

Investitionen in Qualifikation und Attraktivität der Pflege

Die Ausbildungsoffensive Pflege in der Schweiz

Seit über 20 Jahren wächst die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage an Pflegepersonal in der Schweiz. Vor dem Hintergrund der Coronapandemie wurde eine Initiative zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung von der Bevölkerung angenommen. Im Beitrag werden die Hintergründe der Initiative und Eindrücke aus dem ersten Umsetzungsjahr geschildert.

Ausgangssituation

Mit der Annahme der vom Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer SBK lancierten Initiative »Für eine starke Pflege« durch Volk und Stände (61% Ja-Stimmen) wurde die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Pflege in der Bundesverfassung verankert. Der neue Artikel 117b verpflichtet Bund und Kantone, die Pflege zu stärken und insbesondere für ausreichend qualifiziertes Personal zu sorgen. Die Initiative reagiert auf ein zentrales Strukturproblem des Gesundheitswesens: die Diskrepanz zwischen wachsendem Pflegebedarf – bedingt durch demografische Alterung, Morbiditätsentwicklung und Veränderungen in den Versorgungsstrukturen – und der inländischen Ausbildungskapazität (vgl. MERÇAY/GRÜNIG/DOLDER 2021). Zugleich berührt sie die föderale Kompetenzordnung, da Ausbildungsfragen stärker national koordiniert werden. Die Umsetzung der Initiative erfolgt schrittweise und ist politisch in zwei Etappen gegliedert. Während es in der zweiten Etappe um Arbeitsbedingungen und Verweildauer im

Beruf geht, zielt die seit 2024 laufende erste Etappe, die Ausbildungsoffensive, auf eine Ausweitung und bessere Ausschöpfung der Ausbildungskapazitäten für diplomierte Pflegefachpersonen.

Fachkräftebedarf und strukturelle Abhängigkeiten

Ausgangspunkt der Initiative ist eine seit Jahren bestehende Unterdeckung an in der Schweiz ausgebildeten diplomierten Pflegefachpersonen. Nur rund zwei Drittel des Bedarfs können durch inländische Ausbildung gedeckt werden. Rund 30 Prozent des diplomierten Pflegepersonals verfügten über einen ausländischen Ausbildungsabschluss; in Grenzregionen, insbesondere zu Frankreich, liegt dieser Anteil bei rund 60 Prozent (vgl. MERÇAY/GRÜNIG/DOLDER 2021). Diese Auslandsabhängigkeit sichert kurzfristig die Versorgung, macht das System jedoch anfällig für internationale Arbeitsmarktentwicklungen und verstärkt den Wettbewerb um Personal. In vielen Kantonen fehlten bis zum Beginn der Initiative eine systematische Steuerung und verbindliche Regelung zur Fachkräftesicherung.

Im Jahr 2021 erfüllten lediglich drei Kantone die Vorgabe eines definierten Ausbildungssolls (vgl. STOSIC/SOTTAS 2022). Zahlreiche Kantone deckten ihren Bedarf stattdessen in unterschiedlichem Ausmaß durch Rekrutierung aus anderen Kantonen oder dem Ausland.

Mit der Pflegeinitiative wurde daher eine sogenannte Ausbildungsverpflichtung eingeführt. Sie stellt ein neues nationales Steuerungsinstrument dar und verpflichtet die Kantone, ihren Bedarf möglichst durch eigene Ausbildung zu decken sowie auf Betriebsebene ein definiertes Ausbildungssoll sicherzustellen. Damit wurde erstmals eine datenbasierte Bedarfs- und Ausbildungs-

Förderschwerpunkte der Ausbildungsoffensive

1. Förderung und Sicherstellung von praktischen Ausbildungsplätzen sowie Verbesserung der Ausbildungsqualität in den Gesundheitseinrichtungen, einschließlich finanzieller Beiträge an die Betriebe.
2. Beiträge zur Sicherung des Lebensunterhalts von angehenden Pflegefachpersonen in Ausbildung an Höheren Fachschulen (HF) oder Fachhochschulen (FH).
3. Erarbeitung von Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Abschlüsse diplomierter Pflegefachpersonen HF und FH auf Basis einer Bedarfsplanung sowie Darlegung der bezweckten Wirkung.

Ergänzend stellt der Bund für vier Jahre acht Millionen Franken aus einem bestehenden Förderprogramm zur Effizienzsteigerung in der medizinischen Grundversorgung bereit. Diese Mittel können von Institutionen direkt beantragt werden und unterstützen ebenfalls die Ziele der Initiative.

Weitere Informationen: www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2024/219/de



INES TREDE
Dr., Leiterin des Geschäftsbereichs Bildung beim Verband H+ Die Spitäler der Schweiz, Bern,
ines.trede@hplus.ch



BELINDA AESCHLIMANN
Dr., Senior Researcher an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB, Zollikofen, belinda.aeschlimann@ehb.swiss

planung etabliert. Zugleich entstand der regulatorische Rahmen, auf dessen Grundlage Kantone seit Juli 2024 Fördermittel des Bundes beantragen können.

Förderrahmen und Instrumente der Initiative

Für die Umsetzung der Pflegeinitiative stellt der Bund für die Jahre 2024 bis 2032 Fördermittel von einer Milliarde Franken bereit. Für die erste Etappe, die Ausbildungsoffensive, können Kantone Mittel in drei Förderschwerpunkten beantragen (vgl. Infokasten). Der Bund beteiligt sich maximal zur Hälfte an den Kosten.

Erste Umsetzungserfahrungen

Im ersten Förderjahr der Ausbildungsoffensive wurden kantonale Anträge im Umfang von über 70 Mio. Franken bewilligt. Konsolidierte bundesweite Ergebnisse liegen noch nicht vor, erste kantonale Rückblicke erlauben jedoch eine vorläufige Einordnung.

Eine zentrale Herausforderung besteht in der kurzfristigen Ausweitung der praktischen Ausbildung. Aus dem Kanton Solothurn wird berichtet, dass Betriebe ihre Ausbildungskapazitäten nicht aus dem Stand erhöhen können; es mangelt an Bewerbungen sowie personellen Ressourcen, z. B. für die vorgegebene Lern- und Praxisbegleitung.¹ Ergänzend setzen Kantone daher auf Entwicklungsprojekte zur qualitativen Weiterentwicklung der Ausbildung, etwa Virtual-Reality-gestützte Lernsettings oder innovative Ausbildungsstationen, wie sie im Kanton Zürich erprobt werden.²

Eine besondere Dynamik zeigt sich im Bereich der Ausbildung Erwachsener.

Der Kanton Bern fördert bereits seit 2023 Personen ab 27 Jahre mit Beiträgen zur Sicherung der Lebenshaltungskosten, die ein Pflegestudium aufnehmen. Mit den neuen Bundesmitteln konnte dieses Modell auf weitere Kantone übertragen werden. Damit werden neue Zielgruppen für die Pflegeausbildung erschlossen.

Förderale Umsetzung und kantonale Unterschiede

Im föderalistischen System der Schweiz führt die Umsetzung der Ausbildungsoffensive zu einer heterogenen Ausgestaltung auf kantonaler Ebene (vgl. GDK 2025). Unterschiede zeigen sich beispielsweise bei den kantonalen Beiträgen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts der Auszubildenden. Einige Kantone orientieren sich an individuellen Bedarfsbemessungen, andere legen pauschale Beiträge etwa nach Altersgruppen fest. Diese Vielfalt eröffnet Spielräume für innovative Lösungsansätze und regionale Anpassungen, kann aber auch unerwünschte Nebenwirkungen erzeugen. Dazu gehören etwa Konkurrenzsituationen zwischen Kantonen, mögliche Abwerbungseffekte oder eine erhöhte Mobilität von Auszubildenden in finanziell attraktivere Kantone. Für Ausbildungsbetriebe und Schulen dürfte Wettbewerb im kleinräumigen Schweizer Kontext problematisch sein.

Gleichzeitig ermöglichen unterschiedliche kantonale Ansätze, neue Modelle unter realen Bedingungen zu erproben und zusätzliche Zielgruppen für die Pflegeausbildung zu erschließen. Die kantonale Vielfalt kann somit auch als Experimentierfeld für den überkantonalen Austausch von Good Practice dienen.

Ausblick

Nach dem ersten Jahr zeigt sich: Die Förderung von Projekten und älteren Auszubildenden ist erfolgreich ge-

startet, der rasche Ausbau der Ausbildungskapazitäten stößt jedoch auch auf strukturelle Grenzen. Für den weiteren Fachdiskurs stellt sich daher die Frage, wie viel kantonale Vielfalt sinnvoll ist und wo stärkere Koordination erforderlich sein könnte, um Wettbewerbs- und Verdrängungseffekte zu begrenzen und die Wirkung der Maßnahmen zu verstetigen.

Die weitere Entwicklung der Ausbildungsoffensive wird durch Evaluation und Monitoring begleitet. Zu Beginn des ersten Förderjahrs 2024/2025 wurde hierfür das Nationale Monitoring Pflegepersonal veröffentlicht.³ Es zielt darauf ab, die Wirkungen der Maßnahmen systematisch zu beobachten und eine evidenzbasierte Grundlage für künftige Steuerungsentscheide zu schaffen. In den kommenden Jahren wird sich zeigen, inwieweit die Ausbildungsoffensive zu einer nachhaltigen Erhöhung der Ausbildungsabschlüsse diplomierter Pfleger und zu einer besseren Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials beiträgt. ◀

LITERATUR

KONFERENZ DER KANTONALEN GESUNDHEITSDIREKTORINNEN UND -DIREKTOREN (GDK): Umsetzung Pflegeinitiative: Links zu den Informationen pro Kanton. Bern 2025. URL: www.gdk-cds.ch/fileadmin/docs/public/gdk/themen/gesundheitsberufe/nichtun_gesundheitsberufe/TB_Links_Kantone_Umsetzung_PI.pdf

MERÇAY, C.; GRÜNIG, A.; DOLDER, P.: Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021. Bestand, Bedarf, Angebot und Maßnahmen zur Personalsicherung. Obsan Bericht 03/2021. Neuchâtel 2021

STOSIC, N.; SOTTAS, B.: Umsetzung Pflegeinitiative: Bestandsaufnahme Rechtsetzung Kantone. Schlussbericht. Bourguillon 2022. URL: sbk-zh.ch/assets/News/Zuerich/2022/221123_Schlussbericht_Umsetzung_PI.pdf

(Alle Links: Stand 22.04.2026)

¹ vgl. https://so.ch/fileadmin/internet/dbk/dbk-abmh/Dokumente/wb-hb/rueckblick2024_erste-etappe_pflegeinitiative_20250820.pdf

² vgl. www.zh.ch/de/news-uebersicht/medienmitteilungen/2025/04/gesundheitsdirektion-investiert-in-innovative-projekte-in-der-pflegeausbildung.html

³ <https://ind.obsan.admin.ch/pflemo>