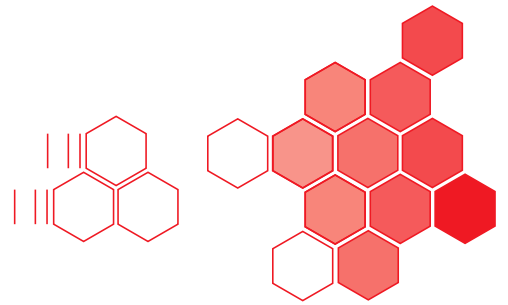




Bulletin



Der 13. Monatslohn: Ursprung, Bedeutung und Unterschiede

Das Gehalt spielt eine zentrale Rolle für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Es wird unterschiedlich berechnet und variiert je nach Branche, Marktausrichtung und Unternehmensgrösse.

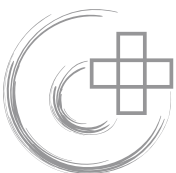
Seite 4

Die CES zeigt auf, wie die Anerkennung von Bildungsleistungen hilft, sich im schnell wandelnden Arbeitsmarkt und den daraus entstehenden Herausforderungen zurechtzufinden.

Seite 6

Die von Nationalrat Philipp Kutter gestellten Fragen innerhalb seiner Interpellation werden vom Bund beantwortet.

Seite 14



ODEC

Schweizerischer Verband der dipl. HF
Association suisse des dipl. ES
Associazione svizzera dei dipl. SSS

Impressum

Herausgeber:

ODEC – Schweizerischer Verband der dipl. HF

Geschäftsstelle:

Bürozeiten täglich von
08.00–12.00 Uhr und 14.00–17.30 Uhr
Tel. 052 214 22 40
info@odec.ch, www.odec.ch

Redaktion:

Urs Gassmann, Jsabelle Tschanen

Redaktionelle Beiträge an:

ODEC, Postfach 2307, Steiggasse 2,
8401 Winterthur, email: info@odec.ch

Redaktionsschluss:

25. Januar, 25. April, 25. Juli, 25. Oktober

Inserateverkauf:

Tel. 052 214 22 40
email: info@odec.ch

Adressänderung/Bestellungen:

ODEC, Postfach 2307, 8401 Winterthur
email: info@odec.ch

Erscheinungsweise:

Das Bulletin erscheint 4 Mal jährlich:
1. März, 1. Juni, 1. September, 1. Dezember

Layout, Druck und Versand:

merkur medien ag, 4900 Langenthal

Nachdruck:

Nur mit schriftlicher Zustimmung
der Redaktion.

Fremdbeiträge stellen nicht unbedingt die

Meinung des ODEC dar.

Zuschriften sind an die Redaktion erbeten.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und

Fotos übernehmen wir keine Haftung.

Inserate 4-farbig, Preise:

1/4 Seite CHF 600

1/3 Seite CHF 800

1/2 Seite CHF 1200

1/1 Seite CHF 2000

Mitglieder und Gönner des ODEC erhalten

20% Ermässigung. Details finden Sie auf

www.odec.ch/media_d

In dieser Ausgabe

3 Editorial

4 13. Monatslohn: Ursprung, Bedeutung, Unterschiede

6 CES: Anerkennung von Bildungsleistungen

8 Interview mit ODEC-Mitglied Domenico Dastoli

11 Serie «Fachrichtungen HF» Holztechnik HF – Holzbau

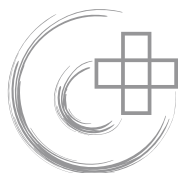
14 Interpellation P. Kutter; Antworten des Bundes

16 Diplomfeiern Höherer Fachschulen

Version française – veuillez retourner le Bulletin



Druckprodukt mit finanziellem
Klimabeitrag
ClimatePartner.com/12986-2410-1008



ODEC

Schweizerischer Verband der dipl. HF
Association suisse des dipl. ES
Associazione svizzera dei dipl. SSS

Steiggasse 2
Postfach 2307
8401 Winterthur

Telefon 052 214 22 40
info@odec.ch
www.odec.ch

Editorial



Geschätzte Mitglieder, liebe Leserinnen und Leser

Dank unseres kontinuierlichen Engagements und unserer hartnäckigen Lobbyarbeit, teilweise mit anderen Verbänden der Höheren Berufsbildung zusammen, haben wir das Thema Positionierung der Höheren Fachschulen mittlerweile in den Köpfen vieler Politiker verankert. Alle diesbezüglich eingegangenen Motionen und Interpellationen vertiefen dieses Bewusstsein, zeigen die Wichtigkeit unserer Bildungsstufe in der Wirtschaft auf und dass es höchste Zeit ist, zu reagieren.

Man könnte meinen, die Entscheider auf Bundesebene zieren sich noch immer, so ausweichend kommen einige ihrer Antworten auf die Interpellation von Philipp Kutter daher, siehe Seite 14. Dennoch wird immer wieder auf die Stärke des Schweizer Bildungssystems und die Relevanz der HF-Positionierung hingewiesen – nicht mit Pauken und Trompeten, wie es die Diplomierten HF nach Jahren der Hinhaltung durchaus verdient hätten, aber immerhin. Die Umsetzung der angedachten Massnahmen wird zeigen, ob wir uns zufriedengeben.

Apropos Zufriedenheit: das Gehalt bleibt ebenfalls ein zentraler Faktor in der Arbeitswelt und beeinflusst die Mitarbeiterzufriedenheit erheblich. Der 13. Monatslohn, der ursprünglich als soziale Absicherung gedacht war, ist heute in vielen Unternehmen Usus. Auf Seite 4 werfen wir einen Blick auf die Geschichte dieser Jahresprämie sowie auf die Unterschiede in der Handhabung der Lohngestaltung gemäss unseren Umfrageergebnissen.

Ein weiterer mächtiger Treiber auf dem Arbeitsmarkt ist die digitale Transformation. Anerkennung von Bildungsleistungen bieten Mittel zur individuellen Weiterentwicklung, nehmen aber auch eine bedeutende Rolle bei der Bewältigung des Fachkräftemangels ein. Ein Bericht der CES auf Seite 6.

Zufriedenheit ist kein Selbstläufer – sie erfordert kontinuierlichen Einsatz. Wir bleiben an den wichtigen Themen dran. Danke für Ihre Unterstützung.

Herzliche Grüsse

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'U. Gassmann'.

*Urs Gassmann
Geschäftsführer ODEC*

Der Lohn: Wichtiger Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit

Löhne werden unterschiedlich berechnet und ausbezahlt. Wo hat der 13. Monatslohn seinen Ursprung und ist er vertraglicher Bestandteil? Unsere Umfrage zeigt Unterschiede je nach Branche, Marktausrichtung oder Unternehmensgrösse auf.

Von Urs Gassmann

Das Gehalt wird jährlich in Mitarbeitendengesprächen oder bei einem Stellenwechsel in den Lohnverhandlungen thematisiert. Für viele Arbeitnehmende spielt der Lohn eine entscheidende Rolle für einen Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber. Aktuelle Studien zufolge sind über 35 Prozent der Beschäftigten dazu bereit, bei einem attraktiven Jobangebot die Arbeitsstelle zu wechseln. Löhne können grob in drei Kategorien unterteilt werden: Stundenlohn, Monats- und Jahresgehalt.

Bei Bewerbungsgesprächen über das Monatsgehalt stellt sich häufig die Frage: Gibt es ein 13. Gehalt? Eine berechnete Frage, wenn nicht über das Jahresgehalt verhandelt wird.

Der Ursprung des 13. Monatslohns

Die Geschichte des 13. Monatslohns in der Schweiz ab den frühen 1900er-Jahren ist eine Erzählung von sozialem Wandel, wirtschaftlichem Fortschritt und erfolgreicher Arbeitnehmervertretung. Ursprünglich gedacht als freiwillige Gratifikation oder Weihnachtsgeld. In den 1950er-Jahren wurde der 13. Monatslohn in die ersten Gesamtarbeitsverträge (GAV) eingebracht.

In den 1960er- und 1970er-Jahren wurde er dann zum festen Bestandteil vieler Arbeitsverträge. Die Gewerkschaften und die positive wirtschaftliche Entwicklung ebneten den Weg, diese Praxis in vielen Branchen durchzusetzen. Vor allem in den Bereichen Industrie, Banken, Versicherungen und öffentlicher Dienst wurde er nahezu flächendeckend eingeführt und galt als kein variabler Bonus mehr, sondern als eine klare vertragliche Vereinbarung.

In den 1980er-Jahren war der 13. Monatslohn in der Schweiz so etabliert, dass er in vielen Arbeitsverträgen als Standard galt und zur festen Zahlung wurde. Auch Unternehmen ohne GAV führten ihn zunehmend ein.

Die Umstellung zum Jahreslohnmodell gilt als direkte Folge des wachsenden Trends zu mehr Flexibilität und der Internationalisierung der Arbeitswelt. Während der 13. Monatslohn weiterhin in vielen Branchen verankert ist, integrieren manche Unternehmen ihn in den Jahreslohn, um eine einheitlichere Lohnstruktur zu schaffen. Dennoch bleibt der 13. Monatslohn ein fester Bestandteil der schweizerischen Vergütungskultur und ein Symbol für soziale Anerkennung und wirtschaftliche Sicherheit.

Unterschied zwischen Monats- und Jahresgehalt

Bei Verhandlungen über das Monatsgehalt ist entscheidend, ob 12 oder 13 Monatsgehälter gezahlt werden (Differenz 1 Monatsgehalt). Geht es hingegen um einen Jahreslohn und wird ein 13. Monatslohn gewünscht, so ändert sich nur die Aufteilung, ob der Lohn in 12 oder in 13 Raten ausbezahlt wird (Differenz 0 CHF).

13. Monatslohn – vertraglicher Bestandteil?

In unserer letztjährigen HF-Umfrage mit 3273 teilnehmenden HF-Diplomierten haben wir untersucht, ob der 13. Monatslohn ein vertraglicher Bestandteil des Einkommens ist. Durchschnittlich gaben 86 Prozent der Teilnehmenden an, einen 13. Monatslohn zu erhalten.

Unterschiede nach Firmengrösse

Zwischen den verschiedenen Firmengrössen bestehen deutliche Unterschiede. Kleinere Firmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden sind beim 13. Monatslohn mit 77 Prozent zurückhaltender als Unternehmen mit 51 bis 1000 Mitarbeitenden. Auch bei Unternehmen mit über 1000 Mitarbeitenden liegt der Anteil mit 83 Prozent unter dem Durchschnitt aller Umfrageteilnehmenden von 84 Prozent, vermutlich besteht ein internationaler Einfluss zum Jahreslohn.

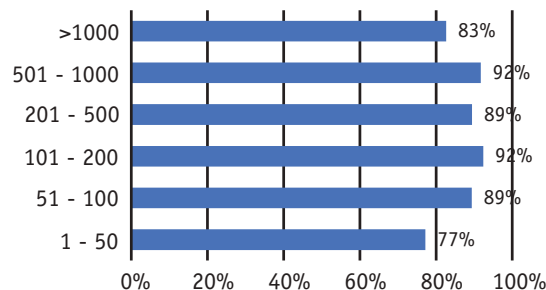
Unterschiede nach Marktausrichtung

Wer primär in einem inländischen Markt tätig ist, bietet am ehesten einen 13. Monatslohn an. Je internationaler die Ausrichtung, desto weniger verbreitet ist dieser Zusatz. Auch hier kann davon ausgegangen werden, dass der internationale Einfluss über die Vergütung zum Tragen kommt.

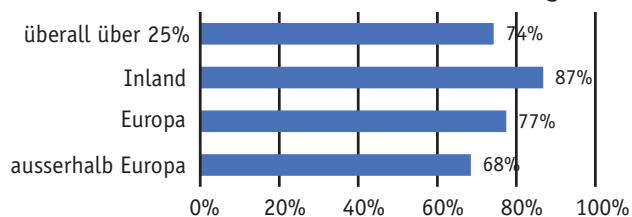
Unterschiede auch bei Branchen

Wir konzentrieren uns jeweils auf die drei Branchen mit den höchsten oder niedrigsten Vergütungen sowie auf die drei grössten Branchen nach Teilnehmerzahl. Dabei zeigt sich, dass in den Branchen, die lokal oder regional tätig sind, der 13. Monatslohn mit über 91 Prozent weit verbreitet ist. Spitzenreiter sind Heime mit 99 Prozent und die öffentliche Verwaltung mit 97 Prozent. Auf der anderen Seite liegt die Vergütung in der Finanz-/Versicherungsbranche nur bei 53 Prozent; hier könnte das internationale Lohnsystem oder auch die Bonuszahlungen Einfluss auf die Vergütung haben. ●

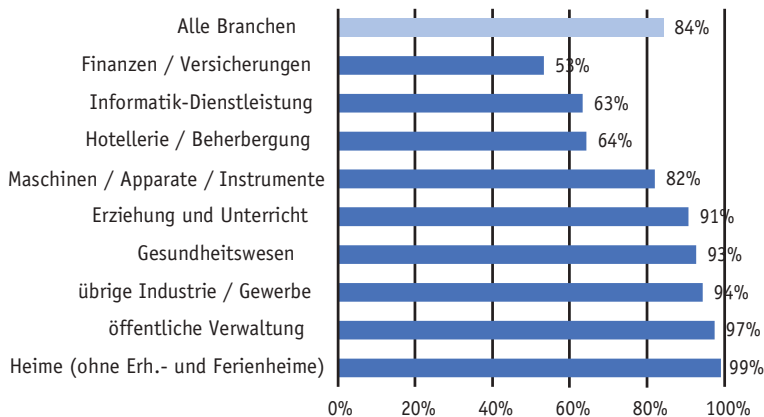
Der 13. Monatslohn nach Firmengrösse



Der 13. Monatslohn nach Marktausrichtung



Der 13. Monatslohn nach Branche



Broschüre «Saläre HF 2023/2024»

Kosten

CHF 50
CHF 40 für Promitglieder
CHF 20 für Premium- und
Studentenmitglieder

Bestellung: www.odec.ch/sal_d

Die Broschüre «Salär HF 2023/2024» sorgt für Salärtransparenz. Arbeitgeber wie auch Diplomierte HF erhalten wichtige Grundlageninformationen, um Lohnverhandlungen auf einer fairen Basis zu beginnen.

Anerkennung von Bildungsleistungen in der Schweiz

Der Arbeitsmarkt entwickelt sich aufgrund von globalen Veränderungen rasant. Der mächtigste Treiber ist gegenwärtig die digitale Transformation. Menschen stehen vor der ständigen Herausforderung, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und sich diesem Wandel anzupassen. Täglich erweitern sie ihren Erfahrungsschatz mit neuen Kompetenzen, sei es durch informelles Lernen oder gezielte Weiterbildung. Verfahren zur Anerkennung von Bildungsleistungen ermöglichen es, diese erworbenen Kenntnisse an formale Abschlüsse anzurechnen. Dadurch bieten Anerkennungsverfahren einen vielversprechenden Weg, um formale Bildungsabschlüsse zu erlangen.

*Von Thomas Bolli und Lena Dändliker**

Seit 2014 unterstützt die Schweizer Bildungspolitik gezielt Verfahren zur Anerkennung von Bildungsleistungen. Um ein tieferes Verständnis für Anerkennungsverfahren zu gewinnen, hat die Professur für Bildungssysteme der ETH Zürich im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) das Potenzial und die Herausforderungen solcher Verfahren untersucht (Renold et al., 2023).

Eine Typologie zur Charakterisierung von Anerkennungsverfahren

Die Anerkennungsverfahren in Europa sind äusserst vielfältig. Um diese Verfahren besser zu verstehen, haben wir eine **Typologie** entwickelt, welche zwischen dem primären Ziel des Verfahrens und der primären Evaluationsmethode unterscheidet.

Beim **primären Ziel** von Verfahren unterscheiden wir, ob sie zu einer Zulassung, einer Dispensation oder einer Teil-/Vollzertifizierung führen. Ein Zulassungsverfahren ermöglicht den Zugang zu einer formalen Ausbildung, auch wenn die regulären Zulassungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind. Unter Dispensation verstehen wir Verfahren, bei denen bestimmte Unterrichts- oder Prüfungsteile einer Ausbildung erlassen werden. Teil-/Voll-

zertifizierungsverfahren zielen darauf ab, dass die Kandidierenden ein vollständiges Zertifikat oder zumindest ein Teilzertifikat erhalten – ohne die reguläre Ausbildung oder Teile davon zu durchlaufen.

Die **primäre Evaluationsmethode** beschreibt, wie die Kompetenzen der Kandidierenden überprüft werden. Wir unterscheiden zwischen zwei Methoden: Verfahren mit und ohne Examen. Bei examensbasierten Verfahren legen die Kandidierenden etwa einen schriftlichen Test ab oder demonstrieren ihre Fähigkeiten praktisch. Bei Methoden ohne Examen erfolgt die Evaluation beispielsweise über die Einreichung eines Portfolios, wobei Kandidierende die relevanten Kompetenzen in Dokumentationen oder Lebensläufen nachweisen.

Wenn wir das primäre Ziel mit der Evaluationsmethode kombinieren, ergeben sich **sechs Typen** von Anerkennungsverfahren, welche in Tabelle 1 gezeigt werden. Ein examensbasiertes Teil-/Vollzertifizierungsverfahren könnte beispielsweise in Form eines schriftlichen Tests gestaltet sein, der direkt zu einem Zertifikat führt. Ein Beispiel eines Verfahrens zur Zulassung mit Gleichwertigkeitsprüfung ohne Examen ist, wenn Kandidierende ein Portfolio einreichen, das zur Zulassung einer formalen Ausbildung führt.

Tabelle 1: Typologie von Anerkennungsverfahren und wichtige Beispiele in der Schweiz

		Primäre Evaluationsmethode	
		Kompetenzprüfung mit Examen	Gleichwertigkeitsprüfung ohne Examen (z.B. Portfolio)
Primäres Ziel der Verfahren	Zulassung		«sur dossier» HF/BP/HFP
	Dispensation		Berufliche Grundbildung, HF, BP, HFP
	Teil-/Vollzertifizierung	BP, HFP	

Bemerkungen: Die Tabelle zeigt die Typologie von Anerkennungsverfahren und eine Einordnung von wichtigen Beispielen der beruflichen Grundbildung und höheren Berufsbildung in der Schweiz. HF/BP/HFP bezeichnen Höhere Fachschulen, Berufsprüfung und Höhere Fachprüfung.

Welche Anerkennungsverfahren werden in der Berufsbildung der Schweiz angewandt?

Wir haben die in Tabelle 1 gezeigte Typologie auf die **berufliche Grundbildung** in der Schweiz angewandt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Dispensation von Unterrichts- oder Prüfungsteilen anhand von Gleichwertigkeitsprüfungen ohne Examen eine wichtige Rolle spielt (Renold et al., 2023). Unsere Literaturrecherche zur europäischen Situation zeigt, dass in Europa die examensbasierte Teil-/Vollzertifizierung am häufigsten ist. Das Ziel der Zulassung spielt in der beruflichen Grundbildung eine untergeordnete Rolle. Die Schweiz schneidet im internationalen Vergleich bei der Verbreitung von Anerkennungsverfahren in der beruflichen Grundbildung gut ab. Mit etwa 8 Prozent der jährlichen Berufsabschlüsse, die über Anerkennungsverfahren erzielt werden, liegt die Schweiz mit Deutschland, Österreich, Dänemark und Finnland an der europäischen Spitze (Renold et al., 2023).

Auch in der höheren Berufsbildung ist die Anerkennung von Bildungsleistungen wichtig. Für die **Höheren Fachschulen** spielt das Ziel des Zugangs eine bedeutende Rolle bei der Nutzung von Anerkennungsverfahren. Sogenannte «sur dossier»-Zulassungen sind ein Beispiel für die Anwendung solcher Verfahren. Dabei handelt es sich um Einzelfallbeurteilungen von Kandidierenden, die die regulären Zulassungsbedingungen nicht er-

füllen. Neben der Zulassung kann auch das Ziel der Dispensation vorliegen, wenn bestimmte Ausbildungsteile an Höheren Fachschulen erlassen werden. Eine Untersuchung von Salzmann et al. (2022) zeigt, dass sowohl Anerkennungsverfahren mit dem Ziel der Zulassung als auch der Dispensation wichtig sind.

Zudem sind Anerkennungsverfahren bei **Berufsprüfungen und Höheren Fachprüfungen** wichtig, wobei die Lage anders aussieht. Diese Ausbildungen sind stark prüfungsorientiert. Teilnehmende können sich in Vorbereitungskursen auf die Prüfungen vorbereiten, was aber nicht in allen Fällen notwendig ist, um die Prüfung abzulegen. In letzterem Fall kann man darin eine examensbasierte Evaluation mit dem Ziel einer Teil-/Vollzertifizierung sehen, wobei das Anerkennungsverfahren fest in die Struktur der Ausbildung integriert ist. Teilweise ist es möglich, notwendige Module mit der Methode einer Gleichwertigkeitsprüfung ohne Examen anzuerkennen. Auch bei diesen Ausbildungen können «sur dossier»-Zulassungen erfolgen.

Zusammenfassung

Unsere Erkenntnisse zeigen deutlich, dass die Anerkennung von Bildungsleistungen nicht nur ein Mittel zur individuellen Weiterentwicklung ist, sondern in der Schweiz auch eine bedeutende Rolle bei der Bewältigung des Fachkräftemangels spielen kann. In einer Zeit des schnellen

Wandels auf dem Arbeitsmarkt bietet die Anerkennung von Bildungsleistungen einen vielversprechenden Weg, um formale Abschlüsse zu erlangen.

Die wichtige Rolle von Anerkennungsverfahren in der höheren Berufsbildung unterstreicht deren Bedeutung im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Durch die Anerkennung von Bildungsleistungen wird ermöglicht, dass bereits erworbene Kompetenzen im formalen Bildungssystem anerkannt werden. Dies macht den Erwerb zusätzlicher Kompetenzen attraktiver und trägt dazu bei, dass die Kompetenzen der Schweizer Erwerbsbevölkerung mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt Schritt halten können. ♦

***Professur für Bildungssysteme, ETH Zürich**

Quellenverzeichnis
Renold U., Bolli T., Dändliker L. und Rageth L. (2023). Anerkennung von Bildungsleistungen: Analyse bestehender Verfahren im nationalen und internationalen Kontext. CES Studies, 40. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000644876>.

Salzmann P., Engelage S., Hämmerli C., Neumann J. und Baumeler C. (2022). Anrechnungspraxis von Bildungsleistungen an Höheren Fachschulen. Schlussbericht. Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB).

«Mein Fokus liegt auf den Führungsaufgaben»

Domenico Dastoli ist sowohl Sprachgenie wie auch Zahlenjongleur und frönt der Leidenschaft der Tattoos. Lesen Sie, wie das vereinbar ist, für welche Karrierewege er sich entschieden hat und wie sich HF-Ausbildungen über die Jahre hin verändert haben.

Mit Domenico Dastoli sprach Isabelle Tschanen*

Domenico Dastoli, Sie waren bis vor Kurzem Leiter Debitoren und Betreibungen am Kantonsspital Luzern. Was hat Sie dazu bewogen, Ihre Führungsposition aufzugeben und sich nun als Fachspezialist in einem neuen Bereich zu engagieren?

Es gibt verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. In der Vergangenheit hatte ich bei vorherigen Arbeitgebern die Verantwortung für die gesamte Buchhaltung. Als ich die Position als Leiter Debitoren/Betreibungen annahm, war

mir klar, dass der Fokus auf Führungsaufgaben liegt und ich mein Fachwissen in der Buchhaltung weniger nutzen würde. Im Gegenzug konnte ich mein betriebswirtschaftliches Studium, insbesondere das Wissen in den Bereichen Prozess- und Projektmanagement sowie Führung, einbringen.

Diese Erfahrungen haben mir gezeigt, dass ich in der Führung meine berufliche Zukunft sehe. Der Grund für meinen aktuellen Wechselwunsch ist einfach: In den letzten 13 Jahren habe ich in der Buchhaltung gearbeitet und war operativ mitverantwortlich für die Ergebnisse. Durch meine Weiterbildung zum dipl. Controller NDS HF wurde mir im Laufe der Ausbildung klar, dass die Analyse und die daraus resultierenden Massnahmen eine Fortsetzung meiner bisherigen Arbeit darstellen.

Dank der Unterstützung des Luzerner Kantonsspitals konnte ich meine Analysen mit dem Controlling abgleichen und feststellen, dass die Ansätze und meine Denkweise übereinstimmen. Das führte zu spannenden Diskussionen und bestärkte meinen Entschluss, diesen Bereich weiterzuverfolgen.

Ich möchte mir Fachkenntnisse aneignen, bevor ich den nächsten Schritt mache, da ich nicht ohne Erfahrung in ein neues Fachgebiet wechseln will und es dann führen. Ich möchte mit meinen Arbeitskollegen fachlich auf Augenhöhe diskutieren.

Sie sprechen sechs Sprachen fließend. Was waren Beweggründe nach der kaufmännischen Lehre den zahlenorientierten Bereich zu wählen, und konnten Sie die Sprachen trotzdem einsetzen?

Wie jedes Unternehmen habe ich meinen USP gesucht – bei mir ist es die Kombination aus meiner Leidenschaft für Sprachen und dem Jonglieren der Zahlen. Denn sind wir ehrlich, wie viele Buchhalter kennen Sie, die mehr als ein oder zwei Sprachen fließend sprechen? Die Buchhal-



*Steckbrief

Name: Domenico Dastoli

Jahrgang: 1993

Wohnort: Rickenbach LU

ODEC-Mitglied: seit 2024

Aktuelle berufliche Tätigkeit: Spezialisierter Fachbearbeiter Beteiligungscontrolling/Konzernrechnung

Lehre: Kaufmann EFZ, E-Profil

HF-Studium: Betriebswirtschaft

Weiterbildung: dipl. Controller NDS HF; Master in Controlling und Consulting (aktuell in Weiterbildung)

Hobbys: Singen, Musik, Reisen, Familienzeit

Domenico Dastoli in der *stechstube.ch*

tung hat mich angesprochen, weil sie eine klare, logische Struktur bietet. Im Gegensatz zu anderen Bereichen gibt es wenig Spielraum und jedes Ergebnis ist stets nachvollziehbar.

In den grösseren Unternehmen konnte ich meine Sprachkenntnisse insbesondere bei der Kommunikation mit internationalen Standorten einsetzen. Dabei habe ich festgestellt, dass Gespräche in der jeweiligen Landessprache oft zu mehr Verständnis führen. Auch am Spital gab es Situationen, in denen Fremdsprachenkenntnisse zur Lösung beitrugen – dank der präziseren Wortwahl auch bei komplizierten oder «brenzlichen» Situationen.

Sie haben ein Studium in Betriebswirtschaft HF absolviert. Inwiefern hat Ihnen dieses Studium weitergeholfen?

Es hat mir ermöglicht, meine Perspektiven offenzuhalten und in verschiedenen Bereichen auf Augenhöhe mitzudiskutieren. Dadurch wird es einfacher, verstanden zu werden und selbst zu verstehen. Zudem kann ich meine eigene Sichtweise klarer darlegen und adressatengerecht kommunizieren. Besonders hilfreich war auch, dass mir das Studium einen umfassenden Einblick in viele Bereiche gegeben hat, von Führung über Qualitätsverständnis bis hin zum Scrum-Denken¹.

Sie unterrichten angehende Betriebswirtschaftler und Marketingfachleute HF an der Höheren Fachschule Luzern. Gibt es Veränderungen seit Ihrem eigenen Studium?

Seit meinem Studium haben sich diverse Sachen verändert, beispielsweise die Aufnahmebedingungen und auch der Unterrichtsstoff wurde angepasst. Generell

bemerke ich eine Verjüngung der Studierenden. Als ich im Studium war, gehörte ich mit 24 Jahren zu den Jüngsten, bei meiner letzten Klasse waren die meisten in diesem Alter.

Ausserdem hatten wir noch closed-Book-Prüfungen. Das Auswendiglernen stammt aus dem Mittelalter, als man aus Angst vor Bränden das Wissen in den Büchern verlor und alles im Kopf behalten musste. Heute reicht ein Griff zum Smartphone und man hat innerhalb von Minuten die gesuchte Antwort. Zudem ist man viel vernetzter und kann sich sowohl interdisziplinär als auch in seinem eigenen Fachbereich austauschen, um Lösungen zu erarbeiten.

Die Generation Z ist in aller Munde. Sie sind Experte und nehmen Prüfungen bei Lernenden Kaufmann/-frau ab. Wie nehmen Sie diese Altersgruppe wahr?

Die Generation Z ist wie jede andere neue Generation. Man muss ihnen das bieten, was sie wollen. Oft haben sie die Haltung, mit minimalem Aufwand viel Geld verdienen zu wollen. Auch wird viel mehr Wert auf die Work-Life-Balance gelegt. Die Generation Z sucht etwas mehr nach einem sinnvollen Zweck in ihrer Arbeit. Sie hat auch mehr Mut. Beispielsweise fragen sie, ob sie die Arbeit früher verlassen können. Früher hätte man das kaum gefragt, heute ist das völlig normal.

Das NDS HF Controller folgte dem HF-Studium und jetzt steht noch der MAS in Controlling und Consulting an. Welche Bedeutung haben diese Weiterbildungen für Sie?

In meinem Fall bilden die Weiterbildungen im Finanzwesen die Vertiefung zum Betriebswirtschaftsstudium. Ich habe mir das generalistische Wissen angeeignet und mich gefragt, ob die Buchhaltung oder das Controlling wirklich meine Berufung sind. Dies hat sich während des Studiums bestätigt. Die Weiterbildungen festigen und erweitern mein bestehendes (theoretisches) Wissen.

Sie sind erst ein paar Monate Mitglied im ODEC. Können Sie schon profitieren?

Ich kannte den ODEC bis vor einigen Monaten nicht. Deshalb bin ich nicht früher beigetreten. Ich habe nach einem Verband gesucht, welcher die HF-Diplome international vergleichbar machen kann, was ich im ODEC gefunden habe. Ausserdem ist das Netzwerk mit anderen ehemaligen Studierenden ein Vorteil. Auch fand ich die Registernutzung sehr hilfreich.

Sie haben eine Familie mit zwei kleinen Kindern, reisen, musizieren und singen und bilden sich kontinuierlich weiter. Wie schaffen Sie es, all das zu organisieren?

Ich habe das grosse Glück, eine grossartige Familie zu haben, die mich in allem unterstützt, insbesondere meine Frau. Sie übernahm meine Aufgaben, damit ich meine Weiterbildungen absolvieren konnte, und ermutigte mich, wenn meine Motivation nachliess. Ihre Entlastung war für mich stets spürbar, und auch meine Kinder geben mir viel Kraft.

Sie haben verraten, dass Sie eine weitere Leidenschaft haben. Tattoos – was bedeutet es für Sie?

Ich habe sechs Tattoos. Jedes einzelne davon hat für mich eine tiefere Bedeutung und widerspiegelt einen meiner Werte oder meiner Leidenschaften. Vermutlich ist das der Grund, weshalb es noch nicht mehr sind. Jedes Tattoo ist gut durchdacht und muss auch meine kreative Seite zeigen. Ein weiteres mit Verbindung zu meiner Familie ist in Vorbereitung.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Ich wünsche mir, den Master erfolgreich abzuschliessen. Allem voran aber eine gute Gesundheit. Denn, ist man gesund, kann man alles erreichen und jedes Problem lösen. Ansonsten bin ich wunschlos glücklich. 🍀

¹Die Scrum-Methode ist eine Methode im Projektmanagement für Teams, die Produkte schnell entwickeln und kontinuierlich verbessern müssen.

FFHS
Fernfachhochschule
Schweiz
Mitglied der SUPSI

Leben & Studieren einfach kombinieren

Von der HF zum Bachelor. Profitieren Sie von prüfungsfreiem Zugang und einer verkürzten Studienzeit mit unseren Passerellen. Das speziell für berufsbegleitendes Studieren entwickelte Studienmodell lässt sich mit Beruf, Familie oder Sport flexibel vereinbaren.



Berufsbegleitend . Persönlich . Anerkannt

Einblick in die Welt der Holztechnik HF – Holzbau

Der Holzbau ist weit mehr als nur eine handwerkliche Disziplin. Er erfordert technisches Know-how und strategische Führungsqualitäten. In einer Zeit mit Fokus auf Nachhaltigkeit und Innovation kommt Holzbautechniker/innen HF eine Schlüsselrolle in der Branche zu. Mit Christoph Rellstab, Leiter der Höheren Fachschule Holz Biel, und Hansruedi Schiesser, Fachvorsteher HF Holzbau an der ibW Südostschweiz, werfen wir einen Blick hinter die Kulissen dieser anspruchsvollen Ausbildung und zeigen, welche Kompetenzen die Absolvierenden erwarten.

Von Kay Uehlinger

Der Lesefreundlichkeit halber werden Holzbautechniker/innen HF – Holzbau nachfolgend ohne die Spezialisierung «Holzbau» genannt.

Das können Holztechniker/innen HF

Holztechniker/innen HF würden für anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben in der Holzbranche ausgebildet werden, wie Christoph Rellstab erklärt. «Die Rucksäcke unserer Studierenden werden darum mit Kompetenzen aus den Bereichen Materialien, Planung und Abwicklung von Projekten, Organisation und Produktion, Beratung und Verkauf, Ressourcen, Umwelt und Nachhaltigkeit sowie Führung und Support gefüllt.»

Hinzu kommen laut Hansruedi Schiesser weitere Handlungskompetenzen wie Marktanalyse und Marketing, Innovation, Gestaltung sowie Sicherheit und Qualitätsmanagement. «Diese Kompetenzen ermöglichen dipl. Holzbautechniker/innen HF eine effektive und umfassende Führung und Durchführung von Holzbauprojekten.»

Verantwortungsvolle Führungskräfte

«Dipl. Holztechniker/innen HF arbeiten als Führungskräfte oder Fachspezialisten in Planung und Beratung», sagt Schiesser und «sowohl im Unternehmen als auch auf den Baustellen nehmen sie eine zentrale Drehscheiben- und Schnittstellenfunktion zwischen den verschiedenen Stakeholdern wahr.» Zum Tätigkeitsbereich würden beispielsweise die Planung und Umsetzung von Neubauten, Umbauten, energetischen Sanierungen und von Statik- oder Brandschutzkonzepten gehören. «Dazu leisten sie ihren Beitrag zu Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur, indem sie bei Neu- und Umbauten hohe Standards für das Wohnklima und die Lebensqualität

einhalten. Sie interagieren mit Planungsstellen, Auftraggebern, Behörden und Ämtern und tragen so zum Gedankengut einer nachhaltigen Gesellschaft bei.»

Karrieremöglichkeiten

«Holzbautechniker/innen HF bieten sich vielseitige und interessante Karrieremöglichkeiten an», meint Rellstab. Typisch sei der Einstieg in eine Projektleitungsaufgabe in einem Holzbaubetrieb. Dabei könne aber der Begriff «Projektleitung» bereits sehr viele verschiedene Aufgaben und Verantwortlichkeiten umfassen: «In kleineren Unternehmen sind oft bereits ab dem Karrierestart Führungs- und Fachaufgaben wahrzunehmen. In grösseren Unternehmen kommen diese Aufgaben in der Regel innerhalb von wenigen Jahren dazu.» Aber auch weitere Karrieremöglichkeiten würden sich eröffnen, wie Rellstab weiter erklärt, beispielsweise in Planungs- oder Ingenieurbüros, bei Generalunternehmen, in der Zulieferindustrie oder bei Softwareanbietern. «Eine wichtige Rolle bei den Entscheidungen spielen auch die persönlichen Ziele.»

Die Rolle im Zusammenspiel mit anderen Expertengruppen

«Das Zusammenspiel mit anderen Fachleuten, sei es mit Architekten, Personen aus anderen Fachbereichen oder Behörden, funktioniert meistens sehr gut», sagt Schiesser. Denn: «Bei einem Holzbauprojekt liegt der Lead für ein gutes Zusammenspiel vielfach beim Holzbauer.» Besonders hervorzuheben sei die Zusammenarbeit mit den Architekten. «Die Zusammenarbeit hat sich in den letzten 10 bis 15 Jahren stark verbessert. Architekten haben die Kompetenzen der Holztechniker/innen HF zu schätzen gelernt. Und auf der anderen Seite können wir heu-



te die Ideen und Entwürfe von Architekten viel besser und offener umsetzen.»

Rellstab meint: «In einem Projekt sind die Abgängerinnen und Abgänger beispielsweise für die Gesamtleitung verantwortlich und müssen innerhalb und ausserhalb des Unternehmens mit Fachpersonen aus anderen Fachgebieten und Branchen zusammenarbeiten.» Es gebe also Rollen, wo sie vorgesetzt und verantwortlich seien, Rollen, wo sie beratend und unterstützend aktiv seien, und es gebe Rollen, wo sie Spezialwissen und -können einbringen müssten. «Zentral ist, bereits im Studium diese verschiedenen Rollen zu thematisieren und damit das Zusammenspiel praxisnah zu üben.»

Mit Goodies gegen den Fachkräftemangel

Holzbautechniker/innen HF profitieren zwar von der sehr breiten Ausbildung, was jedoch laut Schiesser auch ein Nachteil für die Branche sein kann. «Branchenfremde Führungspositionen in grösseren Firmen sowie bei Behörden sind sehr gut möglich. Dies wird auch immer wieder durch Absolvierende praktiziert.»

Zwar konnten bis vor einigen Jahren die Abgänge jeweils durch die stabile Nachfrage bei den Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei jungen Personen kompensiert werden, doch in den letzten Jahren sei die Branche überdurchschnittlich gewachsen und nun schmerze jeder Abgang einer gut ausgebildeten Fachperson. «Die Branche (Firmen) versucht nun durch zusätzliche Goodies die Fachkräfte zu halten. In letzter Zeit hat sich zum Beispiel die Anzahl der Teilzeitarbeitsstellen im Kader vervielfacht», sagt Schiesser. Man versuche, sich auch im Holzbau an die heutigen Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen. «Es gibt auch eine erste Firma im Holzbau, die eine Kita anbietet. Weiter gehört mittlerweile auch ein eigenes Firmenfahrzeug, welches auch in der Freizeit genutzt werden darf, bei Kaderangestellten schon fast zum Standard. Schlussendlich wird sich auch das Lohnniveau auf den verschiedenen Stufen wahrscheinlich eher etwas nach oben orientieren müssen.»

Dennoch denkt Schiesser, dass der grösste Vorteil bei der anspruchsvollen, aber sehr schönen Arbeit als Holztechniker/in HF bleibe: «Ein Job mit entsprechender Wertschätzung macht zufrieden, aber auch stolze Mitarbeitende, welche ihre Arbeit gerne machen.»

Steigende Anforderungen und die Zukunft des Holzbaus

Christoph Rellstab ist der Meinung, dass sich die Anforderungen an die Unternehmen der Holzbranche und damit auch an die Abgängerinnen und Abgänger rasch und stark weiterentwickeln werden. Rellstab meint: «In der Schweiz sind wir in vielen Branchen mit dem Fachkräftemangel konfrontiert.» Bis 2050 wolle die Schweiz aufgrund des Klimawandels CO₂-neutral werden. Es habe jedoch rund eine Million Gebäude, welche dafür energetisch saniert werden müssten. «Aufgrund der weltweit steigenden Nachfrage nach Holz in verschiedensten Bereichen ist zudem davon auszugehen, dass das Rohmaterial Holz in Zukunft nicht immer in gewünschter Menge und Qualität vorhanden sein wird.» Dies ist für Rellstab ein Knackpunkt, welcher Auswirkungen auf die Holzbranche haben werde.

Beide Experten sind sich einig, dass vor allem die technische Entwicklung rasant vorangeht. Rellstab meint: «Künstliche Intelligenz wird sicher eine Rolle spielen. Insgesamt wird es darum gehen, mit weniger Input – dafür intelligenter – mehr zu machen.» Auch Schiesser denkt, dass standardisierte Abläufe zeitnah durch KI erledigt werden. «Dies sehe ich vor allem im Neubau auf uns zukommen. Die Einzigartigkeit eines Gebäudes oder des Standorts des Baus wird aber zukünftig immer noch die Kompetenz eines Holzbauplanners benötigen.» Weiter führt er aus: «Es gibt einige Betriebe, die sich auf die Produktion von Elementen konzentrieren und dabei einen hohen Grad an technischen Hilfsmitteln einbauen. Auf der anderen Seite gibt es (kleinere) Betriebe, die sich auf die Arbeiten auf der Baustelle fokussiert haben.» Dabei werde es seiner Meinung nach in Zukunft weiter beide Unternehmensvarianten brauchen. «Beide Unternehmen werden Führungs-



personen und Fachleute wie Holztechniker/innen HF weiterhin benötigen. Ob es früher oder später zu einer unterschiedlichen Fachrichtung kommen wird, lasse ich offen. Sicher ist, dass sie augenscheinlich unterschiedliche Anforderungen haben.»

Für Rellstab ist klar: «Zentral bleibt weiterhin die Frage, welche spezifischen Kompetenzen und welches Wissen vermittelt werden muss, mit dem Bewusstsein, dass sich die Anforderungen sehr rasch verändern.» Konkret bedeute das, dass sie genau prüfen, wie viel Zeit für das Vermitteln und den Aufbau von sofort einsetzbarem Fachwissen und -können aufgewandt werden müsse.

Und wie viel Zeit für generelle Problemlösungskompetenzen, mit welchen sich die Holztechniker/innen das notwendige Wissen und Können selbst verfügbar machen könnten. «Beispielsweise durch ein gutes Netzwerk in der Branche, fundierte Recherchen und natürlich auch durch den Einsatz von KI.» 

Serie «Vorstellung von Fachrichtungen HF»

Es gibt über 55 HF-Fachrichtungen, alle mit hohen Ausbildungsstandards. In jedem Bulletin stellen wir eine davon vor.



Der TalentPool, der Fachkräfte und Unternehmen optimal zusammenbringt.

schnell - einfach - zielführend

c-boost.ch

Die Stellungnahme des Bundes zur Interpellation bleibt eher vage

Wie im letzten Bulletin 3/2024 angekündigt, berichten wir über die Antworten des Bundes zu in der Interpellation von Nationalrat Philipp Kutter gestellten Fragen. Einerseits eine erneute Bestätigung unserer Forderungen und Zielsetzungen, andererseits vor allem Ausweichendes.

Von Isabelle Tschanen

Interpellation von Nationalrat Philipp Kutter

In seiner Interpellation «Höhere Fachschulen werden von Fachhochschulinstitutionen ausländischer Investorengruppen verdrängt» machte Kutter darauf aufmerksam, dass die von der Schweizer KMU-Wirtschaft so geschätzte Höhere Berufsbildung gegenüber der Hoch-

schulbildung immer mehr an Boden verliere. Es bleibe den Höheren Fachschulen auch nach mehrjährigen Anerkennungsverfahren verwehrt, einen international verständlichen Titel abzugeben.

Die Hotellerie ist in der Schweiz eine florierende Branche und HF-Diplomierte geniessen weltweit ein hohes Ansehen. Trotzdem verlieren ausländische Investorengruppen gemäss Kutter das Interesse an der HF-Stufe, da die Anerkennungsverfahren zu langwierig seien. Auf Fachhochschulstufe hingegen werde eine schnelle Akkreditierung gewährt und damit die Vergabe geschützter Bachelor- und Master-Titel. In diesem ungleichen Wettbewerb haben englischsprachige Programme der Höheren Fachschulen das Nachsehen.

Kutter hat in seiner Interpellation vier Fragen an den Bundesrat gestellt (s. Kasten).

Philipp Kutters gestellte Fragen an den Bundesrat:

1. Welche Strategie verfolgt der Bund, um die Stärken des schweizerischen Berufsbildungssystems zu erhalten und der Abwanderung von Bildungsanbieter:innen und Studierenden in den Hochschulbereich Einhalt zu gebieten?
2. Wie stellt der Bund angesichts der grassierenden Zahl von Fachhochschulinstitutionen – betrieben durch ausländische Investorengruppen – die Qualität im Hochschul- und insbesondere Forschungsbereich sowie den Zusammenhalt im schweizerischen Bildungswesen sicher?
3. Verfolgt der Bund die Strategie, mit der einfachen Zulassung von FH-Institutionen, den Eintritt in den Bewerbungsprozess bei Unternehmen und damit in den schweizerischen Arbeitsmarkt verstärkt über Fachhochschulabschlüsse zu öffnen?
4. Ist es im Interesse des Bundes, wenn jetzt auch Höhere Fachschule eine Akkreditierung als Fachhochschulinstitut anstreben, weil ihnen diese erlauben würde, neue Bildungsprogramme viel rascher und mit gefragteren Titeln am Markt anzubieten?

Stellungnahme des Bundes

Im Folgenden Auszüge aus der Stellungnahme des Bundesrates zu den vier von Kutter gestellten Fragen sowie unsere eigenen Überlegungen dazu. Der gesamte Wortlaut der Stellungnahme ist unter www.parlament.ch «24.3444» einsehbar.

1. «Geplant ist unter anderem die gesetzliche Verankerung eines Bezeichnungsschutzes für «Höhere Fachschule» sowie die Einführung der Titelzusätze «Professional Bachelor» und «Professional Master» für die Abschlüsse der höheren Berufsbildung. Für die Umsetzung der Massnahmen hat der Bundesrat im Juni 2024 eine Vernehmlassung eröffnet.»

Der Bund verweist auf das im Einvernehmen mit Kantonen und Sozialpartnern entwickelte Massnahmen-

paket zur Umsetzung des Projekts «Positionierung Höhere Fachschulen». Eine Richtung, die unseren Forderungen und unserer letzten Stellungnahme entspricht. Obwohl das Einvernehmen aller Protagonisten als klar gilt, wird immer noch von «Planung» und nicht von einer definitiven Ausführung gesprochen. Wir bleiben gespannt, ob der Bund an seinen definierten Vorstellungen festhält, oder ob er auch dieses Mal durch die Einflussnahme der Hochschule einknickt.

2./3. «Das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz schützt die Bezeichnungen «Universität», «Fachhochschule (FH)», «Pädagogische Hochschule» sowie abgeleitete Bezeichnungen wie «universitäres Institut» oder «Fachhochschulinstitut». Der Schweizerische Akkreditierungsrat als unabhängiges Gremium prüft, ob eine Institution die Voraussetzungen zur Zulassung zum Verfahren erfüllt. Bis heute wurden neben neun öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen eine private Fachhochschule und vier private Fachhochschulinstitute akkreditiert.»

Die Frage von Kutter wird unser Erachtens zu wenig konkret beantwortet. Es wird auf vergangene Handhabungen eingegangen und nicht darauf, wie angesichts der wachsenden Zahl ausländischer Institute die Qualität im Hochschulwesen gewährleistet bleibt. Ebenso bleibt die Frage 3 unbeantwortet, ob der Bund darauf abzielt, durch die einfache Zulassung von FH-Instituten den Zugang zum Arbeitsmarkt verstärkt über Fachhochschulabschlüsse zu öffnen.

4. «Der wohlabgestimmte Mix aus allgemeinbildenden und berufsbildenden Angeboten ist eine Stärke des Schweizer Bildungssystems. Deshalb setzt sich der Bund zusammen mit den Kantonen für die klare Profilierung der verschiedenen Angebote ein. Berufsleute mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis oder einer anderen gleichwertigen Qualifikation können an den Höheren Fachschulen einen eidgenössisch anerkannten Abschluss auf Tertiärstufe erwerben. Die zeitlich und inhaltlich sehr aufwändige Akkreditierung einer Schule als Fachhochschulinstitut ist gemäss HFKG mit klaren Voraussetzungen verbunden. So müssen FH-Institute beispielsweise neben der Lehre auch angewandte Forschung betreiben.»

Es wird zwar auf die Stärke des Schweizer Bildungssystems hingewiesen, jedoch fehlen in der Antwort Angaben dazu, wie sich der Bund genau für die allgemeinbildenden und berufsbildenden Angebote einsetzt. Und die Frage ist berechtigt, ob mit gleichen Ellen gemessen wird, wie beispielsweise bei der Finanzierung. Es wird nicht klar auf die eigentliche Frage eingegangen, die sich explizit darauf bezieht, ob es im Interesse des Bundes wäre, wenn Höhere Fachschulen eine Akkreditierung als Fachhochschulinstitut anstreben, um flexibler und marktgerechtere Bildungsprogramme anzubieten. Wie würde der Bund die womöglich langfristigen Auswirkungen einer solchen Entwicklung auf das Schweizer Bildungssystem bewerten, insbesondere im Hinblick auf die Profilierung der Höheren Fachschulen und Fachhochschulen? Wie Höhere Fachschulen schneller auf Veränderungen im Angebot reagieren können, wird ebenfalls nicht thematisiert. ●



Endlich ist kein Erklärungsbedarf
mehr nötig im Gespräch mit meinen
internationalen Geschäftspartnern!

ODEC-Präsenz an Höheren Fachschulen

Nach den Sommerferien bis zum Redaktionsschluss haben wir schweizweit an über 33 Diplomfeiern von Höheren Fachschulen teilgenommen. Bei diesen Anlässen durften wir die besten Absolvierenden auszeichnen.



**Bildungszentrum
Gesundheit und Soziales
Kanton Glarus**
Diplomfeier vom: 20.8.2024
Fachrichtung: Pflege
Repräsentant ODEC:
Gerhard Rasch



HÖHERE FACHSCHULE SCHAFFHAUSEN

**Höhere Fachschule
Schaffhausen HFS**
Diplomfeier vom: 23.8.2024
Fachrichtungen: Maschinenbau,
Systemtechnik
Repräsentanten ODEC:
Ruedi Hörler, Stephan Künzle
Diplomfeier vom: 30.8.2024
Fachrichtung: Pflege
Repräsentant ODEC:
Ivo Schmucki



**Strickhof Höhere
Fachschule Lindau**
Diplomfeier vom: 29.8.2024
Fachrichtung: Lebensmitteltech-
nologie
Repräsentant ODEC:
Roger Dällenbach
Diplomfeier vom: 20.9.2024
Fachrichtung: Agrotechnik
Repräsentant ODEC:
Roger Dällenbach



**hf-ict Höhere Fachschule
für Informations- und
Kommunikationstechnologie**
Diplomfeier vom: 30.8.2024
Fachrichtung: Informatik
Repräsentant ODEC:
Tobias M. Gutzwiller



**Höhere Fachschule
Hochbau Winterthur**
Diplomfeier vom: 30.8.2024
Fachrichtung: Bauplanung –
Architektur
Repräsentant ODEC:
Tobias M. Brunner



Hotelfachschule Zürich
Diplomfeier vom: 7.9.2024
Fachrichtung: Hotellerie und
Gastronomie



**Juventus Technikerschule
HF Zürich**
Diplomfeier vom: 7.9.2024
Fachrichtungen: Elektrotechnik,
Informatik, Maschinenbau
Repräsentant ODEC:
Marc Wettstein



**ZbW – Zentrum für
berufliche Weiterbildung**
Diplomfeier vom: 12.9.2024
Fachrichtungen: Maschinenbau,
Systemtechnik
Repräsentant ODEC:
Marc Huber
Diplomfeier vom: 14.9.2024
Fachrichtungen: Elektrotechnik,
Maschinenbau, Unternehmens-
prozesse, Recht, Systemtechnik
Repräsentant ODEC:
Marc Huber
Diplomfeier vom: 7.12.2024
Fachrichtung: Recht
Repräsentant ODEC:
Gerhard Rasch



**BZGS Berufs- und
Weiterbildungszentrum
für Gesundheitsberufe**
Diplomfeier vom: 13.9.2024
Fachrichtungen: Biomedizinische
Analytik, Operationstechnik,
Pflege



**Höhere Fachschule für
Wirtschaft Schaffhausen**
Diplomfeier vom: 13.9.2024
Fachrichtung: Betriebswirtschaft
Repräsentant ODEC:
Roger Dällenbach



**OESCHBERG
Gartenbauschule
OESCHBERG**
Diplomfeier vom: 20.9.2024
Fachrichtung: Gartenbautechnik



Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil

Diplomfeier vom: 26.9.2024

Fachrichtungen: Maschinenbau, Unternehmensprozesse

Repräsentant ODEC:
Urs Gassmann



HFT Mittelland Biel

Diplomfeier vom: 27.9.2024

Fachrichtungen: Maschinenbau, Prozesstechnik

Repräsentant ODEC:
Florian Trachsel



Schule für Gestaltung Zürich

Diplomfeier vom: 4.10.2024

Fachrichtung:
Medienmanagement

Höhere Fachschule Holz Biel

Höhere Fachschule Holz Biel

Diplomfeier vom: 18.10.2024

Fachrichtung: Holztechnik

Repräsentant ODEC:
Florian Trachsel



Bildungszentrum BVS St. Gallen

Diplomfeier vom: 24.10.2024

Fachrichtungen: Betriebswirtschaft, Marketingmanagement, Wirtschaftsinformatik



BZT Bildungszentrum für Technik Frauenfeld

Diplomfeier vom: 25.10.2024

Fachrichtungen: Bauplanung, Informatik, Medizintechnik, Prozesstechnik, Wirtschaftsinformatik

Repräsentant ODEC:
Urs Gassmann



kv pro AG

Diplomfeier vom: 25.10.2024

Fachrichtungen: Betriebswirtschaft, Marketingmanagement

Repräsentant ODEC:
Marco Frey



Berufs- und Weiterbildungszentrum Buchs Sargans

Diplomfeier vom: 25.10.2024

Fachrichtung: Wirtschaftsinformatik



HFLU Luzern

Diplomfeier vom: 31.10.2024

Fachrichtung: Marketingmanagement

Repräsentant ODEC:
Stefan Hoffmann



Höhere Fachschule Medizintechnik Sarnen

Diplomfeier vom: 8.11.2024

Fachrichtung: Medizintechnik

Repräsentant ODEC:
Stefan Hoffmann



KV Luzern Berufsakademie Luzern

Diplomfeier vom: 15.11.2024

Fachrichtungen: Betriebswirtschaft, Marketingmanagement, Wirtschaftsinformatik

Repräsentant ODEC:
Stefan Hoffmann



ibw Höhere Fachschule Südostschweiz

Diplomfeier vom: 15.11.2024

Fachrichtung: Holztechnik – Schreinerei/Innenausbau

Repräsentant ODEC:
Marc Huber

ABB Technikerschule

Technik. Informatik. Wirtschaft. Management →

ABB Technikerschule

Diplomfeier vom: 22.11.2024

Fachrichtungen: Energietechnik, Energie und Umwelt, Gebäudeautomatik, Konstruktionstechnik, Systemtechnik, Unternehmensprozesse

Repräsentant ODEC:
Tobias M. Gutzwiller

Schweizerische Fachschule



TEKO Schweizerische Fachschule

Diplomfeier vom: 23.11.2024

Fachrichtungen: Architektur, Elektrotechnik, Energie und Umwelt, Flugzeugtechnik, Informatik, Ingenieurbau, Maschinenbau, Unternehmensprozesse

Repräsentant ODEC:
Beat Aeschbacher

Diplomfeier vom: 30.11.2024

Fachrichtungen: Bauplanung, Elektrotechnik, Energie und Umwelt, Informatik, Maschinenbau

Repräsentant ODEC:
Florian Trachsel



Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie

Diplomfeier vom: 28.11.2024

Fachrichtung: Betriebswirtschaft

Repräsentant ODEC:
Mirko Ganarin

Diplomfeiern der Höheren Fachschulen aus der Romandie siehe Seite 11 im französischsprachigen Teil.