

## Reglement über die Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe im Kanton Solothurn

### 1. Rechtliche Grundlagen

Gemäss Spitalgesetz, Verordnung über die Spitalliste und Sozialgesetz sind Spitäler, Alters- und Pflegeheime sowie Spitexorganisationen verpflichtet, sich angemessen an der Aus- und Weiterbildung der Berufe im Gesundheitswesen zu beteiligen:

- § 3<sup>bis</sup> Abs. 2 lit. f **Spitalgesetz** (SpiG, BGS 817.11)  
Aufnahme von Spitälern auf die Spitalliste  
<sup>2</sup> *Der Regierungsrat legt die qualitativen Voraussetzungen für die Aufnahme eines Spitals auf die Spitalliste fest. Dabei berücksichtigt er insbesondere:*  
*f) eine angemessene Beteiligung an der Aus- und Weiterbildung der Berufe im Gesundheitswesen.*
- § 9 **Verordnung über die Spitalliste** (SpiVO, BGS 817.116)  
*Aus- und Weiterbildung*  
<sup>1</sup> *Die Beteiligung an der Aus- und Weiterbildung der Berufe im Gesundheitswesen wird unter Berücksichtigung der Betriebsgrösse und des medizinischen Angebots des Spitals sowie im Verhältnis zum Bedarf festgelegt.*  
<sup>2</sup> *Die Beteiligung kann in Form eigener Aus- und Weiterbildungsplätze, in einem Ausbildungsverbund oder durch finanzielle Abgeltung erfolgen.*  
<sup>3</sup> *Bei der Festlegung des Bedarfs können die Empfehlungen der Berufsverbände berücksichtigt werden.*
- § 22 Abs. 2 lit. g **Sozialgesetz** (SG, BGS 831.1)  
Voraussetzungen für die Bewilligung (für das Erbringen von sozialen Aufgaben und den Betrieb sozialer Institutionen)  
<sup>2</sup> *Jede Bewilligung ist befristet und kann mit Bedingungen und Auflagen verbunden werden, namentlich über:*  
*g) eine angemessene Beteiligung an der Aus- und Weiterbildung der Berufe im Gesundheitswesen.*

### 2. Definition Ausbildungsverpflichtung

Unter Ausbildungsverpflichtung wird die Verpflichtung einer Trägerschaft verstanden, eine bestimmte Ausbildungsleistung zu erbringen. Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Betriebe unter dieser Trägerschaft zusammengefasst sind. Die Leistungserbringer sorgen gemäss ihrem Potential für die Ausbildung von Gesundheitsfachleuten gemäss dem Motto: „Jeder bildet aus, was er kann.“ Die Leistungserbringer haben zwei Möglichkeiten: Die Ausbildungen selber anzubieten oder bei einem anderen solothurnischen Leistungserbringer einzukaufen. Die dazu notwendigen Vereinbarungen sind Sache der jeweiligen Partner. Der Einkauf von Ausbildung auf Basis des Potentials wird der eigenen Ausbildung gleichgestellt.

Massgebend für die Berechnung des Ausbildungspotentials ist der Stellenplan in Vollzeitäquivalenten, gegliedert nach den einzelnen nicht-universitären Gesundheitsberufen. Eine Ausnahme bildet der Spitexbereich. Hier werden die Standardwerte in Ausbildungswochen pro verrechnete KLV-Stunden und Jahr angegeben.

### 3. Geltungsbereich der Ausbildungsverpflichtung

Die Ausbildungsverpflichtung beruht auf den genannten gesetzlichen Grundlagen und gilt für nachfolgende Leistungserbringer bzw. Organisationen:

- **Spitäler** der Spitalliste des Kantons Solothurn mit innerkantonalem Standort
- **Alters- und Pflegeheime** der Pflegeheimliste mit einer Betriebsbewilligung des Kantons Solothurn
- **Spitexorganisationen** (Hilfe und Pflege zu Hause) mit einer Betriebsbewilligung des Kantons Solothurn und mit innerkantonalem Standort.

## 4. Berechnung der Ausbildungsverpflichtung

### 4.1. Von der Ausbildungsverpflichtung erfasste Berufe

Die Ausbildungsverpflichtung gilt für die nicht-universitären Berufe im Bereich der Pflege und Betreuung, die in direktem Kontakt zu Patienten/Bewohnern/Klienten stehen. Ein Leistungserbringer wird lediglich für diejenigen Berufe zu Ausbildungsleistungen verpflichtet, von welchen er ausgebildetes Personal beschäftigt.

#### 4.1.1. Sekundarstufe

Beruf	Abschluss
Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales (AGS) *	EBA
Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe)	EFZ
Fachfrau/Fachmann Gesundheit mit Berufsmaturität (BM)	EFZ mit BM
Fachfrau/Fachmann Betreuung Fachrichtung Betagtenbetreuung (FaBe)	EFZ
Fachfrau/Fachmann Betreuung Fachrichtung Betagtenbetreuung (FaBe) mit BM	EFZ mit BM
Medizinische Praxisassistentin (MPA)	EFZ
Medizinische Praxisassistentin (MPA) mit BM	EFZ mit BM

\* gilt auch für Pflegeassistent/-innen, Spitalgehilf/-innen sowie FASRK

#### 4.1.2. Höhere Fachschule

Beruf	Abschluss
Aktivierungstherapeutin/Aktivierungstherapeut HF	Diplom HF
Biomedizinische Analytikerin/Analytiker HF (BMA)	Diplom HF
Fachfrau/Fachmann Operationstechnik HF	Diplom HF
Fachfrau/Fachmann Medizinisch-Technische Radiologie (MTR) HF	Diplom HF
Pflegfachfrau/Pflegfachmann HF	Diplom HF
Rettungssanitäterin/Rettungssanitäter HF	Diplom HF

#### 4.1.3. Fachhochschule

Beruf	Abschluss
Ergotherapeutin/Ergotherapeut FH	Bachelor FH
Ernährungsberaterin/Ernährungsberater FH	Bachelor FH
Hebamme/Geburtshelfer FH	Bachelor FH
Logopädin/Logopäde FH	Bachelor FH
Pflegfachfrau/Pflegfachmann FH	Bachelor FH
Physiotherapeutin/Physiotherapeut FH	Bachelor FH

#### 4.1.4. Nachdiplomstudien

Beruf	Abschluss
Expertin/Experte Anästhesiepflege	NDS HF
Expertin/Experte Intensivpflege	NDS HF
Expertin/Experte Notfallpflege	NDS HF

#### 4.2. Ausbildungspotential als Basis

Als Vorgabe für die Ausbildungsverpflichtung, wie viel pro Beruf bzw. Berufsgruppe ausgebildet werden muss (= Standardwert), gilt nicht der eigentliche Ausbildungsbedarf, sondern das Ausbildungspotential, d.h. was die Leistungserbringer in der Lage sind auszubilden.

**Wichtig:** Massgebend für die Berechnung des Ausbildungspotentials sind **nur jene Mitarbeitenden** in nicht-universitären Gesundheitsberufen, **die eine der Qualifikation entsprechende Funktion ausüben**. Zu erfassen sind somit alle Mitarbeitenden, die **im Kerngeschäft Pflege und Betreuung, Therapie und Medizinaltechnik** tätig sind, d.h Mitarbeitende mit entsprechender Qualifikation, welche z.B. in der Verwaltung oder im Room-Service tätig sind, werden nicht gezählt.

#### 4.3. Standardwerte

Die Standardwerte werden einheitlich und für alle Leistungserbringer verbindlich pro Beruf festgesetzt. Ausnahme bildet die Berufsgruppe Pflege und Betreuung, welche als Ganzes erfasst ist, da in Folge der in den letzten Jahren vorgenommenen Veränderung der Bildungssystematik die Ausbildungsleistungen stark von der bestehenden Personalstruktur abweichen. Die Erhebung in den Spitälern, in der Gemeinschaft Solothurnischer Alters- und Pflegeheime und im Spitex Verband Kanton Solothurn haben nachfolgende Splitting der Berufe bei den einzelnen Leistungserbringern ergeben:

Beruf	Spitäler/Kliniken	Pflegeheime	Spitexorganisationen
Assistent/in Gesundheit und Soziales	5%	35%	15%
FaGe, Grundbildung	25%	50%	53%
FaGe, Nachholbildung Art. 32	0% <sup>1</sup>	5%	4%
Pflege HF	60%	10%	26%
Pflege FH	10%	0%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Um die Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Berufen zu gewährleisten, wird der Standardwert für die Ausbildung auf Sekundarstufe II sowie der Nachdiplomstudien in durchschnittlichen jährlichen Ausbildungswochen im Betrieb ausgedrückt. Aufgrund der Bildungs- und Rahmenlehrpläne wird hierfür folgende Umrechnungstabelle angewendet (analog Gesundheits- und Fürsorgedirektion Bern):

Pflege und Betreuung Sek II und Tertiärstufe	Ausbildungswochen im Betrieb pro Jahr
Assistent/in Gesundheit und Soziales	36.5
FaGe, Grundbildung	31.6
FaGe, Grundbildung mit BM	24.4
FaGe Nachholbildung Art. 32	34.3
Expertin/Experte Anästhesiepflege	43.0
Expertin/Experte Intensivpflege	43.0
Expertin/Experte Notfallpflege	43.0

Die Standardwerte wurden in einem ersten Schritt aus dem Berner und Aargauer Versorgungsbericht übernommen und mit den Erhebungen aus den Pilotbetrieben plausibilisiert. Die IST-Erhebungen in Institutionen des Kantons Solothurn haben im Bereich der Pflege und Betreuung andere Standardwerte ausgewiesen. Deshalb werden für den Bereich Pflege und Betreuung die gewichteten, durchschnittlichen Standardwerte pro Institution gemäss IST-Erhebung verwendet.

<sup>1</sup> FaGe Regelausbildung und FaGe Erwachsene schliessen ihre Ausbildung mit dem gleichen Abschluss ab; die Spitäler fassen diesen Block deshalb zusammen.

**Standardwerte** (Durchschnittliche Ausbildungswochen pro Vollzeitstelle und Jahr)

Beruf	Standardwert	Bemerkungen
<b>Pflege und Betreuung (AGS/FaGe/FaBe/HF Pflege/FH Pflege)</b>		
Spitäler	14.6	
Rehakliniken	-	
Langzeitpflege	9.9	
Akutpsychiatrie	-	
Spitexorganisationen	5.7	Pro 1'000 KLV-Stunden
<b>Sekundarstufe II</b>		
Medizinische Praxisassistent/in (MPA)	0	Leistungen anrechenbar
<b>Höhere Fachschule</b>		
Aktivierungstherapeut/in HF	0	Leistungen anrechenbar
Biomedizinische Analytiker/in HF (BMA)	5.0	
Fachfrau/Fachmann Operationstechnik HF	6.2	
Fachfrau/Fachmann Medizinisch-Technische Radiologie (MTR) HF	6.0	
Rettungssanitäter/in HF	5.1	
<b>Fachhochschule</b>		
Ergotherapeut/in FH	6.3	
Physiotherapeut/in FH	8.0	
Ernährungsberater/in FH	16.0	
Hebamme/Geburtshelfer FH	12.0	
Logopädin/Logopäde FH	0	Leistungen anrechenbar
Sozialpädagogin	0	Leistungen NICHT anrechenbar
<b>Nachdiplomstudien (NDS HF)</b>		
Expertin/Experte Anästhesiepflege	2.3	Ausbildungsplätze pro 10 Vollzeitstellen
Expertin/Experte Intensivpflege	2.4	
Expertin/Experte Notfallpflege	4.0	

Die Eingabe der Lernenden der Sekundarstufe II und der NDS erfolgt real wie bei der Tertiärstufe

- kein Stichtag
- Lernende mit Kurzpraktika, zusätzlich geschaffene Stellen und Lehrabbrüche können ebenfalls deklariert werden. Wert: 0.02 Stelle pro Woche.

**4.4. Gewichtung der Aus- und Weiterbildungen**

Der Kanton kann die Aus- und Weiterbildungen aufgrund der Versorgungslage gewichten, so dass zum Beispiel eine Ausbildungswoche eines bestimmten Berufes für die Ausbildungsverpflichtung höher gewertet wird als für einen anderen Beruf. Damit können bildungs- und versorgungspolitische Aspekte berücksichtigt und entsprechende Anreize geschaffen werden. Bei der Einführung wird von einer Gewichtung abgesehen und der Faktor 1.0 eingesetzt, bis fundierte und aktuelle Datengrundlagen vorhanden sind.

#### 4.5. Normansätze

Aus finanzieller Sicht werden die erbrachten Ausbildungswochen mit einem Normansatz pro Berufsgruppe und Ausbildungsniveau bewertet. Er verhindert, dass kostenintensivere Ausbildungen mit kostengünstigeren kompensiert werden.

Der Normansatz orientiert sich an den Nettonormkosten, welche ermittelt werden, indem der Nutzwert von den Bruttokosten abgezogen wird. Die Bruttokosten setzen sich hauptsächlich aus den Personalkosten für die Ausbilderinnen und Entschädigungen für Lernende bzw. Studierende zusammen, während auf der Nutzenseite die produktiven Leistungen der Lernenden bzw. Studierenden anfallen.

Momentan sind weder kantonale noch nationale Daten verfügbar, die nach einer einheitlichen und transparenten Methodik erhoben wurden. Auf nationaler Ebene wird jedoch eine Lösung gesucht. GDK und H+ haben gemeinsam eine Empfehlung für Normansätze veröffentlicht. In der Einführungsphase der Ausbildungsverpflichtung im Kanton Solothurn werden mangels Alternativen diese Normansätze verwendet. Diese sind pro Beruf und pro Praktikumswoche (effektive Anwesenheit im Betrieb) festgelegt. Für die verschiedenen Bereiche (Spitäler, Heime, Spitex) gelten dabei einheitliche Ansätze.

Beruf	Normansatz pro Ausbildungswoche (in CHF)	
		Wert in Ausbildungsverpflichtung
<b>Sekundarstufe II</b>		
AGS 1. Lehrjahr	135	142
AGS 2. Lehrjahr	149	142
FaGe/FaBe 1. Lehrjahr ohne BM	158	155,3
FaGe/FaBe 2. Lehrjahr ohne BM	158	155,3
FaGe/FaBe 3. Lehrjahr ohne BM	150	155,3
FaGe/FaBe 1. Lehrjahr mit BM	389	378,7
FaGe/FaBe 2. Lehrjahr mit BM	389	378,7
FaGe/FaBe 3. Lehrjahr mit BM	358	378,7
FaGe Nachholbildungen 1. Lehrjahr	87	
FaGe Nachholbildungen 2. Lehrjahr	87	
Medizinische Praxisassistent/in (MPA)	analog FaGe	
<b>Höhere Fachschule</b>		
Pflegfachfrau/-Fachmann HF	300	
Aktivierungstherapeut/in HF	300	
Biomedizinische Analytiker/in HF (BMA)	300	
Fachfrau/Fachmann Operationstechnik HF	300	
Fachfrau/Fachmann Medizinisch-Technische Radiologie (MTR) HF	300	
Rettungssanitäter/in HF	300	
<b>Fachhochschule</b>		
Pflegfachfrau/-Fachmann FH	450	
Ergotherapeut/in FH	300	
Physiotherapeut/in FH	300	
Ernährungsberater/in FH	300	
Hebamme/Geburtshelfer FH	300	
Logopädin/Logopäde FH	300	
<b>Nachdiplomstudien (NDS HF)</b>		
Expertin/Experte Anästhesiepflege	653	
Expertin/Experte Intensivpflege	653	
Expertin/Experte Notfallpflege	653	

Eine Validierung dieser Normansätze wird per Ende des ersten 3-Jahres-Zyklus vorgenommen, falls bis dahin nicht national verbindliche Ansätze verfügbar sind. Die Normansätze entsprechen der Empfehlung von H+ (Stand 26. Mai 2011).

#### 4.6. Berechnungsbeispiel Ausbildungsverpflichtung

Aufgrund der deklarierten Vollzeitstellen je Beruf (-sgruppe) wird für jeden Leistungserbringer individuell ein Ausbildungspunkte-Soll (Potential) berechnet (1 Punkt entspricht 1 Franken):

Vollzeitstellen x Standardwert x Gewichtung x Normansatz = geforderte Ausbildungspunkte (Soll)

Beispiel (Spital/Klinik):

Vollzeitstellen	Betreuungszeit in Wochen	Gewichtung	Nettokosten pro Woche	Ausbildungspunkte/CHF
20 Vollzeitstellen in Pflege und Betreuung, %-Anteil Pflegefachfrau HF	x 14.6	x 1.0	x 300.-	52'560
30 Vollzeitstellen in Pflege und Betreuung, %-Anteil AGS	x 14.6	x 1.0	x 142.- <sup>2</sup>	3'110
<b>Total geforderte Ausbildungspunkte (Soll)</b>				<b>55'670</b>

Die Leistungserbringer können wählen, wie sie das Ausbildungspunkte-Soll erreichen wollen. Zu erreichende Ausbildungsleistungen eines Berufes können mit einem anderen kompensiert werden. Damit besteht für die Leistungserbringer ein gewisser Handlungsspielraum.

#### 5. Bonus-Malus-System

Überdurchschnittliche Ausbildungsleistungen werden zusätzlich mit einem Bonus abgegolten, soweit sie im eigenen Betrieb erbracht werden. Unterdurchschnittliche Leistungen, welche durch zu wenig eigene Ausbildung und ungenügenden Einkauf von Ausbildungsleistungen entstehen können, werden dagegen mit einem Malus sanktioniert.

Die SOdAS Solothurn überprüft mit dem Bonus-Malus-System regelmässig, ob die verfügte Ausbildungsleistung erbracht wurde oder nicht. Dabei ist der gleitende Dreijahresdurchschnitt massgebend. Wird die Ausbildungsleistung nicht erfüllt, so muss der dreifache Differenzbetrag in einen Ausbildungspool einbezahlt werden. Umgekehrt erhalten Leistungserbringer, welche mehr als die vereinbarte Ausbildungsleistung erbringen, maximal den dreifachen Differenzbetrag aus dem Ausbildungspool. Befindet sich zu wenig Geld im Ausbildungspool, errechnet sich die Abgeltung wie folgt: Bestand Ausbildungspool dividiert durch die Anzahl gesamthaft „zu viel“ erbrachter Ausbildungspunkte. Befindet sich kein Geld im Ausbildungspool, so wird kein Bonus ausbezahlt.

Sollte das Bonus-Malus-System einmal aufgehoben werden und sich noch Geld im Pool befinden, werden zunächst die Leistungserbringer daraus entschädigt, welche über dem Soll ausgebildet haben. Dann werden allfällig noch vorhandene Mittel jenen Leistungserbringern proportional zu ihren Einlagen zurückerstattet, welche in den 12 Monaten vor Aufhebung des Pools Einzahlungen tätigen mussten.

Der Ausbildungspool wird durch die SOdAS verwaltet. Für den Aufbau eines institutionsübergreifenden Bildungsmarketings werden Teile der im Ausbildungspool enthaltenen Gelder verwendet.

#### 6. Steuerungskommission

Die Steuerungskommission setzt sich folgendermassen zusammen (Anzahl Vertreter):

	Spitäler	GSA	SVKS	Präsidium SOdAS	Total Mitglieder
<b># Vertreter</b>	3	3	3	1	<b>10</b>

Die Mitglieder der Steuerungskommission werden im Voraus namentlich bestimmt. Jeder Vertreter besitzt ein Stimmrecht. Dieses kann an andere Mitglieder der Steuerungskommission delegiert werden.

Der Kommission obliegt es, die Entwicklungen und Trends sowie den Markt zu beobachten und das Konzept periodisch zu überprüfen respektive zu verändern. Die Steuerungskommission setzt, in Abhängigkeit von Anfang und Ende der Ausbildungsjahre, den Stichtag für die Datenerhebung fest. Ausserdem überwacht sie die Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung durch die SOdAS und legt den Anteil der im Ausbildungspool enthaltenen Gelder fest, max. 5 % der Pool-Einnahmen, der für die Finanzierung des Bildungsmarketings verwendet werden soll.

Das Departement des Innern steht für die beratende Unterstützung weiterhin zur Verfügung.

<sup>2</sup> Entspricht dem Durchschnittssatz AGS 1. und 2. Lehrjahr (Fr. 135.- + Fr. 149./2).

## 7. SODAS

Die Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung erfolgt durch die SODAS. Die damit verbundenen Kosten gehen zu Lasten des Pools.

## 8. Übergangsfrist

Die Ausbildungsleistungen werden ab 2014 jährlich überprüft. Im ersten Abrechnungsjahr wird der gleitende Durchschnitt aufgrund der fehlenden Vorjahreszahlen folgendermassen berechnet: Soll-Punkte des ersten Jahres dividiert durch drei Jahre. Dies entspricht im ersten Betriebsjahr einem Drittel der geforderten Punkte. Im zweiten Betriebsjahr: Soll-Punkte der ersten beiden Jahre dividiert durch drei Jahre. Dies entspricht zwei Drittel der geforderten Punkte (Soll-Punkte 1. Jahr + Soll-Punkte 2. Jahr + 0 dividiert durch drei Betriebsjahre).

Damit gilt mit dem gleitenden Dreijahresdurchschnitt folgende Übergangsfrist:

- Per Ende 2014                    1/3 der geforderten Ausbildungsleistung
- Per Ende 2015                    2/3 der geforderten Ausbildungsleistung
- Ab 2016                            die volle Ausbildungsleistung.

## Anhang 1: Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung – Umsetzungsmodell

### Schritt 1: Deklaration Vollzeitstellen bzw. geleistete KLV-Stunden durch Leistungserbringer

Jeder Leistungserbringer deklariert seine Vollzeitstellen bzw. die Spitexorganisationen die verrechneten KLV-Stunden einmal pro Jahr. Das Gesundheitsamt und das Amt für Soziale Sicherheit können die Angaben durch die Einforderung von Unterlagen oder direkt vor Ort kontrollieren.

### Schritt 2: Berechnen der zu leistenden Ausbildungswochen mittels Standardwert

Die zu erbringenden Ausbildungsleistungen eines Leistungserbringers werden aufgrund der deklarierten Vollzeitstellen (bzw. geleisteten KLV-Stunden) und des pro Bereich und pro Beruf festgelegten Standardwertes ermittelt.

### Schritt 3: Gewichtung

Die ausgewiesenen Ausbildungswochen können je nach Marktsituation eine Gewichtung erfahren. In der Einführungsphase werden alle Berufe mit dem Faktor 1.0 gewichtet.

### Schritt 4: Hinterlegen von Normansätzen

Die zu erbringenden Ausbildungswochen werden mit dem entsprechenden Normansatz multipliziert.

### Schritt 5: Festlegen der geforderten Ausbildungspunkte (Soll-Punkte)

Vollzeitstellen x Standardwert x Gewichtung x Normansatz = geforderte Punkte (Soll)

### Schritt 6: Deklaration der effektiv erbrachten Ausbildungsleistung

Jeder Leistungserbringer deklariert seine effektiv erbrachten Ausbildungsleistungen (Ausbildungswochen pro Beruf).

### Schritt 7: Berechnen der effektiv geleistete Ausbildungspunkte (Ist-Punkte)

Vollzeitstellen x geleistete Ausbildungswochen x Gewichtung x Normansatz = geleistete Punkte (Ist)

### Schritt 8: Berechnen der Abweichung (Soll – Ist-Punkte)

Die Abweichung zwischen effektiv erbrachten und geforderten Ausbildungspunkten wird berechnet.

### Schritt 9: Berechnen Bonus/Malus

Aufgrund der Abweichungen wird mittels gleitendem Dreijahresdurchschnitt der Bonus/Malus berechnet.

## Anhang 2: Glossar

Begriff	Beschreibung/Erklärung
Standardwert	Vorgabe pro Vollzeitstelle, wie viel im Durchschnitt pro Beruf/Berufsgruppe ausgebildet werden muss (in Ausbildungswochen/Jahr)
Gewichtung	Einstufung der Ausbildungswochen pro Beruf
Normansatz	In CHF bewertete Ausbildungswoche pro Berufsgruppe und Ausbildungsniveau (= Nettonormkosten pro Ausbildungswoche und Berufsgruppe sowie Ausbildungsniveau).
Nettonormkosten	Bruttokosten (hauptsächlich Personalkosten Ausbildner und Lernende) abzüglich Nutzwert
KLV	Krankenpflege-Leistungsverordnung