

Informationen über die Umsetzung des Modells zur Stärkung der praktischen Ausbildung in der Pflege

Leitfaden

Version vom 9. Dezember 2025



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Direction de la santé et des affaires sociales **DSAS**
Direktion für Gesundheit und Soziales **GSD**

1 Einleitung

Das vorliegende Dokument enthält Informationen für öffentliche und private Spitäler, Kliniken, Pflegeheime, Organisationen der Pflege und Hilfe zu Hause zur Umsetzung des Gesetzes über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (PAFG) und der dazugehörigen Verordnung (PAFV).

Für die Umsetzung sind das Amt für Gesundheit (GesA) und das Sozialvorsorgeamt (SVA) der Direktion für Gesundheit und Soziales (GSD) sowie das Amt für Berufsbildung (BBA) der Volkswirtschafts- und Berufsbildungsdirektion (VWBD) zuständig.

2 Ziele des Modells

Die Stärkung der praktischen Ausbildung in der Pflege hat folgende Ziele:

- > Erfüllung neuer kantonaler und eidgenössischer Bestimmungen im Zusammenhang mit den Gesetzen über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege
- > Stärkung der Ausbildungssteuerung
- > Erhöhung der Anzahl praktischer Ausbildungsplätze
- > Keine Last-Minute-Lösungen bei der Suche nach praktischen Ausbildungsplätzen
- > Gleichbehandlung aller Institutionen (Beteiligung aller Institutionen an der Ausbildungsbemühungen)

3 Modell zur Stärkung der praktischen Ausbildung

3.1 Ausbildungspflicht

Spitäler und Kliniken, Pflegeheime und öffentliche wie private Organisationen der Pflege und Hilfe zu Hause (Spitex-Organisationen) sind verpflichtet, Praktikumsplätze und Lehrstellen für Pflegeberufe gemäss dem vom Kanton jährlich für jede Institution festgelegten Ausbildungsziel anzubieten.

Gemäss Artikel 36a, Absatz 3 des [Bundesgesetzes über die Krankenversicherung](#) (KVG) ist die Verpflichtung der Spitex-Organisationen an einen kantonalen Leistungsauftrag gebunden, der insbesondere die erforderlichen Ausbildungsleistungen festlegt. Die Übergangsfrist für die Ausarbeitung der Leistungsaufträge endet am 30. Juni 2026. Die Berechnung des Volumens berücksichtigt diesen Umstand.

Im Kanton Freiburg sind die Spitex-Organisationen zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen verpflichtet, sofern sie ein ausreichendes Tätigkeitsvolumen von mehr als 10'000 Pflegestunden pro Jahr erreichen.

3.2 Ausbildungsumfang

Der Ausbildungsumfang entspricht der Anzahl Betreuungswochen, welche die einzelnen Institutionen leisten müssen. Er wird jährlich für jede Institution festgelegt und hängt von der Ausbildungskapazität (Kapitel 3.3) und dem festgelegten Ausbildungsziel (Kapitel 3.4) ab. Für Spitäler wird dieser Ausbildungsumfang im Leistungsauftrag

formalisiert, in dem künftig die jährlich erwarteten Bemühungen festgelegt werden. Für Pflegeheime und Spitex-Organisationen wird der individuelle Umfang in einer Verfügung des SVA festgelegt. Berechnungsformel:

$$\text{Ausbildungsumfang}_{Inst.} = \text{Ausbildungskapazität}_{Inst.} * \text{Ausbildungsziel}_{Kanton}$$

3.3 Ausbildungskapazität

Die Ausbildungskapazität entspricht der maximalen Anzahl Wochen, die eine Institution für die Ausbildungsbetreuung theoretisch erbringen könnte.

3.3.1 Berechnungsgrundlage

Die Grundlage für die Berechnung der Kapazität variiert je nach Institutionsart.

3.3.1.1 Spitäler und Kliniken

Die Ausbildungskapazitäten der Spitäler und Kliniken werden je nach der Art der Leistungserbringung (unterschiedliche Normwerte für die akut-somatische Pflege und die Rehabilitation/Psychiatrie) und gemäss den effektiven VZÄ im Pflegebereich definiert.

Die für die Festlegung der Ausbildungskapazitäten berücksichtigten Berufe sind in der Folge aufgelistet:

Stufe	Abschlüsse
Tertiärstufe, Pflege	FH, HF, DN II, DN I, Dipl. Pflegefachperson
Sekundarstufe II, EFZ Pflege	Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe), Krankenpflegerin/Krankenpfleger
Sekundarstufe II, EBA Pflege	Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales (AGS), Pflegeassistentin/Pflegeassistent mit Zertifikat

Kader mit obengenannten Abschlüssen, jedoch ohne klinische Tätigkeit werden für die Berechnung nicht berücksichtigt. In der Intensiv-, Notfall-, oder Anästhesiepflege tätige Expertinnen/Experten Notfallpflege NDS HF sind ebenfalls ausgeschlossen.

3.3.1.2 Pflegeheime

Bei Pflegeheimen werden zur Berechnung der Ausbildungskapazitäten die VZÄ herangezogen, die der erforderlichen Personaldotation im Pflegebereich gemäss der in der [Verordnung über die Ermittlung des Pflege- und Betreuungsbedarfs](#) definierten RAI-Stufen entsprechen. Alle von den Pflegeheimen in Rechnung gestellten Tage werden gezählt, unabhängig von der Aufenthaltsart (Langzeitaufenthalte, Kurzaufenthalte, Demenzstation, OKP-Betten, Aufenthalte zur Entlastung oder in Notfällen). Bei Pflegeheimen mit Tagesstätten wird die erforderliche Pflegedotation ebenfalls berücksichtigt. Als Berechnungsgrundlage gelten die Daten, welche die Pflegeheime im Rahmen der jährlichen Rechnungsberichterstattung an das SVA übermitteln.

3.3.1.3 Spitex-Organisationen

Für Spitex-Organisationen erfolgt die Berechnung der Ausbildungskapazitäten anhand ihres Tätigkeitsvolumens in Pflegestunden im Sinne von Artikel 7 der [Krankenpflege-Leistungsverordnung \(KLV\)](#) (Abklärung und Beratung, Untersuchungen und Behandlungen sowie Grundpflege). Die Daten der Spitex-Statistik werden verwendet.

3.3.2 Normwerte nach Institution

Die folgende Tabelle enthält die Normwerte für die Berechnung der Ausbildungskapazitäten. Sie entsprechen den Ausbildungsbetreuungswochen, die eine Institution pro Jahr erbracht können.

Spitäler und Kliniken		Pflegeheime	Spitex-Organisationen
Akutsomatik	Rehabilitation und Psychiatrie		
11.9 Wochen pro Pflege-VZÄ	7.9 Wochen pro Pflege-VZÄ	8.5 Wochen pro Pflege-VZÄ	5.9 Wochen pro 1'000 Pflegestunden

Ist eine Institution mit demselben Personal in mehreren Bereichen tätig, z. B. ein Spital für Akutsomatik und Rehabilitation, muss das jeweilige Personal entsprechend der Haupttätigkeit aufgeteilt werden.

3.4 Ausbildungsziel

Das Ausbildungsziel entspricht einem Referenzwert, also einem Prozentsatz, den die Institutionen im Verhältnis zu ihrer Ausbildungskapazität erreichen müssen. Dieses Ziel soll den in der Planung des Bedarfs an Gesundheitspersonal ermittelten Ausbildungsbedarf und die Anzahl Studierender (FH und HF) und Lernender (FaGe und AGS) im Bereich der Pflege mit der Situation der Gesundheitsinstitutionen in Einklang bringen. Die Direktion legt das Ziel jedes Jahr neu fest, auf Empfehlung der Koordinationskommission. Für alle Institutionsarten gilt derselbe Prozentsatz. Um das Ausbildungsangebot zu stärken und den nachwuchsbezogenen Herausforderungen in den Gesundheitsberufen gerecht zu werden, soll das Ziel jährlich schrittweise erhöht werden.

Für das erste Jahr der Umsetzung des Gesetzes wird das Ausbildungsziel unter Berücksichtigung der aktuellen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen auf 50% festgelegt. Das Ausbildungsvolumen entspricht somit 50% der Ausbildungskapazität der Einrichtungen. Anschliessend kann die Koordinationskommission ein Ausbildungsziel vorschlagen, das von Jahr zu Jahr gesteigert wird, um einen Prozentsatz zu erreichen, der den ermittelten Nachwuchsbedarf deckt.

4 Erfüllung des Ausbildungsumfangs

4.1 Wahl zwischen Berufen im Pflegebereich

Für jede Institution wird der Gesamtumfang der Ausbildungsleistung über alle Berufe berechnet. Den Institutionen steht es frei zu entscheiden, welche Ausbildungsart sie anbieten möchten (Pflegepraktika FH und HF, EFZ Fachfrau/Fachmann Gesundheit, EBA Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales). Sie müssen jedoch die Empfehlungen der Koordinationskommission berücksichtigen. Zudem kann vom Grundsatz der Wahlfreiheit abgewichen werden, wenn der Bedarf für einen bestimmten Bildungsgang nicht gedeckt wird, z. B. bei zu wenig Plätzen in einem bestimmten Ausbildungsgang.

4.2 Berücksichtigte Leistung

Bei der Beurteilung, ob der Ausbildungsumfang erreicht wurde, werden nur die vertraglichen Präsenzwochen pro Praktikant/in und Lernende/r berücksichtigt. Es gelten die folgenden durchschnittlichen Höchstwerte:

- > Pflege FH: effektive Präsenzwochen in der Institution¹
- > Pflege HF: effektive Präsenzwochen in der Institution²
- > Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe), duale Ausbildung: 33 Wochen pro Jahr

¹ Pflege FH: durchschnittlich 13,3 Praktikumswochen pro Ausbildungsjahr (1. und 2. Jahr: 12 Wochen, 3. Jahr: 16 Wochen). Für das vierjährige Teilzeitstudium an der Fachhochschule sind durchschnittlich 10 Wochen Praktikum pro Jahr vorgesehen (vier Praktika à 6 Wochen in den ersten drei Studienjahren, dann zwei Praktika à 7 und 9 Wochen im letzten Studienjahr).

² Pflege HF: durchschnittlich 24 Praktikumswochen pro Ausbildungsjahr (72 Wochen über 3 Jahre).

-
- > Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe), Ausbildung Schule-Praktikum: effektive Präsenzwochen in der Institution³
 - > Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe), verkürzte Ausbildung: 33 Wochen pro Jahr
 - > Assistent/in Gesundheit und Soziales: 33 Wochen pro Jahr

Krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheiten werden nicht abgezogen; längere Abwesenheiten werden im Einzelfall geprüft.

4.3 Zusammenarbeit zwischen den Institutionen

Damit die festgelegte Anzahl Wochen erreicht wird, können die Institutionen die gesamte oder einen Teil der Ausbildungsleistung selbst oder in Zusammenarbeit mit einer anderen im Kanton ansässigen Institution erbringen, die eine ähnliche Gesundheitsleistung anbietet (Art. 4 Abs. 5 PAFG). Die Institutionen dürfen auch Ressourcen zusammenlegen, insbesondere Personal, um besser von den finanziellen Beiträgen für die Förderung der praktischen Ausbildung profitieren zu können. Eine Zusammenarbeit zwischen mehreren Institutionen muss vertraglich geregelt werden.

5 Datenübermittlung

5.1 Basis für den Ausbildungsumfang

Der zu erbringende Ausbildungsumfang im Jahr n wird auf der Datengrundlage des Jahres n-2 ermittelt. Der individuell zu erbringende Ausbildungsumfang wird in der Regel im Juni des Jahres n-1 kommuniziert. Dafür übermittelt die Institution bis Ende März des Jahres n-1 die für die Berechnung relevanten Informationen des Jahres n-2.

5.2 Kontrolle des geleisteten Ausbildungsumfangs

Zur Erleichterung der Kontrolle übermitteln die Institutionen zu Beginn jedes Jahres dem zuständigen Amt eine Excel-Datei mit den tatsächlich geleisteten Ausbildungswochen und stellen auf Anfrage die für die Kontrolle erforderlichen Dokumente zur Verfügung, insbesondere die Lehr- und Praktikumsverträge sowie Belege zu Langzeitabsenzen. Diese Informationen können mit den Schulen, Hochschulen und dem BBA zwecks Korrektheitsprüfung geteilt werden. Die Excel-Datei ermöglicht es den Institutionen zudem, die voraussichtliche Entschädigung abzuschätzen.

6 Finanzierung und Entschädigung

6.1 Entschädigung für die Ausbildungsbetreuung

Nach der neuen Gesetzgebung erhalten ausbildungspflichtige Institutionen einen Beitrag für die Betreuung ihrer Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lernenden. Die tatsächlich erbrachte Leistung (Abschnitt 4.2 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**) wird, auch wenn sie den festgelegten Umfang (Abschnitt 3.2) übersteigt, mit der entsprechenden Entschädigung multipliziert.

³ FaGe-Ausbildung Schule-Praktikum: Praktikumsdauer von 6 Monaten bis 1 Jahr. Im Vergleich dazu können bei der dualen Ausbildung durchschnittlich 33 bzw. 16,5 Wochen pro Jahr angerechnet werden.

Diese Entschädigung gestaltet sich wie folgt (Art. 10 Abs. 2 PAFV):

Ausbildung	Entschädigung
Pflege FH	Fr. 300.–/Praktikumswoche (ausgeschüttet von der Fachhochschule Westschweiz HES-SO oder vom BBA für FH ausserhalb der HES-SO)
Pflege HF	Fr. 300.–/Praktikumswoche (ausgeschüttet vom BBA)
Fachangestellte Gesundheit (FaGe) Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales (AGS)	Fr. 100.–/Präsenzwoche in der Institution (ausgeschüttet vom GesA oder vom SVA)

Der derzeitige Finanzierungsprozess für die FH-Ausbildung bleibt unverändert. Freiburger Institutionen, die Studierende einer anderen Fachhochschule als die der HES-SO (z. B. Berner Fachhochschule, BFH) aufnehmen, erhalten vom BBA ebenfalls einen Beitrag von 300 Franken pro Praktikumswoche, sofern die Institution nicht bereits von der Schule oder einer anderen Stelle für die Betreuung entschädigt wird.

Es liegt in der Verantwortung der Institutionen, den zuständigen Direktionen die Daten zum tatsächlichen Ausbildungsumfang (Anzahl absolvierter Ausbildungswochen) zu übermitteln, damit diese die geschuldeten Entschädigungen auszahlen können. Legt die Institution die erforderlichen Informationen nicht vor, kann keine Entschädigung gefordert werden.

6.2 Zahlungsmodalitäten

6.2.1 Spitäler und Kliniken

Die tatsächlich geleisteten Ausbildungswochen werden vom GesA kontrolliert.

Jedes Jahr wird eine Abschlagszahlung auf der Vorjahresbasis geleistet. Sobald der tatsächliche Ausbildungsumfang bekannt ist und beim GesA eingereicht wurde, wird der Restbetrag nach Überprüfung im Rahmen der Endabrechnung an die Institutionen ausgezahlt. Fällt der Saldo zugunsten des SVA aus, wird die nächste Abschlagszahlung entsprechend korrigiert.

Die Höhe der Beiträge für die praktische Ausbildung wird in den jährlichen Leistungsaufträgen zwischen dem Staat und den Spitälern festgelegt. Damit sich die Spitäler optimal auf die Ausbildungsleistung vorbereiten können, werden sie etwa im Juni über den Umfang für das nächste Jahr informiert.

Zur Vermeidung einer Doppelfinanzierung dürfen die vom Staat gedeckten Kosten für die Praxisausbildungsbetreuung nicht in die Berechnung der Fallkosten für die Tarifverhandlungen einbezogen werden. Entsprechend den Empfehlungen von H+ können der Beitrag und die damit verbundenen Kosten in ITAR-K in separaten Spalten ausgewiesen werden (z. B. unter GWL oder andere Aufträge von Dritten) und sind nicht in den Kosten der OKP enthalten. Die staatlichen Beiträge müssen gemäss Artikel 5 Abs. 2 des Gesetzes über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (PAFG) für die Ausbildung eingesetzt werden.

6.2.2 Pflegeheime und Spitex-Organisationen

Die tatsächlich geleisteten Ausbildungswochen werden vom SVA kontrolliert. Anschliessend werden die Entschädigungen ausgezahlt. Es werden keine Akontozahlungen vorgenommen.

6.3 Ausgleichszahlung (derzeit nicht in Kraft)

6.3.1 Betrag

Institutionen müssen unter Umständen eine Ausgleichszahlung leisten, wenn die festgelegte Anzahl Ausbildungswochen nicht erreicht wird. Die Ausgleichszahlung kann bis zum Dreifachen der Differenz zwischen der Ausgleichszahlung für die vom Kanton festgelegte Anzahl Ausbildungswochen und der Ausgleichszahlung für die

tatsächlich geleisteten Ausbildungswochen betragen. Auf die Ausgleichszahlung wird verzichtet, wenn die Institution nachweislich kein Verschulden an den fehlenden Ausbildungswochen trägt.

Zumindest in den ersten zwei Umsetzungsjahren soll keine Ausgleichszahlung verlangt werden. Es ist geplant, das Ausbildungsziel jährlich zu erhöhen. Die Institutionen müssen also nicht ihr volles Potenzial an Ausbildungskapazität ausschöpfen, sondern können sich sukzessive steigern, bis der Bedarf an praktischen Ausbildungsplätzen im Bereich der Pflege gedeckt ist.

Im Falle der Einführung von Ausgleichszahlungen wird eine Toleranzmarge festgelegt (Art. 7 Abs. 2 PAFG).



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

—

Direction de la santé et des affaires sociales **DSAS**
Direktion für Gesundheit und Soziales **GSD**