegeheime bezieht, welchen bereits vor dem 1. Juli 2024 eine Betriebsbewilligung erteilt worden ist, nicht als sachgerecht. Neu soll diesbezüglich vielmehr auf den Zeitpunkt der Publikation der betreffenden Richtlinien abgestellt werden.

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

§ 1 Abs. 2 Bst. b (geändert) und Bst. c (neu)

In § 1 Abs. 2 Bst. b wird zwecks Klärung der Zuständigkeiten neu festgehalten, dass das DBKS die von den Einrichtungen erarbeiteten Ausbildungskonzepte gemäss § 4 Abs. 1 EG Ausbildungsfördergesetz Pflege im Rahmen der Erteilung der Ausbildungsbewilligung überprüft.

Diese Aufgabe nimmt es bereits gegenwärtig wahr. Einrichtungen, welche keine eigenen Ausbildungsleistungen erbringen, sondern diese bei anderen Einrichtungen einkaufen, haben folglich kein Ausbildungskonzept zu erarbeiten. Der aktuelle Regelungsinhalt von § 1 Abs. 2 Bst. b V EG Ausbildungsfördergesetz Pflege wird in § 1 Abs. 2 Bst. c überführt.

§ 2 Abs. 1 (geändert)

Diesbezüglich kann auf die Ausführungen zu § 3 in Ziffer 1.2.1.2 verwiesen werden.

§ 3 Abs. 4 und 5 (geändert)

Künftig soll im ganzen Erlass die Formulierung «Standardwert» und nicht «Standard» verwendet werden.

§ 4 Abs. 1 (geändert)

Aufgrund der geplanten Einführung des neuen Richtstellenplans für die Solothurner Pflegeheime, welcher künftig als Datengrundlage für die Berechnung der Ausbildungsleistungen dient, sowie der damit verbundenen technischen Anpassungen in der Webapplikation, ist der untere Schwellenwert des Gewichtungsfaktors von aktuell 0,50 auf neu 0,17 festzulegen. Diese Anpassung hat keine inhaltlichen Auswirkungen auf die Modalitäten im Zusammenhang mit der Festlegung der Ausbildungswochen. Die Festlegung erfolgt weiterhin auf Grundlage der «Bedarfsplanung Solothurn – Für die praktische Ausbildung von Pflegefachpersonen HF und FH im Kanton Solothurn bis 2032» vom 22. Dezember 2023.

§ 5 Abs. 1^{bis} (neu)

Gemäss § 6 Abs. 5 Bst. a EG Ausbildungsfördergesetz Pflege kann der Regierungsrat auf Verordnungsebene Vorschriften für die Gewährung von Abgeltungen für Massnahmen der Einrichtungen zur Förderung der Innovation und der Qualität in der praktischen Ausbildung vorsehen. Die Notwendigkeit solcher Beiträge – zusätzlich zu den Abgeltungen gewährten – Beiträgen wurde vom DDI zwischenzeitlich geklärt.

Das DDI soll den Einrichtungen – ausschliesslich im Rahmen der Erträge der Ausgleichszahlungen – auf Gesuch hin entsprechende pauschale Abgeltungen gewähren können. Auf diese Abgeltungen besteht kein Rechtsanspruch. Vorrangig werden Projekte betreffend die Bildung von versorgungsbereichsübergreifenden Ausbildungsverbünden (z.B. Ausbildungsverbünde, an welchen Spitäler sowie Pflegeheime und/oder Spitex-Organisationen beteiligt sind) im Rahmen einer Anschubfinanzierung unterstützt. Dabei handelt es sich grundsätzlich um einmalige Beiträge. Sofern nach erfolgter finanzieller Unterstützung von versorgungsbereichsübergreifenden Ausbildungsverbünden noch finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, können auch andere Massnahmen und Projekte unterstützt werden. Nicht verteilte Erträge werden zugunsten des Fonds Ausgleichszahlungen auf das folgende Jahr übertragen. Das DDI wird diesbezüglich entsprechende Richtlinien erlassen, welche die betreffenden Einzelheiten regeln.

§ 6 Abs. 3 Bst. b Ziff. 2 und Bst. c Ziff. 2 sowie Abs. 5 (geändert)

Im Sinne einer formellen Anpassung soll künftig im ganzen Erlass die Formulierung «Standardwert» und nicht «Standard» verwendet werden. § 6 Abs. 5 wird zwecks Klarstellung dahingehend ergänzt, dass das DDI die Ausbildungsleistungen aus Billigkeitsgründen lediglich auf entsprechendes Gesuch einer Einrichtung reduziert oder eine Befreiung von der Aus- und Weiterbildungspflicht vorsieht.

§ 8 Abs. 2 Bst. b (geändert), Abs. 3 (neu) und Abs. 4 (neu)

Diesbezüglich kann in Bezug auf § 8 Abs. 2 Bst. b und Abs. 3 auf die Ausführungen zu § 10 in Ziffer 1.2.1.2 verwiesen werden. In § 8 Abs. 4 wird zudem klärend festgehalten, dass die Erträge der Ausgleichszahlungen zweckgebunden für Abgeltungen für Massnahmen und Projekte zur Förderung der Innovation und der Qualität in der praktischen Ausbildung gemäss § 5 Absatz 1^{bis} zu verwenden sind.

§ 9 Abs. 1 (aufgehoben)

Die Einrichtungen sollen künftig nicht mehr verpflichtet werden, dem DDI jährlich ein Ausbildungskonzept einzureichen. Nach Rücksprache mit dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) erweist es sich als ausreichend, wenn das Ausbildungskonzept der Einrichtungen im Rahmen der Erteilung der Ausbildungsbewilligung durch das DBKS geprüft wird.

§ 16 Abs. 2 und 3 (neu)

Damit diesbezüglich Rechtssicherheit geschaffen wird, wird in § 16 Abs. 2 neu normiert, dass die Pflicht nach Abschluss der Ausbildung zur Pflegefachperson HF oder FH drei Jahre in diesem Beruf tätig zu sein, spätestens innerhalb von sechs Jahren erfüllt werden muss. § 16 Abs. 3 hält überdies neu klärend fest, dass das Arbeitspensum während der dreijährigen Tätigkeit durchschnittlich mindestens 40 Prozent betragen muss.

1.2.5 Verordnung über die Spitalliste

§§ 9-9^{ter} (aufgehoben)

Da das Verordnungsrecht zur kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung neu in eine separate Verordnung überführt wird, können diese Paragraphen aufgehoben werden.

§ 9 Abs. 3 SpiVO (bzw. § 3^{bis} Abs. 2 SV), wonach bei der Festlegung des Bedarfs die Empfehlungen der Berufsverbände berücksichtigt werden können, stellt eine Selbstverständlichkeit dar. Diese Bestimmung kann ersatzlos gestrichen werden. Des Weiteren ist auch § 9 Abs. 4 SpiVO (bzw. § 3^{bis} Abs. 3 SV), wonach Aufwendungen im Zusammenhang mit bundesrechtlich Ausbildungsverpflichtungen berücksichtigt werden können, obsolet. Dies liegt darin begründet, dass die bundesrechtliche Ausbildungsverpflichtung unabhängig von der bzw. parallel zur kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung vollzogen wird. Diese Bestimmung kann aufgehoben werden.

1.2.6 Sozialverordnung

§§ 3^{bis}-3^{quater} (aufgehoben)

Diesbezüglich kann auf die Ausführungen zu Ziffer 1.2.4 verwiesen werden.

1.3 Personelle und finanzielle Auswirkungen

Mit der Übernahme der Vollzugsverantwortung im Bereich der kantonalrechtlichen Aus- und Weiterbildungsverpflichtung durch das GESA erfolgt eine organisatorische Neuausrichtung. Die bisher bei der SOdAS angesiedelten Vollzugsaufgaben entfallen. Für diese Aufgaben wurde der SOdAS bislang eine jährliche Entschädigung von 40'000 Franken durch den Kanton ausgerichtet, bei einem personellen Aufwand von 0,9 Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

Durch die gezielte Nutzung von Synergien mit der bundesrechtlichen Ausbildungsverpflichtung sowie den Einsatz einer bereits etablierten Webapplikation kann die neue Aufgabe mit lediglich

0,5 zusätzlichen VZÄ im GESA bewältigt werden. Die damit verbundenen Umstellungskosten sind gering und im bestehenden Budgetrahmen bereits berücksichtigt.

Im Vergleich zur bisherigen Lösung ist die neue Struktur kosteneffizienter. Ein Verbleib der Vollzugsaufgabe bei der SOdAS hätte eine signifikante Erhöhung der Entschädigung infolge zusätzlicher Beschaffung von juristischem Fachwissen sowie die Entwicklung oder Anschaffung einer neuen Webapplikation bedingt.

Die zusätzlichen 0,5 VZÄ sind im GESA ab 2026 bereitzustellen, um einen reibungslosen Übergang sicherzustellen. Die definitive Mittelbeantragung erfolgt im Rahmen des Globalbudgets Gesundheit für die Jahre 2027 bis 2029.

1.4 Inkrafttreten

Die Aus- und Weiterbildungsverordnung Gesundheitsberufe soll am 1. April 2026 in Kraft treten.

2. **Beschluss**

Der Verordnungstext wird beschlossen.



Yves Derendinger
Staatsschreiber

Beilage

Verordnungstext

Verteiler RRB

Departement des Innern, Departementssekretariat; Rechtsdienst (kein Papierversand)
Gesundheitsamt (kein Papierversand; Zustellung durch DS DDI)
Staatskanzlei
Parlamentsdienste (elektronische Publikation an KR)
GS / BGS

Veto Nr. 551 Ablauf der Einspruchsfrist: 27. März 2026