



Universität St.Gallen

Institut für Systemisches Management  
und Public Governance

# Regionale Perspektive zur höheren Berufsbildung im Kanton St.Gallen

Dr. Kristina Zumbusch, Dr. Roland Scherer (IMP-HSG, Universität St.Gallen)

Jan Riss, Leo di Luzio (IHK St.Gallen–Appenzell)

St.Gallen, 31. März 2026



# Impressum

## **Auftraggeber**

Marc Olivi  
Leiter Höhere Berufsbildung und Weiterbildung  
Amt für Berufsbildung ABB, Bildungsdepartement, Kanton St.Gallen  
Davidstrasse 31, 9001 St.Gallen  
marc.olivi[at]sg.ch

## **Projektleitung**

Daniel Grünenfelder  
Unternehmer, Kantonsrat  
Trampena  
Fläscherstrasse 69, 7310 Bad Ragaz  
daniel.gruenenfelder[at]trampena.ch

## **Bearbeitung**

Dr. Kristina Zumbusch (Projektleitung), Dr. Roland Scherer  
Institut für Systemisches Management und Public Governance (IMP-HSG), Universität St.Gallen  
Dufourstrasse 40a, 9000 St.Gallen  
roland.scherer[at]unisg.ch

## **Für die betriebliche Perspektive (Kapitel 5.2)**

Jan Riss (Chefökonom, stv. Direktor), Leo di Luzio  
Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell  
Gallusstrasse 16, 9000 St.Gallen  
jan.riss[at]ihk.ch

## **Kooperationspartner**

Felix Keller  
Geschäftsführer, Kantonsrat  
Kantonaler Gewerbeverband St.Gallen (KGV)  
Oberer Graben 12, 9001 St.Gallen  
f.keller[at]gsgv.ch

Diese Studie konnte nur dank der Unterstützung vieler verschiedener Mitwirkender in den Unternehmen, in den Schulen und auch seitens der zuständigen Ämter erstellt werden. Sie haben uns die notwendigen Informationen, Daten sowie ihr Erfahrungswissen aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Dafür wollen wir allen ein herzliches Dankeschön aussprechen.

© *Titelbild von stocksnap-894430, Pixabay.*

## Management Summary

### Ausgangslage und Zielsetzung

Die höhere Berufsbildung (HBB) bildet zusammen mit der Universität, der OST – Ostschweizer Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule die Tertiärstufe im Kanton St.Gallen. Sie zeichnet sich durch ihre enge Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt, ihre duale Ausbildungsform und ihre Verbundpartnerschaften aus, was ihre starke Verankerung in Wirtschaft und Gesellschaft unterstützt. Um die HBB für die Herausforderungen des kommenden Jahrzehnts zu stärken und ihren Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der kantonalen Wirtschaft zu sichern, plant der Kanton die Entwicklung einer HBB-Strategie. Diese Strategie soll auf einer zukunftsorientierten, evidenzbasierten Grundlage basieren, die Angebot und Nachfrage der HBB auf regionaler Ebene vergleicht, Veränderungen in der Passfähigkeit aufzeigt und Anforderungen für die mittelfristige Zukunft formuliert. Das Institut für Systemisches Management und Public Governance (IMP-HSG) der Universität St.Gallen hat diese Analyse in Zusammenarbeit mit der IHK St.Gallen-Appenzell durchgeführt. Drei Leitfragen strukturieren die Analyse:

1. Wie sind die aktuellen HBB-Angebote aufgestellt (Bedarfsabdeckung, Zielgruppen, Reichweiten, aktuelle Veränderungen)?
2. Wie passt das Angebot regional zu den Arbeitsweltbedarfen und wie differenziert sich die Nachfrage nach Branchen, Unternehmensgrösse etc.?
3. Wie verändern Trends Qualifikationsbedarfe und Lernendenpotenziale? Wie soll die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Studierenden und Arbeitgebern künftig gestaltet werden?

Die Analyse basiert auf einer Auswertung von BFS- und Kantonsdaten, anonymisierten Studiendendaten (Frühjahr 2021 – Herbst 2024), einer Online-Unternehmensbefragung (23.9.–15.10.2025; Rücklauf von 1'065 Unternehmen aus dem Kanton St.Gallen), Interviews mit allen HF-Anbietern und vertiefenden Unternehmensinterviews, begleitet durch eine Steuerungsgruppe. Der vorliegende Bericht stellt die Angebotsstruktur, die regionale Nachfrage, die betrieblichen Perspektiven, die Trends und daraus abgeleitete Empfehlungen dar.

### Die Rolle der HBB im Bildungssystem

Die höhere Berufsbildung (HBB) ist in der Schweiz als Verbundaufgabe organisiert und durch eine systematische Verzahnung von Theorie und Praxis gekennzeichnet. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) tragen gemeinsam Verantwortung für Konzeption und Umsetzung, um eine arbeitsmarktorientierte Ausgestaltung sicherzustellen. Der Bund übernimmt die strategische Steuerung, umfassende Regelungskompetenzen sowie Massnahmen zur Qualitätssicherung und Vergleichbarkeit. Die Kantone verantworten den Vollzug, die Aufsicht über die Höheren Fachschulen (HF), die Anerkennung bzw. Trägerschaft von Bildungsgängen, die Subventionierung über Leistungsvereinbarungen sowie Beratungsleistungen.

Die HBB umfasst primär zwei Bildungswege: (i) eidgenössische Prüfungen (Berufsprüfungen mit Fachausweis und höhere Fachprüfungen mit Diplom), deren Ordnungen von den OdA verantwortet werden, sowie (ii) HF-Bildungsgänge, die über Rahmenlehrpläne geregelt und vom SBFI anerkannt sind. HF sind breiter ausgerichtet als eidgenössische Prüfungen und praxisnäher als Hochschulstudien. Ergänzend existieren Nachdiplomstudien (NDS).

## Die Bedeutung der HBB für den Kanton St.Gallen

2024 verfügten schweizweit gut 15 Prozent der erwerbsfähigen Wohnbevölkerung über einen HBB-Abschluss. Im Kanton St.Gallen lag dieser Anteil mit über 20 Prozent deutlich höher. Auch die berufliche Grundbildung ist im Kanton überdurchschnittlich verbreitet, sodass insgesamt mehr als die Hälfte der erwerbsfähigen Bevölkerung im Kanton eine Berufsbildung bzw. höhere Berufsbildung aufweist. Die Zahl der HBB-Studierenden stieg im Schulkanton St.Gallen in den letzten zehn Jahren dynamischer als im Schweizer Mittel und lag bei 5'529 Personen im Schuljahr 2023/2024, blieb jedoch zuletzt unter dem Vor-Corona-Niveau (6'300). Der Kanton stellt damit rund neun Prozent der Schweizer HBB-Studierenden. Im Jahr 2024 wurden im Kanton knapp 2'500 HBB-Abschlüsse erworben. Etwa die Hälfte davon waren eidgenössische Fachausweise, gut 40 Prozent HF-Diplome. Im Vergleich zur Schweiz sind HF-Diplome im Kanton stärker vertreten. Über die vergangenen zehn Jahre nahmen HF-Diplome im Kanton markant zu, deutlich stärker als national. Die Zahl der Fachausweise hingegen stieg etwas moderater und jene der eidgenössischen Diplome nur unterdurchschnittlich. Die Angebotsstruktur ist durch grosse institutionelle und inhaltliche Vielfalt geprägt und wird grundsätzlich marktbasierend erbracht und über Prüfungsordnungen, Rahmenlehrpläne und Anerkennungsverfahren qualitätsgesichert.

Im Kanton existieren acht kantonale und sieben private HF (insgesamt 15 HF an 21 Standorten) sowie zahlreiche Anbieter von Vorbereitungskursen. Leistungsvereinbarungen strukturieren bei kantonalen Trägern Angebot und Finanzierung. Private Anbieter sind oft überkantonale aufgestellt, aber lokal verankert. Insgesamt werden über 800 Kursangebote für 105 eidgenössische Prüfungen von 54 Anbietern bereitgestellt, räumlich konzentriert v.a. auf die Stadt St.Gallen sowie auf Rapperswil-Jona und Sargans. Die HF können rund 66 Diplomprofile abdecken. Die NDS-HF verlieren teilweise an Anteil durch Konkurrenz von CAS-Angeboten der Fachhochschulen, bleiben aber als flexibler „Innovationsraum“ relevant. Inhaltlich dominieren bei HF-Abschlüssen Pflege/Geburtshilfe und Management/Verwaltung, bei Fachausweisen stehen Management/Verwaltung und Handel im Vordergrund. Die Entwicklungen der Studierendenzahlen unterscheiden sich stark je nach Ausbildungsfeld. Beispielsweise sind sie im Baugewerbe überdurchschnittlich dynamisch. Dies unterstreicht die Notwendigkeit feldspezifischer Analysen.

Zentral sind zudem die spezifischen Angebotsmodelle. Sie wirken sich darauf aus, wie nah bzw. wie gut erreichbar die Angebote für die Studierenden sein müssen und welche Folgen die HBB für die arbeitgebenden Betriebe mit sich bringt:

1. Abend-/Nachmittagsmodelle sind planbar, aber belastend und müssen für die Studierenden gut erreichbar sein.
2. Blockmodelle fördern die Lerntiefe, verlangen jedoch meist Stellvertretungslösungen im arbeitgebenden Betrieb und somit eine klare Unterstützung der Arbeitgeber.
3. Online/hybride Formate erhöhen die Flexibilität und Reichweite, stellen aber hohe Anforderungen an Selbstorganisation, Didaktik und Praxisintegration.

Die Einzugsgebiete der kantonalen HF-Anbieter folgen primär funktionalen Alltags- und Verkehrsräumen, weniger Kantonsgrenzen. Die Stadt St.Gallen stellt dabei einen zentralen Standort im Kanton mit breitem Einzugsgebiet dar. Die HBB-Standorte in Buchs, Salez, Sargans, aber auch jene in Uzwil und Rorschach fungieren als regionale Drehscheiben und erfüllen regionale Bildungsfunktionen. Rapperswil ist stark durch den metropolitanen Raum Zürich geprägt.

Insgesamt variiert die Bedeutung von Nähe und Erreichbarkeit je nach Bildungsgang, Format und Zielgruppe.

Der Praxisbezug wird als Kernmerkmal der HBB hervorgehoben, ist jedoch auf kantonaler Ebene je nach Anbieter heterogen organisiert. Er entsteht über (i) betriebliche Eingebundenheit der Studierenden durch die berufsbegleitende HBB, (ii) transfer- und problemorientierte Lernformate (Projekte, Fallstudien, Abschlussarbeiten), (iii) Dozierende aus der Praxis als zentrale Schnittstelle in die Arbeitswelt sowie (iv) institutionalisierte Kooperationsstrukturen (Beiräte, Fachkommissionen). Stärker regulierte Felder (Gesundheit/Soziales) verfügen über stark formalisierte Praxispartnerschaften.

## Die HBB und ihre Studierenden

Die HBB im Kanton St.Gallen richtet sich primär an erwerbstätige Erwachsene mit beruflicher Grundbildung bzw. anerkanntem Abschluss. Die Studierenden sind hinsichtlich Alter und Lebenssituation heterogen, teilen jedoch eine hohe Praxisorientierung und Zielgerichtetheit. Die berufsbegleitende Durchführung ist zeitlich stark belastend und erfordert ausgeprägte Selbstorganisation sowie Vereinbarkeitskompetenzen. Anbieter berichten aktuell von mehr Unterbrüchen oder Abbrüchen.

Im Kanton sind 55 Prozent der HBB-Studierenden Männer, 48 Prozent besuchen öffentliche Schulen, und 84 Prozent studieren berufsbegleitend. Die Bildungsbiografien zeigen, dass eine HBB typischerweise erst nach mehreren Jahren Berufserfahrung genutzt wird: Schweizweit liegt diese bei den HF im Schnitt bei etwa drei Jahren, vor einer BP bei über fünf und vor einer HFP bei etwa sieben Jahren. Daten zu den Übergängen zwischen verschiedenen Ausbildungsstufen belegen, dass die HBB weniger als direkte Anschlussoption nach der Sekundarstufe II wahrgenommen wird, während Berufsmaturität, gymnasiale Maturität und Fachmaturität stark in Fachhochschulen bzw. Universitäten und Pädagogische Hochschulen führen. Potenziale für eine HBB zeigen sich bei Personen mit Migrationshintergrund, da deren HBB-Anteile deutlich niedriger liegen. Insgesamt nimmt die Vielfalt der Studierendenprofile zu, auch die Motive für eine HBB variieren. Sie reichen von pflicht- bzw. funktionsgebundener Weiterbildung (z.B. Gesundheit) über intrinsische Karriere- und Einkommensmotive bis zu arbeitgebergetragenen Stufenmodellen (z.B. Bau).

Bei der Anbieterwahl der HBB-Studierenden dominieren Inhalt bzw. Ausrichtung, gefolgt vom Zeitmodell und danach der Nähe zu Wohn- oder Arbeitsort. Letzteres wird im Kanton höher gewichtet als national. Die Zufriedenheit während der Ausbildung ist überwiegend positiv, auffällig ist jedoch eine häufige Unzufriedenheit mit der finanziellen Situation bei HF-Studierenden. Als Nutzen werden v.a. berufliche und persönliche Weiterentwicklung, Lohnerhöhungen und mehr Verantwortung genannt. Neuorientierung oder Selbstständigkeit spielen im Schnitt eine geringere Rolle. Angesichts der ohnehin starken finanziellen Belastung der HBB-Studierenden ist die Arbeitgeberunterstützung zentral: Fast jeder Zweite profitiert von finanziellen Beteiligungen der Arbeitgeber an den HBB-Kosten und häufig von zeitlicher Flexibilität. Allerdings absolviert auch knapp ein Drittel die HBB ohne jegliche Unterstützung durch den Arbeitgeber. Im Vergleich zur gesamten Schweiz ist die Unterstützung im Kanton St.Gallen höher, die finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber bei den HF liegt im Kanton bei 51 Prozent versus 34 Prozent im Schweizer Durchschnitt. Über die vergangenen Jahre zeigt sich jedoch vor allem bei den Prüfungen ein Rückgang der finanziellen Unterstützungen. Die Unterstützung wird selektiver und stärker am betrieblichen Mehrwert ausgerichtet, oft mit Rückzahlungs- und Verbleibklauseln.

Räumlich wählen knapp zwei Drittel der HF-Studierenden (FS 2021 – HS 2024 mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen) kantonale Angebote, 37 Prozent studieren ausserkantonale. Die Mobilität folgt funktionalen Arbeits- und Pendelräumen: starke Abflüsse zeigen sich in Richtung Zürich, besonders aus dem Wahlkreis See-Gaster, sowie Richtung Graubünden/Chur, unter anderem aus dem Wahlkreis Sarganserland. Innerkantonale wirkt der Wahlkreis St.Gallen als Ausbildungs-Hub mit Zentrumsfunktion. Querbewegungen zwischen anderen Wahlkreisen sind geringer. Die Mobilität variiert allerdings auch deutlich je nach Ausbildungsfeld: Pflege/Gesundheit und Management konzentrieren sich aufgrund der Anbieterstandorte stark auf die Stadt St.Gallen (kantonaler Anteil bei etwa 80 Prozent, während Informatik und insbesondere Bau stärker ausserkantonale ausgerichtet sind. Diese Bewegungen spiegeln auch die Spezialisierungsgrade der Angebote wider.

### Die Bedeutung der HBB für den Arbeitsmarkt in der Ostschweiz

Die HBB ist für die Arbeitswelt im Kanton St.Gallen strukturell bedeutsam und im Vergleich zur Schweiz überdurchschnittlich verankert. 2023 verfügten 21 Prozent der Erwerbstätigen mit Arbeitsstätte im Kanton über eine HBB als höchsten Abschluss (Schweiz: 17 Prozent). In allen Wahlkreisen liegt der Anteil über dem nationalen Schnitt, mit Spitzenwerten im Wahlkreis St.Gallen (23 Prozent) und Werdenberg (22 Prozent). Die HBB-Anteile sind auch in sämtlichen Wirtschaftszweigen höher als schweizweit, besonders ausgeprägt u.a. in Immobilien, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Information/Kommunikation sowie Land- und Forstwirtschaft. Funktional zeigt sich die HBB vor allem in intermediären Berufen (mehr als jede zweite Person mit HBB), zudem bei Selbstständigen (rund ein Drittel) und im oberen Management (nahezu ein Viertel).

Regionalwirtschaftlich ist der Kanton stark industrialisiert (Metall-, Maschinen-/Fahrzeugbau, Elektrotechnik), ergänzt durch Handel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Gleichzeitig bestehen klar differenzierte Wahlkreisprofile, die unterschiedliche Qualifikationsbedarfe nahelegen: So ist das Rheintal industriell spezialisiert mit einem wachsenden Bedarf vor allem in den Bereichen Technik, Produktion oder Prozess-/Qualitätsmanagement. Der Wahlkreis St.Gallen dagegen ist dienstleistungs- und zentrumsorientiert mit steigendem Bedarf in Verkehr/Logistik, Informatik/Kommunikation, Verwaltung sowie dem starkem Gesundheits-/Sozialbereich. Andere Wahlkreise zeigen Transformations- oder Hybridprofile. Beispielsweise zeigt der Wahlkreis Rorschach eine spezialisierte Industrie unter Druck, der Wahlkreis Sarganserland eine Ausrichtung auf den Tourismus und Dienstleistungen plus Industrie. Im Wahlkreis See-Gaster lässt sich aktuell von einer industriellen Tradition im Strukturwandel sprechen, im Wahlkreis Wil wiederum zeigt sich eine industrielle Prägung mit einer sich dynamisch entwickelnden Logistikbranche. Insgesamt ist bei wachsenden und konzentrierten Branchen eher mit stabiler oder steigender Nachfrage nach berufsnaher Qualifizierung zu rechnen, während bei rückläufiger Spezialisierung der Region Requalifizierung und Transformation an Bedeutung gewinnen.

Die Unternehmensbefragung (n=1'065) bestätigt eine breite Akzeptanz der HBB im Kanton: Die Betriebe können ihren Bedarf mehrheitlich decken und bewerten das Angebot überwiegend positiv (rund 70 Prozent zufrieden, nur acht Prozent unzufrieden). Die HBB gilt vielen als relevant (rund zwei Drittel eher/sehr bedeutend), wobei Berufsprüfungen im Vergleich zu HF/HFP die höchste betriebliche Bedeutung erhalten, mit zunehmendem Spezialisierungsgrad sinkt die wahrgenommene Relevanz. HBB-Abschlüsse sind in vielen Betrieben vorhanden, jedoch meist in kleinen Anteilen. Die grössten Herausforderungen werden weniger in der Organisation gesehen,

wenn Mitarbeitende einer HBB nachgehen, sondern in personalpolitischen Risiken: Abwanderung der Mitarbeitenden nach Abschluss, steigende Lohnerwartungen und Pensumsreduktionen.

Als Hauptkritikpunkte an der HBB benennen Unternehmen einen teils ungenügenden Praxisbezug, zu weite Ausbildungswege sowie ein nicht immer überzeugendes Kosten-Nutzen-Verhältnis. Insgesamt bewegen sich die Kritikpunkte auf einem niedrigen Niveau. Für die nächsten fünf Jahre erwarten die meisten Unternehmen eine steigende Bedeutung der HBB und fordern vor allem dynamisch aktualisierte Inhalte, Nähe zum Stand der Technik, mehr zeitliche Flexibilität der Angebote sowie hybride/digitale Formate und eine starke Praxis- und Fachorientierung.

## Entwicklungen und neue Anforderungen an die kantonale HBB

Die künftige Entwicklung der HBB im Kanton St.Gallen lässt sich nicht als einheitliche Veränderung beschreiben, sondern ergibt sich aus dem Zusammenwirken von Demografie, berufsfeldspezifischen Dynamiken sowie Angebots- und Arbeitsmarktbedingungen. Demografisch wirkt eine Bremse: Der Anteil der 15–64-Jährigen liegt 2024 im Kanton St.Gallen knapp unter dem Schweizer Mittel und ist im Kanton seit 2014 stärker zurückgegangen als im Schweizer Schnitt. Zwischen den Wahlkreisen bestehen dabei relevante Unterschiede. Dennoch, grundsätzlich schrumpft mittelfristig der Pool an potenziellen HBB-Teilnehmenden, wodurch Wettbewerbsfähigkeit, Profilierung, Erreichbarkeit und überregionale Positionierung der Angebote an Bedeutung gewinnen.

Gleichzeitig zeigen Szenarien für die HBB in der Deutschschweiz ein stark berufsfeldabhängiges Bild: Wachstum ist insbesondere in einzelnen Dienstleistungs-, Gesundheits-/Pflegebereichen und Teilen der ICT möglich, während andere Segmente stagnieren oder zurückgehen. Für den Kanton St.Gallen bedeutet dies, dass trotz demografischem Rückgang stabile oder steigende Studierendenzahlen möglich bleiben, wenn betriebliche Nachfrage, attraktive Profile und ausreichende Kapazitäten gesichert sind. In wettbewerbsintensiven, marktnahen Feldern ist jedoch mit weiter steigendem Konkurrenzdruck um Studierende zu rechnen. In Management/Wirtschaft verdichten sich Hinweise auf Polarisierung: klar positionierte Angebote stabilisieren sich, austauschbare Profile geraten unter Druck (Budgetrestriktionen, Trend zu kürzeren/modularen Formaten). Formatfragen wirken als Hebel: Online- bzw. hybride Formate erweitern Reichweite, erhöhen aber die Anforderungen an Selbstorganisation und didaktische Qualität, präsenz- und praxisgebundene Felder bleiben standortabhängig. Parallel bleibt der Fachkräftemangel trotz jüngster Abschwächung relevant, besonders im Bereich Berufsbildung. Zugleich gewinnen Fragen der Arbeitsmigration und der Gewinnung neuer Zielgruppen, bspw. Personen mit Migrationshintergrund, an Gewicht.

Inhaltlich zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen als selbstverständlich vorausgesetzten Fachprofilen und einem wachsenden Bedarf an überfachlichen „Zukunftskompetenzen“. Unternehmen bewerten Fach-, Methoden- und digitale Kompetenzen (inkl. KI) als hochrelevant, sind aber mit deren Vermittlung teils weniger zufrieden. Erwartungen verschieben sich nicht weg von Fachinhalten, sondern hin zu einer stärkeren Verzahnung von Fach-, Digital- sowie Selbst-, Sozial-, Führungs- und Veränderungskompetenzen (z.B. Resilienz, Kommunikation, Team-/Führungsfähigkeit, Prozess- und Change-Kompetenz). Anbieter bestätigen, dass HBB-AbsolventInnen zunehmend Veränderungsprozesse im Betrieb mittragen müssen. Eine zentrale Herausforderung ist dabei die zeitliche Anschlussfähigkeit: Technologiewandel ist schnell, Curricula aktualisieren sich in langen Zyklen. Neue Inhalte fließen zunächst über Praxisprojekte und von Dozierenden eingebrachte Beispiele ein. Daraus folgen Anforderungen an kontinuierliche Inhaltsupdates, mehr

Praxisnähe, flexible Formate und schnellere Austauschmechanismen mit der regionalen Arbeitswelt – ohne den berufsprofilbezogenen Fokus der HBB zu verwässern.

## Schlussfolgerungen zur HBB im Kanton

Insgesamt erscheint die HBB als etablierte und breit akzeptierte Stütze der Regionalwirtschaft: Betriebe attestieren ihr hohe Relevanz, Praxisnähe und Passung; auch regional wird das Angebot mehrheitlich als ausreichend wahrgenommen. Grössere Schwächen lassen sich weder aus Daten noch aus Befragung und Interviews ableiten. Gleichzeitig verändern sich die Rahmenbedingungen: Der Weiterbildungsmarkt wird kompetitiver (u.a. durch CAS-Angebote der OST), Studierendenprofile und Erwartungen wandeln sich (kürzere, flexiblere, günstigere Formate; Wertewandel/New Work), und die Arbeitswelt steht unter erhöhtem Druck durch Unsicherheiten und schnellen Technologiewandel. Optimierungsbedarf betrifft daher weniger die grundsätzliche Funktion der HBB als ihre zukunftsgerichtete Weiterentwicklung im Dreiklang Anbieter–Studierende–Arbeitswelt.

Sechs zentrale Befunde werden identifiziert:

1. Die Nachfrage ist stark branchen- und berufsfeldabhängig. In regulierten Feldern (z.B. Gesundheit, Soziales, Bau) ist die HBB systemisch verankert und formalisiert, in marktnahen Feldern (Wirtschaft, Informatik, Technik) ist die Nachfrage volatiler und stärker durch individuelle Entscheide, betriebliche Anreize und Konkurrenz geprägt. Kantonale, anbieterübergreifende branchenspezifische Zugänge sind jedoch bislang wenig systematisch.
2. Dezentrale Standorte sichern regionale Unternehmenszugänge und Teilnahme, wobei die Standortrelevanz je nach Spezialisierung und Angebotsmodell deutlich variiert. Digitale bzw. hybride Formate erweitern Reichweite, können Präsenzangebote aber nicht vollständig ersetzen.
3. Der Praxisbezug ist ein Erfolgsfaktor der HBB und wird grundsätzlich positiv bewertet. Allerdings ist er heterogen und teils informell organisiert. Risiken liegen in geringer Transparenz, Übersicht sowie Personenabhängigkeit (Dozierende, Schlüsselpersonen).
4. Der Arbeitgeberrückhalt für die HBB bleibt hoch, Unterstützungen werden jedoch selektiver und stärker am betrieblichen Mehrwert ausgerichtet. Die HBB konkurriert zunehmend mit kürzeren Weiterbildungsformaten, weshalb Praxisnähe und eidgenössische Qualitätssicherung als Profilierungsmerkmale wichtiger werden.
5. Anforderungen der Arbeitgebenden an eine attraktive HBB der Zukunft verlangen neben Fachkompetenz vor allem die Integration von Future Skills, schnellere inhaltliche Anschlussfähigkeit sowie Modularität, Flexibilität und Individualisierung.
6. Die kantonale Governance ist komplex. Wie der Kanton aktuell seine Rolle wahrnimmt und unterschiedlichen Funktionen in der HBB ausbalanciert, wird positiv bewertet. Luft nach oben wird bei der Bereitstellung von Informationen und Datengrundlagen sowie bei der Förderung von Austausch und Effizienz wahrgenommen. Auch der Abbau von administrativen Doppelspurigkeiten und Vereinheitlichungen (teils kantonsübergreifend) werden als Optimierungsmöglichkeiten seitens des Kantons gesehen.

## Empfehlungen für eine Optimierung der HBB auf Ebene des Kantons St.Gallen

### **Empfehlung 1: Die HBB zeigt eine starke Branchenabhängigkeit und erfordert branchenspezifische Zugänge und Betrachtungen.**

Eine branchenspezifische Betrachtung ist wichtig, um die Mechanismen, Bedingungen und Erfolgsfaktoren der HBB in den verschiedenen Bereichen ausreichend zu verstehen. Branchenzugänge sind relevant. Austauschformate mit entsprechenden Unternehmen oder unternehmensnahen Vereinigungen im Kanton können für eine Sichtbarkeit der HBB und eine Förderung der Nachfrage in Wert gesetzt werden. Hierfür kann auf bestehende Anlassformate und Netzwerke zurückgegriffen werden (Positivbeispiel: ITrockt SG). Die Nähe im Kanton, kulturell, kognitiv und räumlich, bringt einen klaren Vorteil. Für eine strategische und sichtbare Positionierung der HBB in ihren verschiedenen Nachfragesegmenten der kantonalen Arbeitswelt können aktive Branchenzugänge das Miteinander in der kantonalen HBB stärken.

### **Empfehlung 2: Dezentrale Standorte sind relevant für die regionale Nachfrage und für regionale Unternehmenszugänge in der Breite.**

Die dezentralen Standorte spielen eine wichtige Rolle in der kantonalen HBB. Sie ermöglichen den Studierenden bei vielen, wenig spezialisierten Angeboten und bei Angeboten mit regelmässigen Präsenzzeiten kurze Wege. Gleichzeitig sind sie relevant für die regionale Nachfrage und regionale Unternehmenszugänge. Sie bieten die Möglichkeit als Bildungspartner für die Arbeitswelt in der Region sichtbar und vor allem auch ansprechbar zu sein. Diese Ansprechbarkeit und Sichtbarkeit sollten in einem Miteinander der verschiedenen Anbieter in den Regionen gestärkt werden, um Synergien zu nutzen und gemeinsam eine kritische Masse aufzubringen. Standortbezogene Austauschformate und Zusammenarbeiten zwischen den Anbietern sollten zur Stärkung des dezentralen HBB-Standorts insgesamt projektbezogen fortgesetzt werden.

### **Empfehlung 3: Starke Praxisbezüge der Ausbildungen gelten als Erfolgsfaktor, allerdings sind Risiken mit der aktuellen Umsetzung verbunden.**

Die HBB als Verbundaufgabe im engen Austausch mit der Arbeitswelt sollte – ergänzend zur Bundesebene – auch auf kantonaler Ebene aktiv gelebt und kommuniziert werden. Die Praxisrelevanz und die Nähe zur Praxis, der enge Austausch und die vielfältigen Beziehungen in die Arbeitswelt sind bewusst zu stärken und aufzuzeigen. Dadurch können sie für die weitere Profilierung der HBB im Kanton aktiv in Wert gesetzt werden. Hierfür können anbieterübergreifende Übersichten zum Zusammenwirken der kantonalen HBB mit der Arbeitswelt, aber auch branchen- oder standortspezifische Austausche sinnvoll sein und einen Mehrwert bieten. In diesem Zusammenhang können auch Risiken und Personenabhängigkeiten identifiziert und entsprechende Absicherungen überlegt werden.

**Empfehlung 4: Der Rückhalt der Unternehmen für eine HBB ihrer Mitarbeitenden ist anhaltend hoch, doch fallen Unterstützungen angesichts der aktuellen Wettbewerbssituation zielorientierter und individueller aus.**

Der Rückhalt und auch die finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber für eine HBB ist für viele Studierende zentrale Voraussetzung, um eine HBB zu absolvieren. Die Einstellung der Arbeitswelt zur HBB ist somit ein ausschlaggebendes Kriterium, das bewusst bearbeitet werden sollte. Wichtig wäre eine klare Kommunikation des Mehrwerts der HBB für die Unternehmen. Hierfür können die zuvor genannten branchen- und standortspezifische Zugänge genutzt werden, um die Argumente konkret fassen zu können. Gleichzeitig können Multiplikatoren als wichtige Kommunikationsträger wirken. In dem Zusammenhang kann die aktive Inwertsetzung von Alumni-Kontakten und von Kontakten zu den Arbeitgebern der Studierenden überlegt werden. Neben der aktiven Kommunikation zur HBB sollten auch neue Potenziale zur Flexibilisierung von Weiterbildungsangeboten durch die HBB-Reformen (bspw. NDS-HF) genutzt werden.

**Empfehlung 5: Eine zukunftsorientierte HBB sollte zunehmend so genannte Future Skills integrieren sowie Flexibilität und Individualität ermöglichen.**

Die Auseinandersetzung mit einer zukunftsorientierten HBB im Kanton St.Gallen sollte auch anbieterübergreifend geführt werden. Die Integration von Future-Skills Angeboten und auf welche Weise diese im Rahmen der definierten Lehrpläne aufgegriffen und gefördert werden können, kann im Mit-einander reflektiert werden. Unter Umständen können Potenziale für gemeinsame Handhabungen im Kanton identifiziert und gezielt genutzt werden. Auch weitere modulare Angebote können ausgelotet werden, bei denen Standardthemen gemeinsam abgedeckt und abschliessende Spezialisierungen angeboten werden. Dies könnte die Vielfalt des Angebots im Kanton übersichtlich gestalten, Profilierungen erleichtern und Synergien ermöglichen. Möglichkeiten zur Flexibilisierung sind zu thematisieren und können als kantonale HBB abgestimmt in die zuständigen Gremien getragen werden.

**Empfehlung 6: Der Kanton unterstützt im komplexen Governance-System der HBB das Miteinander, um so die Bedeutung und Attraktivität der HBB zu fördern.**

Im kantonalen HBB-Governance System würde es begrüsst, wenn der Kanton respektive das Amt für Berufsbildung im Rahmen der Verbundpartnerschaft seine anbieterübergreifende Koordinations- und Moderationsleistungen fortführt. Dabei könnte er im Rahmen der bestehenden Strukturen eine stärkere Rolle bei der anbieterübergreifenden Information zur kantonalen HBB übernehmen. Vorhandene Daten können zusammengeführt, aufbereitet und zugänglich gemacht werden. Dies wäre auch eine wichtige Grundlage für die gemeinsame Kommunikation der HBB sowie für ihre bessere Sichtbarmachung. Ergänzend könnte das Amt die bestehenden Austauschformate nutzen, um sowohl weitere HBB-Akteure zusammenzubringen als auch um Themen oder Initiativen von strategischer Relevanz für die kantonale HBB einzubringen bzw. anzustossen (bspw. Nutzung von Branchenzugänge etc.).

# Abkürzungsverzeichnis

ABB	Amt für Berufsbildung, Kanton St.Gallen
BESTA	Jährliche Beschäftigtenstatistik des BFS
BFS	Bundesamt für Statistik
BP	Berufsprüfung
ED	Eidgenössisches Diplom
EDK	Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren
EF	Eidgenössischer Fachausweis
eHBB	Erhebung zur höheren Berufsbildung des BFS
HBB	Höhere Berufsbildung
HF	Höhere Fachschule
HFP	Höhere Fachprüfungen, Abschluss mit eidgenössischem Fachausweis
HFSV	Interkantonale Höhere Fachschulvereinbarung
ISCED	International Standard Classification of Education (Internationale Nomenklatur der UNESCO für den Bildungsbereich)
K-HF	Schweizerischen Konferenz der Höheren Fachschulen
KHFS	Kommission Höhere Fachschulen der EDK/SBBK
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
STATENT	Jährliche Statistik des BFS zur Anzahl Unternehmen und Beschäftigter nach wirtschaftlicher Aktivität und Regionen

# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Ausgangslage und Hintergrund	1
1.2	Zielsetzung und Fragestellung	1
1.3	Vorgehen und Methodik	2
2	Zur HBB als Betrachtungsgegenstand der Analyse	6
2.1	Zur aktuellen Governance der HBB	6
2.2	Unterschiedliche HBB-Bildungswege	7
2.3	Finanzierung der höheren Berufsbildung	8
2.1	Aktuelle Reformen und Neuerungen in der Schweizer HBB	9
3	Zum HBB-Angebot im Kanton St.Gallen	11
3.1	Einordnung der kantonalen HBB in die Schweizweiten Entwicklungen	11
3.2	Die Angebotsstruktur der HBB im Kanton	13
3.2.1	Zur institutionellen Vielfalt im HBB-Angebot im Kanton	13
3.2.2	Zu den möglichen HBB-Bildungswegen im Kanton	14
3.2.3	Zu den inhaltlichen Ausrichtungen der HBB-Angebote im Kanton	15
3.2.4	Angebotsmodelle der HBB im Kanton St.Gallen und aktuelle Projekte	18
3.2.5	Zu den räumlichen Einzugsgebieten der HBB-Angebote im Kanton	20
3.3	Praxisbezug und Praxisrelevanz des HBB-Angebots im Kanton	22
3.3.1	Formen und Formate des Praxisbezugs der HBB-Anbieter	22
3.3.2	Zur Rolle der Dozierenden als relevante Verbindung in die Praxis	23
3.3.3	Inhaltliche Zusammenarbeit mit der Praxis im Rahmen der HBB	24
4	Die Studierenden der HBB im Kanton St.Gallen	26
4.1	Charakteristika der kantonalen HBB-Studierenden	26
4.1.1	Entwicklungen bei HBB-Studierenden und ihren Bildungsbiografien	26
4.1.2	Erfahrungen und Rückmeldungen der HBB-Studierenden	28
4.1.3	Unterstützungen von HBB-Studierenden durch ihre Arbeitgeber	31
4.2	Räumliche Mobilität der HF-Studierenden des Kantons St.Gallen	33

4.2.1	Interkantonale Bildungsmobilität von HF-Studierenden_____	33
4.2.2	Mobilität der HF-Studierenden aus verschiedenen Wahlkreisen _____	35
4.2.3	Mobilität der HF-Studierenden nach Ausbildungsfeld _____	37
5	Die Relevanz der HBB für die kantonale Arbeitswelt _____	39
5.1	Regionalwirtschaftliche Einordnung der HBB im Kanton_____	39
5.1.1	Zusammenwirken von Regionalwirtschaft und HBB_____	39
5.1.2	Regionalwirtschaftliche Perspektive der einzelnen Wahlkreise _____	41
5.2	Perspektive der Unternehmen zur HBB im Kanton St.Gallen _____	45
5.2.1	Einordnung der Umfrage: deskriptive Statistik _____	45
5.2.2	Bedeutung der HBB für den eigenen Betrieb _____	46
5.2.3	Bewertung des HBB-Angebots_____	49
5.2.4	Zukünftige Anforderungen an die HBB seitens der Betriebe _____	54
6	Entwicklungen und neue Anforderungen an die HBB _____	56
6.1	Mögliche Entwicklungen der Studierendenzahlen _____	56
6.2	Anforderungen an die inhaltliche Ausrichtung der HBB _____	58
7	Schlussfolgerungen zur HBB im Kanton und Empfehlungen _____	62
	Literaturverzeichnis _____	69
	Anhang _____	71
	Anhang A: Übersichten zu den Gesprächspartnern _____	71
	Anhang B: Übersichten zu den HBB-Angeboten im Kanton _____	72
	Anhang C: Mobilität der HF-Studierenden zwischen den Wahlkreisen _____	80
	Anhang D: Branchenportfolios der einzelnen Wahlkreise _____	87

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Höchste abgeschlossene Ausbildung im Kanton St.Gallen im Vergleich (2023).....	11
Abbildung 2: Entwicklung der HBB-Studierenden im Kanton St.Gallen im Vergleich.....	12
Abbildung 3: Erworbene HBB-Abschlüsse im Jahr 2024 .....	12
Abbildung 4: Entwicklung der HBB-Abschlüsse in der Schweiz und im Kanton St.Gallen .....	13
Abbildung 5: Anbieter von HBB im Kanton St.Gallen .....	15
Abbildung 6: HF-Landkarte im Kanton St.Gallen .....	16
Abbildung 7: Ausbildungsfelder mit den meisten Abschlüssen im Kanton St.Gallen 2024 nach HBB-Bildungsabschlüssen.....	17
Abbildung 8: Entwicklung der HBB-Bildungsabschlüsse im Ausbildungsfeld Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau .....	17
Abbildung 9: Einzugsgebiete der HBB-Standorte im Kanton St.Gallen.....	21
Abbildung 10: Erfolgsfaktoren und Risiken der Dozierenden als Brücke in die Praxis.....	24
Abbildung 11: Höchste abgeschlossene Ausbildung im Kanton St.Gallen nach Migrationsstatus.....	27
Abbildung 12: Übergänge nach Abschluss der Sekundarstufe II im Kanton St.Gallen.....	27
Abbildung 13: Entscheidungsgründe der Studierende für eine HBB im Kanton St.Gallen .....	29
Abbildung 14: Gründe für die Wahl des HBB-Anbieters der HBB-Studierenden im Kanton St.Gallen.....	29
Abbildung 15: Zufriedenheit der HBB-Studierenden des Kantons St.Gallen während der Ausbildung.....	30
Abbildung 16: Nutzen der HBB für ihre AbsolventInnen im Kanton St.Gallen .....	31
Abbildung 17: Unterstützungen für HBB-Studierende im Kanton St.Gallen durch ihre Arbeitgeber .....	32
Abbildung 18: Schulkantone von Studierenden mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen.....	34
Abbildung 19: Stark frequentierte ausserkantonale Anbieter in den vergangenen vier Jahren (FS2021-HS2024) .....	34
Abbildung 20: Exemplarische Bewegungsmuster der HF-Studierende .....	36
Abbildung 21: Exemplarische Bewegungsmuster der HF-Studierende nach Ausbildungsfeldern .....	38
Abbildung 22: Anteil der Erwerbstätigen mit HBB als höchster abgeschlossener Ausbildung (2023) .....	39
Abbildung 23: Anteil der Erwerbstätigen mit HBB als höchster abgeschlossener Ausbildung nach Wirtschaftszweigen.....	40
Abbildung 24: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach sozioprofessionellen Kategorien .....	41
Abbildung 25: Branchenportfolioanalyse Wahlkreis Rheintal.....	42
Abbildung 26: Branchenportfolioanalyse Wahlkreis St.Gallen .....	43
Abbildung 27: Anteile der Wahlkreise im Kanton St.Gallen .....	44
Abbildung 28: Verteilung nach Hauptbranchen.....	46
Abbildung 29: Verteilung nach Unternehmensgrössen.....	46
Abbildung 30: Bedeutung der HBB für den eigenen Betrieb.....	47
Abbildung 31: Abschlüsse im eigenen Unternehmen, Anteile der Antworten.....	48

Abbildung 32: Bedarfsdeckung im eigenen Unternehmen, Anteile der Antworten.....	48
Abbildung 33: Grösste betriebliche Herausforderungen, Anteile der Antworten .....	49
Abbildung 34: Zufriedenheit mit dem HBB-Angebot im Kanton St.Gallen.....	50
Abbildung 35: Zufriedenheit mit dem HBB-Angebot im Kanton St.Gallen im Regionenvergleich.....	50
Abbildung 36: Zufriedenheit mit dem HBB-Angebot im Kanton St.Gallen im Branchenvergleich.....	51
Abbildung 37: Hauptgründe für Unzufriedenheit, Anteile der Antworten .....	52
Abbildung 38: Relevanz und Zufriedenheit der Vermittlung von Kompetenzen.....	52
Abbildung 39: Zukunftsrelevante Kompetenzen.....	53
Abbildung 40: Künftiger Stellenwert.....	54
Abbildung 41: HBB der Zukunft, Anteile der Antworten .....	55
Abbildung 42: Anteile der 15 bis 64-Jährigen an der Wohnbevölkerung und ihre Entwicklung.....	56
Abbildung 43: Tatsächliche und prognostizierte Entwicklung der HBB-Studierenden in der deutschsprachigen Schweiz.....	57
Abbildung 44: Rekrutierungsschwierigkeiten in der Ostschweiz.....	58
Abbildung 45: Zukünftige Bedeutung von Kompetenzkategorien (Nennungen durch Unternehmen).....	59

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage und Hintergrund

Die höhere Berufsbildung (kurz HBB) bildet zusammen mit den Ausbildungsangeboten der Universität St.Gallen, der Ostschweizer Fachhochschule OST und der pädagogischen Hochschule die Tertiärstufe des kantonalen Bildungsangebots. Sie zeichnet sich durch die Nähe zum Arbeitsmarkt, durch ihre Dualität und ihre Verbundpartnerschaft aus. Diese Spezifika tragen dazu bei, dass die HBB im Kanton St.Gallen grundsätzlich in Wirtschaft und Gesellschaft anerkannt und verankert ist. Dies bietet eine wertvolle Grundlage für ihre weitere Entwicklung angesichts der vielfältigen Veränderungen in ihrem Umfeld.

Die HBB im Kanton St.Gallen soll für die Herausforderungen des kommenden Jahrzehnts gerüstet werden, damit sie weiterhin ihren Beitrag zur Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit der kantonalen Wirtschaft leisten kann. Hierfür wird der Kanton eine Strategie ausarbeiten. Dieser Strategie sollen zum einen die strategischen Ausrichtungen der kantonalen Beruf- und Weiterbildungszentren zugrunde liegen, zum anderen soll auf kantonaler und regionaler Ebene eine Auseinandersetzung mit den Bedarfen der Wirtschaft an HBB stattfinden.

Für diese Auseinandersetzung initiierte das Amt für Berufsbildung (kurz ABB) eine Analyse zur HBB im Kanton St.Gallen. Sie sollte Angebot und Nachfrage der HBB auf regionaler Ebene gegenüberstellen, sich abzeichnende Verschiebungen in der Passfähigkeit von Angebot und Nachfrage aufzeigen sowie daraus Anforderungen an die HBB für die mittelfristige Zukunft formulieren. Diese Analysen sollen eine zukunftsorientierte, evidenzbasierte Grundlage für die anlaufenden Arbeiten zu einer neuen HBB-Strategie bieten und die Grundlage für den Aufbau eines Monitorings dienen.

Das IMP-HSG der Universität St.Gallen wurde gemeinsam mit der IHK St.Gallen-Appenzell für die Analyse angefragt. Im Folgenden sind die Ergebnisse dieser Analyse dargelegt. Dabei war das IMP-HSG für die wissenschaftliche Analyse und die entsprechenden Schlussfolgerungen verantwortlich. Die IHK St.Gallen-Appenzell war zum einen gemeinsam mit dem kantonalen Gewerbeverband (kurz KGV) für das Einholen einer breit abgestützten Sicht und der Bedarfe an HBB aus Sicht der Unternehmen verantwortlich (Unternehmensbefragung). Zum anderen zog sie, gestützt auf die wissenschaftlichen Analyseergebnisse des IMP-HSG, Schlussfolgerungen aus Wirtschaftssicht. Diese sind vom wissenschaftlich-analytischen Teil klar abgegrenzt und gekennzeichnet.

## 1.2 Zielsetzung und Fragestellung

Ziel ist es, eine evidenzbasierte und zukunftsorientierte Analyse zur HBB im Kanton St.Gallen aus Perspektive der Regionen und der kantonalen Arbeitswelt zu erstellen. Im Sinne eines Marktverständnisses steht dabei das Zusammenwirken von Angebot und Nachfrage bzw. Bedarf nach HBB im Mittelpunkt. Das heisst, die HBB wird als synergetisches Miteinander von Angebot und Bedarf verstanden, das sich insbesondere im regionalen Perimeter, also in den spezifischen Einzugsgebieten der HBB-Angebote, entfalten sollte. Je nach Ausbildungsangebot variieren Einzugsgebiete

und Reichweiten der Anbieter. Doch wie zeigt sich die Passfähigkeit von Wirtschaftsstruktur und den verfügbaren HBB-Angeboten in den jeweiligen Einzugsgebieten und wie wird sie sich mittelfristig verändern? Können Unternehmen aller Regionen auf ein adäquates Angebot zurückgreifen? Gleichzeitig verändert sich durch aktuelle demografische Entwicklungen das Potenzial an Lernenden in den regionalen Einzugsgebieten der HBB-Anbieter. Nachfragen verschieben sich und können das bisherige Zusammenspiel von HBB-Angebot und Nachfrage auf regionaler Ebene zusätzlich in Frage stellen.

Vor diesem Hintergrund der HBB im Kanton St.Gallen lagen folgende drei Leitfragen den Analysen zugrunde. Diese Fragen wurden, soweit möglich und die Datenlage es erlaubte, evidenzbasiert beantwortet.

- Wie sind die aktuellen HBB-Angebote im Kanton aufgestellt? Welche Bedarfe der Arbeitswelt decken sie ab, welche Lernenden sprechen sie an und auf welche Einzugsgebiete und Erreichbarkeiten sind sie damit ausgerichtet? Und wie verändern sie sich aktuell?
- Wie ist die Passfähigkeit der verschiedenen HBB-Angebote für die Bedarfe der Arbeitswelt auf regionaler Ebene einzuschätzen, in den einzelnen Regionen des Kantons und jeweiligen Einzugsgebieten der HBB-Anbieter? Welche regionalen Spezifika zeigen sich bei der Nachfrage der Arbeitswelt? Welche weiteren Differenzierungen prägen die Nachfrage in den verschiedenen Einzugsgebieten (nach Branchen, nach Unternehmensgrösse und anderem)?
- Wie verändern die aktuellen Trends und Entwicklungen sowohl das Potenzial an Lernenden als auch die inhaltlichen Qualifikationsbedarfe seitens der Arbeitswelt im Kanton? Wie sollte ein zukunftsorientiertes und synergetisches Zusammenwirken von Schulen, Studierenden und Arbeitgebern in den kommenden Jahren aussehen?

### 1.3 Vorgehen und Methodik

Für die Analysen wurde eine Triangulation verschiedener Methoden vorgenommen. Es wurde versucht, neben quantitativen Daten zur HBB das Erfahrungswissen aller Beteiligten aktiv zu integrieren.

#### ► Datenanalysen:

- *Daten des Bundesamts für Statistik (BFS)*: Diese werden regelmässig und standardisiert über die gesamte Schweiz erhoben. Sie bieten damit die Möglichkeit sowohl Entwicklungen über die Zeit verlässlich abzubilden als auch kantonale Aussagen in das Schweizer Gesamtbild einzuordnen. Zentrale Grundlagen boten die Bildungsstatistik, die Erhebungen zur höheren Berufsbildung (eHBB), die Erhebung für die Längsschnittstatistiken im Bildungsbereich (LABB) sowie die Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT), Statistik zur Erwerbstätigkeit und Ergebnisse der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE ist eine Personenbefragung und erhebt die Anzahl der Erwerbspersonen (Arbeitsangebot). Die BESTA erhebt jedes Quartal die Anzahl Beschäftigte in den

- *Amt für Statistik des Kantons St.Gallen bzw. STADA-Datenbank:* Vom Amt für Statistik werden regionale Vertiefungen zu bestimmten Statistiken angeboten. Dies ermöglicht Aussagen auf Wahlkreis- bzw. Gemeindeebene, je nach Belastbarkeit des vorliegenden Datensets oder der Stichproben. Als Beispiele können die Bevölkerungsszenarien auf Gemeindeebene oder die höchsten Bildungsabschlüsse nach Wirtschaftszweigen in den Wahlkreisen des Kantons genannt werden.
- *Anonymisierte Studierendendaten des Amts für berufliche Bildung des Kantons St.Gallen für alle Studierende mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen:* Diese wurden über die vergangenen vier Jahre (Frühjahressemester 2021 bis Herbstsemester 2024) zusammengefasst betrachtet, um Verzerrungen durch einzelne Jahrgänge zu vermeiden. Dabei wurden allein die Nettostudierenden betrachtet, Studierende über mehrere Semester sind nur einmal im Datensatz enthalten. Diese Daten ermöglichen räumliche Bezüge zwischen Wohn- und Schulstandorten und zeigen Verteilungen nach Ausbildungsfeldern auf (vgl. Kapitel 4.2).

### ► Befragung von Unternehmen und Praxisorganisationen durch die IHK St.Gallen-Appenzell

Zur Erfassung der betrieblichen Nachfrage nach höherer Berufsbildung (HBB) sowie deren aktuellen quantitativen und qualitativen Veränderungen wurde eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Sie analysiert die Rolle und Bedeutung der HBB in der regionalen Arbeitswelt. Die Umfrage identifiziert unternehmerische Bedürfnisse, Einschätzungen zur HBB und erwartete künftige Anforderungen. Ein Schwerpunkt wurde auf das Spannungsfeld zwischen zunehmender Spezialisierung, sich rasch wandelnden Kompetenzanforderungen und Berufsbildern versus einem stark regulierten, teils starren Bildungssystem gelegt.

Die Online-Befragung fand vom 23. September bis 15. Oktober 2025 unter Mitgliedern der Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell, des Kantonalen Gewerbeverbands St.Gallen (KGV) und der Industrie- und Handelskammer Thurgau statt. In die Auswertung fließen – sofern nicht anders vermerkt – ausschliesslich Daten von Unternehmen aus dem Kanton St.Gallen ein. Insgesamt beteiligten sich 1'065 Unternehmen aus dem Kanton St.Gallen mit mindestens einer inhaltlich beantworteten Frage. Die Befragung basierte primär auf geschlossenen Fragen mit Kommentarfunktion, ergänzt durch offene Fragen. Die Resultate werden ungewichtet dargestellt.

### ► Explorative Interviews mit allen HF-Anbietern im Kanton

Mit allen HF-Anbietern im Kanton, kantonalen wie privaten, wurden explorative Interviews geführt. Diese folgten einem semi-strukturierten Leitfaden. Diskutiert wurden (i) die Rolle der HBB und ihrer verschiedenen Bildungswege (HF, BP, HFP) im eigenen Portfolio, (ii) Entwicklungen bei den Studierenden, (iii) die unterschiedlichen Formate zur Zusammenarbeit mit der Praxis und zur Sicherstellung der Praxisrelevanz des HBB-Angebots sowie (iv) das HBB-Setting und

---

Unternehmen (Arbeitsnachfrage) und die STATENT veröffentlicht jährliche Daten zur Beschäftigung, welche sie aus Registern bezieht (AHV-IV-EO, Betriebs- und Unternehmensregister BUR). Die Beschäftigung der BESTA und der STATENT ist definiert durch obligatorische AHV-Beiträge (vgl. Übersicht des BFS: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/beschaeftigungsstatistik.html>).

Miteinander im Kanton generell. Viele der HF-Anbieter im Kanton decken auch Vorbereitungskurse ab. Die Liste mit den Gesprächspartnern der HF im Kanton findet sich im Anhang A.1.

### ► Vertiefende Interviews mit Unternehmensvertretern und -vertreterinnen

Ergänzend wurden bestimmte Aspekte, die sich durch die Interviews mit den Anbietern, aus der Datenanalyse und aus den Umfrageergebnissen abzeichneten, mit einzelnen Unternehmensvertreterinnen und -vertretern weiter vertieft. Hierbei wurde auf ein ausgewogenes Setting an GesprächspartnerInnen geachtet: aus den verschiedenen Regionen des Kantons, aus verschiedenen Branchen und mit verschiedenen Unternehmensgrößen. Die Liste mit den GesprächspartnerInnen aus den kantonalen Unternehmen findet sich im Anhang A.2.

### ► Steuerungsgruppe

Die Arbeiten wurden durch eine Steuerungsgruppe begleitet, die neben den Auftragnehmern folgende Personen umfasste:

- Grünenfelder, Daniel: Unternehmer, Trampena, Kantonsrat
- Keller, Felix: Geschäftsführer, Kantonaler Gewerbeverband St.Gallen, Kantonsrat
- Olivi, Marc: Leiter Höhere Berufsbildung und Weiterbildung, Amt für Berufsbildung, Bildungsdepartement, Kanton St.Gallen
- Riss, Jan: Chefökonom, stv. Direktor der Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell

In der Steuerungsgruppe wurden (i) das methodische Vorgehen, (ii) Zwischenergebnisse und (iii) Schlussfolgerungen und Empfehlungen diskutiert und abgestimmt.

Der vorliegende Bericht gliedert sich wie folgt: Kapitel 2 bildet die HBB-Angebotsstruktur im Kanton St.Gallen ab, die Ausbildungsangebote und ihre Studierenden. Dabei wird die Frage der Erreichbarkeiten und Einzugsgebiete der HBB-Angebote berücksichtigt. Zudem wurde der Fokus auf aktuelle Entwicklungen und Veränderungen in der HBB-Angebotsstruktur gelegt, damit diese in die weiteren Analysen und die Empfehlungen zur zukünftigen Passfähigkeit des Angebots einfließen können. Auch die demografischen Veränderungen in den Regionen und somit die sich verändernden Potenziale an Studierenden sind hier von Relevanz.

Kapitel 3 legt den Fokus auf die Nachfrageseite der HBB aus einer regionalwirtschaftlichen Sicht. Was sind die Bedarfe und Erwartungen an die HBB im Kanton bzw. in den verschiedenen Regionen? Hierfür werden die Wirtschafts- und Unternehmensstruktur in den Regionen des Kantons und in den spezifischen Einzugsgebieten der Anbieter vertieft. Die regionalwirtschaftliche Nachfrage nach Arbeitskräften mit HBB-Abschlüssen wird nach Branchen und weiteren Merkmalen differenziert.

Kapitel 4 bildet die betriebliche Perspektive auf die kantonale HBB ab und stellt quantitative wie qualitative Veränderungen in der Nachfrage in den Mittelpunkt der Betrachtungen. Hier werden primär die Ergebnisse der Unternehmensbefragung der IHK St.Gallen-Appenzell gemeinsam mit dem kantonalen Gewerbeverband St.Gallen analysiert.

In Kapitel 5 werden bereits absehbaren Entwicklungen und ihre neuen Anforderungen an die kantonale HBB dargelegt. Kapitel 6 führt die unterschiedlichen Betrachtungen zur Angebots- und zur Nachfrageseite der kantonalen HBB zusammen, verdichtet sie zu einem Gesamtbild der HBB

in den Regionen des Kantons und leitet daraus Empfehlungen ab. Es formuliert Anregungen, wie die HBB zukunftsorientiert weiter optimiert werden könnte. Ergänzend zu den wissenschaftlichen Schlussfolgerungen werden hier in einem eigenen Unterkapitel der IHK die Perspektiven und Schlussfolgerungen der Wirtschaft zu den Analysen zu finden sein.

## 2 Zur HBB als Betrachtungsgegenstand der Analyse

### 2.1 Zur aktuellen Governance der HBB

Die HBB zeichnet sich durch eine enge Verknüpfung von Theorie und Praxis aus, sie ist in der Schweiz als Verbundaufgabe organisiert. Neben dem Bund sind die Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (Berufs- und Branchenverbände) in der Verantwortung für Konzeption und Umsetzung der HBB (vgl. [berufsbildungplus.ch](http://berufsbildungplus.ch)). Der Grundsatz der Verbundpartnerschaft und die Zuständigkeiten der Partner sind im Berufsbildungsgesetz und in der Berufsbildungsverordnung des Bundes geregelt. Die gemeinsame Verantwortung soll die Praxisnähe der HBB sicherstellen.

- Der Bund nimmt eine strategische Rolle ein, besitzt eine umfassende Regelungskompetenz und ist zuständig für die Qualitätssicherung, Weiterentwicklung, Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote.
- Die Kantone sind verantwortlich für die Umsetzung der Berufsbildung, bieten eigene HF-Bildungsgänge an oder unterstützen die Anerkennung von weiteren Bildungsgängen. Sie üben die Aufsicht über die HF aus und nehmen die Rolle als strategische Impulsgeber wahr. Zusammenarbeit und Subventionierung der HF basieren auf Leistungsvereinbarungen. Zudem bieten die Kantone Berufs- und Laufbahnberatung an und fördern die Weiterbildung durch Information und Beratung.
- Die Organisationen der Arbeitswelt gestalten die Berufsbildung strategisch, konzeptionell und inhaltlich mit. Sie legen die Bildungsinhalte fest und sorgen so dafür, dass sich die Inhalte der Aus- und Weiterbildungen und die Anforderungen an die einzelnen Abschlüsse am künftigen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt orientieren.

Als Verbundorganisationen sind sowohl branchenübergreifende Institutionen wie der Schweizerische Gewerbeverband, der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerkschaftsbund und TravailSuisse als auch eine Vielzahl an spezifischen Branchen- und Bildungsorganisationen, wie unter anderem Swissmem, Seilbahnen Schweiz, der Schweizerische Verband für medizinisches Praxis-Fachpersonal, die Fédération Romande des Entreprises de Charpenterie, d'Ébénisterie et de Menuiserie und viele andere eingebunden.

Als Steuerungs- und Koordinationsgremium ist insbesondere die Tripartite Berufsbildungskonferenz von Bedeutung. Sie ist Bindeglied zwischen den verschiedenen Gremien auf operativer Ebene und dem nationalen Spitzentreffen auf der politischen Ebene. Sie steuert die Berufsbildung verbundpartnerschaftlich auf strategischer Ebene. Gremienstruktur und Governance werden aktuell überarbeitet, um das Zusammenspiel und die systemische Steuerung zu optimieren (<https://tbbk-ctfp.ch/de/dokumentation/neue-gremienstruktur-in-der-berufsbildung>).

Die höheren Fachschulen sind in der Schweizerischen Konferenz der Höheren Fachschulen (K-HF) organisiert. Im Vorstand sind nicht nur die Fachbereiche (Gesundheit, Technik, Wirtschaft etc.) vertreten, sondern auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie Bundesparlamentarier/-innen. Aus dem Kanton St.Gallen sind acht HF in der K-HF. Diese ist eine Fachkonferenz

innerhalb der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) und befasst sich mit sämtlichen Fragen zur Steuerung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Höheren Fachschulen (HF) und der Nachdiplomstudien HF (NDS HF). Als Unterorganisation der SBBK trägt sie die kantonalen Interessen in die nationale Berufsbildungspolitik und stellt eine koordinierte Umsetzung im gesamten HF-System sicher.

## 2.2 Unterschiedliche HBB-Bildungswege

Die HBB baut auf beruflichen Erfahrungen bzw. Abschlüssen auf Sekundarstufe auf und bietet Möglichkeiten zur Spezialisierung, zum Vertiefen des Fachwissens sowie für Qualifikationen im Bereich der Unternehmensführung (vgl. Informationen des SBFI zur HBB)<sup>2</sup>. Damit umfasst die HBB insbesondere folgende zwei Bildungswege<sup>3</sup>:

- Eidgenössische Prüfungen: Die HBB umfasst (i) die Berufsprüfungen (BP), die mit einem eidgenössischen Fachausweis, und (ii) die höheren Fachprüfungen (HFP), die mit einem eidgenössischen Diplom (ED) abgeschlossen werden. Der Fachausweis ist in der Regel eine Zulassungsbedingung für die höhere Fachprüfung. Organisationen der Arbeitswelt (OdA) erarbeiten die Prüfungsordnungen<sup>4</sup> und nehmen die Prüfungen ab. Sie gewährleisten, dass die eidgenössischen Prüfungen einen direkten Bezug zur beruflichen Praxis und zum Arbeitsmarkt haben. Für die Prüfungen können freiwillig berufsbegleitende Vorbereitungskurse von ein bis eineinhalb Jahren besucht werden. Diese werden von verschiedenen Bildungsanbietern oder von Berufsverbänden durchgeführt, sind staatlich nicht reglementiert und unterstehen keiner staatlichen Aufsicht. Die Teilnahme an Vorbereitungskursen wird von Bund und Kantonen finanziell unterstützt. Aktuell werden in der Schweiz rund 260 Berufsprüfungen und 160 höhere Fachprüfungen angeboten (SBFI, Liste der Berufs- und Höheren Fachprüfungen, Stand Dezember 2025)<sup>5</sup>.
- Höhere Fachschulen (HF): Ihre Ausbildungen bereiten auf Fach- und Führungsverantwortung vor. Sie werden mit einem eidgenössischen Diplom mit dem Zusatz HF abgeschlossen. In Vollzeit erstrecken sich die Bildungsgänge mindestens über zwei Jahre, die berufsbegleitenden Bildungsgänge benötigen in der Regel drei Jahre. Die Bildungsgänge sind generalistischer und breiter ausgerichtet als bei den eidgenössischen Prüfungen. Sie sind weniger wissenschaftlich als bei den Fachhochschulen, sondern auf ein engeres Fachgebiet ausgerichtet. Grundlage für die einzelnen Bildungsgänge bilden die so genannten Rahmenlehrpläne, die von den ODA gemeinsam mit den Bildungsanbietern alle sieben Jahre erarbeitet und vom SBFI genehmigt werden. Die HF-Angebote der verschiedenen Bildungsanbieter müssen den Rahmenlehrplänen entsprechen und müssen vom SBFI

---

<sup>2</sup> <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/hbb.html>

<sup>3</sup> Ergänzend gibt es noch jene Diplome der HBB, die nicht unter die auf Bundesebene reglementierte HBB fallen. Im Jahr 2024 wurden im Kanton St.Gallen beispielsweise 42 solcher Diplome abgeschlossen.

<sup>4</sup> Diese regeln die Zulassungsbedingungen für die Prüfungen, das Berufsprofil, die zu erreichenden Kompetenzen, das Qualifikationsverfahren sowie den entsprechenden gesetzlich geschützten Titel (Eidgenössische Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen, SBFI.ch).

<sup>5</sup> <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/hoehereBildung?offset=240&max=60>

anerkannt werden. Gegenwärtig werden rund 450 Bildungsgänge an höheren Fachschulen in der Schweiz angeboten mit insgesamt 106 unterschiedlichen HF-Abschlüssen (SBFI, Liste Diplome der Höheren Fachschulen, Stand Dezember 2025)<sup>6</sup>. Viele Höhere Fachschulen bieten ergänzend auch Nachdiplomstudien (NDS) zur weiteren Spezialisierung und Vertiefung an.

Ergänzend können noch Abschlüsse der höheren Berufsbildung erworben werden, die nicht unter die Reglementierung auf Bundesebene fallen. Diese Diplome machten in den vergangenen Jahren stets nur einen geringen Anteil der HBB aus.

## 2.3 Finanzierung der höheren Berufsbildung

Das HBB-Angebot in der Schweiz, so auch im Kanton St.Gallen wird grundsätzlich auf dem freien Markt erbracht. Das heisst, die verschiedenen Anbieter stehen in Konkurrenz um potenzielle Studierende. Dies gilt auch für Anbieter, die in kantonaler Trägerschaft sind. Die HBB-Weiterbildungen sind kostenintensiv und erfordern seitens der Studierenden ein finanzielles Investment sowie ein zeitliches Engagement (Opportunitätskosten).

An der Finanzierung der HBB beteiligen sich Bund, Kantone sowie die Wirtschaft. Der überwiegende Teil der Kosten der öffentlichen Hand fällt bei den Kantonen für den Vollzug der Berufsbildung an und erfolgt über die Interkantonale Vereinbarung über die Beiträge an die Bildungsgänge der höheren Fachschulen HFSV. Die Kantone zahlen den Höheren Fachschulen pro Studierendem Pauschalbeiträge in der Höhe von 50 Prozent der Durchschnittskosten der Bildungsgänge.

In der höheren Berufsbildung (HBB) in der Schweiz bestehen zwei Finanzierungsmodelle. Bildungsgänge an Höheren Fachschulen (HF) werden überwiegend objektfinanziert, indem die Kantone über die HFSV Pauschalbeiträge pro Studierenden und Semester direkt an die Schulen ausrichten; diese decken typischerweise 50 Prozent der Ausbildungskosten und senken die Studiengebühren. Für Bildungsgänge mit einem erhöhten öffentlichen Interesse (z.B. Gesundheit oder Forstwirtschaft) können die kantonalen Beiträge bis zu 90 Prozent der Durchschnittskosten erreichen. Die restlichen Kosten werden mehrheitlich durch die Studiengebühren gedeckt. Zu diesem Zweck bestehen ergänzende individuelle Finanzierungshilfen für Studierende (Konferenz der höheren Fachschulen K-HF, [www.k-hf.ch/themen/ausbildungsfinanzierung/](http://www.k-hf.ch/themen/ausbildungsfinanzierung/)).

Demgegenüber werden Vorbereitungskurse für eidgenössische Berufsprüfungen (BP) und Höhere Fachprüfungen (HFP) seit 2018 subjektorientiert finanziert: Absolvierende erhalten vom Bund 50 Prozent der anrechenbaren Kurskosten zurückerstattet. Die Bundesbeiträge gehen ausschliesslich an die Teilnehmenden; eine institutionelle Grundfinanzierung der Anbieter durch den Bund besteht nicht.

Die HF-Bildungsgänge gehen grossteils über drei Jahre. Die Kosten für die HF-Studierenden weisen eine grössere Spannweite auf und liegen bei 15'000 bis gut 20'000 Schweizer Franken. HF-Studierende können, vorausgesetzt sie sind seit mindestens zwei Jahren in der Schweiz oder dem Fürstentum Liechtenstein wohnhaft, von kantonalen Unterstützungsbeiträgen gemäss der

---

<sup>6</sup> <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/hoehereFachschulen>

Interkantonalen Höheren Fachschulvereinbarung (HFSV) profitieren. Diese kantonalen Beiträge an die Studierenden sind bei den genannten HF-Kosten schon berücksichtigt.

Vorbereitungskurse für die eidgenössischen Prüfungen gehen meist über zwei Jahre. Die Kosten für die Studierenden sind ebenfalls unterschiedlich je nach Anbieter und je nach Lehrgang, tendenziell liegen sie zwischen 10'000 und 20'000 Schweizer Franken. Bei anerkannten Vorbereitungskursen können Studierende von den bereits genannten subjektorientierten Bundesbeiträgen profitieren. Der Bund übernimmt 50 Prozent der angefallenen Lehrgangskosten (bis zu einem bestimmten Höchstbetrag), wenn im Anschluss an den Lehrgangsbesuch die eidgenössische Prüfung absolviert wird (unabhängig vom Erfolg der Prüfung). Im Jahr 2024 wurden vom Bund insgesamt über 16'500 KandidatInnen vor allem von BP, aber auch von HFP mit in Summe 105.5 Millionen Franken an Bundesbeiträgen finanziell unterstützt (BFS, Bundesbeiträge an Personen in der höheren Berufsbildung, Stand 2025).

## 2.1 Aktuelle Reformen und Neuerungen in der Schweizer HBB

Die höhere Berufsbildung in der Schweiz wird aktuell reformiert und weiterentwickelt. Seit 2019 analysierte das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) in Abstimmung mit den Verbundpartnern im Projekt „Positionierung Höhere Fachschulen“ den Handlungsbedarf und klärte Grundsatzfragen zur Weiterentwicklung der höheren Fachschulen sowie der höheren Berufsbildung insgesamt. Daraus wurde ein Massnahmenpaket abgeleitet mit zwei Leitziele: (i) höhere Bekanntheit, Sichtbarkeit und gesellschaftliche Anerkennung der Abschlüsse/Institutionen und (ii) eine stärkere Angleichung zentraler Voraussetzungen innerhalb der Tertiärstufe (vgl. SBFI<sup>7</sup>, Dezember 2025).

Kern der Reform ist die Revision des Berufsbildungsgesetzes: Hierzu verabschiedete der Bundesrat, nach einer Vernehmlassung im Oktober 2024, die Botschaft zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes Ende April 2025. Das Reformpaket bündelt vier zentrale Hebel:

- Bezeichnungsrecht „Höhere Fachschule“ zur institutionellen Sichtbarkeit und als Qualitätssignal,
- Titeltzusätze „Professional Bachelor/Master“ für eine Positionierung der Abschlüsse auf Tertiärstufe bei gleichzeitiger Abgrenzung zu Hochschultiteln,
- Englisch als zusätzliche Prüfungssprache bei Berufs- und höheren Fachprüfungen, um die Internationalisierung und die Vergleichbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu stärken,
- Flexibilisierung der Nachdiplomstudien NDS HF, um eine schnellere und einfachere Angebotsentwicklung – ohne Durchlaufen des gesamten eidgenössischen Anerkennungsverfahrens – zu ermöglichen. Hierfür werden auch die Mindestvorschriften des WBF für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen (MiVo-HF) angepasst.

Ergänzende Massnahmen, für die keine neue Bundesrechtsgrundlagen notwendig sind, adressieren folgende Aspekte der HBB (ebd.):

---

<sup>7</sup> <https://www.sbfi.admin.ch/de/massnahmenpaket-zur-staerkung-der-hoeheren-berufsbildung>

- Optimierung der Governance, d.h. der Verbundpartnerschaft, die die HBB in der Schweiz kennzeichnet (u. a. stärkerer Einbezug der Bildungsanbieter u.a. durch ein jährlich stattfindendes Dialogforum für die Akteure der höheren Berufsbildung mit Fokus auf die höheren Fachschulen);
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der höheren Berufsbildung und den Hochschulen, insbesondere den Fachhochschulen;
- Zielgruppenspezifische Kommunikations- und Marketingfragen zu Jugendlichen aber auch zu Unternehmen;
- Rahmenbedingungen der kantonale verankerten Finanzierung: Die EDK hat 2025 eine stärkere kantonale Finanzierung beschlossen, u. a. durch Anpassung der Plafonierung der Klassengrösse. Für die Kantone erhöhen sich damit die Gesamtkosten um rund 25 Millionen Franken pro Jahr, für Studierende der HF-Bildungsgänge sollen die Studiengebühren gesenkt werden. Die Umsetzung dieser Vorhaben ist an die Zustimmung zu den neuen HFSV-Tarifen im Frühjahr 2026 geknüpft und kann somit frühestens zum Schuljahr 2027/28 in Kraft treten.

Diese Massnahmen sind aktuell noch nicht in Kraft. Dennoch definieren sie bereits jetzt ein Umfeld, in dem die Rolle und Sichtbarkeit der HBB auf Bundesebene gestärkt werden. Dies wird auch Implikationen auf die HBB im Kanton haben und kann als positives Signal für Relevanz und Bedeutung der HBB im Schweizer Bildungssystem gewertet und für die eigenen Initiativen zu einer zukunftsorientierten HBB im Kanton St.Gallen in Wert gesetzt werden.

# 3 Zum HBB-Angebot im Kanton St.Gallen

## 3.1 Einordnung der kantonalen HBB in die Schweizweiten Entwicklungen

Im Jahr 2024 hatten in der Schweiz gut 15 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine höhere Berufsbildung, je über 30 Prozent einen Hochschulabschluss bzw. eine berufliche Grundausbildung (BFS, Bildung und Wissenschaft, Kennzahlen 2024)<sup>8</sup>. Im Kanton St.Gallen lag der Anteil der ständigen Wohnbevölkerung mit höherer Berufsbildung mit über 20 Prozent deutlich höher als im Schweizer Schnitt. Auch der Anteil der Wohnbevölkerung mit beruflicher Grundausbildung lag im Kanton über dem Schweizer Durchschnitt. Im Kanton St.Gallen verfügt somit mehr als die Hälfte der ständigen Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter über eine Berufsbildung (BFS - Strukturhebung (SE), Stand Juni 2025).

Abbildung 1: Höchste abgeschlossene Ausbildung im Kanton St.Gallen im Vergleich (2023)

Höchste abgeschlossene Ausbildung im Vergleich Gesamtschweiz und Kanton St.Gallen im Jahr 2023, bezogen auf die ständige Wohnbevölkerung ab 25 Jahren.



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS - Strukturhebung (SE), 2025.

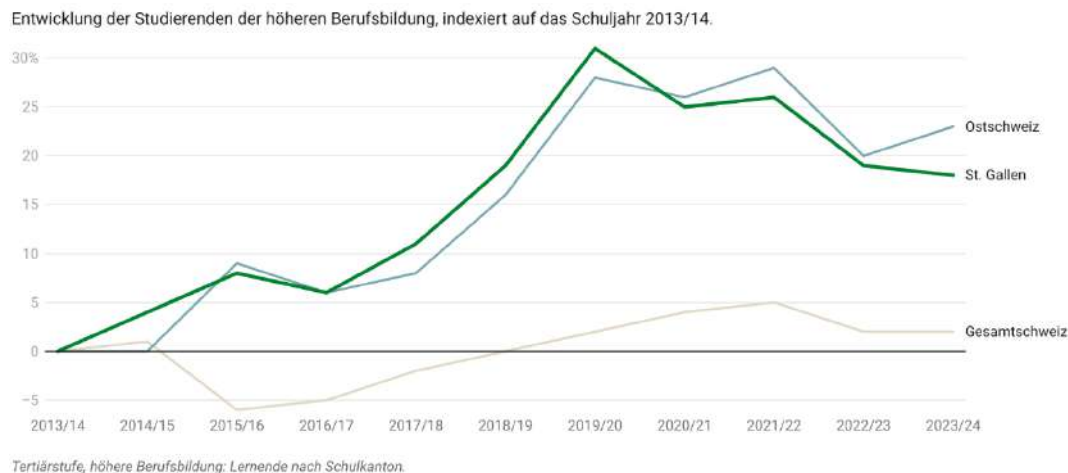
### ► Entwicklung der HBB-Studierenden verlief im Kanton St.Gallen in den vergangenen zehn Jahren dynamischer als in der Schweiz insgesamt.

Im Schuljahr 2023/2024 befanden sich 5'529 Studierende im Schulkanton St.Gallen in einer Ausbildung der Höheren Berufsbildung. Das waren fast 900 Studierende mehr als noch vor zehn Jahren (BFS - Statistik der Lernenden (SDL), Stand Februar 2025). Dieser Anstieg zeigte sich deutlich dynamischer als die Entwicklungen in der gesamten Schweiz und verlief bis weitgehend parallel

<sup>8</sup> Die restlichen Prozent zum höchsten Bildungsstand der Schweizer Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter verteilen sich auf die obligatorische Schulausbildung mit fast 14 Prozent und allgemeinbildende Ausbildungen mit gut sieben Prozent (BFS, Bildung und Wissenschaft, Kennzahlen 2024).

zu den Entwicklungen in der Ostschweiz<sup>9</sup>. Allerdings konnten die Studierendenzahlen aus der Zeit vor Corona zuletzt nicht mehr erreicht werden.

Abbildung 2: Entwicklung der HBB-Studierenden im Kanton St.Gallen im Vergleich

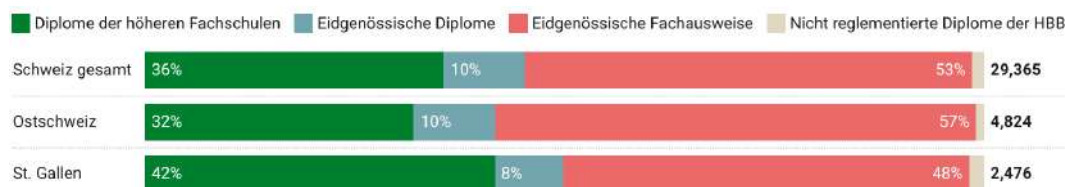


Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS - Statistik der Lernenden (SDL), Stand Februar 2025.

► **Diplome der Höheren Fachschulen sind im Kanton St.Gallen etwas stärker vertreten als im Schweizer Durchschnitt.**

Im Jahr 2024 wurden im Rahmen der HBB im Kanton St.Gallen<sup>10</sup> insgesamt fast 2'500 Abschlüsse erworben. Rund die Hälfte davon waren eidgenössische Fachausweise (1198), gute 40 Prozent Diplome von höheren Fachschulen (1032). Eidgenössische Diplome (204) und Abschlüsse nicht reglementierter HBB machten nur wenige Prozent aus (BFS - Statistik der Bildungsabschlüsse (SBA), Stand Juni 2025). Diese Gewichtungen entsprechen in etwa jenen der Gesamtschweiz. Im Schweizer Schnitt liegt der Anteil der eidgenössischen Fachausweise noch etwas höher, über der Hälfte aller erworbenen HBB-Abschlüsse. Das heisst umgekehrt, dass im Kanton St.Gallen die Diplome der Höheren Fachschulen stärker vertreten sind und eine wichtigere Rolle spielen.

Abbildung 3: Erworbene HBB-Abschlüsse im Jahr 2024



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS - Statistik der Bildungsabschlüsse (SBA), Stand Juni 2025

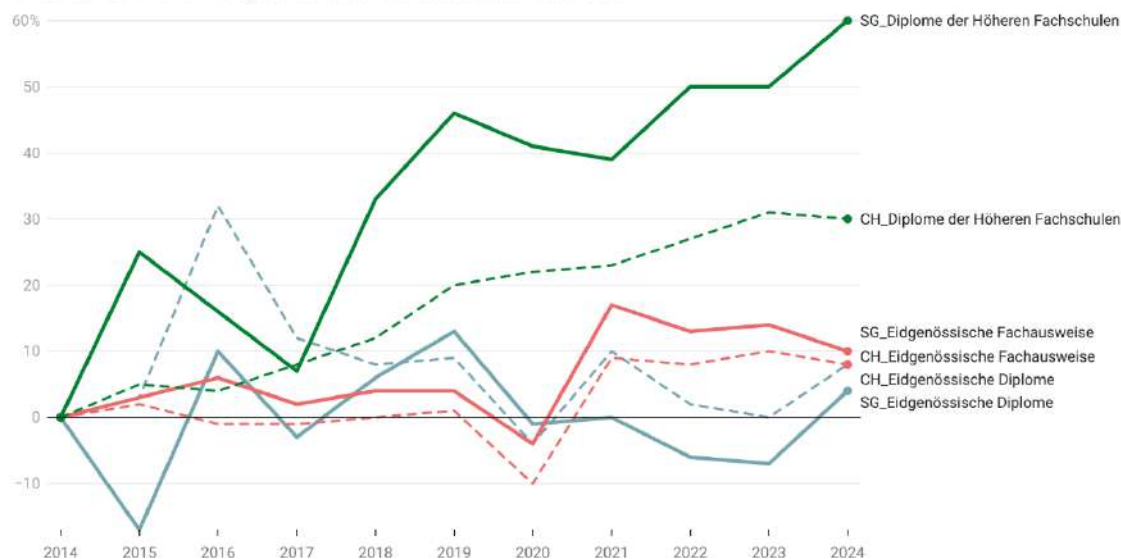
<sup>9</sup> Als Ostschweiz werden bei der Statistik der Lernenden die Kantone Glarus, Schaffhausen, Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St.Gallen, Graubünden und Thurgau zusammengefasst. Der Schulkanton St.Gallen mit seinen gut 5500 Studierenden macht fast zwei Drittel der Studierenden der Ostschweiz aus (BFS - Statistik der Lernenden (SDL), Stand Februar 2025).

<sup>10</sup> Bei den Diplomen der Höheren Fachschulen gilt das Schulstandortprinzip (Schulkanton St.Gallen), bei den eidgenössischen Fachausweisen und Diplomen gilt das Wohnortprinzip (Wohnkanton St.Gallen).

Betrachtet man die Entwicklung der erworbenen Abschlüsse der HBB-Studierenden über die vergangenen zehn Jahre, ist im Kanton St.Gallen ein starker Anstieg der Diplome der Höheren Fachschulen zu beobachten. Diese haben sich in der genannten Zeitspanne um 60 Prozent erhöht, deutlich mehr als im Schweizer Durchschnitt (30 Prozent). Die Abschlüsse mit eidgenössischen Fachausweisen liegen um zehn Prozent höher als im Jahr 2014. Sie sind nach einem Einbruch zu Corona-Zeiten anschliessend ebenfalls etwas stärker gestiegen als der Schweizer Durchschnitt. Nur bei den eidgenössischen Diplomen liegen Anteil und auch Anstieg niedriger als im Gesamtschweizer Schnitt (BFS - Statistik der Bildungsabschlüsse (SBA), Stand Juni 2025).

Abbildung 4: Entwicklung der HBB-Abschlüsse in der Schweiz und im Kanton St.Gallen

Entwicklung der verschiedenen Bildungsabschlüsse der HBB, ausgenommen die nicht reglementierten Diplome der HBB, indiziert zum Referenzjahr 2014 und im Vergleich der kantonalen und der nationalen Ebene.



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS-SBA

## 3.2 Die Angebotsstruktur der HBB im Kanton

Die HBB zeigt eine grosse Vielfalt in der Schweiz und auch im Kanton St.Gallen. Neben den unterschiedlichen Bildungswegen und -abschlüssen (BP, HFP, HF) ist auch die Heterogenität der Anbieter gross. SBFI und ODA nehmen mit der Erarbeitung der Prüfungsordnungen bzw. der Rahmenlehrpläne sowie mit der Anerkennung der HF-Bildungsangebote der HF auf Bundesebene eine koordinierende und qualitätssichernde Rolle ein.

### 3.2.1 Zur institutionellen Vielfalt im HBB-Angebot im Kanton

Das HBB-Angebot wird grundsätzlich auf dem Markt erbracht und unterliegt den Marktmechanismen in der Konkurrenz um potenzielle Studierende. Allerdings spielen sowohl die Bundesebene als auch der Kanton angesichts ihres Bildungsauftrags und im Interesse einer Qualitätssicherung in der HBB ebenfalls wichtige Rollen. Die Prüfungsordnungen und Rahmenlehrpläne, die gemeinsam mit Praxisorganisationen erarbeitet, aber vom SBFI genehmigt werden sowie die Anerkennung von entsprechenden Kursen oder HF-Ausbildungen von Anbietern dient hierbei der Gewährleistung von Qualitätsstandards und einer gewissen Vergleichbarkeit der Angebote.

Die Bundes- und HFSV-Beiträge sollen den Studierenden die HBB-Bildungsangebote ermöglichen.

Hinzu kommt, dass im Kanton St.Gallen sowohl acht öffentliche, das heisst kantonale Höhere Fachschulen, als auch sieben private oder durch Vereine getragene Höhere Fachschulen – zusätzlich zu den weiteren Anbietern von Vorbereitungskursen zu eidgenössischen Fachausweisen bzw. eidgenössischen Diplomen – den HBB-Markt bearbeiten. Mit den allen HF-Anbietern (privat oder kantonal) schliesst der Kanton Leistungsvereinbarungen ab, die Ausrichtung, Angebot sowie insbesondere die finanziellen Rahmenbedingungen der HF-Bildungsgänge für jeweils zwei Jahre gemeinsam definieren. Die kantonalen Anbieter mieten sich meist in Räume der Grundbildung, müssen jedoch eine eigene Vollkostenrechnung führen. Zudem müssen sie jedes Jahr einen Weiterbildungsbeitrag für den Kanton erwirtschaften. Die privaten Anbieter haben fast alle neben ihren Standorten im Kanton St.Gallen noch weitere Standorte in anderen Kantonen. Ihre Standorte im Kanton St.Gallen bestehen aber grossteils bereits seit vielen Jahren und sind fester Bestandteil des kantonalen HBB-Angebots.

Dieses Setting bedingt unterschiedliche Steuerungs- und strategischen Gestaltungsmöglichkeiten des Kantons im überkantonalen, wie im kantonalen HBB-Setting, das sich aus verschiedenen strategischen Ebenen und unterschiedlichen institutionellen Hintergründen der Anbieter von privaten Trägerschaften bis zu kantonalen Weiterbildungszentren zusammensetzt. Das Miteinander in der HBB als Verbundpartnerschaft ist komplex und findet zwischen verschiedenen Akteuren, Ebenen und kooperativen Gremien statt.

Hinzu kommen weitere institutionelle Unterschiede:

- von spezialisierten Anbietern hin zu breit aufgestellten Anbietern,
- von grossen Anbietern zu Anbietern mit kleineren Studierendenzahlen,
- von Anbietern ohne institutionalisierte Formate mit Praxisorganisationen zu Anbietern mit formalisierten Beteiligungs- und Kooperationsstrukturen auf Ebene der Institution.

Denn auch das Zusammenwirken mit der Praxis ist unterschiedlich gestaltet. Die Verbundorganisationen als Vertreterinnen der Arbeitswelt gestalten die Berufsbildung auf Bundesebene strategisch, konzeptionell und inhaltlich mit. Auf kantonaler Ebene findet der Austausch und die Zusammenarbeit mit den Praxisorganisationen primär auf Ebene der einzelnen Anbieter statt (vgl. Kapitel 3.3.1).

### 3.2.2 Zu den möglichen HBB-Bildungswegen im Kanton

Im Kanton St.Gallen werden über 800 verschiedene Vorbereitungskurse und -module für gut 100 verschiedene eidgenössische Prüfungen angeboten (vgl. SBFI, Liste der vorbereitenden Kurse für Berufs- und Höhere Fachprüfungen, Stand Dezember 2025).<sup>11</sup> Die Prüfungen reichen vom medizinischen Bereich über Wirtschaft, Finanzen, Soziales oder Prüfungen im persönlichen Dienstleistungsbereich bis hin zu technischen Angeboten, sie decken eine breite Palette ab. Eine vollständige Liste der eidgenössischen Prüfungen, für die im Kanton Kurse angeboten werden, findet sich im Anhang B.1. Gegenwärtig führen 54 verschiedene Anbieter entsprechende Vorbereitungskurse

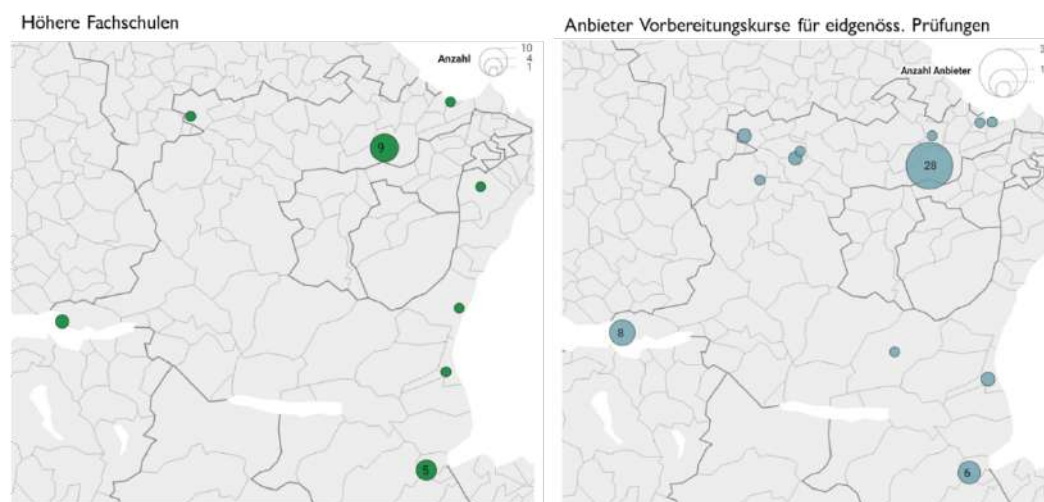
---

<sup>11</sup> <https://www.becc.admin.ch/becc/public/sufi/>

durch. Mehr als die Hälfte davon befindet im Wahlkreis St.Gallen, und hier vor allem in der Stadt St.Gallen. Weitere räumliche Konzentrationen von Anbietern zeigen sich in Rapperswil und in Sargans.

Der Kanton St.Gallen zählt aktuell 15 Höhere Fachschulen an insgesamt 21 Standorten. Wiederum ist ein grosser Anteil der Höheren Fachschulen in der Stadt St.Gallen vertreten. Aber auch in Sargans haben insgesamt fünf Höhere Fachschulen einen Standort. Die HF im Kanton St.Gallen können mit ihrem Angebot grundsätzlich 66 verschiedene Diplome abdecken (gemäss Berufsverzeichnis des SBFI, <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/hoehereFachschulen>). Nicht alle Kurse laufen zu jeder Zeit. Die Liste mit den angebotenen Berufen findet sich im Anhang B.2. Die folgenden beiden Karten zeigen die Verteilung der HBB-Anbieter mit Vorbereitungskursen und den HF-Angeboten im Kanton St.Gallen.

Abbildung 5: Anbieter von HBB im Kanton St.Gallen



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach SBFI-Berufsverzeichnis (<https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/stellen/hoehereFachschulen>) bzw. Meldeliste Vorbereitungskurse (<https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/hoehereBildung>), Stand Januar 2026.

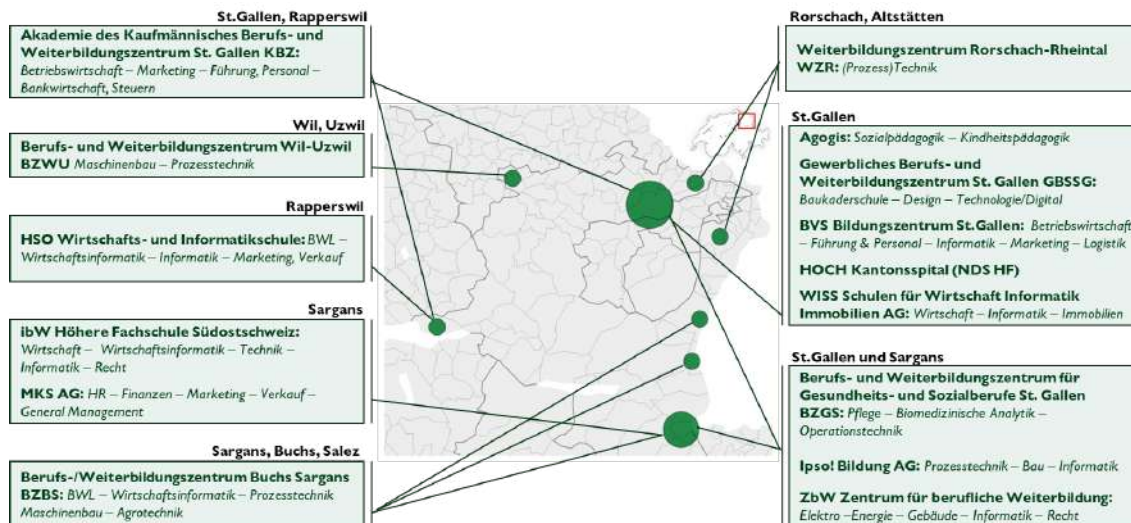
Etwa die Hälfte der HF-Anbieter bereitet auch auf unterschiedliche BP oder HFP vor. Je nach Anbieter variiert der Fokus, einige sind stärker auf HF-, andere eher auf BP/HFP ausgerichtet. Die Nachdiplomstudien waren vormals zentrale Bestandteile der höheren Berufsbildung. In den vergangenen Jahren ist ihr Anteil etwas zurückgegangen, insbesondere aufgrund des verstärkten Wettbewerbs durch CAS der Fachhochschulen. So besuchten im Jahr 2023 allein an der Ost-Ostschweizer Fachhochschule rund 1063 Personen einen der dort angebotenen CAS-Kurse, über die Hälfte kam davon aus dem Kanton St.Gallen selbst. NDS-HF bieten grundsätzlich grössere Flexibilität, um neue Themen und Entwicklungen zu adressieren, sie werden auch als Innovationsraum der HBB angesehen.

### 3.2.3 Zu den inhaltlichen Ausrichtungen der HBB-Angebote im Kanton

Auf die institutionelle Vielfalt der HF im Kanton St.Gallen wurde bereits hingewiesen. Auch inhaltlich decken sie eine grosse Bandbreite ab. Die folgende Landkarte zeigt die Angebote im HF-Bereich (HF-Diplome und NDS-HF) im Kanton St.Gallen. Anbieter im Gesundheits- und im Sozialbereich, auch jener zur Agrotechnik verfügen im Kanton St.Gallen ein Alleinstellungsmerkmal,

im Kanton selbst finden sich keine konkurrenzierenden Angebote, allerdings in den Nachbarkantonen. Bei anderen Bildungsgängen, bspw. Wirtschaftsinformatik, Prozesstechnik und andere, bestehen Angebote in verschiedenen Regionen des Kantons. Hierdurch verbessert sich einerseits die Erreichbarkeit der Standorte für die Studierenden, andererseits befinden sich die Angebote mit anderen Angeboten im Kanton und ausserhalb des Kantons im Wettbewerb.

Abbildung 6: HF-Landkarte im Kanton St.Gallen



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025.

Im Jahr 2024 wurden im Kanton St.Gallen an den HF fast ein Viertel aller Abschlüsse im Ausbildungsfeld Krankenpflege und Geburtshilfe gemacht, gefolgt vom Ausbildungsfeld Management und Verwaltung. Erst mit etwas Abstand folgen das Ausbildungsfeld Ingenieurwesen und technische Berufe sowie Software- und Applikationsentwicklung und -analyse. Krankenpflege, Management und technische Berufe zusammen decken bereits die Hälfte aller HF-Diplome ab, die 2024 im Kanton St.Gallen gemacht wurden. Bei den eidgenössischen Fachausweisen liegt das Ausbildungsfeld Management und Verwaltung an erster Stelle, dicht gefolgt vom Gross- und Einzelhandel. An dritter Stelle liegt das Ausbildungsfeld Baugewerbe. Bei den eidgenössischen Diplomen zeigt sich wieder ein etwas anderes Bild, wenngleich auch die zugrundeliegenden Absolutzahlen an Abschlüssen deutlich niedriger ausfallen: Hier nehmen die Ausbildungsfelder Steuer- und Rechnungswesen, Gross- und Einzelhandel und Elektrizität und Energie die ersten drei Plätze ein.

Sowohl bei den eidgenössischen Fachausweisen als auch bei den eidgenössischen Diplomen ist die Konzentration auf bestimmte Ausbildungsfelder deutlich geringer ausgeprägt als bei den HF. Die obige Abbildung zeigt je HBB-Bildungsabschluss die zehn Ausbildungsfelder mit den meisten Abschlüssen im Jahr 2024.

Abbildung 7: Ausbildungsfelder mit den meisten Abschlüssen im Kanton St.Gallen 2024 nach HBB-Bildungsabschlüssen

Diplome HF 2024 (Gesamt 980)		Eidgenöss. Fachausweise (Gesamt 1198)		Eidgenöss. Diplome (Gesamt 204)	
Krankenpflege und Geburtshilfe	220	Management und Verwaltung	195	Steuer- und Rechnungswesen	26
Management und Verwaltung	199	Gross- und Einzelhandel	167	Gross- und Einzelhandel	24
Ingenieurwesen und Technische Berufe	76	Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	111	Elektrizität und Energie	22
Software- und Applikationsentwicklung und -analyse	71	Schutz von Personen und Eigentum	66	Krankenpflege und Geburtshilfe	21
Kinder- und Jugendarbeit	69	Elektrizität und Energie	62	Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	20
Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	59	Steuer- und Rechnungswesen	59	Maschinenbau und Metallverarbeitung	16
Maschinenbau und Metallverarbeitung	52	Sozialarbeit und Beratung	56	Traditionelle, alternative Heilmethoden/ Therapien	16
Medizinische Diagnostik und Behandlungstechnik	36	Hauswirtschaftliche Dienste	54	Management und Verwaltung	11
Marketing und Werbung	30	Gastgewerbe und Catering	53	Pflanzenbau und Tierzucht	9
Elektronik und Automation	27	Finanz-, Bank- und Versicherungswesen	51	Schutz von Personen und Eigentum	6
Sonstige	141	Sonstige	324	Sonstige	33

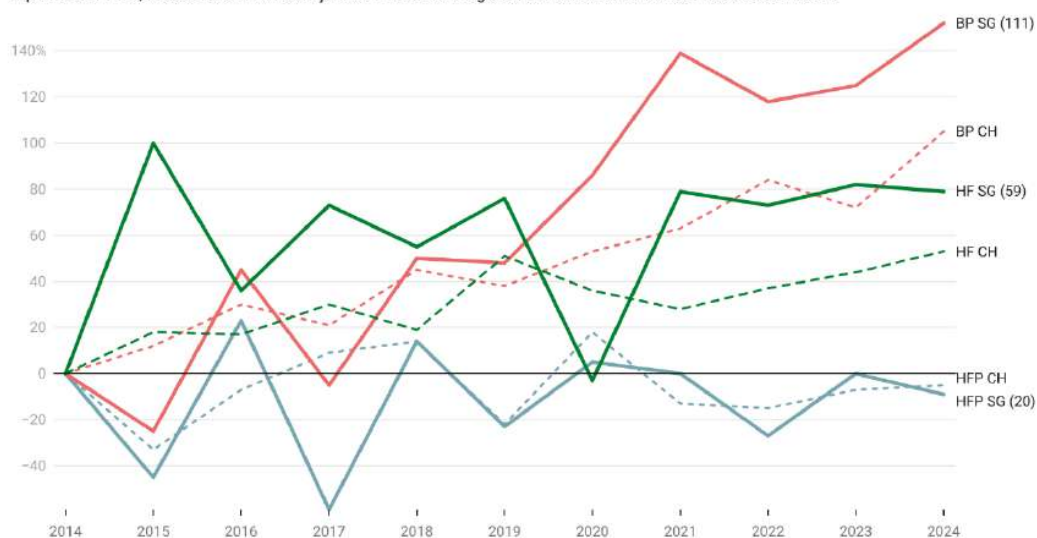
Anm.: Bei den Diplomen HF gilt das Schulstandortprinzip, bei den eidgenössischen Fachausweisen und Diplomen das Wohnstandortprinzip.

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS - Bildungsabschlüsse (Sekundarstufe II und Höhere Berufsbildung), Stand Juni 2025.

Ein weiterer Analysefokus liegt auf der ausbildungsfeldspezifischen Entwicklung der HBB im Kanton St.Gallen im Vergleich zur gesamtschweizerischen Entwicklung. Untersucht wird, wie die HBB in den einzelnen Ausbildungsfeldern kantonal positioniert ist und inwiefern sich die Entwicklung im Kanton von der nationalen Entwicklung unterscheidet. Die folgende Abbildung zeigt hierzu exemplarisch die Entwicklung der HBB-Bildungsabschlüsse über die vergangenen zehn Jahre im Ausbildungsfeld Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau. Weitere Abbildung zu den Ausbildungsfeldern Pflege, Management und Verwaltung sowie Maschinenbau finden sich im Anhang B.3.

Abbildung 8: Entwicklung der HBB-Bildungsabschlüsse im Ausbildungsfeld Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau

Entwicklung der verschiedenen Bildungsabschlüsse der HBB in den vergangenen zehn Jahren, ausgenommen die nicht reglementierten Diplome der HBB, indiziert zum Referenzjahr 2014 und im Vergleich der kantonalen und der nationalen Ebene.



Bei den HF-Abschlüssen gilt das Schulstandortprinzip, bei den eidgenössischen Fachausweisen und Diplomen das Wohnstandortprinzip. Die Zahlen in den Klammern benennen die Absolutzahl an entsprechenden HBB-Abschlüssen im Jahr 2024.

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS - Bildungsabschlüsse (Sekundarstufe II und Höhere Berufsbildung), Stand Juni 2025.

Im Ausbildungsfeld Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau entwickelten sich im Kanton St.Gallen die Abschlüsse sowohl der eidgenössischen Fachausweisen als auch der HF-Diplome deutlich dynamischer als in der Gesamtschweiz. Die eidgenössischen Fachausweise zeigen einen kontinuierlichen Anstieg, der deutlich über jenem der Gesamtschweiz liegt. In den vergangenen zehn Jahren haben sie sich mehr als verdoppelt. Bei den HF-Diplomen bewegen sich die Abschlüsse weitgehend konstant auf dem Entwicklungsniveau der Vor-Corona-Jahre, das ebenfalls klar über jenem der Gesamtschweiz liegt. Diese Entwicklungen unterstreichen, dass sich die HBB im Ausbildungsfeld Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau im Kanton St.Gallen grundsätzlich gut entwickelt.

Die Analysen der weiteren Ausbildungsfelder mit hohen Abschlusszahlen im Kanton (Anhang B.3) zeigen, dass sich die Entwicklungen je nach Ausbildungsfeld deutlich unterscheiden. Gleichzeitig werden Differenzen in der Bedeutung der einzelnen HBB-Bildungsabschlüsse sichtbar. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die Relevanz ausbildungsfeldspezifischer Betrachtungen.

### 3.2.4 Angebotsmodelle der HBB im Kanton St.Gallen und aktuelle Projekte

Die Anbieter der höheren Berufsbildung nutzen eine begrenzte Anzahl von HBB-Angebotsmodellen. Die Wahl des jeweiligen Modells ist dabei keine unabhängige Entscheidung des einzelnen Anbieters, sondern eng verknüpft mit der spezifischen Nachfrage im jeweiligen Berufsfeld, mit der Belastbarkeit der Studierenden, den Erwartungen und Rahmenbedingungen der Arbeitgeber sowie mit standortbezogenen Gegebenheiten. Die Angebotsmodelle unterscheiden sich grundsätzlich entlang der Dimensionen Präsenzanteil, zeitliche Struktur und Einbettung in betriebliche Arbeitsrealitäten.

Im Kanton St.Gallen zeigen sich die Angebotsmodelle nicht signifikant anders als in anderen Kantonen, sondern entsprechen weitgehend den etablierten Standards der Schweizer HBB. Für die Studierenden stellen diese Modelle ein zentrales Entscheidungskriterium bei der Wahl des Anbieters dar (BFS-eHBB). Für die vorliegende Analyse sind die Angebotsmodelle insbesondere deshalb relevant, weil sie sowohl das Zusammenwirken mit den Praxisorganisationen als auch die Bedeutung der regionalen Erreichbarkeit der Anbieterstandorte wesentlich beeinflussen.

- Berufsbegleitende Abend- oder Nachmittagsmodelle: Der Grossteil der HBB-Angebote sieht eine regelmässige Präsenz an bestimmten Abenden oder Nachmittagen pro Woche vor. Abendtermine sind mit einer Vollzeitbeschäftigung formal gut vereinbar und ermöglichen sowohl Studierenden als auch Arbeitgebern eine hohe Planbarkeit. Auch einzelne Nachmittage lassen sich teilweise gut mit betrieblichen Arbeitszeiten koordinieren. Gleichzeitig sind insbesondere Abendmodelle mit einer hohen individuellen Belastung verbunden und weisen eine starke Standortabhängigkeit auf, da sie eine räumliche Nähe und gute Erreichbarkeit voraussetzen.
- Blockmodelle: Blockmodelle umfassen mehrtägige oder mehrwöchige Präsenzphasen und können sich – insbesondere im Vergleich zu Abendkursen – positiv auf Lerntiefe und Konzentration auswirken. Sie erfordern jedoch einen erhöhten Koordinationsaufwand, insbesondere seitens der Arbeitgeber, sowie funktionierende Stellvertretungsregelungen. Entsprechend sind sie vor allem dort umsetzbar, wo Arbeitgeber die Weiterbildung der Studierenden aktiv unterstützen und mittragen. Ein Sonderfall sind Wochenendmodelle, die besser mit den regulären Arbeitszeiten vereinbar sind, jedoch die

Belastung der Studierenden erhöhen und die verfügbare Freizeit reduzieren. Die Bedeutung räumlicher Nähe nimmt bei diesen Modellen tendenziell ab.

- Online-, hybride und Blended-Learning-Modelle: Die Bandbreite digital unterstützter Angebote ist gross und reicht von vollständig onlinebasierten Formaten bis zu kombinierten Präsenz- und Online-Modellen. Als Vorteile werden insbesondere eine hohe zeitliche Flexibilität, der Wegfall von Fahrzeiten sowie eine Erweiterung des Einzugsgebiets genannt. Gleichzeitig werden eine geringere soziale Einbindung und Vernetzung, Einschränkungen bei der Praxiserprobung sowie zusätzliche Bildschirmzeit kritisch thematisiert, insbesondere für Studierende, die bereits beruflich stark digital arbeiten. Die Eignung von Online-Angeboten gilt daher als stark berufsfeldabhängig.

#### ► **Das Pilotprojekt «Online-Campus» fördert digitale HBB-Angebote.**

Im Kanton St.Gallen wurde hierzu das Pilotprojekt „Online-Campus“ vom WZR initiiert und koordiniert. Der Online-Campus versteht sich als standortübergreifendes Angebots- und Kooperationsmodell, das im Sinne einer Plattform digitale HBB-Angebote bündelt, vermittelt und sichtbar macht und gemeinsam mit Partnerinstitutionen innerhalb und ausserhalb des Kantons umgesetzt wird. Auch hier zeigt sich, dass digitale Angebote das Einzugsgebiet erweitern und die zeitliche Flexibilität erhöhen, zugleich aber hohe Anforderungen an die Selbstorganisationskompetenzen der Studierenden sowie an didaktische Qualität und Praxisintegration stellen.

#### ► **Im Gesundheits- und Pflegebereich ist die HBB unterschiedlich aufgesetzt.**

Der Gesundheitsbereich zeigt ein spezifisches Ausbildungsmodell. Hier handelt es sich nicht um eine intrinsisch motivierte, berufs begleitende Weiterbildung im klassischen Sinne, sondern um praxisintegrierte Bildungsgänge mit eigener arbeitsvertraglicher Grundlage. Voraussetzung ist in der Regel ein separater Ausbildungs- bzw. Anstellungsvertrag mit einer anerkannten Praxisinstitution (z. B. Spital, Klinik oder Pflegeheim), der für die Dauer der Ausbildung abgeschlossen wird. Die Studierenden verfügen über eine eigene Arbeitsstelle während der Ausbildungszeit, mit festgelegtem Beschäftigungsgrad, definierten Praxislernorten und strukturierter Einsatzplanung. Der schulische Teil erfolgt überwiegend in Block- oder kombinierten Präsenzmodellen, eng abgestimmt auf die betrieblichen Einsatzphasen. Nach Abschluss der Ausbildung kommt es häufig zu einer Übernahme und einem Verbleib in der Ausbildungsorganisation, gleichzeitig besteht jedoch auch eine erhöhte Mobilität und die Möglichkeit eines Wechsels zu anderen Institutionen, insbesondere in spezialisierten Bereichen.

Dieses Modell gewährleistet eine hohe Praxisnähe und Passfähigkeit, ist jedoch stark von der betrieblichen Aufnahmekapazität abhängig, die teilweise von politischen Vorgaben oder den Budgets der Anbieter bestimmt ist. Das Modell bietet den Studierenden weniger individuelle zeitliche Flexibilität als klassische berufs begleitende HBB-Formate.

Einen Sonderfall bildet HOCH<sup>12</sup>, das sowohl als Anbieter von HBB als auch als Nachfrager und Arbeitgeber von HBB-AbsolventInnen wirkt. Hier werden betriebsintern entsprechende NDS-HF angeboten.

► **Unterschiedliche HBB-Modelle können unterschiedliche Bedürfnisse abdecken.**

In Summe fällt je nach Modell die Organisierbarkeit der höheren Berufsbildung für die Studierenden aber auch für die Arbeitgeber unterschiedlich. Berufsbegleitende Abend- oder Nachmittagsmodelle lassen sich vergleichsweise besser in bestehende Arbeitsrealitäten integrieren und ermöglichen eine hohe Planbarkeit, gehen jedoch mit einer hohen Belastung der Studierenden einher. Block- und praxisintegrierte Modelle können didaktisch und inhaltlich vorteilhaft sein, erfordern jedoch eine aktive Mitwirkung der Arbeitgeber, insbesondere durch Stellvertretungsregelungen und vorausschauende Einsatzplanung. Die Unterstützungsbereitschaft der Betriebe hängt somit auch davon ab, wie gut sich die jeweiligen Angebotsformate in den betrieblichen Alltag einfügen.

Die Angebote bewirken auch eine unterschiedliche Rolle der Frage der Erreichbarkeit der HBB-Standorte im Kanton. Räumliche Nähe ist vor allem bei regelmässigen Präsenzformaten von hoher Bedeutung, da lange Anfahrtswege die Belastung der Studierenden erhöhen und die Bereitschaft für eine HBB mindern können. Mit zunehmender Bündelung der Präsenzphasen sowie bei digitalen oder hybriden Formaten verliert die Standortfrage an Gewicht, während andere Faktoren wie zeitliche Flexibilität, Planbarkeit und inhaltliche Passung wichtiger werden. Insgesamt ist räumliche Nähe besonders relevant, wenn Präsenz häufig und kleinteilig erfolgt, während sie bei spezialisierten oder stärker flexibilisierten Angeboten an Bedeutung verliert.

### 3.2.5 Zu den räumlichen Einzugsgebieten der HBB-Angebote im Kanton

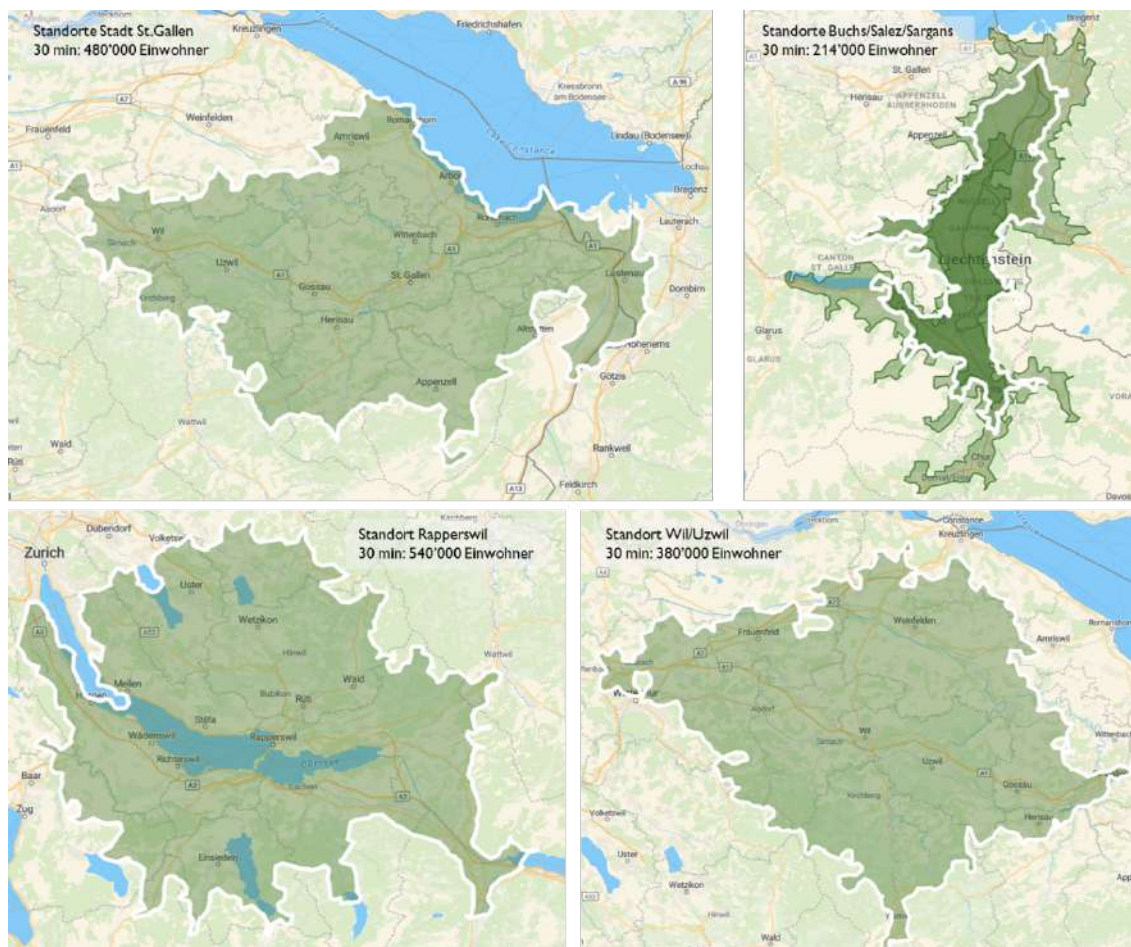
Wie in Abbildung 5 gezeigt, sind die HBB-Angebote im Kanton verteilt. Die grösste Konzentration besteht in den Stadt St.Gallen aufgrund ihrer klaren Zentrumsfunktion, guten Erreichbarkeit und grossem Potenzial an Studierenden im Umfeld. Allerdings finden sich auch dezentrale HBB-Standorte in den Regionen des Kantons, wie zum Beispiel entlang des Rheins von Altstätten, über Buchs, Salez nach Sargans, in Rapperswil und in Wil/Uzwil.

Die einzelnen Standorte der HBB-Angebote sind mit spezifischen Einzugsgebieten verbunden, die eine bestimmte Einwohnerzahl und damit ein bestimmtes Potenzial an Studierenden aufweisen. Jeder Standort zeigt zudem spezifische Herausforderungen, sei es die Nähe zur Stadt Zürich mit ihrem vielfältigen HBB-Angebot, sei es die Grenze zu Österreich und das hierdurch limitierte Einzugsgebiet. HBB-Angebote sind aus unterschiedlichen Gründen nur bedingt über die Grenze hinweg attraktiv (Systemdifferenzen, keine HFSV-Beiträge für ausländische Studierende etc.).

---

<sup>12</sup> Ein ähnliches Beispiel, wenngleich aus einer anderen Branche ist Migros. Auch Migros hat ein eigenes betriebsinternes Weiterbildungssystem für seine Führungskräfte entwickelt. Dies folgt selbst definierten Anforderungen und Entwicklungsstufen. Auch bei anderen Grossunternehmen ist dies zu beobachten.

Abbildung 9: Einzugsgebiete der HBB-Standorte im Kanton St.Gallen



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG mit smappen.com, 2025.

Die Analysen, Gespräche mit den HBB-Anbietern und mit VertreterInnen der Praxisseite unterstreichen, dass die Relevanz der Standorte der einzelnen HBB-Angebote primär angebots- und formatabhängig (vgl. vorheriges Kapitel) und im Zusammenspiel von Präsenzintensität, Zielgruppe und beruflicher Praxis zu beurteilen ist. Gleichzeitig wird dieses Zusammenspiel von weiteren standortbezogenen, funktionalen Merkmalen beeinflusst. Einzugsgebiete folgen dabei weniger administrativen Kantonsgrenzen als funktionalen Alltagsräumen und Verkehrsachsen.

Die Stadt St.Gallen fungiert als zentraler Bildungs- und Wettbewerbsstandort mit überregionaler Ausstrahlung. Die gute verkehrliche Erreichbarkeit und die hohe Dichte an Bildungsinstitutionen begünstigen ein breites Einzugsgebiet, führen jedoch zugleich zu einer erhöhten Konkurrenz zwischen unterschiedlichen Anbietern und auch zwischen unterschiedlichen Bildungsformaten. Hier gewinnt ein spezifisches, sichtbares Profil des jeweiligen Anbieters zusätzlich an Bedeutung.

Die Standorte Buchs/Salez/Sargans übernehmen die Funktion regionaler Bildungsdrehscheiben mit relativ klar abgegrenzten Einzugsgebieten. Ihre Attraktivität beruht auf guter verkehrlicher Erreichbarkeit entlang zentraler Verkehrsachsen sowie auf einer starken regionalen Verankerung in Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Die Nachfrage ist vergleichsweise stabil, jedoch stark an die regionale Bevölkerungs- und Wirtschaftsstruktur gebunden. Diese Standorte sind insbesondere für regelmässige Präsenzformate geeignet, bei denen kurze Wege, die regionale Vernetzung und der Austausch untereinander von Vorteil sind.

Aufgrund seiner Nähe zu Zürich, kann der HBB-Standort Rapperswil neben seiner regionalen Verankerung zusätzlich als Teil eines erweiterten metropolitanen Bildungsraums angesehen werden, der sich durch hohe Mobilität und überlappende Einzugsgebiete auszeichnet. Die Nähe zu Zürich erhöht einerseits das Potenzial an Studierenden, verstärkt aber gleichzeitig den Wettbewerbsdruck durch ausserkantonale Angebote. Die Attraktivität des Standorts hängt daher stark von zeitlichen Modellen, Angebotsprofilen und Differenzierungsmerkmalen ab.

Die HBB-Standorte Wil/Uzwil und auch Rorschach erfüllen primär eine regionale Bildungsfunktion. Ihre Einzugsgebiete sind räumlich relativ klar begrenzt und stark auf den lokalen Arbeitsmarkt ausgerichtet. Die Nachfrage hängt hier wesentlich von guter Erreichbarkeit und von der aktiven Einbettung in regionale Wirtschaftsstrukturen ab. Bei Präsenzmodellen dürften demnach insbesondere praxisnahe, arbeitsmarktorientierte Angebote relevant sein. Digitale Modelle, wie sie aktuell durch den Online-Campus forciert werden, können ergänzend eine grössere, überregionale Reichweite generieren.

Insgesamt zeigt sich, dass die Bedeutung der Standorte neben den Angebotsmodellen auch durch weitere funktionale Kriterien beeinflusst wird. Die Relevanz von Nähe, Erreichbarkeit und Einzugsgebiet variiert je nach Standorttyp, Angebotsstruktur und Zielgruppe und ist entsprechend differenziert zu beurteilen.

### 3.3 Praxisbezug und Praxisrelevanz des HBB-Angebots im Kanton

Der Praxisbezug stellt ein zentrales Qualitätsmerkmal der höheren Berufsbildung dar. Die HBB ist konzeptionell auf berufliche Handlungskompetenz ausgerichtet und damit in besonderer Weise auf Praxisbezüge und Praxisrelevanz angewiesen. Diese werden zum einen bei der Definition der Rahmenlehrpläne wie Prüfungsordnungen durch die ODA auf Bundesebene gewährleistet. Zum anderen müssen im Kanton alle HF-Anbieter ihre spezifischen Zugänge und Formate zur Sicherstellung ihrer Einbindung in die Praxis aufzeigen, um als Anbieter formal anerkannt zu werden und von HFSV-Zahlungen des Kantons profitieren zu können. Gleichzeitig dient der Praxisbezug umgekehrt zur Sichtbarkeit und Profilierung der HBB und der einzelnen Anbieter in der Praxiswelt. Allerdings zeigt sich eine erhebliche Vielfalt in Art und Tiefe der Praxisverankerung.

#### 3.3.1 Formen und Formate des Praxisbezugs der kantonalen HBB-Anbieter

Wenngleich sich die Praxisbezüge je nach Anbieter unterscheiden, werden sie grundsätzlich in einem Zusammenspiel folgender Faktoren gestaltet:

- Berufsbegleitende Ausbildung, damit Erwerbstätigkeit der Studierenden und bestehende Einbindung in die Arbeitswelt: Die Arbeitgeber und das unmittelbare Arbeitsumfeld der HBB-Studierenden sind ein wichtiger Faktor für laufende wechselseitige Praxisbezüge, von der HBB in die Betriebe und aus den Betrieben in die HBB. Dieser Austausch läuft unterschiedlich strukturiert ab. In einigen Ausbildungsfeldern, insbesondere in den regulierten Branchen bzw. Berufsfeldern wie Gesundheit und Pflege sind hierzu vertragliche Kooperationen, spezifische Ausbildungsverträge, anerkannte Praxislernorte und ausgebildete Praxisanleitungen zu finden. Bei anderen wird diese Verbindung aus unterschiedlichen Gründen, bspw. Datenschutz, nicht aktiv bespielt.

Gleichzeitig ist der Austausch untereinander zwischen den HBB-Studierenden und damit zwischen ihren jeweiligen Betrieben ein wichtiger Faktor.

- Inhaltliche Zusammenarbeit zwischen HBB und Praxis in den Ausbildungen: Auch hier sind grosse Unterschiede in den Formaten auszumachen. Zum einen gibt es Ansätze, die als transferorientiertes berufsbegleitendes Lernen bezeichnet werden können. Hierbei thematisieren Lernaufgabe konkrete Fragestellungen aus den jeweiligen Betrieben. Zum anderen finden sich vielfältige Beispiele einer praxisnahen Didaktik, die im Rahmen von Fallstudien, Projekten, Simulationen, Abschlussarbeiten etc. konkrete Fragestellungen aus der Praxis bearbeiten. Auch Betriebsbesuche, Exkursionen oder Gastvorträge können hier als Beispiele genannt werden.
- Personelle Beziehungen über Dozierende mit Praxisverankerung: Durch die nebenberufliche Dozententätigkeit sind viele Dozierende aktiv in der Praxis tätig und können ihr Erfahrungswissen in die Ausbildung hineinspielen.
- Institutionalisierte Zusammenarbeit mit Betrieben und Praxisinstitutionen auf Ebene der Fachgebiete oder auf Ebene der Schulen: Auch hier findet sich eine grosse Vielfalt von unterschiedlichen Governance- und Qualitätsformaten. Sie umfassen Beiräte, Fachkommissionen oder andere strukturierte Rückkopplungen der Praxis in die Schulen und insbesondere in die Curricula.

Die genannten Formen von Praxisbezügen sind grundsätzlich komplementär: Je stärker die inhaltliche und institutionalisierte Zusammenarbeit ausgeprägt sind, desto weniger ist der Praxisbezug vom individuellen Arbeitsplatz der Studierenden oder den einzelnen Dozierenden abhängig. Umgekehrt gewinnen die individuellen Praxiszugänge an Relevanz, wenn die Anbieter wenig formalisierte Kooperationen aufweisen. In Summe trägt dieses Setting dazu bei, dass die Praxisbezüge zwar unterschiedlich ausgestaltet, aber ungeachtet der jeweiligen Organisationsform bei jedem Anbieter weitgehend sichergestellt sind. Dennoch bleibt, der Praxisbezug gilt als zentrales Merkmal der HBB, wie er jedoch gelebt und organisiert wird, variiert deutlich zwischen den Anbietern und den einzelnen Weiterbildungsangeboten.

Ein zentrales Unterscheidungsmerkmal ist dabei stets der Grad der Institutionalisierung. Anbieter im Gesundheits- und Sozialbereich (bspw. HOCH, BZGS, Agogis) verfügen über stark formalisierte Modelle der Zusammenarbeit mit Unternehmen bzw. Praxisinstitutionen. Praxislernorte sind anerkannt, Verantwortlichkeiten klar geregelt, und die Betriebe sind aktiv in Ausbildung, Betreuung und Qualitätssicherung eingebunden. Praxis ist hier nicht Ergänzung, sondern struktureller Bestandteil der Ausbildung. Demgegenüber ist der Praxisbezug in wirtschafts- und techniknahen Feldern häufiger indirekt organisiert. Die zentrale Rolle übernehmen hier die Studierenden selbst sowie nebenberufliche Dozierende aus der Praxis. Institutionelle Unternehmenspartnerschaften bestehen meist punktuell oder themenspezifisch (z. B. Fachausschüsse, Projektkooperationen), sind jedoch selten institutionell etabliert.

### 3.3.2 Zur Rolle der Dozierenden als relevante Verbindung in die Praxis

Dozierende fungieren in der HBB als zentrale Schnittstelle zwischen Bildungs- und Arbeitswelt. Bei nahezu allen Anbietern fungieren sie als wichtigste Träger des Praxisbezugs. Ihre Doppelrolle als Fachpersonen der Praxis und als Lehrpersonen ermöglicht einen kontinuierlichen Wissenstransfer. Ihre Praxisverankerung erhöht die Anschlussfähigkeit der Inhalte, weil sie berufsfeldspezifische Standards, Routinen und Entscheidungssituationen in den Unterricht übersetzen

können. Besonders wirksam ist diese Scharnierfunktion, wenn Dozierende aktuelle Fälle, Tools und Sprachformen der Praxis einbringen und diese systematisch mit Lernzielen, Prüfungsformaten und Reflexion verbinden. Dies bringt jedoch enorme pädagogische und didaktische Anforderungen mit sich.

Doch ungeachtet ihrer konkreten Ausgestaltung tragen Dozierende, die in der Praxis aktiv sind, dazu bei, die Glaubwürdigkeit der Ausbildung zu stärken, Transferaufgaben zum eigenen Arbeitsplatz praxisnah zu formulieren und Netzwerkbildung zwischen Schule und Praxis, sowie zwischen Studierenden und Praxis zu stärken. Doch diese Effekte der Dozierenden sind stark von der einzelnen Person abhängig. Folgende Erfolgsfaktoren, aber auch Risiken können hierzu für die Anbieter und ihre Praxisbezüge abgeleitet werden.

Abbildung 10: Erfolgsfaktoren und Risiken der Dozierenden als Brücke in die Praxis

Exemplarische Erfolgsfaktoren	Exemplarische Risiken
Didaktische Qualifizierung der Dozierenden und gemeinsame Qualitätsstandards	Hohe Personenabhängigkeit, Fluktuationsrisiken; Variable Qualität bei fehlender kollegialer Abstimmung und je nach individuellen pädagogischen und didaktischen Kompetenzen
Verlässliche Einsatzplanung und nachhaltige Bindung von PraxisexpertInnen an die HBB-Anbieter (Verfügbarkeit, Entlastung, Anerkennung)	Zielkonflikte zwischen kurzfristiger Verwertbarkeit und langfristiger Professionalisierung
Rollenklärung gegenüber Betrieben (Erwartungsmanagement zu Transferaufträgen, Datenzugang, Zeitrressourcen)	ungleiche Transferkapazitäten und -potenziale je nach Arbeitsplatz und institutionellem Hintergrund der Dozierenden (z.B. fehlende Projektzugänge, Praxis versus Beratung etc.)

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Basis der Interviews, IMP-HSG 2025.

Das wohl grösste Risiko ist die starke Personenabhängigkeit. Es entsteht eine strukturelle Abhängigkeit von einzelnen Personen, deren Kompetenzen und Kapazitäten. Wenn institutionalisierte und strukturierte Austauschgefässe der Anbieter fehlen, besteht das Risiko, dass die Praxisnähe, die über Dozierende gewährleistet wird, mit Personenwechseln verloren geht.

Aktuell ist bei fast allen Anbietern der Grossteil der Dozierenden nur nebenberuflich als Dozierende tätig und hauptberuflich im jeweiligen Berufsfeld in der Praxis verankert. Allerdings findet sich weder eine Übersicht zur Anzahl an in der Praxis verankerten Dozierenden noch zum jeweiligen institutionellen Hintergrund der Dozierenden, noch zur räumlichen Herkunft bzw. zur Frage, zu welchem Praxisnetzwerk sie Zugang bieten.

### 3.3.3 Inhaltliche Zusammenarbeit mit der Praxis im Rahmen der HBB

Praxisnähe wird zudem in vielen Bildungsgängen über problemorientierte Lernleistungen organisiert. Diese dienen nicht allein dem Kompetenzerwerb, sondern häufig auch – insbesondere bei Bearbeitung konkreter Fragestellungen aus dem arbeitgebenden Betrieb – der Sichtbarkeit der Studierenden im Betrieb und der Legitimation von Weiterbildung gegenüber Arbeitgebern. In vielen Fällen ersetzen diese didaktischen Formate eine formelle Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen. Sie kombinieren Lernziele (Kompetenzaufbau, Reflexion, methodisches Arbeiten) mit Praxisnutzen (bearbeitbare Ergebnisse, Umsetzbarkeit) und erfordern ein sorgfältiges Erwartungs- und Qualitätsmanagement.

Die Formate, wie konkrete Fragen und Fälle in den HBB-Ausbildungen im Kanton aufgegriffen und bearbeitet werden, variieren deutlich. Als Beispiele können Fallstudien und Simulationen,

Praxisprojekte oder Abschlussarbeiten genannt werden. Interessant ist auch, dass in technischen Ausbildungen teilweise grössere Infrastrukturen von Unternehmen genutzt werden. Obwohl entsprechende Investitionen für die Anbieter nicht möglich sind, kann so am aktuellen Stand der Technik geübt und weitergebildet werden.

Insgesamt zeigt sich, dass der Praxisbezug in der HBB weniger einheitlich organisiert ist als häufig angenommen. Während in stark regulierten Berufsfeldern eine enge, formalisierte Kooperation mit Unternehmen besteht, dominiert in marktnahen Feldern ein personalisiertes, indirektes Modell. Für die zukünftige Entwicklung der HBB stellt sich daher weniger die Frage, ob Praxisbezug vorhanden ist, sondern wie dieser institutionell gesichert, weiterentwickelt und für alle Beteiligten transparent und nachhaltig gestaltet werden kann.

# 4 Die Studierenden der HBB im Kanton St.Gallen

Die höhere Berufsbildung (HBB) im Kanton St.Gallen richtet sich primär an erwerbstätige Erwachsene, die ihre berufliche Entwicklung im Anschluss an eine berufliche Grundbildung oder einem anderen anerkannten Abschluss gezielt weiterführen. Die Studierenden sind heterogen in Bezug auf Alter und Lebenssituation, weisen jedoch gemeinsam eine hohe Praxisorientierung, Berufserfahrung und auch Zielgerichtetheit auf. Eine HBB berufsbegleitend zu absolvieren, stellt grosse Anforderungen in Bezug auf die zeitliche Belastung, Selbstorganisation und die Fähigkeit zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, Ausbildung und privaten Verpflichtungen – zudem in der Phase einer potenziellen Familiengründung. Im Folgenden werden zunächst die HBB-Studierenden im Kanton kurz charakterisiert, anschliessend werden ihre Bewegungsmuster skizziert bei der Wahrnehmung eines HBB-Angebots im Kanton und aus dem Kanton hinaus.

## 4.1 Charakteristika der kantonalen HBB-Studierenden

Im Schuljahr 2023/2024 nahmen im Kanton St.Gallen (Schulkanton) gut 5'500 Studierende an einer höheren Bildung, einer HF oder Vorbereitungskursen für eine BP oder HFP, teil. Das waren in etwa gleich viele wie im Jahr zuvor, aber doch klar weniger als im Jahr vor der Corona-Pandemie (6300). Der Kanton St.Gallen ist damit für neun Prozent aller Schweizer HBB-Studierenden verantwortlich. Etwas mehr als die Hälfte der HBB-Studierenden im Kanton waren Männer (55 Prozent). Nicht ganz die Hälfte aller HBB-Studierenden im Kanton (48 Prozent) waren an einer öffentlichen Schule eingeschrieben, und der weitaus grösste Teil studierte nebenberuflich bzw. berufsbegleitend (84 Prozent) (BFS - Statistik der Lernenden SDL).

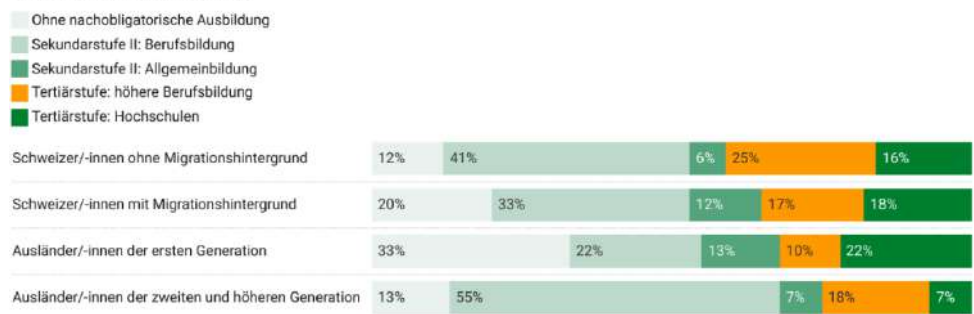
### 4.1.1 Entwicklungen bei den HBB-Studierenden und ihren Bildungsbiografien

Die Zusammensetzung der Studierenden ist zudem vor dem Hintergrund unterschiedlicher Bildungsbiografien zu betrachten. In Summe hatten 83 Prozent der Studierenden eine Schweizer Staatsangehörigkeit. Abbildung 11 zeigt die höchste abgeschlossene Ausbildung der Wohnbevölkerung im Kanton St.Gallen nach Migrationsstatus. Auch sie verdeutlicht, dass die HBB-Anteile bei SchweizerInnen mit Migrationshintergrund und AusländerInnen klar niedriger liegen als bei SchweizerInnen ohne Migrationshintergrund. Angesichts der aktuellen Diskussionen zum Fachkräftemangel könnte sich hier noch Potenzial für HBB-Studierenden zeigen.

Die Mehrheit der Studierenden tritt erst nach mehreren Jahren beruflicher Tätigkeit in die HBB ein. Schweizweite Daten zeigen, dass die durchschnittliche ausbildungsbezogene Berufserfahrung vor Beginn einer Ausbildung an einer Höheren Fachschule bei rund drei Jahren liegt, während sie bei den Berufsprüfungen bei über fünf Jahren und bei den höheren Fachprüfungen bei rund sieben Jahren liegt (BFS, eHBB 2023). Diese Befunde verdeutlichen, dass die höhere Berufsbildung typischerweise nicht unmittelbar nach dem Erstabschluss, sondern im weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie gezielt genutzt wird.

Abbildung 11: Höchste abgeschlossene Ausbildung im Kanton St.Gallen nach Migrationsstatus

Höchste abgeschlossene Ausbildung nach Migrationsstatus im Kanton St.Gallen im Jahr 2023, Grundgesamtheit: ständige Wohnbevölkerung ab 25 Jahren

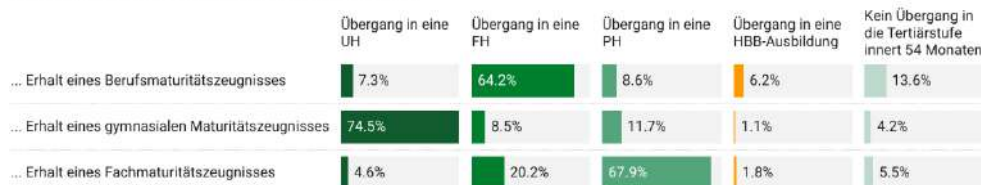


Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS-Strukturerhebung (SE), Stand 2025.

Diese zeitlich verzögerte Inanspruchnahme wird auch durch die Übergangsdaten für den Kanton St.Gallen gestützt. Die Analysen zeigen, dass die Übergänge in die höhere Berufsbildung selbst viereinhalb Jahre nach Abschluss der Sekundarstufe II vergleichsweise begrenzt bleiben. Innerhalb von 54 Monaten nach Erwerb eines Berufsmaturitätszeugnisses wechseln fast zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen in eine Fachhochschule, nach einer gymnasialen Maturität rund drei Viertel in eine universitäre Hochschule und nach einer Fachmaturität etwa zwei Drittel in eine pädagogische Hochschule. Die höhere Berufsbildung wird damit weniger als unmittelbare Anschlussoption wahrgenommen, sondern entfaltet ihre Bedeutung später als weiterer Qualifikationsschritt während des Berufsverlaufs.

Abbildung 12: Übergänge nach Abschluss der Sekundarstufe II im Kanton St.Gallen

Übergang in die Tertiärstufe innert 54 Monaten nach...



Publikation: Übergänge nach Abschluss der Sekundarstufe II und Integration in den Arbeitsmarkt, Aktualisierung 2025

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS, Programm LABB, 2025.

Wie die Abschlüsse zeigen, sind im Kanton St.Gallen Pflege, Management/Verwaltung, Handel und Bau die zahlenmässig stärksten Ausbildungsfelder. Über die verschiedenen Ausbildungsfelder hinweg zeigt sich ein heterogenes, aber strukturiertes Entwicklungsmuster der HBB-Studierenden. In regulierten und praxisintegrierten Feldern wie Gesundheit, Pflege und Teilen des Sozialbereichs ist die Nachfrage insgesamt stabil, teilweise sogar zwingend, da bestimmte Qualifikationen formale Voraussetzung für bestimmte Funktionen in der Berufsausübung darstellen. Gleichzeitig wird in diesen Berufs- und Ausbildungsfeldern eine zunehmende Belastung der Studierenden wahrgenommen, insbesondere durch die Kombination von Schichtarbeit, hoher Verantwortung und berufsbegleitender Ausbildung. Dies führt zu komplexeren Studienverläufen mit Pensumsanpassungen, Verlängerungen und erhöhtem Begleitungsbedarf.

Demgegenüber sind Ausbildungsfelder wie Technik, Informatik, Management/Verwaltung durch eine deutlich höhere Wettbewerbs- und Volatilität in Bezug auf die HBB-Studierendenzahlen geprägt. Die Nachfrage ist stärker konjunktur- und formatabhängig und steht unter

zunehmendem Druck durch Fachhochschulen, deren CAS-Angebote oder private ausserkantonaler Online-Anbieter. Während einzelne Anbieter mit klarer Profilierung, flexiblen Zeitmodellen oder spezialisierten Themen stabil bleiben oder wachsen, verzeichnen andere rückläufige Studierendenzahlen. Dies ist insbesondere dort zu beobachten, wo Portfolios – auch von den Anbietern selbst – als wenig aktualisiert oder zu wenig differenziert wahrgenommen werden. In diesen Feldern gewinnt die Formatfrage an Bedeutung: Online- und hybride Modelle erhöhen Reichweite und Flexibilität. Präsenzformate bleiben dort relevant, wo soziale Lernprozesse, Netzwerke oder praxisgebundene Infrastruktur zentral sind. Tendenziell zeigt sich eine zunehmende Polarisierung der Studierendenentwicklungen zwischen klar positionierten Angeboten mit überregionaler Ausstrahlung und regional verankerten Anbietern, deren Nachfrage stark von Arbeitsmarktbedingungen, Arbeitgeberunterstützung und regionaler Erreichbarkeit abhängt.

Insgesamt wird eine Heterogenität und Veränderung der Bildungsbiografien bei den HBB-Studierenden konstatiert: Über viele Anbieter hinweg nimmt die Vielfalt der Profile der HBB-Studierenden zu. Vorbildungen, Alter, Ansprüche und Erwartungen variieren. Auch die Motivation ist unterschiedlich. In manchen Berufsfeldern bzw. Branchen wie Gesundheit oder Pflege kann die HBB als pflicht- und funktionsgebundene Weiterbildung eingestuft werden. Bestimmte Aufgaben erfordern bestimmte Weiterbildungen. In anderen Ausbildungsfeldern hingegen dominieren intrinsische Motive der Studierende, persönliche Weiterentwicklung und bessere Karrierechancen. Und in einer Kategorie lässt sich die Motivation der HBB-Studierenden als arbeitgebergetragenes und funktionsabhängiges Stufenmodell bezeichnen. Auch hier sind bestimmte Aufgaben und Funktionen von einer HBB abhängig, werden aber – im Unterschied zur Gesundheit – mit dem Arbeitgeber verhandelt und geplant (bspw. Bau).

Gleichzeitig steigen Anforderungen an Begleitung, an Unterstützung zur Selbstorganisation, an Planung und Flexibilität. Abbrüche und Unterbrüche der HBB-Ausbildungen nehmen gemäss Aussagen der Anbieter zu. Entsprechende statistische Angaben hierzu liegen derzeit aber nicht vor.

#### 4.1.2 Erfahrungen und Rückmeldungen der HBB-Studierenden im Kanton St.Gallen

Die Entscheidung für eine HBB ist überwiegend durch berufsbezogene und intrinsische Motive der Studierenden selbst geprägt. Als zentrale Entscheidungsgründe werden das Interesse an den Bildungsinhalten, die Verbesserung der Einkommensperspektiven sowie die Erweiterung der Karrierechancen genannt. Entsprechend wird die höhere Berufsbildung primär als Instrument der gezielten Weiterqualifizierung innerhalb des bestehenden oder eines eng angrenzenden Berufsfeldes genutzt und weniger als Ausgangspunkt für eine grundlegende berufliche Neuorientierung. (Abbildung 13).

Abbildung 13: Entscheidungsgründe der Studierende für eine HBB im Kanton St.Gallen

Gerade Prüfungsjahrgänge 2016 - 2022, HF Schulkantonsprinzip, bei den Prüfungen Wohnkantonsprinzip.

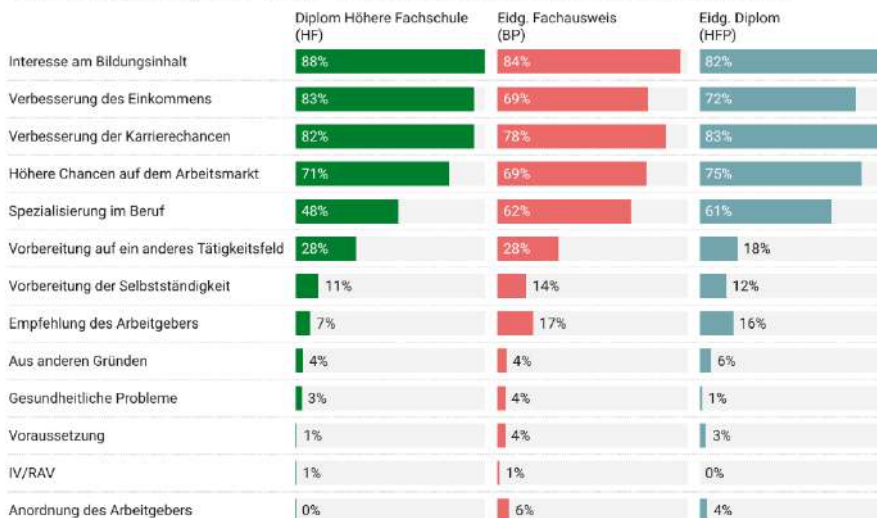


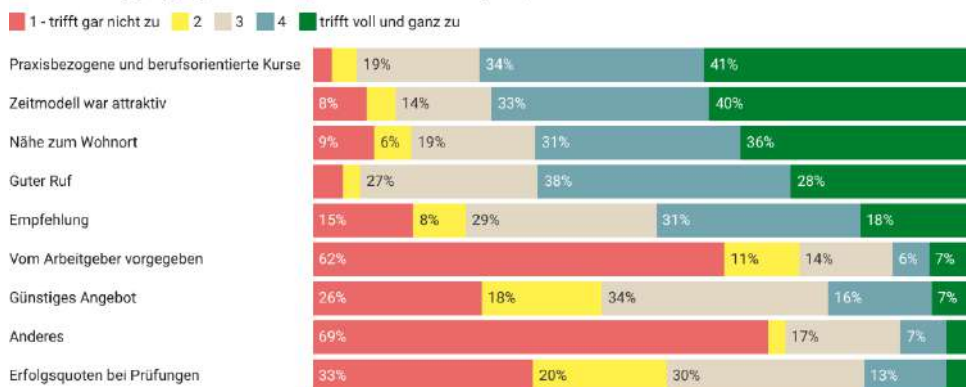
Chart: IMP-HSG 2026 • Source: BFS - eHBB 2023 • Created with Datawrapper

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS-eHBB, Auszug der Daten für den Kanton St.Gallen.

Bei den HBB-Studierenden im Kanton St.Gallen wird die Wahl des Ausbildungsortes und des Anbieters primär durch Inhalt und Ausrichtung der Kurse bestimmt. An zweiter Stelle steht das Zeitmodell, das für die Studierenden und ihre Arbeitsbedingungen passend und organisierbar sein muss. An dritter Stelle folgt die Nähe zum Wohn- oder Arbeitsort – dieses Entscheidungskriterium wird bei den Studierenden im Kanton St.Gallen höher gewichtet als im Gesamtschweizer Durchschnitt. Dort liegt es erst an vierter Stelle hinter dem guten Ruf der jeweiligen Institution (Abbildung 14). Wie in Kapitel 3.2.4 bereits herausgearbeitet, ist die Erreichbarkeit insbesondere bei regelmässigen Präsenzformaten von Relevanz, während digitale und hybride Modelle die Einzugsgebiete erweitern und die räumliche Nähe teilweise relativieren.

Abbildung 14: Gründe für die Wahl des HBB-Anbieters der HBB-Studierenden im Kanton St.Gallen

Gerade Prüfungsjahrgänge 2018 - 2022, Wohnort zum Prüfungszeitpunkt im Kanton St. Gallen

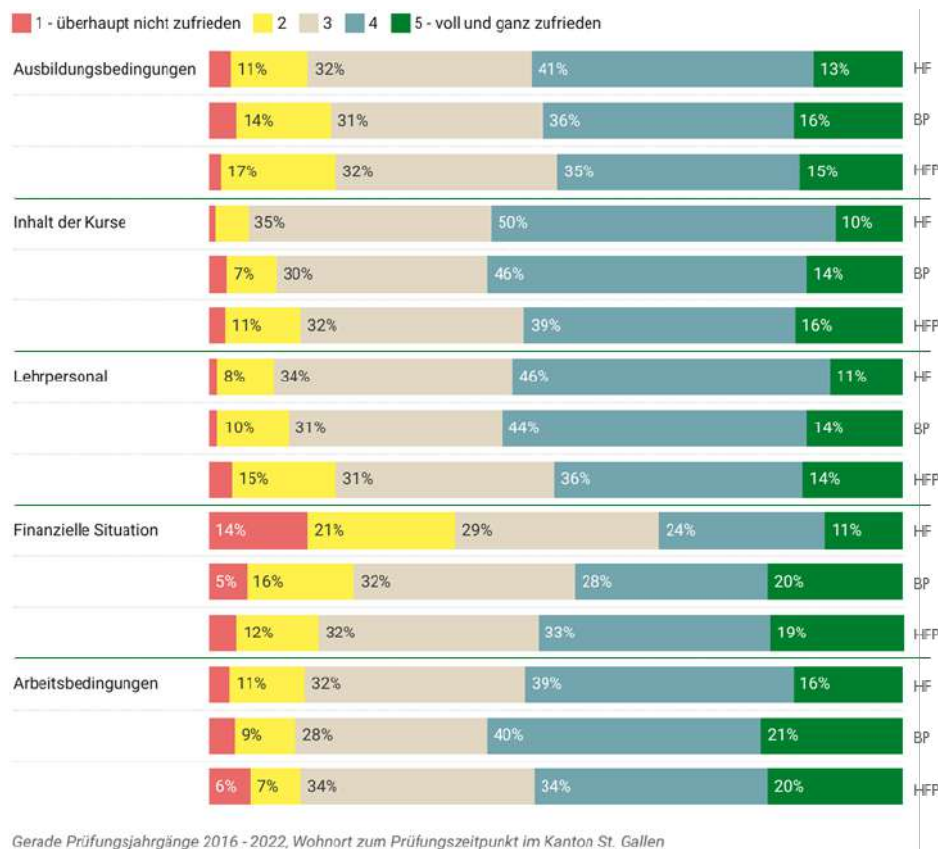


Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS-eHBB, Auszug der Daten für den Kanton St.Gallen.

Während der Ausbildung sind die Studierenden im Kanton recht zufrieden. Über die Hälfte bezeichnet sich als zufrieden bis voll und ganz zufrieden. In diesem Bild sticht allein die finanzielle

Situation der HF-Studierenden heraus, mit der ein gutes Drittel der HF-Studierenden unzufrieden ist. Insgesamt zeichnen die Rückmeldungen hier jedoch ein überwiegend positives Bild.

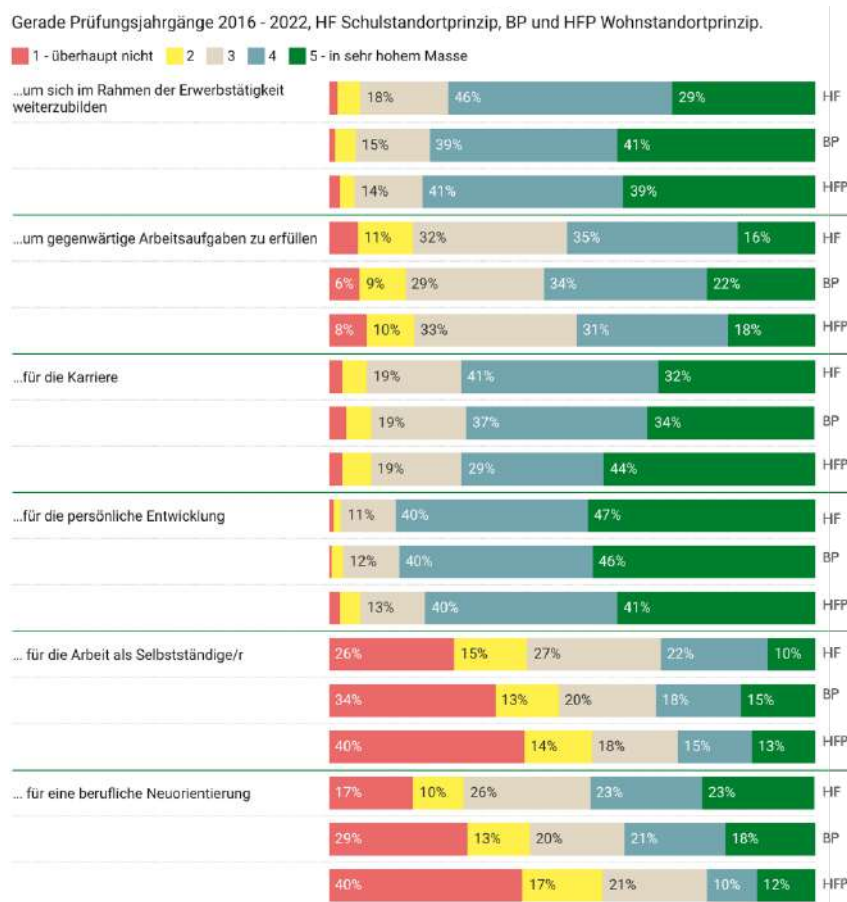
Abbildung 15: Zufriedenheit der HBB-Studierenden des Kantons St.Gallen während der Ausbildung



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS - eHBB, Auszug der Daten für den Kanton St.Gallen.

Die AbsolventInnen der HBB im Kanton St.Gallen sehen den grössten Nutzen, den ihnen die HBB gebracht hat, darin, sich sowohl im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit als auch sich persönlich weiterzuentwickeln (vgl. Abbildung 16). Im Vergleich wird ein deutlich geringerer Nutzen der HBB für eine berufliche Neuorientierung gesehen oder dafür, sich selbstständig zu machen. Die Wirkungen der HBB konkret auf die Erwerbstätigkeit werden von den HBB-AbsolventInnen im Kanton St.Gallen überwiegend positiv eingeschätzt. Häufig genannt werden Lohnerhöhungen, erweiterte Verantwortlichkeiten, anspruchsvollere Aufgaben und verbesserte Karrierechancen (BFS - eHBB).

Abbildung 16: Nutzen der HBB für ihre AbsolventInnen im Kanton St.Gallen



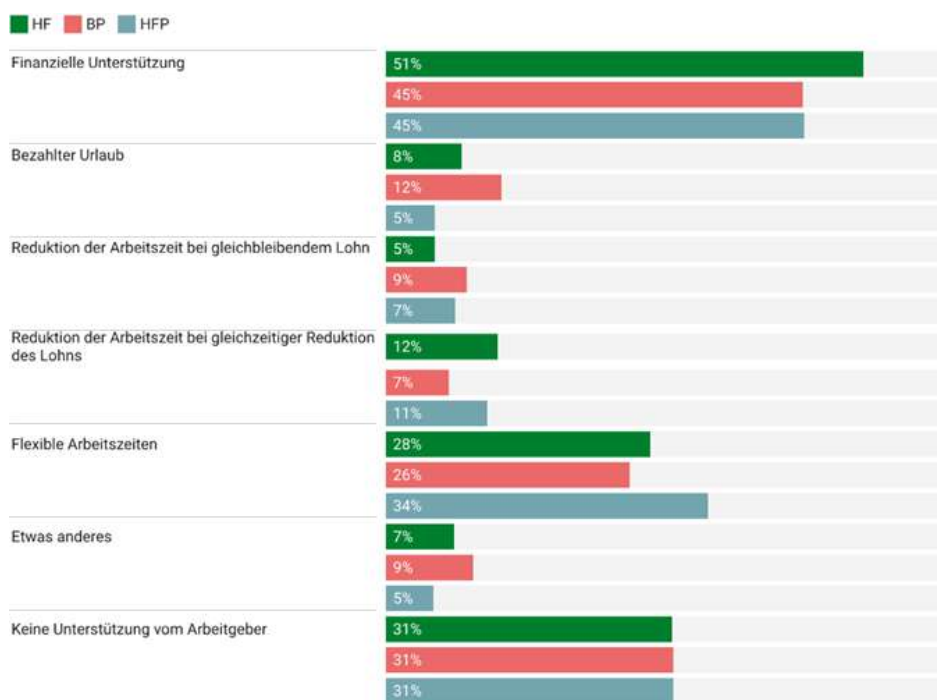
Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS-eHBB, Auszug der Daten für den Kanton St.Gallen.

#### 4.1.3 Unterstützungen von HBB-Studierenden durch ihre Arbeitgeber

Ein wesentlicher Rahmenfaktor für die Durchführung einer HBB ist für viele Studierende die Unterstützung oder zumindest der Rückhalt durch den Arbeitgeber. Nur wenige Studierende absolvieren eine HBB, ohne dass der Arbeitgeber Bescheid weiss und dies befürwortet. In den meisten Fällen ist die HBB abgesprochen und wird gemeinsam geplant – selbst wenn Initiative und Entscheidung beim Studierenden selbst liegen.

Demzufolge sind vielfältige Unterstützungen für die HBB-Studierenden im Kanton durch ihre Arbeitgeber auszumachen. Fast jeder Zweite erhält eine finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber, die Betriebe beteiligen sich in unterschiedlicher Höhe an den Ausbildungskosten. Auch Entgegenkommen und Flexibilität bei den Arbeitszeiten ist eine häufige Unterstützungsform durch die Arbeitgeber. Allerdings absolviert fast jeder Dritte die HBB ohne jegliche Unterstützung durch den Arbeitgeber. Dennoch, die Unterstützung der Arbeitgeber ist für HBB-Studierende des Kantons St.Gallen deutlich höher als im Schweizer Durchschnitt: Im Schweizer Schnitt erhalten 34 Prozent der HF-Studierenden eine finanzielle Unterstützung, im Kanton St.Gallen sind es 51 Prozent. Im Schweizer Schnitt absolvieren 44 Prozent eine HF ohne Unterstützung des Arbeitgebers, gegenüber nur 31 Prozent im Kanton St.Gallen.

Abbildung 17: Unterstützungen für HBB-Studierende im Kanton St.Gallen durch ihre Arbeitgeber



Gerade Prüfungsjahrgänge 2016 - 2022, Ausbildungsort im Kanton St. Gallen

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS-eHBB, Auszug der Daten für den Kanton St.Gallen.

Aus Arbeitbersicht wird eine HBB ihrer Mitarbeitenden vor allem dann unterstützt, wenn sie einen klar erkennbaren Nutzen für die betriebliche Tätigkeit verspricht. Die Förderung erfolgt insbesondere bei Weiterbildungen, die auf bestehende Aufgabenprofile, zukünftige Verantwortungsübernahmen oder spezifische betriebliche Kompetenzbedarfe ausgerichtet sind. Die Unterstützung der Mitarbeitenden in der höheren Berufsbildung ist dabei häufig integraler Bestandteil der unternehmensinternen Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung und erfolgt vielfach auf Grundlage formalisierter Weiterbildungsreglemente.

Im Gesamtschweizer Schnitt zeigen sich allerdings über die vergangenen Jahre (Abschluss-Jahrgänge 2016 versus Abschlussjahrgänge 2022) deutliche Rückgänge bei der finanziellen Unterstützung, insbesondere von BP und HFP, durch die jeweiligen Arbeitgeber (BP: minus 16 Prozentpunkte, HFP: minus 11 Prozentpunkte). Diese Rückgänge sind bei BP und HFP auch im Kanton St.Gallen zu beobachten (BP und HFP beide jeweils minus 12 Prozentpunkte). Allein bei der finanziellen Unterstützung einer HF durch die Arbeitgeber sind die Rückgänge auf Gesamtschweizer Ebene weniger markant (minus vier Prozentpunkte) und im Kanton St.Gallen ist sie sogar etwas gestiegen (plus vier Prozentpunkte). Insgesamt sind jedoch auch die Anteile der HBB-Studierende, insbesondere BP und HFP, die keinerlei Unterstützung durch ihre Arbeitgeber bekommen, zuletzt etwas gestiegen, schweizweit und auch im Kanton St.Gallen.

Somit bleibt ein ambivalentes Bild: Die Unterstützungen der Arbeitgeber für eine HBB sind im Kanton St.Gallen vergleichsweise gut ausgeprägt. Ihre weitere Entwicklung in einem komplexen wirtschaftlichen Umfeld wird jedoch zu beobachten sein. Erste Unternehmensrückmeldungen<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Rückmeldungen im Zuge der Unternehmensinterviews.

sehen bislang keine Veränderung im betriebsinternen Commitment zur Unterstützung von HBB-Studierenden, die Investitionen in Qualifikation der Mitarbeitenden wird als zentrale Investition in die Zukunft hervorgehoben. Gleichzeitig wird betont, dass Unterstützungen zunehmend stärker am betriebsinternen Mehrwert ausgerichtet werden, finanzielle Unterstützungen werden selektiver und unter Berücksichtigung der individuellen Konstellationen gesprochen. Von diesen Entwicklungen und Diskussionen weitgehend ausgenommen sind all jene Ausbildungsfelder, in denen Weiterbildung und -qualifizierung funktional vorgegeben ist (Gesundheit, Bau etc.).

Wo Unterstützung gewährt wird, ist diese häufig an Bedingungen geknüpft, insbesondere an Mindestverbleibdauern im Betrieb nach Abschluss der Ausbildung. Der Grossteil der Betriebe fordert eine Rückzahlung der finanziellen Unterstützung bei einem Verlassen des Unternehmens innerhalb von drei Jahren nach HBB-Abschluss (BFS, eHBB 2025). Allerdings zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede: Rund ein Drittel der HBB-Studierenden im Kanton gibt an, dass die Unterstützung durch den Arbeitgeber nicht an formale Bedingungen geknüpft war.

## 4.2 Räumliche Mobilität der HF-Studierenden des Kantons St.Gallen

Von besonderem Interesse ist zudem, wie sich die HBB-Studierenden des Kantons räumlich orientieren, wie kantonale Angebote wahrgenommen werden, an welchen Standorten Studierende ihre Ausbildung wählen und in welchem Ausmass sie sich hierfür innerhalb des Kantons oder über kantonale Grenzen hinaus bewegen. Die Betrachtung der räumlichen Mobilität ermöglicht Rückschlüsse darauf, welche Rolle Standort, Erreichbarkeit und Angebotsstruktur für die Inanspruchnahme der höheren Berufsbildung spielen.

### 4.2.1 Interkantonale Bildungsmobilität von HF-Studierenden des Kantons St.Gallen

Von den HF-Studierenden der vergangenen vier Jahre (FS 2021 bis HS 2024) mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen<sup>14</sup> wählten knapp zwei Drittel einen Anbieter innerhalb des Kantons. Gleichzeitig absolvierte ein gutes Drittel (37 Prozent) dieser Studierenden – bei weiterhin bestehendem stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen – ihre höhere Berufsbildung ausserhalb des Kantons. Dies weist auf eine relevante interkantonale Mobilität bei der Wahl von HBB-Angeboten hin.

---

<sup>14</sup> Die Vorbereitungskurse für BP und HFP sind weniger statistisch erfasst als die Besuche der Höheren Fachschulen. Es liegen dem Kanton wenig Informationen vor, welche Studierende des Kantons welche Vorbereitungskurse besuchen. Für die Analyse der räumlichen Bewegungsmuster der HBB-Studierenden wurde demnach auf vorliegende Daten zu den HF-Studierenden zurückgegriffen. Hierzu liegen dem ABB des Kantons die stipendienrechtlichen Studierendenlisten vor. Die Listen der einzelnen Schulen aus den Semestern FS 2021 bis HS 2024, somit zu den Jahren 2021 bis inklusive 2024, wurden zusammengefasst, bereinigt, so dass die Studierenden jeweils nur einmal enthalten waren, und ausgewertet. Die folgenden Aussagen beziehen sich folglich ausschliesslich auf HF-Studierende.

Abbildung 18: Schulkantone von Studierenden mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen in den vergangenen vier Jahren



Quelle: Eigene Auswertung IMP-HSG nach Stipendienlisten des ABB, Kanton SG FS 2021 bis HS 2024. Darstellung mit SankeyMATIC.com

Eine differenzierte Betrachtung zeigt zudem, dass von jenen Studierenden, die zwar einen stipendienrechtlichen Wohnsitz im Kanton St.Gallen aufwiesen, zum Zeitpunkt der Ausbildung jedoch in einem anderen Kanton wohnhaft waren, über die Hälfte dennoch ein HBB-Angebot im Kanton St.Gallen besuchte. Dieser Effekt ist insbesondere auf Studierende aus den beiden Appenzeller Kantonen zurückzuführen. Werden diese aus der Betrachtung ausgeklammert, reduziert sich der Anteil der ausserkantonal wohnhaften Studierenden mit Ausbildung im Kanton St.Gallen auf 29 Prozent. Insgesamt verdeutlichen diese Befunde, dass sich die Einzugsgebiete der HBB im Kanton St.Gallen nicht strikt entlang administrativer Grenzen definieren lassen, sondern von funktionalen Wohn- und Arbeitsräumen und spezifischen Ausbildungskriterien der HBB geprägt sind.

Gleichzeitig ist die interkantonale Mobilität in mehreren Regionen substanziell und räumlich klar ausgerichtet. Besonders stark ist der Abfluss Richtung Kanton Zürich im Wahlkreis See-Gaster (sehr grosser Anteil), aber auch Richtung Chur, bzw. in den Kanton Graubünden. So nehmen auch im Wahlkreis Sarganserland (nahezu die Hälfte) sowie in geringerem Ausmass in den Wahlkreisen Toggenburg, Wil und im Rheintal wichtige Anteile an HF-Studierende HBB-Angebote ausserhalb des Kantons wahr. Diese Muster sprechen dafür, dass die Bildungswahl und Bildungsmobilität in der HBB nicht entlang administrativer Grenzen erfolgt, sondern entlang funktionaler Räume (Pendelkorridore, Arbeitsmarkt- und Agglomerationsbezüge).

Auch das jeweilige Ausbildungsfeld entscheidet massgeblich darüber, welche Rolle ausserkantonale HBB-Angebote spielen. Je nach Ausbildungsfeld finden sich spezialisierte Ausbildungsangebote ausserhalb des Kantons St.Gallen und zeugen von einer schweizweiten Arbeitsteilung zwischen Anbietern bei Spezialisierungen. In dem Zusammenhang kann auf die Angebote am Campus Sursee im Bereich Bau, auf die Radiologie-Ausbildung im Gesundheitsbereich oder auf viele andere verwiesen werden.

Grundsätzlich deutet diese interkantonale Mobilität u.E. nicht auf eine bestehende Angebotslücke hin, sondern ist aufgrund der räumlichen Verflechtung mit den umliegenden Kantonen sowie der starken Spezialisierung mancher Angebote mit schweizweiter Bedeutung erklärbar.

Abbildung 19: Stark frequentierte ausserkantonale Anbieter in den vergangenen vier Jahren (FS2021-HS2024)

Kanton ZH	HBB-Studierende
ZAG, Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen	193
Careum Bildungszentrum	153
SIB Schweiz, Institut f Betriebsökonomie	89
sfb Bildungszentrum für Technologie und Management	88
Agogis Höhere Fachschule Standort Zürich	80
SIV Höhere Fachschule für Wirtschaft und Informatik	62
Internationale Schule für Touristik AG	57
Schutz und Rettung	48
ipso Standort Zürich (ehem. IFA und IBZ)	45
Amt für Landschaft und Natur Strickhof	42
MBSZ Marketing & Business School Zürich	40

Kanton GR	HBB-Studierende
ibW Höhere Fachschule	230
Bildungszentrum für Gesundheit und Soziales Chur	76
Academia Engiadina Samedan	46
EHL SETH Passugg	42
Höhere Fachschule für Sozialpädagogik Zizers	23
HSO Wirtschaftsschule Chur	19

Kanton LU	HBB-Studierende
Schweizerische Hotelfachschule Luzern	69
ARTISET Bildung (ehem. Curaviva) Luzern	30
HFT Luzern AG	14

Anm.: HF-Studierende FS 2021 bis HS 2024, alle Studierende nur einmal gezählt.

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach den Studierendenlisten des ABB, Kanton St.Gallen.

#### 4.2.2 Mobilität der HF-Studierenden aus verschiedenen Wahlkreisen

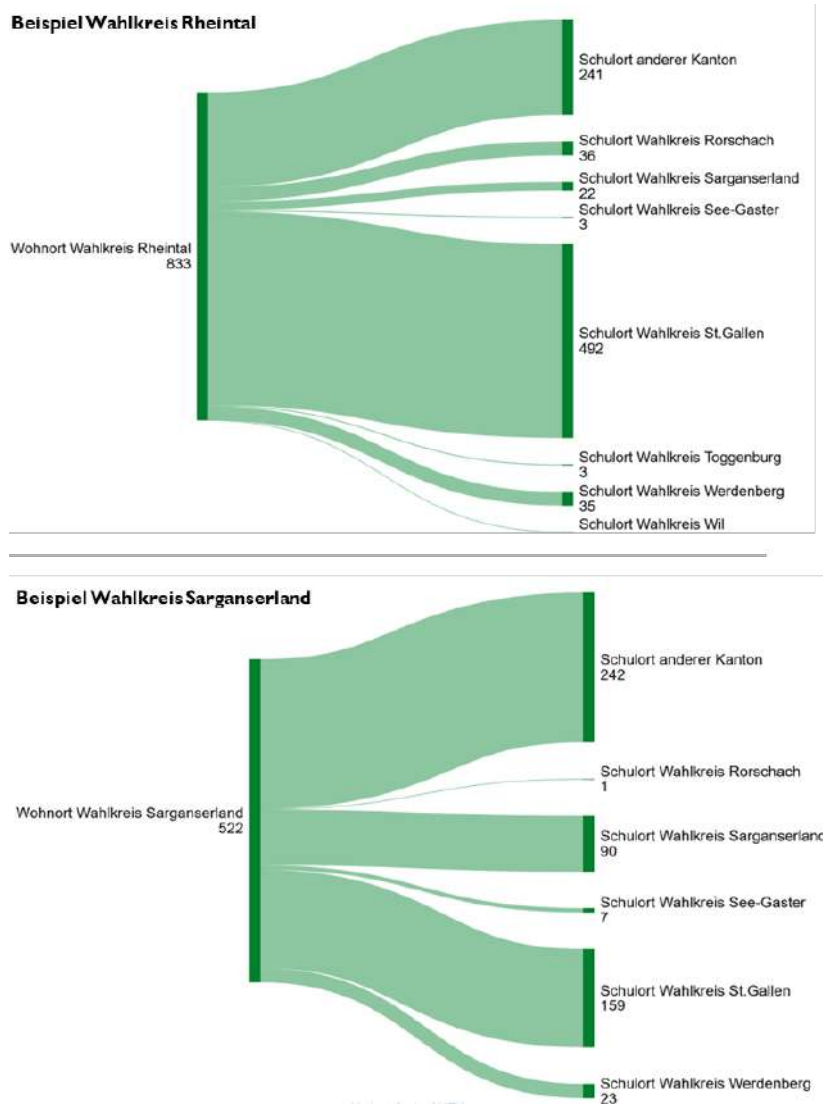
Je nach Wohnort der HF-Studierenden mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen zeigen sich klar unterschiedliche Bewegungsmuster, wo eine HF besucht und absolviert wird (vgl. Abbildung 20). Die Bewegungsmuster zu den HF-Studierenden aller Wahlkreisen des Kantons der vergangenen vier Jahre finden sich im Anhang C.1.

Die Wahl der HF-Standorte durch die kantonalen Studierenden zeigt ein relativ konstantes Muster: Die Stadt St.Gallen wirkt als zentraler Ausbildungsstandort, übernimmt eine ausgeprägte Zentrumsfunktion und zieht Studierende aus den anderen Wohnwahlkreisen an. Für einen grossen Teil der HF-Studierenden aus den anderen Wahlkreisen ist der Wahlkreis St.Gallen der dominante Ausbildungsort. Dies gilt besonders für Wohnorte im Wahlkreis Rheintal (Mehrheit Richtung Wahlkreis St.Gallen), Wahlkreis Rorschach (hoher Anteil Richtung St.Gallen), Wahlkreis Toggenburg und Wahlkreis Wil (jeweils klare Hauptströme nach St.Gallen).

Umgekehrt bleibt die Ausbildung der im Wahlkreis St.Gallen wohnhaften HF-Studierenden überwiegend im eigenen Wahlkreis, was die Zentrumsfunktion des Standorts St.Gallen im kantonalen HBB-Bildungsraum unterstreicht. Querbewegungen zwischen den anderen Wahlkreisen sind hingegen deutlich geringer ausgeprägt. Teilweise folgen sie entsprechenden Verkehrsachsen und räumlichen funktionalen Verflechtungen.

Wo es im eigenen Wahlkreis HF-Angebote gibt, zeigt sich zudem eine gewisse lokale Bindung (bspw. Wahlkreis Sarganserland, Wahlkreis Werdenberg), während Studierende aus Wahlkreisen mit geringerer lokaler HF-Dichte (z. B. Rorschach, Wil) stärker auf den Standort St.Gallen oder auf ausserkantonale Angebote ausweichen.

Abbildung 20: Exemplarische Bewegungsmuster der HF-Studierende zwischen Wohnwahlkreis und Schulwahlkreis im Kanton St.Gallen



Anm.: HF-Studierende FS 2021 bis HS 2024, alle Studierende nur einmal gezählt.

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach den Studierendenlisten des ABB, Kanton St.Gallen.

Als plausible Einflussfaktoren für die Bewegungsmuster der HF-Studierenden lassen sich folglich drei zentrale Mechanismen ableiten:

- Angebotsstruktur, im Sinne von Verfügbarkeit, auch Profilierung spezifischer HF-Studiengänge und Vielfalt bzw. Kapazität des Angebots: Je spezialisierter oder begrenzter ein Angebot, desto eher entstehen überregionale Bewegungen.
- Erreichbarkeit und Zeitmodelle berufsbegleitender Formate: Bei häufigen Präsenzterminen (Abend/Nachmittag) gewinnt räumliche Nähe an Gewicht, während Block-, Online- oder Hybridanteile grössere Distanzen wahrscheinlicher machen.
- Arbeits- und Lebensraumbezug der Studierenden im Sinne von Arbeitsort, Arbeitgeberunterstützung, regionale Vernetzung und funktionale Orientierung: In grenznahen oder metropolitan angebotenen Wahlkreisen ist die funktionale Orientierung an ausserkantonalen Bildungsstandorten strukturell naheliegend.

Insgesamt entsteht damit ein Bild, in dem St.Gallen als zentraler Knotenpunkt wirkt, während einzelne Wahlkreise – insbesondere die Wahlkreise See-Gaster und Sarganserland – stärker in interkantonale Bildungsräume eingebettet sind. Die regionalen HF-Angebote wirken vorwiegend eben genau als regional orientierte Angebote, decken eine regionale Nachfrage ab und tragen damit zur regionalen Vernetzung bei. Die Einbettung in die regionalen Netzwerke, die Kontakte mit der regionalen Wirtschaft sind für diese Anbieter umso wichtigere Erfolgsfaktoren.

#### 4.2.3 Mobilität der HF-Studierenden nach Ausbildungsfeld

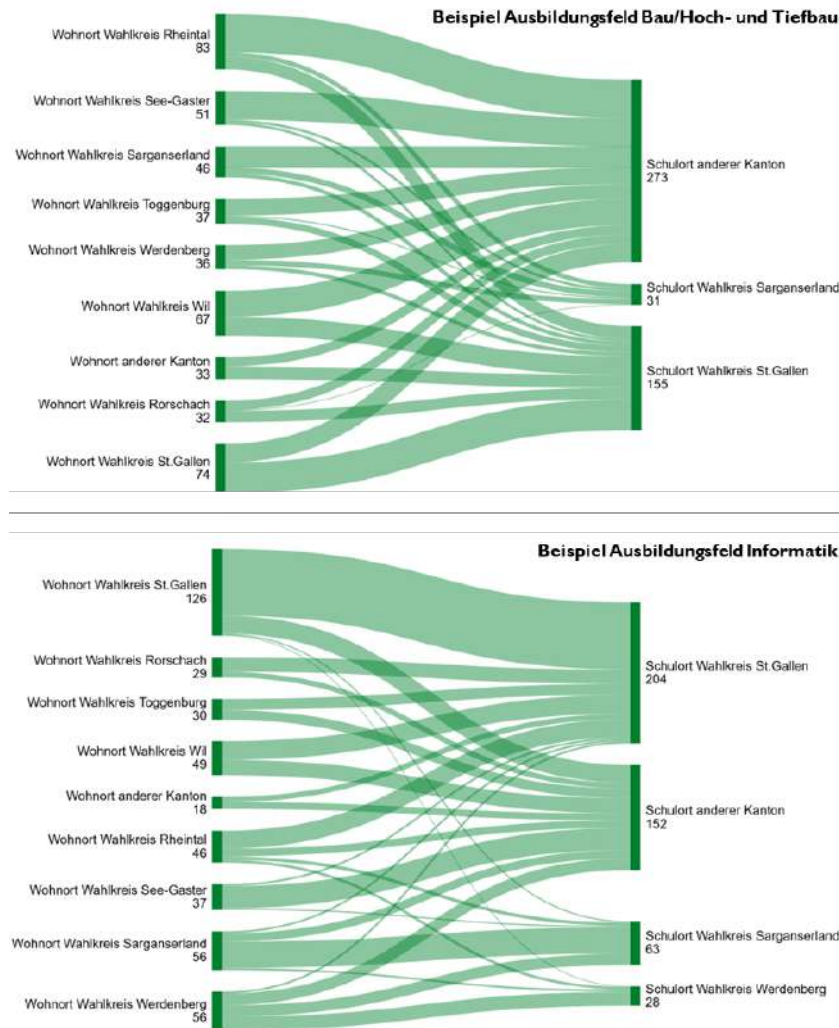
Die folgenden Bewegungsmuster zeigen die Mobilität der HF-Studierenden von Wohnwahlkreis zu Schulwahlkreis pro Ausbildungsfeld. Exemplarisch sind hier die Bewegungsmuster zu den beiden Ausbildungsfeldern Bau und Management/Verwaltung gezeigt – Bewegungsmuster zum Ausbildungsfeld Gesundheit/Pflege als weiterem zentralen Ausbildungsfeld gemäss Absolvent-Innenzahlen sowie zur Informatik finden sich wiederum im Anhang C.

Über die Ausbildungsfelder hinweg bestätigt sich das bereits auf Ebene der Wahlkreise sichtbare Grundmuster. Der Wahlkreis St.Gallen wirkt in mehreren Feldern als zentraler Ausbildungs-Hub, allerdings mit unterschiedlicher Stärke. Besonders ausgeprägt ist die Konzentration in Pflege/Gesundheit sowie im Feld Management/Wirtschaft. In beiden Feldern konzentriert sich ein grosser Anteil der Studierenden – unabhängig vom Wohnwahlkreis – am Ausbildungsort St.Gallen, während die Bewegungen zwischen anderen Wahlkreisen untereinander vergleichsweise gering bleiben. Auch die Bewegungen aus dem Kanton hinaus sind überschaubar, bei beiden liegt der kantonale Anteil an den HF-Studierenden bei rund 80 Prozent.

Im Bereich Pflege/Gesundheit kommt ergänzend hinzu, dass es im Kanton im Prinzip nur einen Anbieter (plus das Kantonsspital) in St.Gallen gibt und dass die Ausbildung stärker an praxisintegrierte Strukturen und institutionelle Kontexte, bspw. anerkannte Ausbildungsorganisationen etc., gekoppelt ist. Das stabilisiert den kantonalen Anteil, führt aber für bestimmte Spezialisierungen oder Kapazitätsfragen zu Bewegungen aus dem Kanton hinaus. In der Pflege gingen in den vergangenen vier Jahren viele Studierende auch an das Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen ZAG in Winterthur, ans Bildungszentrum für Gesundheit und Soziales in Chur oder ans Careum Bildungszentrum in Zürich. Mit dem Careum und mit Chur hat das BZGS einen engen Curriculumsverbund zur gemeinsamen Nutzung des Konzepts des Problembasierten-Lernens (PBL), welches in allen drei Schulen genau gleich (50 Prozent Präsenz, 50 Prozent Selbstorganisation und eigenes Lernen) umgesetzt wird. Im Gesundheitsbereich hingegen sind es vorwiegend spezialisierte Ausbildungen wie beispielsweise Radiologiefachfrau/-fachmann, Dentalhygieniker/-in oder Rettungssanitäter/-in, für die ausserkantonale HF-Angebote in Anspruch genommen werden.

Demgegenüber zeigt beispielsweise der Bereich Informatik eine deutlich stärkere räumliche Streuung bzw. Ausrichtung ausserhalb des Kantons. In der Informatik bleibt St.Gallen zwar ein wichtiger Knoten, aber der ausserkantonale Anteil ist relativ hoch und es erscheinen zusätzlich weitere kantonale Standorte in den Wahlkreisen, was auf Angebotsvielfalt, Wettbewerbsintensität, Formatflexibilität (online/hybrid) und eine weniger standortgebundene Angebotslogik hindeutet.

Abbildung 21: Exemplarische Bewegungsmuster der HF-Studierende nach Ausbildungsfeldern



Anm.: HF-Studierende FS 2021 bis HS 2024, alle Studierende nur einmal gezählt.  
 Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach den Studierendenlisten des ABB, Kanton St.Gallen.

Stark ausserkantonale ausgerichtet ist beispielsweise das Ausbildungsfeld Bau: Hier überwiegen ausserkantonale HF-Ausbildungsstandorte, auch weil hier im Kanton vorwiegend BP angeboten werden. Das spricht für eine Kombination aus konkreten Angeboten im Kanton selbst bzw. Spezialisierung ausserhalb des Kantons (Baukaderschule bsu ag Aargau, Campus Sursee Luzern, Baugewerbliche Berufsschule Zürich, TEKÖ in Glattbrugg) plus in Teilen funktionalen Pendelräumen.

In Summe zeigen sich bei den ausbildungsspezifischen Betrachtungen die Bedeutung spezialisierter Anbieter, die eine Wahrnehmung ausserkantonaler HF-Angebote notwendig machen und die administrative Orientierung klar aufheben.

# 5 Die Relevanz der HBB für die kantonale Arbeitswelt

Nachdem die HBB-Angebotsstruktur und die HBB-Studierenden analysiert wurde, fehlt im kantonalen Zusammenwirken noch die Seite der Arbeitswelt. Im Folgenden wird zunächst eine regionalwirtschaftliche Einordnung der HBB vorgenommen, bevor auf die Ebene der einzelnen Unternehmen und Organisationen eingegangen wird. Auf Basis der Ergebnisse der Unternehmensbefragung werden ihre Erfahrungen zur Rolle der HBB, zu ihren Bedarfen in Bezug auf die HBB-Ausbildung und ihre Einschätzungen zu aktuellen Veränderungen und Entwicklungen mit Einfluss auf die HBB dargelegt.

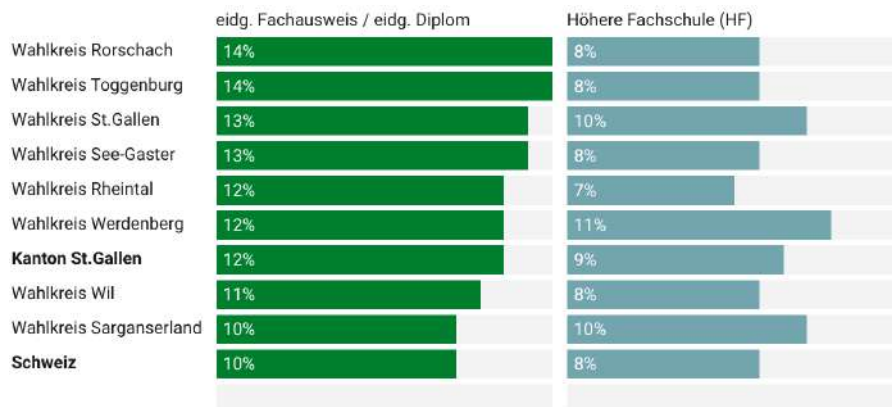
## 5.1 Regionalwirtschaftliche Einordnung der HBB im Kanton

Die HBB leistet einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung des Wirtschaftsstandorts Kanton St.Gallen. Das Zusammenspiel zwischen HBB und regionalwirtschaftlicher Entwicklung kann unter zwei unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. Einmal mit einer Perspektive auf den gesamten Kanton und einmal auf die Ebene seiner Teilregionen. In diesem Falle werden hier die einzelnen Wahlkreise betrachtet.

### 5.1.1 Kantonale Perspektive auf das Zusammenwirken von Regionalwirtschaft und HBB

Um die Relevanz der HBB für die kantonale Wirtschaft zu erfassen, kann die höchste abgeschlossene Ausbildung der Erwerbstätigen mit Arbeitsstätte im Kanton St.Gallen herangezogen werden. Hier liegen die Anteile der HBB im Kanton klar über dem Schweizer Durchschnitt. 21 Prozent der Erwerbstätigen im Kanton verfügen über einen eidgenössischen Fachausweis, ein eidgenössisches Diplom oder ein Diplom einer Höheren Fachschule. In der Gesamtschweiz liegt der Anteil bei 17 Prozent. Interessanterweise liegen in allen Wahlkreisen des Kantons die Anteile an Erwerbstätigen mit HBB über dem Schweizer Schnitt. Am höchsten sind die Anteile im Wahlkreis St.Gallen (23 Prozent) und im Wahlkreis Werdenberg (22 Prozent) (BFS – Strukturerhebung).

Abbildung 22: Anteil der Erwerbstätigen mit HBB als höchster abgeschlossener Ausbildung (2023)



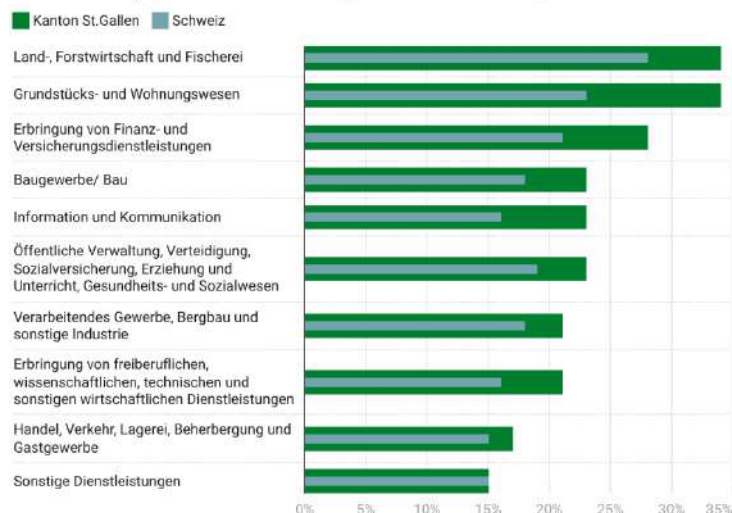
Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Ort der Arbeitsstätte und Wirtschaftszweigen, Kanton St.Gallen, 2023

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS-Strukturhebung, Datenauszug durch das Amt für Statistik, Kanton St.Gallen, Stand Januar 2026.

Allerdings verdecken diese Durchschnitte grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Im Kanton St.Gallen liegen die Anteile an Erwerbstätigen mit einer HBB als höchster abgeschlossener Ausbildung in allen Wirtschaftszweigen höher als im Schweizer Durchschnitt. Besonders grosse Unterschiede zeigen sich im Grundstücks- und Wohnungswesen, aber auch bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Bereich Information und Kommunikation sowie in der Land- und Forstwirtschaft.

Abbildung 23: Anteil der Erwerbstätigen mit HBB als höchster abgeschlossener Ausbildung nach Wirtschaftszweigen

Anteil an Erwerbstätigen mit eidgenössischem Fachausweis, eidgenössischem Diplom oder Diplom einer HF an allen Erwerbstätigen, im Kanton St.Gallen als Ort der Arbeitsstätte und nach Wirtschaftszweigen, Kanton St.Gallen im Vergleich zur Gesamtschweiz, 2023

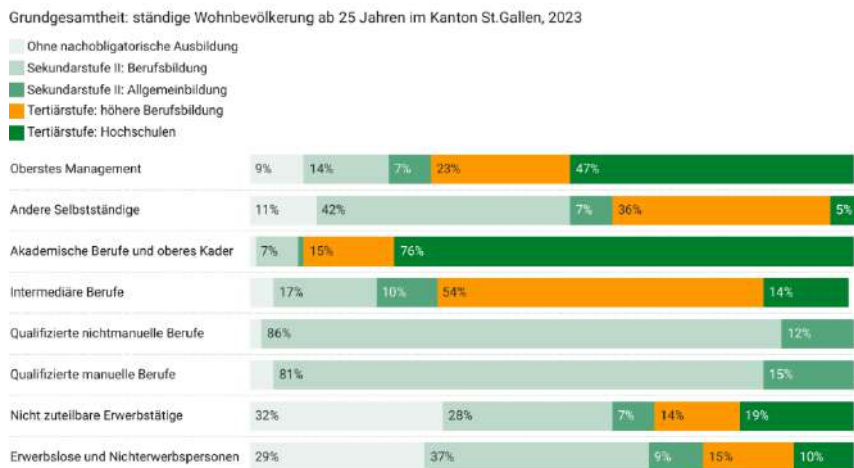


Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS-Strukturhebung, Datenauszug durch Amt für Statistik Kanton St.Gallen, Januar 2026.

Weitgehend den Erwartungen entspricht die Rolle der HBB auf betrieblicher Ebene in der kantonalen Arbeitswelt. Die grössten Anteile an Mitarbeitenden mit einer HBB-Ausbildung finden sich bei den intermediären Berufen. Hier hat mehr als jeder Zweite eine HBB-Ausbildung abgeschlossen. Aber auch bei den Selbstständigen ist der Anteil an HBB-AbsolventInnen hoch: jeder Dritte

verfügt hier über einen HBB-Abschluss. Und auch im obersten Management nimmt die HBB einen wichtigen Anteil ein. Dort ist fast jeder Vierte ein/e HBB-AbsolventIn.

Abbildung 24: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach sozioprofessionellen Kategorien



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS-Strukturerhebung (SE) 2025.

### 5.1.2 Regionalwirtschaftliche Perspektive der einzelnen Wahlkreise

Traditionell ist im Kanton St.Gallen die Industrie stark vertreten. Ihre Beschäftigtenanteile sind in fast allen Bezirken bzw. Wahlkreisen deutlich über dem nationalen Schnitt, mit einigen teilregionalen Konzentrationen<sup>15</sup>. In einigen Bezirken bzw. Wahlkreisen ist fast jeder dritte bzw. vierte Beschäftigte in der Industrie tätig. Im Rheintal ist bspw. jeder dritte Arbeitsplatz diesem Wirtschaftsabschnitt zuzuordnen. Fast alle Wahlkreise liegen dabei klar über dem Schweizer Schnitt<sup>16</sup>. Im Vergleich zur Gesamtschweiz spielen im Kanton St.Gallen die Metallindustrie, der Maschinen- und Fahrzeugbau und die Elektrotechnik eine besonders grosse Rolle. Generell sind die wichtigsten Wirtschaftsbranchen im Kanton Metalle, Maschinen, Fahrzeuge, technische Geräte, der Gross- und Detailhandel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen mit jeweils mindestens zwölf Prozent Anteil am Beschäftigungsvolumen.

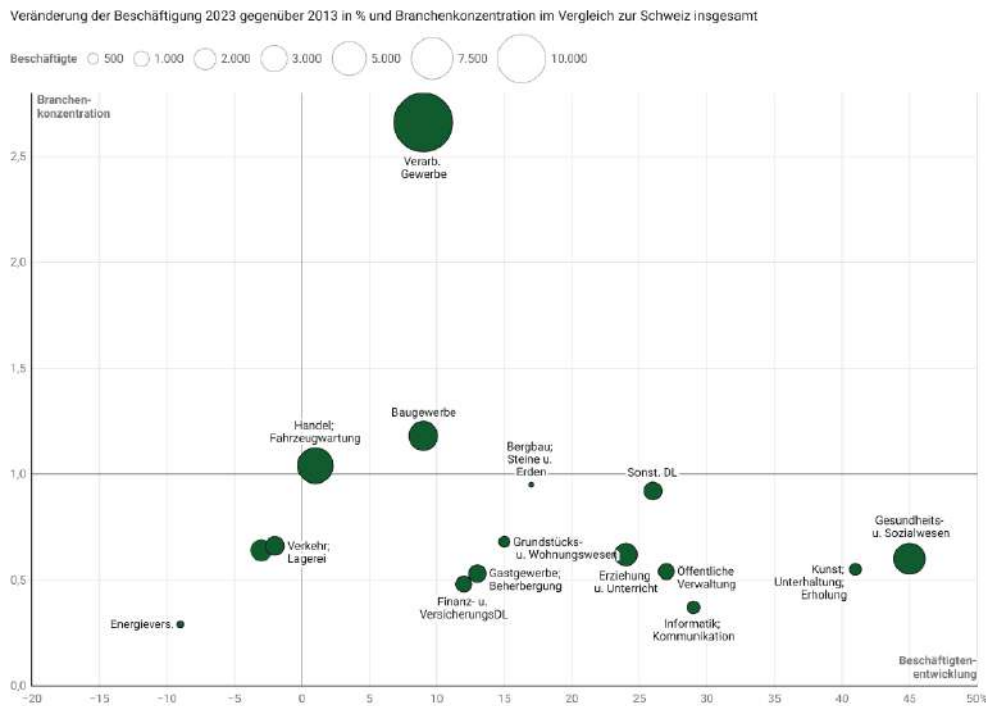
Ungeachtet dieser grundsätzlichen Gemeinsamkeiten und Ausrichtungen, zeigt der Kanton St.Gallen eine heterogene, regional differenzierte Wirtschaftsstruktur. Jeder Wahlkreis verfügt über eigene regionalwirtschaftliche Charakteristika und spezifische Branchenportfolios. Die zwei Abbildungen verdeutlichen diese spezifischen Bedingungen exemplarisch für den Wahlkreis Rheintal und den Wahlkreis St.Gallen. Sie bilden Beschäftigungskonzentrationen der einzelnen Branchen (Grösse der Kreise) ab und verorten diese sowohl aufgrund ihrer Entwicklung in den

<sup>15</sup> Informationen zur Wirtschaftsstruktur der Ostschweiz und des Kantons St.Gallen finden sich bspw. in (i) Scherer/Zumbusch (2022): Zukunft Werkplatz Ostschweiz, Fokusstudie im Auftrag der IHK St.Gallen-Appenzell oder in (ii) Scherer/Zumbusch (2023): Industriestandort Bodensee, DenkRaumBodensee mit Unterstützung der WISTO Vorarlberg GmbH.

<sup>16</sup> Die regionale Branchenkonzentration wird hauptsächlich durch den Lokalisationsquotienten gemessen, der die Bedeutung eines Sektors in einer Region im Vergleich zur Gesamtwirtschaft darstellt. Er berechnet sich als Anteil der Beschäftigten einer Branche in einer Region geteilt durch deren Anteil an der Gesamtwirtschaft. Werte über 1 bedeuten eine stärkere Bedeutung der Branche als Schweizweit, ein Wert unter 1 eine geringere.

vergangenen zehn Jahren (links-rechts) als auch aufgrund ihrer Branchenkonzentration im Vergleich zur Schweiz insgesamt (oben-unten). Die Branchenportfolioanalysen der weiteren Wahlkreise finden sich im Anhang D.

Abbildung 25: Branchenportfolioanalyse Wahlkreis Rheintal



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS, STATENT.

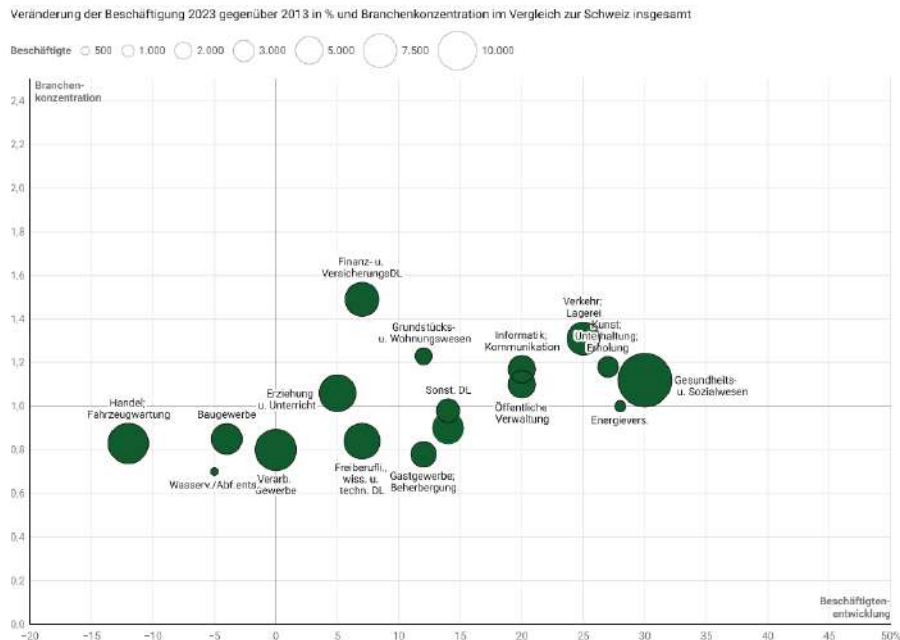
**Wahlkreis Rheintal:** Auffällig ist eine ausgeprägte Industriespezialisierung. Das verarbeitende Gewerbe ist überdurchschnittlich konzentriert und gleichzeitig mit wachsender Beschäftigung. Das spricht für eine robuste, export- bzw. produktionsnahe Wertschöpfungsbasis, die Qualifikationsbedarfe insbesondere in Technik bzw. Produktion, Prozess- und Qualitätsmanagement sowie betrieblich eingebetteten Weiterbildungen nahelegt. Wachstum in einzelnen Dienstleistungsfeldern wirkt eher ergänzend zur industriellen Kernstruktur.

**Wahlkreis St.Gallen** (siehe Abbildung auf folgender Seite): Das Profil ist klar dienstleistungs- und zentralörtlich geprägt: Mehrere Dienstleistungsbereiche zeigen sowohl deutliches Wachstum als auch teils überdurchschnittliche Konzentration (u.a. Verkehr/Lagerei, Informatik/Kommunikation, öffentliche Verwaltung). Von besonderer Bedeutung ist zudem das Gesundheits- und Sozialwesen, das absolut eine grosse Zahl an Beschäftigten ausmacht und zudem ein Wachstum sowie eine überdurchschnittliche Konzentration aufweist. Dies unterstreicht einmal mehr eine funktionale Zentrumsrolle: Dienstleistungs- und Verwaltungsfunktionen sind hier konzentriert, was in Folge Bildungs- und Pendlerströme in Richtung Zentrum bedingt. Bedeutsam für den Standort ist auch der Finanz- und Versicherungssektor, der die höchste Branchenkonzentration, aber im Vergleich zu anderen Branchen ein geringes Beschäftigtenwachstum aufweist.

Im **Wahlkreis Rorschach** zeigt sich ein starker Rückgang bei gleichzeitig hoher Konzentration im verarbeitenden Gewerbe, d.h. der Wahlkreis kann als spezialisiert, aber unter Druck bezeichnet werden. Gleichzeitig weisen einzelne Infrastruktur- und Versorgungssegmente (z. B. Wasser/Abfall) und einzelne Dienstleistungsbereiche Wachstumsimpulse auf. Insgesamt deutet das Muster

auf strukturelle Anpassung hin: regionale Stärken bestehen, sind aber stärker von Transformationsprozessen abhängig als in stabil expandierenden Industrieregionen.

Abbildung 26: Branchenportfolioanalyse Wahlkreis St.Gallen



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS, STATENT.

**Wahlkreis Sarganserland:** Das Branchenbild wirkt diversifiziert, mit sichtbaren Schwerpunkten in Gastgewerbe/Beherbergung, das sich zwar deutlich konzentriert, tendenziell aber eher schwächer wachsend zeigt, sowie in wachstumsstarken Dienstleistungsfeldern (u. a. Verkehr/Lagererei, sonstige Dienstleistungen). Damit ergibt sich ein «Hybridprofil» aus tourismus- und servicebezogenen Aktivitäten und ergänzender Industrie, Handel. Qualifikationsnachfrage dürfte entsprechend breit streuen – von dienstleistungsorientierten bis zu technischen Profilen – und kann stärker saisonal bzw. konjunkturell beeinflusst sein.

**Wahlkreis See-Gaster:** Das verarbeitende Gewerbe erscheint als grosser Beschäftigungsblock, zugleich mit eher rückläufigem Beschäftigungstrend. Parallel wachsen mehrere öffentliche bzw. dem öffentlichen Sektor nahe Bereiche (u. a. Bildung, teils Versorgungsbereiche). Insgesamt spricht das Muster für eine Region mit industrieller Tradition in der Transformationsphase bei gleichzeitigem Wachstum der standortgebundenen Dienstleistungen, die stark aus dem öffentlichen Sektor stammen (z.B. Gesundheit, Bildung, öffentlich Verwaltung).

**Wahlkreis Toggenburg:** Charakteristisch ist eine überdurchschnittliche Konzentration im verarbeitenden Gewerbe und im Bau, dort teilweise auch mit Wachstum. Auf der anderen Seite wachsen auch viele Dienstleistungssegmente, sind aber weniger konzentriert. Das deutet auf eine eher mittelständisch-produktionsnahe Struktur hin, die bei der Weiterbildung häufig stark von betrieblicher Entlastbarkeit, Projektzyklen und saisonalen Arbeitslasten abhängen kann. Auffallend für das grundsätzlich auch touristisch geprägte Toggenburg ist die geringe Branchenkonzentration im Gastgewerbe/Beherbergung mit einer rückläufigen Beschäftigenentwicklung.

Der **Wahlkreis Werdenberg** ist ebenfalls industrialisiert mit hoher Konzentration im verarbeitenden Gewerbe und spürbaren Wachstumsimpulsen in mehreren Bereichen. Zusätzlich fallen

wachstumsstarke, teils konzentrierte Energie- und Versorgungsaktivitäten sowie dynamische Bereiche rund um Immobilien/Wohnen und Gesundheit/Soziales auf. Das Gesamtbild ist gemischt: industrielle Basis plus wachsende nachgelagerte und standortgebundene Dienstleistungen.

**Wahlkreis Wil:** Das Profil kombiniert eine ausgeprägte industrielle Basis mit dem verarbeitenden Gewerbe als grossen, stark konzentrierten Block mit dynamischen Logistik- und Verkehrsaktivitäten. Diese Mischung spricht für eine Region, in der sowohl technische Qualifikationen als auch betriebswirtschaftlich-organisatorische Kompetenzen (Produktion, Supply Chain, Führung im operativen Bereich) wichtig sind. Zugleich kann die Nähe zu zentralen Achsen die Mobilität und die standortübergreifende Bildungswahl begünstigen.

Abbildung 27: Anteile der Wahlkreise im Kanton St.Gallen



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach STADA2, verschiedene Datenquellen, und ABB, Studierendenlisten FS2021 bis HS 2024.

Vergleicht man die HF-Studierenden mit der Anteilsdaten mit den jeweiligen Wirtschaftsprofilen der Wahlkreise (vgl. Abbildung 27), so lassen sich einige grundsätzliche Tendenzen feststellen: Die Verteilung der HF-Studierenden über die Wahlkreise wirkt insgesamt nahe an den jeweiligen Anteilen an Bevölkerung/Beschäftigung. Die hohen Werte für St.Gallen ergeben sich aus deren grundsätzlichen Größe und seiner Zentralität für den Kanton. Wo grosse, wachsende und bzw. oder stark konzentrierte Branchen liegen, ist eher mit stabiler oder steigender Nachfrage nach berufsnaher Qualifizierung zu rechnen. Wo hingegen die Spezialisierung mit Beschäftigungsrückgang zusammenfällt, rücken Transformations- und Requalifizierungsbedarfe stärker in den Vordergrund.

## 5.2 Perspektive der Unternehmen zur HBB im Kanton St.Gallen.<sup>17</sup>

Zur Erfassung der betrieblichen Nachfrage nach höherer Berufsbildung (HBB) sowie deren aktuellen quantitativen und qualitativen Veränderungen wurde von der IHK St.Gallen-Appenzell gemeinsam mit dem Gewerbeverband Kanton St.Gallen eine Unternehmensbefragung durchgeführt (zur Methodik siehe Kapitel 1.3). Sie analysiert die Rolle und Bedeutung der HBB in der regionalen Arbeitswelt. Die Umfrage identifiziert unternehmerische Bedürfnisse, Einschätzungen zur HBB und erwartete künftige Anforderungen. Ein Schwerpunkt wurde auf das Spannungsfeld zwischen zunehmender Spezialisierung, sich rasch wandelnden Kompetenzanforderungen und Berufsbildern versus einem stark regulierten, teils starren Bildungssystem gelegt.

Übergeordnet zeigt sich, dass die Unternehmen ihren Bedarf an höherer Berufsbildung gut decken können und mit dem HBB-Angebot grossmehrheitlich eher zufrieden bis sehr zufrieden sind.

### 5.2.1 Einordnung der Umfrage: deskriptive Statistik

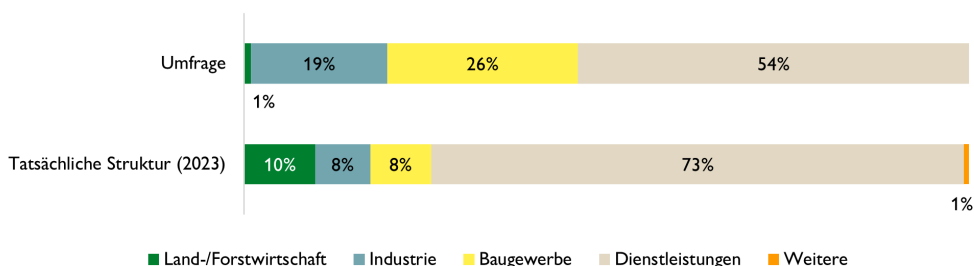
Knapp ein Drittel der teilnehmenden Unternehmen stammt aus dem Wahlkreis St.Gallen, rund ein Fünftel aus dem Wahlkreis Rheintal. Auf die übrigen Wahlkreise entfallen zwischen sechs und zwölf Prozent der Betriebe. Unternehmen aus den Wahlkreisen St.Gallen und Rheintal sind im Umfragesample im Vergleich zur tatsächlichen regionalen Verteilung leicht übervertreten, jene aus See-Gaster und Toggenburg leicht untervertreten. In den übrigen Wahlkreisen entspricht die Verteilung der Befragten weitgehend der tatsächlichen regionalen Wirtschaftsstruktur.

19 Prozent der Rückmeldungen entfallen auf Industrieunternehmen, weitere 26 Prozent auf das Baugewerbe. Beide Hauptbranchen sind im Umfragesample gegenüber der tatsächlichen Wirtschaftsstruktur im Kanton St.Gallen übervertreten. Demgegenüber sind die Dienstleistungsunternehmen mit 54 Prozent sowie die Land- und Forstwirtschaft mit einem Prozent unterrepräsentiert.

---

<sup>17</sup> Dieses Kapitel basiert auf der IHK-Unternehmensbefragung und wurde von der IHK St.Gallen-Appenzell verfasst.

Abbildung 28: Verteilung nach Hauptbranchen

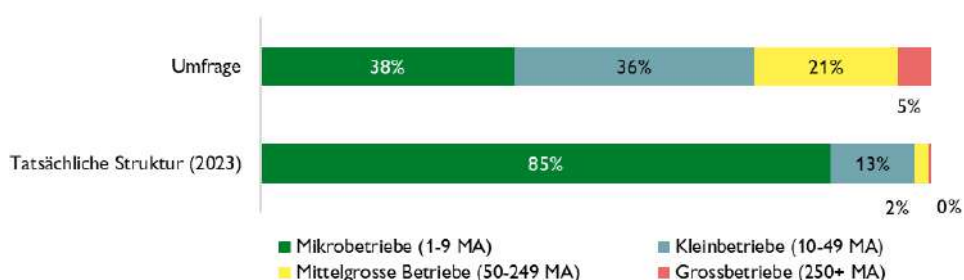


Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=1065; Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen

Die durchschnittliche Unternehmensgrösse im Umfragesample beträgt 63 Mitarbeitende. Knapp drei Viertel der Rückmeldungen entfallen auf Mikro- und Kleinbetriebe (weniger als 50 Mitarbeitende). Rund jedes fünfte Unternehmen beschäftigt zwischen 50 und 250 Mitarbeitenden, jedes zwanzigste über 250 Mitarbeitende. Mittelgrosse und grosse Unternehmen sind somit deutlich übervertreten, Mikrobetriebe mit unter 10 Mitarbeitenden deutlich untervertreten.

Diese Abweichungen ergeben sich primär aus der Mitgliederstruktur der mitwirkenden Verbände. Die Ergebnisse gelten dennoch als aussagekräftig – gestützt auf den hohen Rücklauf und die vergleichsweise geringe Relevanz der HBB für Mikrobetriebe.

Abbildung 29: Verteilung nach Unternehmensgrössen



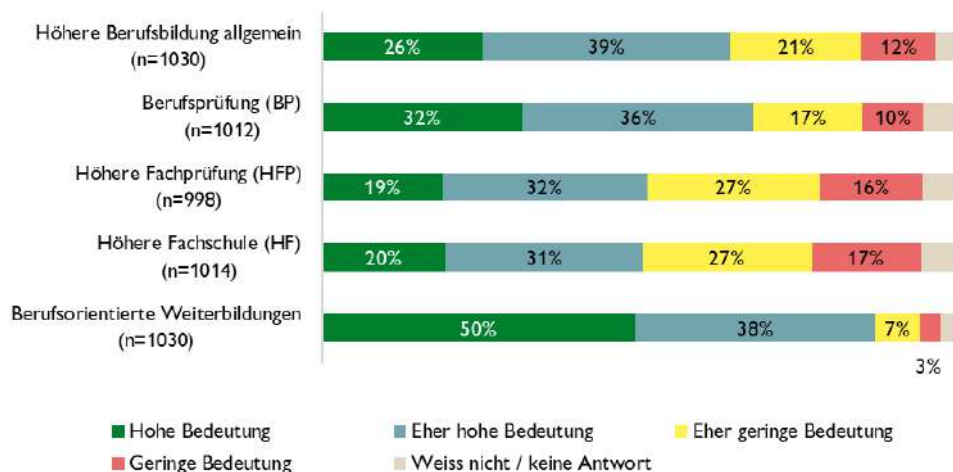
Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=1065

### 5.2.2 Bedeutung der HBB für den eigenen Betrieb

Die befragten Unternehmen messen der höheren Berufsbildung eine hohe Relevanz für den eigenen Betrieb bei: 26 Prozent stufen sie als sehr bedeutend ein, weitere 39 Prozent als eher bedeutend. Insbesondere die Berufsprüfung (BP) erhält mit 32 Prozent hoher und 36 Prozent eher hoher Bedeutung eine breite Zustimmung. Für die höhere Fachprüfung (HFP) und die höhere Fachschule (HF) gibt jeweils rund die Hälfte der Unternehmen an, diesen eine eher hohe bis hohe Bedeutung beizumessen. Umgekehrt sehen jeweils über 40 Prozent der Betriebe in diesen beiden Bildungswegen eine geringe oder eher geringe Relevanz. Die HBB wird insgesamt als wichtig wahrgenommen, bleibt aber hinter der Bewertung berufsorientierter Weiterbildungsformate zurück. Letztere sind für neun von zehn Unternehmen bedeutsam. Die Ergebnisse weisen damit auf ein konsistentes Muster hin: Mit zunehmendem Spezialisierungsgrad nimmt die wahrgenommene betriebliche Bedeutung ab.

Im Branchenvergleich zeigt sich im Baugewerbe eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung für HBB. Auch bei den Dienstleistungsunternehmen liegt die Beurteilung leicht über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Insbesondere die Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen messen der HBB eine hohe Bedeutung bei. Demgegenüber weisen die Rückmeldungen auf eine unterdurchschnittliche Bedeutung der HBB bei den Industrieunternehmen hin.

Abbildung 30: Bedeutung der HBB für den eigenen Betrieb



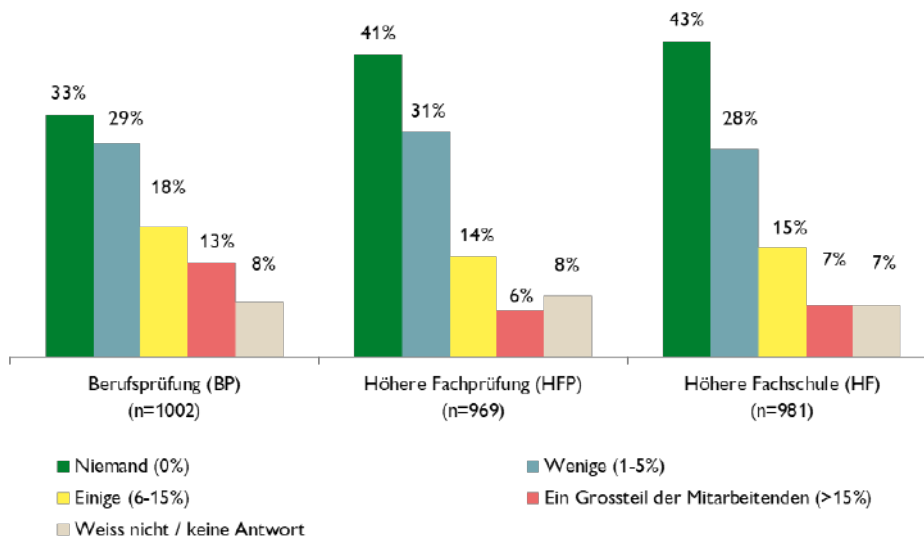
Frage: Welche Bedeutung messen Sie der HBB für den Erfolg Ihres Unternehmens bei?

Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung

Der Grossteil der Unternehmen berichtet, dass in den vergangenen fünf Jahren Mitarbeitende einen Abschluss der höheren Berufsbildung (HBB) erlangt haben. Bei der Berufsprüfung (BP) trifft dies auf 60 Prozent der Betriebe zu, bei der höheren Fachprüfung (HFP) und bei der höheren Fachschule (HF) auf je 50 Prozent. In der Mehrheit dieser Fälle handelt es sich um einzelne Mitarbeitende: Rund 30 Prozent der Unternehmen geben einen Anteil von 1–5 Prozent an. Höhere Werte – insbesondere ein Anteil von mehr als 15 Prozent der Belegschaft mit HBB-Abschluss – sind seltener. Am häufigsten kommt dies bei der Berufsprüfung vor (13 Prozent), bei HFP und HF liegt der Anteil deutlich tiefer (6 bzw. 7 Prozent).

Ein erheblicher Teil der befragten Unternehmen gibt demgegenüber an, dass in den vergangenen fünf Jahren keine Mitarbeitenden einen Abschluss der höheren Berufsbildung (HBB) erlangt haben. Dies betrifft gut 40 Prozent der Betriebe bei der höheren Fachschule (HF) und der höheren Fachprüfung (HFP), bei der Berufsprüfung (BP) rund ein Drittel. Insgesamt zeigt sich, dass HBB-Abschlüsse in vielen Betrieben vorhanden sind, jedoch meist in begrenztem Umfang.

Abbildung 31: Abschlüsse im eigenen Unternehmen, Anteile der Antworten



Frage: Wie viele der Mitarbeitenden (in Prozent) in Ihrem Betrieb haben in den vergangenen 5 Jahren schätzungsweise einen HBB-Abschluss erlangt?

Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung

Dabei kann die Mehrheit der befragten Unternehmen den aktuellen Bedarf an höherer Berufsbildung decken. 57 Prozent verfügen entweder durch Rekrutierung oder durch Weiterbildung von Mitarbeitenden über ausreichend entsprechend qualifiziertes Personal. Jeder fünfte Betrieb kann den Bedarf zumindest teilweise abdecken. Demgegenüber geben 8 Prozent der Unternehmen an, ihren HBB-Bedarf eher nicht decken zu können; 3 Prozent berichten von einem fehlenden Zugang zu entsprechend qualifizierten Fachkräften.

Abbildung 32: Bedarfsdeckung im eigenen Unternehmen, Anteile der Antworten



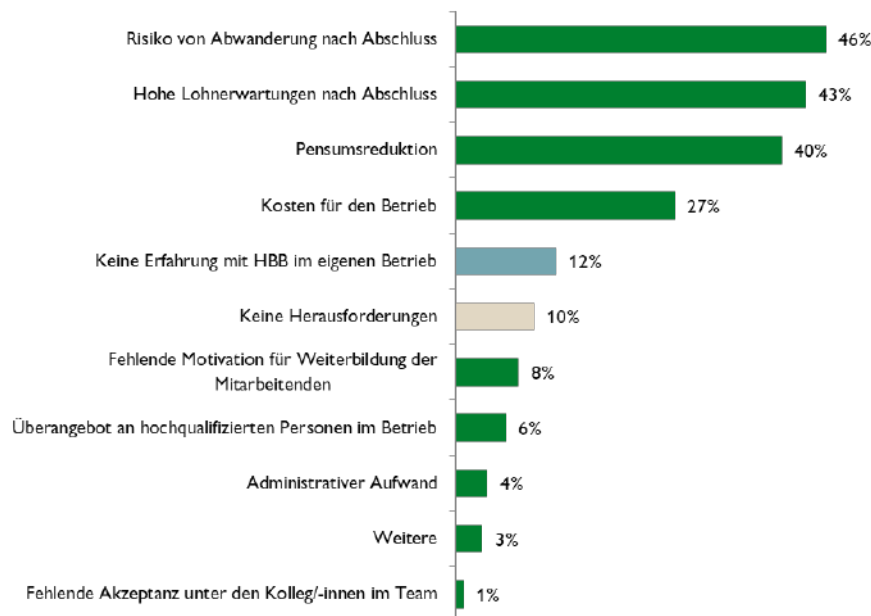
Frage: Können Sie Ihren aktuellen Bedarf an HBB decken? (Rekrutierung von Personen mit HBB-Abschluss oder HBB-Weiterbildungen für bestehende Mitarbeitende)

Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=1052

Die grössten betrieblichen Herausforderungen im Zusammenhang mit einer höheren Berufsbildung liegen aus Sicht der befragten Unternehmen primär im Risiko personalbezogener Folgewirkungen. Am häufigsten genannt wird die Abwanderung von Mitarbeitenden nach Abschluss einer HBB: 46 Prozent der Betriebe sehen hierin eine zentrale Herausforderung. Ebenfalls stark ins Gewicht fallen steigende Lohnerwartungen nach Abschluss (43 Prozent) sowie Pensumsreduktionen während oder nach der Weiterbildung (40 Prozent). Kosten für den Betrieb werden von jedem vierten Unternehmen als relevante Belastung wahrgenommen. Demgegenüber spielen strukturelle oder organisatorische Aspekte eine deutlich geringere Rolle. Fehlende Motivation der Mitarbeitenden 8 Prozent, ein Überangebot an hochqualifizierten Personen (6 Prozent),

administrative Aufwände (4 Prozent), oder mangelnde Akzeptanz im Team (1 Prozent) werden nur selten als Herausforderung betrachtet. Jedes zehnte Unternehmen gibt an, mit keinerlei Herausforderungen konfrontiert zu sein. Insgesamt dominieren arbeitsmarktliche und personalpolitische Herausforderungen gegenüber operativen oder administrativen Hürden.

Abbildung 33: Grösste betriebliche Herausforderungen, Anteile der Antworten, Mehrfachantwort möglich (maximal 3 Antworten)



Frage: Welches sind die grössten betrieblichen Herausforderungen, wenn Mitarbeitende eine HBB absolvieren?

Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=1065

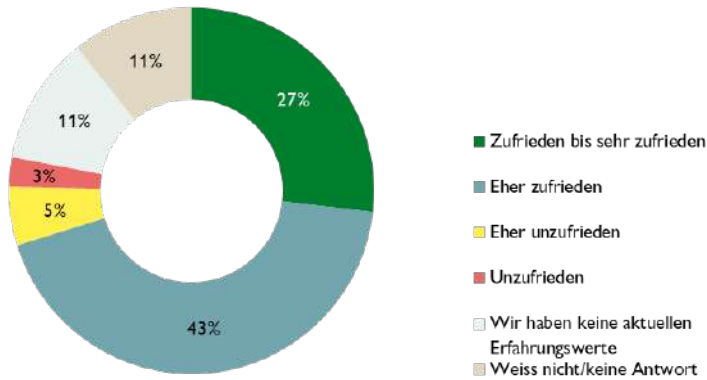
Interessanterweise zeigen diese Ergebnisse ein konträres Bild zu den Rückmeldungen der HBB-Studierenden selbst, warum sie eine Ausbildung absolvieren (vgl. Abbildung 13: Entscheidungsgründe der Studierende für eine HBB im Kanton St.Gallen). Für die Studierenden selbst steht das Interesse am Bildungsinhalt an oberster Stelle, gefolgt von verbessertem Einkommen, besseren Karrierechancen oder Spezialisierung im Beruf. Stellenwechsel und Neuorientierung liegen bei den Gründen, warum eine HBB gemacht wird, ziemlich weit unten. Die Motivation für die HBB ist eine andere. Allerdings können einige Betriebe anschliessend den besser qualifizierten Mitarbeitenden nicht die notwendigen Stellen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben oftmals nur begrenzte Positionen, für die eine HBB erforderlich ist.

### 5.2.3 Bewertung des HBB-Angebots

Die Beurteilung des aktuellen Angebots der höheren Berufsbildung (HBB) im eigenen Kanton fällt überwiegend positiv aus. Insgesamt 70 Prozent der befragten Betriebe zeigen sich zufrieden: 27 Prozent geben an, zufrieden bis sehr zufrieden zu sein, weitere 43 Prozent äussern sich eher zufrieden. Demgegenüber ist der Anteil unzufriedener Unternehmen vergleichsweise gering. 5 Prozent sind eher unzufrieden, 3 Prozent unzufrieden. Ein relevanter Teil der Unternehmen verfügt über keine aktuellen Erfahrungswerte mit dem HBB-Angebot (11 Prozent), weitere 10 Prozent machen keine Angabe.

Im Vergleich zu den Rückmeldungen aus dem Kanton Thurgau (n=163) ergibt sich für den Kanton St.Gallen ein leicht positiveres Bild. Im Kanton Thurgau geben 22 Prozent der Unternehmen an, zufrieden bis sehr zufrieden mit dem HBB-Angebot zu sein, 43 Prozent äussern sich eher zufrieden. Eher unzufrieden sind dort 10 Prozent, unzufrieden 3 Prozent.

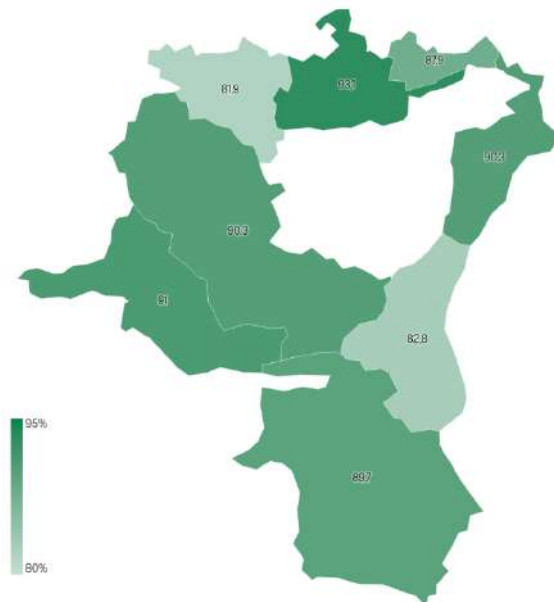
Abbildung 34: Zufriedenheit mit dem HBB-Angebot im Kanton St.Gallen



Frage: Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Angebot im Bereich der HBB in Ihrem Kanton?  
 Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=1043

Die Zufriedenheit variiert regional nur gering. Am höchsten ist sie in den Wahlkreisen St.Gallen und See-Gaster. Demgegenüber vermelden die Unternehmen aus den Wahlkreisen Wil und Werdenberg eine leicht unterdurchschnittliche Zufriedenheit.

Abbildung 35: Zufriedenheit mit dem HBB-Angebot im Kanton St.Gallen im Regionenvergleich



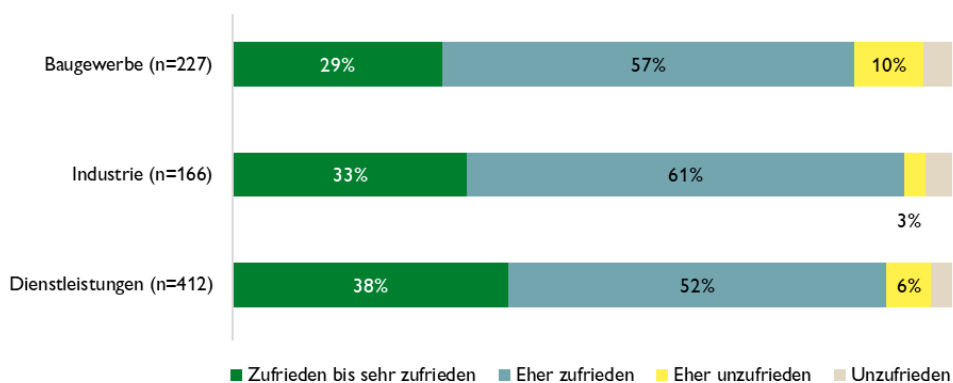
Frage: Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Angebot im Bereich der HBB in Ihrem Kanton?  
 Anm.: Anteil Antworten «Eher zufrieden» und «Zufrieden bis sehr zufrieden» an allen Antworten, die eine Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen  
 Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=1040

Der Branchenvergleich zeigt eine besonders positive Beurteilung im Dienstleistungssektor: 38 Prozent der Unternehmen geben an, zufrieden bis sehr zufrieden zu sein, weitere 52 Prozent

äussern sich eher zufrieden. Damit liegt der kombinierte Zufriedenheitsanteil bei über 90 Prozent. Auch in der Industrie zeigt sich ein sehr positives Bild. 33 Prozent der Betriebe sind zufrieden bis sehr zufrieden, 61 Prozent eher zufrieden. Damit weist die Industrie den höchsten Anteil an «eher zufriedenen» Unternehmen auf. Unzufriedenheit ist marginal ausgeprägt und liegt insgesamt deutlich unter fünf Prozent. Im Baugewerbe fällt die Bewertung etwas verhaltener aus, bleibt jedoch klar positiv. 29 Prozent der Unternehmen sind zufrieden bis sehr zufrieden, 57 Prozent eher zufrieden. Gleichzeitig ist der Anteil eher unzufriedener Betriebe mit zehn Prozent höher als in den anderen Branchen, was auf spezifische Passungsprobleme zwischen Angebot und branchenspezifischen Anforderungen hindeuten kann.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse eine breite Akzeptanz des HBB-Angebots über alle Branchen hinweg. Unterschiede zeigen sich weniger im grundsätzlichen Zufriedenheitsniveau als vielmehr in der Intensität der positiven Bewertung und im Ausmass punktueller Unzufriedenheit.

Abbildung 36: Zufriedenheit mit dem HBB-Angebot im Kanton St.Gallen im Branchenvergleich

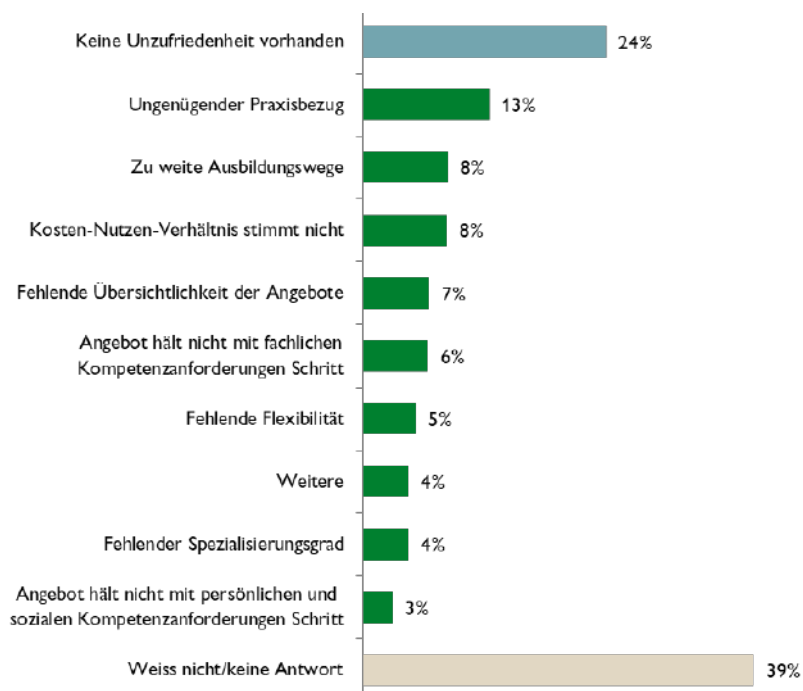


Frage: Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Angebot im Bereich der HBB in Ihrem Kanton?  
Anm.: Nur Antworten, die eine Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen.  
Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung

Auch bei der Frage nach den Gründen für eine allfällige Unzufriedenheit mit dem Angebot der höheren Berufsbildung (HBB) ergibt sich ein überaus positives Bild. Ein Viertel der Unternehmen gibt an, keine Unzufriedenheit zu sehen. Weitere 39 Prozent machen keine Angabe, was auf fehlende (negative) Erfahrungen oder eine geringe Auseinandersetzung mit dem HBB-Angebot hindeutet.

Die geäußerte Kritik betrifft primär inhaltliche und strukturelle Aspekte. Am häufigsten wird ein ungenügender Praxisbezug genannt: 13 Prozent der Unternehmen sehen hierin einen zentralen Kritikpunkt. Ebenfalls relevant sind zu weite Ausbildungswege (8 Prozent) sowie ein als unzureichend wahrgenommenes Kosten-Nutzen-Verhältnis (8 Prozent). Weitere Gründe betreffen die fehlende Übersichtlichkeit der Angebote (7 Prozent) und die Einschätzung, dass das HBB-Angebot mit fachlichen Kompetenzanforderungen nicht Schritt hält (6 Prozent). Fehlende Flexibilität (5 Prozent) und ein zu geringer Spezialisierungsgrad (4 Prozent) spielen eine nachgeordnete Rolle. Defizite bei der Vermittlung persönlicher und sozialer Kompetenzen werden nur selten genannt (3 Prozent).

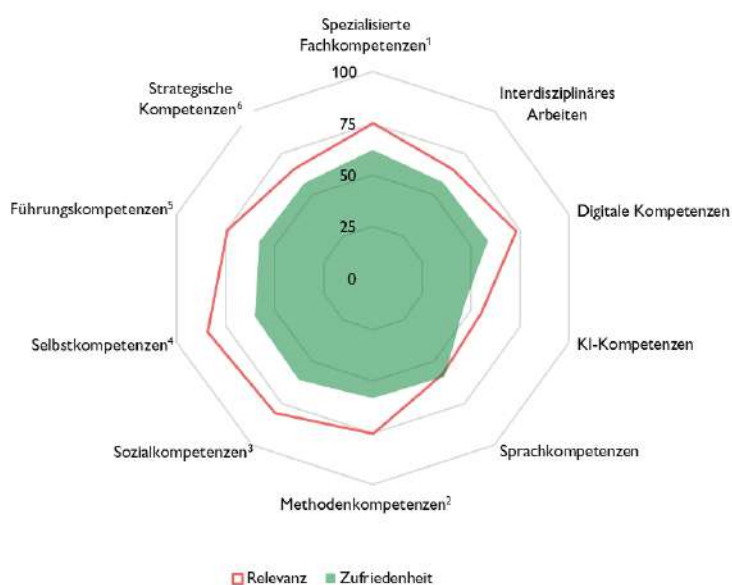
Abbildung 37: Hauptgründe für Unzufriedenheit, Anteile der Antworten, Mehrfachantwort möglich (maximal 3 Antworten)



Frage: Was sind die Hauptgründe für eine allfällige Unzufriedenheit mit dem HBB-Angebot?  
 Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=1048

Die Unternehmen wurden auch zu einem Vergleich der Relevanz zentraler Kompetenzfelder mit der Zufriedenheit über deren Vermittlung durch die höhere Berufsbildung befragt. Insgesamt zeigt sich über nahezu alle Kompetenzbereiche hinweg eine höhere eingeschätzte Relevanz als Zufriedenheit mit der tatsächlichen Vermittlung.

Abbildung 38: Relevanz und Zufriedenheit der Vermittlung von Kompetenzen



Fragen: (i) Wie relevant sind heute die folgenden Kompetenzen der Mitarbeitenden für den Erfolg Ihres Unternehmens? (ii) Wie zufrieden sind Sie mit der Vermittlung dieser Kompetenzen durch die höhere Berufsbildung?  
 Anm.: Skalierte Antworten, 0 = nicht relevant/zufrieden, 100 = sehr relevant/zufrieden

Ergänzende Erläuterungen: <sup>1</sup> bspw. technisches Know-how, kaufmännische Kompetenzen; <sup>2</sup> Problemlösungsstrategien, Projektmanagement, analytisches Denken; <sup>3</sup> Team-, Konflikt-, Kommunikationsfähigkeit; <sup>4</sup> Selbstständigkeit, Verantwortung, Organisation, Lernfähigkeit; <sup>5</sup> Mitarbeitendenführung, Motivation, Entscheidungssstärke; <sup>6</sup> Unternehmenssteuerung, Innovationsfähigkeit

Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=712-912

Am höchsten wird die Relevanz spezialisierter Fachkompetenzen, der Methodenkompetenz sowie digitaler Kompetenzen eingeschätzt. Auch Selbst-, Sozial- und Führungskompetenzen erreichen hohe Relevanzwerte. Die Zufriedenheit mit der Vermittlung liegt in diesen Bereichen jedoch durchgehend unter der wahrgenommenen Bedeutung. Besonders ausgeprägt ist diese Lücke bei digitalen Kompetenzen, KI-Kompetenzen sowie bei interdisziplinärem Arbeiten. Gerade KI-Kompetenzen weisen eine vergleichsweise hohe Relevanz bei gleichzeitig niedriger Zufriedenheit auf.

Relativ nahe beieinander liegen Relevanz und Zufriedenheit bei Sprachkompetenzen sowie bei strategischen Kompetenzen, wobei bei Letzteren die Zufriedenheit ebenfalls unter dem Relevanzniveau bleibt. Insgesamt verdeutlicht die Gegenüberstellung, dass die HBB aus Sicht der Unternehmen zentrale Kompetenzanforderungen adressiert, deren Vermittlung jedoch nicht in allen Bereichen mit den betrieblichen Erwartungen Schritt hält. Besonders bei technologischen und zukunftsorientierten Kompetenzfeldern besteht aus Unternehmenssicht ein spürbarer Handlungsbedarf.

Ergänzend wurden die Unternehmen nach den drei Kompetenzen gefragt, die aus ihrer Sicht in den kommenden fünf Jahren im eigenen Betrieb besonders an Bedeutung gewinnen werden. Die Antworten auf diese offene Frage sind nachfolgend in kategorisierter Form als Wortwolke dargestellt.

Abbildung 39: Zukunftsrelevante Kompetenzen



Frage: Welche 3 Kompetenzen werden in den kommenden 5 Jahren voraussichtlich besonders an Bedeutung gewinnen in Ihrem Unternehmen? (maximal 3 Antworten möglich).

Anm.: Die Darstellungsgrösse der Begriffe entspricht der Häufigkeit ihrer Nennung auf einer Skala von 10 bis 60 Nennungen. Berücksichtigt wurden ausschliesslich Kategorien mit mindestens 10 Nennungen. Die Begriffskategorisierung sowie die grafische Aufbereitung erfolgten mittels ChatGPT (Modell 5.2).

Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=872

Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen ihre künftigen Kompetenzbedarfe primär an technischen, fachlichen und digitalen Anforderungen ausrichten. Fachkompetenzen und digitale

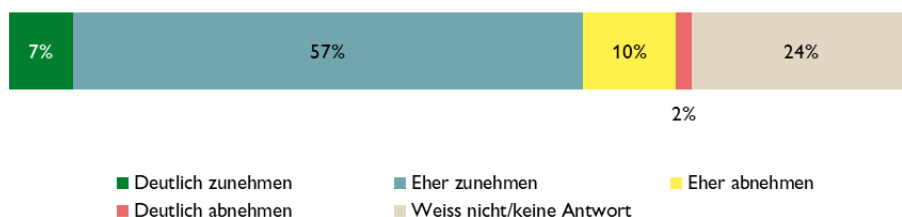
Kompetenzen stehen im Vordergrund, ergänzt durch die wachsende Bedeutung von KI-Kompetenzen. Diese Rückmeldungen verweisen auf den wachsenden Einfluss technologischer Entwicklungen auf betriebliche Wertschöpfung und Arbeitsprozesse.

Gleichzeitig gewinnen soziale, methodische und personale Kompetenzen an Gewicht: Sozial-, Team- und Führungskompetenzen sowie Methoden- und Kommunikationsfähigkeit werden als zunehmend relevant eingeschätzt. Ergänzend unterstreichen die Nennungen von Lernfähigkeit, Flexibilität und Selbstverantwortung den Bedarf an kontinuierlicher Anpassung. Insgesamt spiegeln die Ergebnisse ein integratives Kompetenzverständnis wider, das technisches Know-how mit überfachlichen Fähigkeiten verbindet.

#### 5.2.4 Zukünftige Anforderungen an die HBB seitens der Betriebe

Eine klare Mehrheit der befragten Unternehmen erwartet in den kommenden fünf Jahren eine steigende Bedeutung der HBB im eigenen Betrieb. 57 Prozent gehen von einer eher zunehmenden, weitere 7 Prozent von einer deutlich zunehmenden Relevanz aus. Demgegenüber rechnet nur eine Minderheit mit einem Bedeutungsverlust: 10 Prozent erwarten eine eher abnehmende, 2 Prozent eine deutlich abnehmende Bedeutung. Ein knappes Viertel der Unternehmen kann die künftige Entwicklung nicht einschätzen oder macht keine Angabe.

Abbildung 40: Künftiger Stellenwert

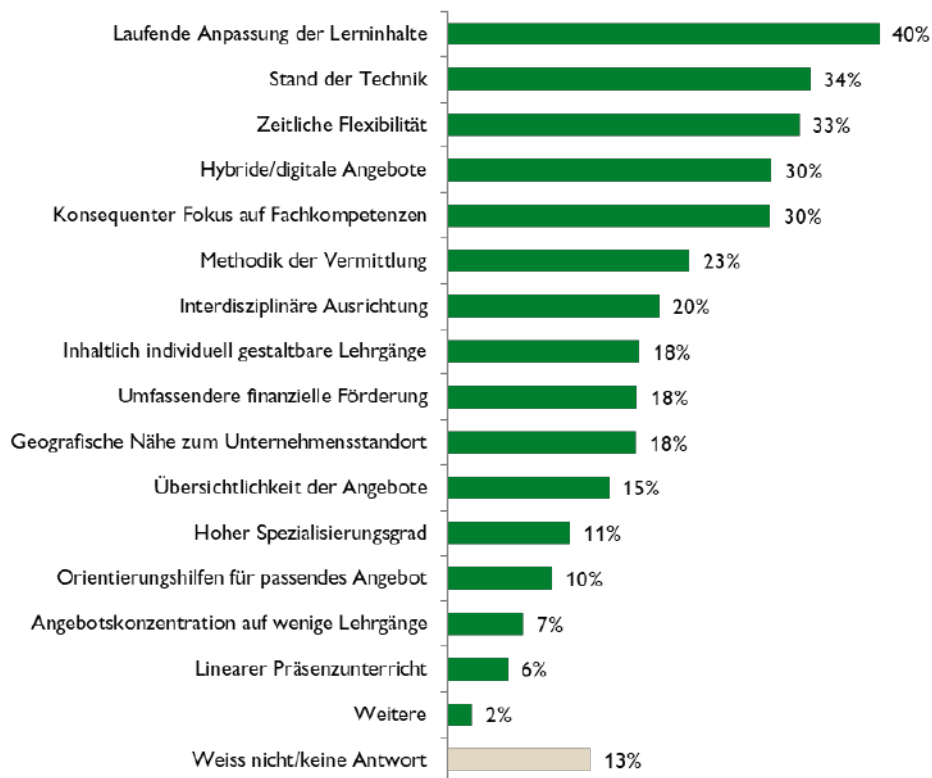


Frage: Wie wird sich der Stellenwert der HBB in Ihrem Unternehmen in den kommenden 5 Jahren voraussichtlich entwickeln?

Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=881

Für eine zukunftsgerichtete höhere Berufsbildung (HBB) zeigt sich bei den Unternehmen ein klares Bedürfnis nach dynamischen, flexiblen und praxisnahen HBB-Angeboten. Am häufigsten wird die laufende Anpassung der Lerninhalte an aktuelle Anforderungen genannt: 40 Prozent der Unternehmen erachten diesen Punkt als zentral. Drei von zehn Unternehmen betonen den Stand der Technik, eine erhöhte zeitliche Flexibilität der Angebote, die Relevanz hybrider oder digitaler Angebotsformen sowie den konsequenten Fokus auf Fachkompetenzen. Weitere wichtige Aspekte betreffen die Methodik der Vermittlung (23 Prozent) und eine stärkere interdisziplinäre Ausrichtung (20 Prozent). Individuell gestaltbare Lehrgänge, eine umfassendere finanzielle Förderung sowie die geografische Nähe zum Unternehmensstandort werden von jeweils rund 18 Prozent der Unternehmen hervorgehoben. Demgegenüber spielen ein hoher Spezialisierungsgrad (11 Prozent), Orientierungshilfen für ein passendes Angebot (10 Prozent) oder eine Konzentration auf wenige Lehrgänge (7 Prozent) eine untergeordnete Rolle. Klassischer linearer Präsenzunterricht wird nur von sechs Prozent als zukunftsrelevant eingeschätzt.

Abbildung 41: HBB der Zukunft, Anteile der Antworten, Mehrfachantwort möglich (maximal 3 Antworten)



Frage: Welche Punkte erachten Sie als besonders wichtig für eine zukunftsgerichtete HBB?

Quelle: Eigene Darstellung, IHK St.Gallen-Appenzell, auf Basis der Unternehmensbefragung, n=880

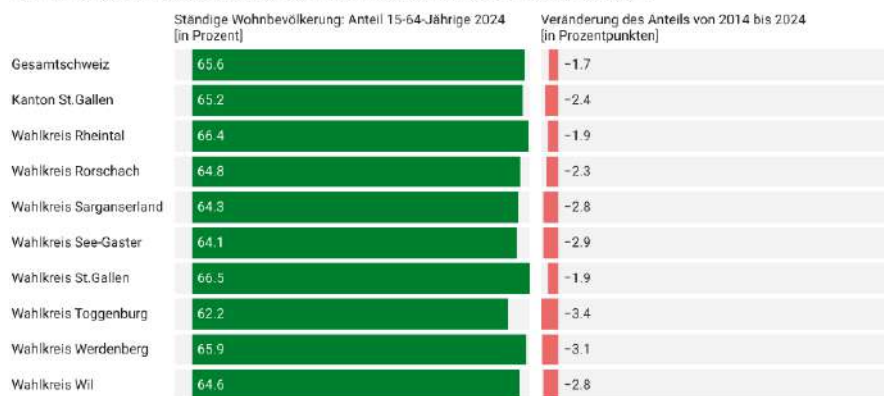
# 6 Entwicklungen und neue Anforderungen an die kantonale HBB

## 6.1 Mögliche Entwicklungen der Studierendenzahlen

Die Analyseergebnisse unterstreichen einmal mehr, dass sich die künftige Entwicklung der HBB-Studierendenzahlen im Kanton St.Gallen weniger als „ein“ Trend prognostizieren lassen werden, sondern sich als Überlagerung von Demografie, ausbildungs- bzw. berufsfeldspezifische Gegebenheiten und Angebots-/Arbeitsmarktbedingungen zeigen werden. Auf der Angebots- und Nachfrageseite wirkt zunächst eine demografische Bremse: Der Anteil der 15–64-Jährigen liegt 2024 im Kanton knapp unter dem Schweizer Mittel und ist zwischen 2014 und 2024 deutlicher zurückgegangen als gesamtschweizerisch. Innerkantonal fallen die Unterschiede in Niveau und Rückgang nach Wahlkreis relevant aus (z. B. stärkere Rückgänge in einzelnen Regionen). Damit reduziert sich mittelfristig ceteris paribus die „Poolgrösse“ potenzieller Teilnehmender, und die Rekrutierung wird stärker von Mobilität, Erreichbarkeit und überregionalen Einzugsgebieten abhängen.

Abbildung 42: Anteile der 15 bis 64-Jährigen an der Wohnbevölkerung und ihre Entwicklung

Ständige Wohnbevölkerung, Anteil der 15 bis 64-Jährigen im 2024 und Anteilentwicklung 2014-2024 der 15-64-Jährigen, Wahlkreisen des Kantons im Vergleich zum Total im Kanton und in der Schweiz insgesamt



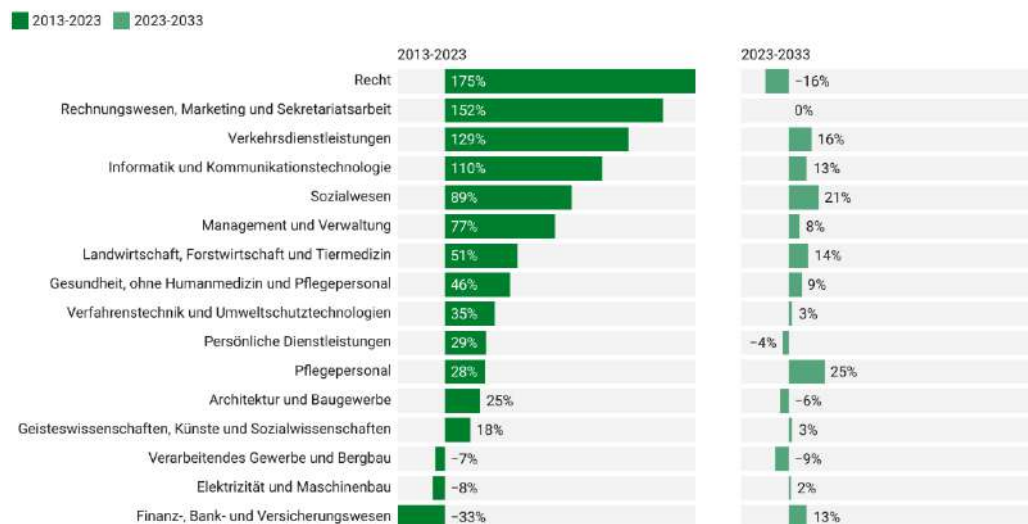
Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach STADA2, Amt für Statistik Kanton St.Gallen, 2025.

Demografie ist allerdings nur ein Einflussfaktor auf die Entwicklung der HBB-Studierendenzahlen, die Dynamik wird sich auch stark berufsfeldspezifisch zeigen. Die folgende Abbildung zur deutschsprachigen Schweiz zeigt, dass die HBB in den letzten zehn Jahren in verschiedenen Feldern deutlich gewachsen ist (u. a. Informatik/Kommunikation, Sozialwesen, Management/Verwaltung, Teile Gesundheit) und dass je nach Feld bis 2033 unterschiedliche Entwicklungen prognostiziert werden (Zuwächse in einzelnen Dienstleistungs- und Gesundheits-/Pflegebereichen sowie in Teilen der ICT; Rückgänge bzw. Stagnation in anderen Segmenten). Für die HBB im Kanton St.Gallen heisst das: Selbst bei demografischem Rückgang der entsprechenden Altersgruppe könnten die Studierendenzahlen stabil bleiben oder wachsen, falls die betriebliche Nachfrage aufrechterhalten bzw. gestärkt und ein attraktives Angebot mit ausreichender Kapazität

gewährleistet ist. Dennoch ist insbesondere in Ausbildungsfeldern mit gegenwärtig bereits hoher Konkurrenz (insbesondere marktnahe Ausbildungsfelder) mit einer weiteren Zunahme des Wettbewerbs, um Studierende und damit mit wachsendem Druck auf Klassenbildung etc. zu erwarten.

Abbildung 43: Tatsächliche und prognostizierte Entwicklung der HBB-Studierenden in der deutschsprachigen Schweiz

Tatsächliche Entwicklung von 2013 bis 2023, prognostizierte Entwicklung 2023 bis 2033 gemäss BFS-Referenzszenario



Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG nach BFS, Szenarien für das Bildungssystem, Stand 2025.

Die Beobachtungen der Bildungsträger präzisieren die Mechanismen, die hinter diesen Zahlen wirken, und erklären zugleich, warum sich Trends regional und feldspezifisch unterschiedlich zeigen werden. In Gesundheit/Pflege ist Nachfrage häufig relativ stabil bzw. teilweise strukturell „gesetzt“, jedoch stark kapazitäts- und arbeitgebergetrieben und zugleich belastungsintensiv, was eher zu verlängerten Ausbildungsgängen, Abbrüchen etc. als zu linearem Wachstum führen kann. Im Bereich Technik oder Informatik ist die Nachfrage stärker markt- und konkurrenzgetrieben: Sie wird sich durch Inhalte und Relevanz auf dem Arbeitsmarkt gestalten lassen, ist aber zugleich volatil und abhängig von der Konkurrenz durch andere Anbieter und die Fachhochschulen, durch Preissensitivität oder auch durch HR-Signalwirkungen.

Im Bereich Management und Verwaltung, Wirtschaft verdichten sich Hinweise auf eine Polarisierung: Hier werden sich gut positionierte, klar profilierte Angebote stabilisieren können, während breit austauschbare Profile eher unter Druck geraten werden (Konkurrenz, Budgets, Trend zu kürzeren/modularen Formaten). In mehreren Feldern wirkt zusätzlich die Formatlogik als Mobilitäts- und Nachfragehebel: Online-/hybride Anteile können Einzugsgebiete erweitern, gleichzeitig steigen Anforderungen an Selbstorganisation und didaktische Qualität; präsenz- und praxisgebundene Felder bleiben standort- und erreichbarkeitsabhängiger.

Bei all diesen Prognosen bleibt zudem abzuwarten, wie sich die Frage des Fachkräftemangels der kantonalen Wirtschaft weiterentwickelt. Aktuell scheint sich der Fachkräftemangel abzuschwächen, die Zahl der Arbeitslosen steigt leicht an, wobei aber weiterhin in der Ostschweiz quasi Vollbeschäftigung herrscht. Es kann darum längst nicht mehr in allen Bereichen von einem «Arbeitnehmermarkt» gesprochen werden. Die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften wird weiterhin eine Herausforderung bleiben. Bereits im Jahr 2022 haben bei einer Unternehmensbefragung durch die IHK über 90 Prozent der teilnehmenden Unternehmen die Lage als eher bzw.

sehr angespannt eingestuft. Der Arbeitskräftemangel wurde als zentrales Risiko für die Wirtschaft genannt (Scherer/Zumbusch 2022). Gerade die Rekrutierung von Arbeitskräften mit (höherer) Berufsbildung wurde als problematisch für die Unternehmen eingeschätzt. Gemäss Beschäftigtenstatistik des BFS hat sich die Brisanz des Fachkräftemangels 2024 zwar etwas abgeschwächt, ist aber weiterhin gegeben – insbesondere in der Berufsbildung (Grundausbildung und HBB). Aktuell ist noch nicht absehbar, wie sich diese Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und damit auch der Fachkräftenachfrage auf die Motivation zu einer HBB auswirken. Hier muss genau beobachtet werden, ob die zurückgehende Konjunktur zu einem Mehr an HBB führt («mehr Zeit für Weiterbildung»), oder zu einem Rückgang aufgrund fehlender Perspektiven führt.

Abbildung 44: Rekrutierungsschwierigkeiten in der Ostschweiz: «Arbeitskräfte nicht gefunden»

Schwierigkeiten bei der Arbeitskräfterekrutierung nach höchstem Bildungsabschluss in der Grossregion Ostschweiz, Gewichtung nach Anzahl der Betriebe



Grossregion Ostschweiz: AI, AR, GL, GR, SG, SH, TG

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS-Beschäftigtenstatistik (BESTA), Stand 2025.

Lesebeispiel: Im Berichtsquartal umfassten die Betriebe, die der BESTA angegeben hatten, kein entsprechend qualifiziertes Personal gefunden zu haben, XProzent der Gesamtzahl der Beschäftigten (siehe Daten zu Rekrutierungsschwierigkeiten beim BFS).

Zusammenfassend lässt sich aussagen, dass der demografische Druck zunehmen wird. Angesichts notwendiger Arbeitsmigration gewinnt die Frage der Erreichbarkeit von Studierenden mit Migrationshintergrund oder ausländischer Staatsbürgerschaft an Relevanz. Wachstum ist am ehesten in dynamischen Feldern mit hoher betrieblicher Nachfrage und passenden Formaten realistisch; in wettbewerbsintensiven Feldern entscheidet Profilierung, Sichtbarkeit und Formatpassung. In praxisintegrierten Feldern entscheidet Kapazität und Arbeitgebersteuerung stärker als reine Nachfrage. Gleichzeitig ändern sich auch die Anforderungen an die Arbeitswelt, wie sie z.B. Zumbusch/Scherer 2024 ausführlich für die Ostschweiz beschrieben haben. Stichworte sind hier z.B. New Work, Work-Life-Balance oder die Zunahme von unterschiedlichen Teilzeitarbeitsmodellen.

## 6.2 Anforderungen an die inhaltliche Ausrichtung der HBB

Die Analysen wie auch die Unternehmensbefragung im Kanton St.Gallen zeigt insgesamt eine hohe Akzeptanz der HBB, weist aber gleichzeitig auf Veränderungen und neue Entwicklungen

bei den inhaltlichen Anforderungen hin. Besonders auffällig ist ein Spannungsfeld zwischen (i) als „gesetzt“ vorausgesetzten Fach- und Berufsprofilen und (ii) einem wachsenden Bedarf an überfachlichen Kompetenzen, die für die Umsetzung von Veränderungen im Betrieb entscheidend sind. In der Gegenüberstellung von Relevanz und Zufriedenheit (vgl. Abbildung 38) wird sichtbar, dass bereits gegenwärtig zentrale Kompetenzfelder zwar adressiert werden, die wahrgenommene Vermittlung jedoch zum Teil hinter der zugeschriebenen Bedeutung zurückbleibt – mit Lücken bei technologischen und zukunftsorientierten Kompetenzen. Diese Lücke zu adressieren, dürfte in Zukunft weiter an Relevanz gewinnen.

Im Kompetenzprofil verschieben sich die Erwartungen nicht weg von Fachinhalten, sondern fordern eine zunehmende Erweiterung und stärkeren Verzahnung verschiedener Kompetenzdimensionen. Spezialisierte Fachkompetenzen werden von den befragten Unternehmen weiterhin als Grundvoraussetzung betrachtet und deshalb häufig nicht als eigenständiger neuer Bedarf adressiert. Demgegenüber werden überfachliche Fähigkeiten, die sich teilweise auch als Future Skills zusammenfassen lassen – insbesondere Sozialkompetenzen, Selbstkompetenzen sowie Führungs- und Organisationskompetenzen – zunehmend höher gewichtet. Ihnen wird eine wachsende Bedeutung beigemessen.

Zukunftskompetenzen sollen die berufliche Handlungsfähigkeit unter veränderten Rahmenbedingungen sichern (z.B. Selbststeuerung und Resilienz, Kommunikations-, Team- und Führungsfähigkeit, Prozess- und Veränderungskompetenz). Dass spezialisierte Fachkompetenzen der Kern bleiben, Zukunftskompetenzen aber als „wirksamkeitskritische“ Ergänzung an Relevanz gewinnen, zeigt auch die folgende Abbildung. Hier werden jene Kompetenzen, die Betriebe als zukünftig relevant erachten, nach Anzahl ihrer Nennungen, aber auch nach dem Rang ihrer Nennungen dargestellt. Fachkompetenzen und auch digitale Kompetenzen stehen tendenziell an erster Stelle, aber die so genannten Zukunftskompetenzen zeigen eine hohe Gewichtung, insbesondere ergänzend auf Rang zwei und drei.

Abbildung 45: Zukünftige Bedeutung von Kompetenzkategorien (Nennungen durch Unternehmen)



Anm.: Diese Abbildung fasst die offenen Antworten aus der Unternehmensbefragung nach Kompetenzkategorien zusammen zur Frage «Welche 3 Kompetenzen werden in den kommenden 5 Jahren voraussichtlich besonders an Bedeutung gewinnen in Ihrem Unternehmen? (maximal 3 Antworten möglich).» (vgl. Abbildung 39, n=872). Kompetenz 1 steht dabei für jene Kompetenzen, die an erster Stelle genannt wurden, Kompetenz 2 für jene an zweiter Stelle und Kompetenz 3 für jene an dritter Stelle.

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach IHK, Unternehmensbefragung zur HBB, 2025.

Diese in der Unternehmensbefragung erkennbare Schwerpunktsetzung – Fachkompetenzen als notwendige Grundlage, bei gleichzeitig wachsender Bedeutung von Zukunftskompetenzen – wird durch die HBB-Anbieterperspektive im Kanton weitgehend gestützt. Bildungsanbieter berichten, dass fachliche Inhalte im Unterricht selbstverständlich im Fokus stehen. Allerdings

kommen HBB-AbsolventInnen in ihren Betrieben zunehmend in jene Funktionen, bei denen sie im Betrieb Veränderungsprozesse mittragen oder mitsteuern müssen (z. B. neue Systeme einführen, Abläufe anpassen, Teams mitnehmen, Schnittstellen koordinieren). Dementsprechend gewinnen Kommunikationsfähigkeit, Rollen- und Prozessverständnis sowie Selbstorganisation und Belastbarkeit an Gewicht.

Digitale Kompetenzen, einschliesslich der reflektierten Nutzung von KI, bleiben relevant, entwickeln sich in vielerlei Hinsicht jedoch mittlerweile zu einer Basiskompetenz. Vertiefte Forderungen nach digitalen und KI-Themen sind typischerweise berufsfeldabhängig (z. B. Informatik/Business-IT, teils Management/Prozesse). Auch HBB-Anbieter betonen, dass diese technologischen Kompetenzen je nach Ausbildungsfeld unterschiedlich stark akzentuiert werden. In digitalaffinen Feldern (z. B. Informatik/Wirtschaftsinformatik) stehen Aktualität von Tools, Daten- und Systemverständnis sowie projektförmige Arbeitsweisen im Vordergrund. In stärker regulierten und personenbezogenen Feldern (z. B. Gesundheit/Pflege, Soziales) treten digitale Themen eher als Bestandteil konkreter Arbeitsprozesse (Dokumentation, Prozess- und Qualitätssicherung, Systemumstellungen) auf und werden häufig pragmatisch in bestehende fachliche Settings integriert.

Die grösste Diskrepanz zeigt sich darin, dass sich Technologien dynamisch entwickeln, während die Curriculumszyklen bei HF-Angeboten an vorgegebene Zeithorizonte von sieben Jahren gebunden sind. Ein relevanter Aspekt ist deshalb der Faktor Zeit bzw. die „zeitliche Anschlussfähigkeit“ der HBB an schnell wechselnde Praxisanforderungen. Neue Themen gelangen aus Sicht der Anbieter häufig zuerst über informelle Praxiselemente (z.B. projektförmige Aufgaben, Dozierendenbeispiele, betriebliche Fallarbeiten) in die Lehrgänge, während formale Curricula langsamer nachziehen. Unternehmen wiederum kompensieren fehlende oder kurzfristig benötigte Fachkompetenzen teilweise über interne Angebote und produktspezifische Schulungen (bspw. Einsatz von Drohnen im Strassenbau). Dies relativiert die Rolle der HBB nicht, verschiebt aber Erwartungen: Die HBB soll nicht nur „aktuelles Fachwissen liefern“, sondern vermehrt befähigen, Veränderungen operativ umzusetzen. Entsprechend werden als Zukunftserwartungen an die HBB besonders häufig die laufende Anpassung der Lerninhalte, eine stärkere Praxisnähe sowie Flexibilität (Zeitmodelle, hybride/digitale Angebotsformen) genannt.

Differenziert nach Branchen bzw. Berufsfeldern zeigen sich keine grossen Diskrepanzen, vielmehr unterschiedliche Gewichtungen und teilweise unterschiedliche institutionelle Rahmungen. In stärker regulierten Berufsfeldern stehen tendenziell qualifikations- und rollenbezogene Standards, berufsspezifische Handlungssicherheit sowie ein belastbarer Praxisbezug im Vordergrund. In marktnahen Feldern ist die Anschlussfähigkeit an technologische Entwicklungen teilweise zentraler – auch als Positionierung im Wettbewerb um Studierende; entsprechend treten digitale und KI-bezogene Inhalte, Daten- und Prozesskompetenzen sowie interdisziplinäres Arbeiten stärker hervor. Über Branchen hinweg ähneln sich jedoch die genannten Zukunftskompetenzen: Führung in Veränderung, Resilienz, Kommunikation, Koordination sowie Problemlösung.

Gemäss den kantonalen HBB-Anbietern können die genannten Zukunftskompetenzen angesichts vorgegebener Rahmenlehrpläne oder Prüfungsordnungen vor allem wirksam aufgebaut werden, wenn sie in fachliche Lernsettings eingebettet sind. Als geeignete Integrationsformen gelten (i) fall- und projektbasierte Lernarrangements mit expliziten Rollen-, Kommunikations- und Kooperationsanforderungen, (ii) reflexive Elemente zur Stärkung von Selbststeuerung und professioneller Haltung sowie (iii) Prozess- und Transferformate. Diese Ansätze erlauben den Anbietern bereits jetzt, Zukunftskompetenzen nicht additiv, sondern als Bestandteil fachlicher Professionalität

zu fördern. Dies wird weiter an Bedeutung gewinnen. Neue Anforderungen an die inhaltliche Ausrichtung unterstreichen somit modulübergreifende Kompetenzansätze, mehr interdisziplinäre und veränderungsbezogene Praxisprojekte sowie schnellere Update-Mechanismen (z.B. im Austausch mit der regionalen Arbeitswelt) – ohne den berufsprofilbezogenen Fokus der HBB zu verwässern oder zu überfrachten.

# 7 Schlussfolgerungen zur HBB im Kanton und Empfehlungen

Dieses Kapitel bündelt die zentralen Befunde der vorangehenden Analysen zur regionalen Dimension der HBB im Kanton St.Gallen, als Marktanalyse zum kantonalen Zusammenwirken von HBB-Angebot, -Studierenden sowie -Nachfrage aus der kantonalen Arbeitswelt. Aus der Verdichtung lassen sich sechs Befunde als Schlussfolgerungen formulieren, die Implikationen für das zukünftige Miteinander aufweisen. Auf dieser Basis werden Empfehlungen für eine Optimierung des Miteinanders auf Ebene Kanton, nicht auf Ebene der einzelnen Anbieter formuliert.

In Summe zeigt sich die HBB im Kanton St.Gallen als akzeptierte und etablierte Stütze der Regionalwirtschaft. Ihr wird seitens der Betriebe eine hohe Relevanz zugesprochen. Sie spielt eine bedeutende Rolle in allen Branchen des Kantons, wenngleich ihre Ausgestaltung je nach Ausbildungsfeld variiert. Sie wird als praxisnah und breit abgestützt bewertet. In der kantonalen Arbeitswelt ist die Zufriedenheit mit der HBB hoch, sowohl mit ihrer Aufstellung als auch mit ihren Ausrichtungen. Auch aus der regionalen Perspektive in den Wahlkreisen des Kantons wird das HBB-Angebot als relevant, ausreichend und passend wahrgenommen. Weder aus der Datenanalyse noch aus der Umfrage oder den Interviews lassen sich grössere Unstimmigkeiten und Anpassungsnotwendigkeiten ableiten.

Dies bedeutet nicht, dass keine Optimierungsbedarfe festzustellen sind. Bei der kantonalen HBB macht sich zunehmend ein verändertes Umfeld bemerkbar und formuliert neue Anforderungen:

- Auf Seite der Anbieter ist die kantonale Bildungslandschaft in Bewegung und entwickelt sich weiter. Der Wettbewerb durch neue Anbieter, durch ein steigendes bzw. ausdifferenziertes Anforderungsprofil und steigende Erwartungen an die HBB wird härter. Auch der demografische Wandel verstärkt diese Entwicklung noch. Gerade die starke Rolle der CAS der Ostschweizer Fachhochschule OST auf dem kantonalen Weiterbildungsmarkt bringt für die Angebote der HBB konkrete Herausforderungen mit sich.
- Auf Seite der Studierenden zeigen sich Charakteristika, die plakativ als GenZ zusammengefasst werden. Der Arbeitgeber- wurde von einem Arbeitnehmermarkt abgelöst. New Work und sich wandelnde Wertevorstellungen hinsichtlich der Rolle von Arbeit (vgl. Scherer & Zumbusch 2022) wirken sich auf Leistungsbereitschaft und Studierendenprofile aus. Studierende suchen zunehmend nach inhaltlich wie organisatorisch konkret passenden, kürzeren, flexibleren, günstigeren Angeboten.
- Auf Seite der Arbeitswelt wird die Komplexität der Wettbewerbsbedingungen, konjunkturelle und politische Unsicherheiten kombiniert mit disruptiven und schnellen technologischen Entwicklungen härter. Die beiden, oft gebrauchten, aber doch treffsicheren Bezeichnungen VUCA (volatility, uncertainty, complexity und ambiguity) und BANI (brittle, anxious, nonlinear, incomprehensible) bringen die Einschätzungen aus der Arbeitswelt zu einem sich wandelnden Umfeld gut auf den Punkt.

Zusammengefasst betreffen Überlegungen und Anpassungsfragen zur HBB weniger ihre grundsätzliche Relevanz und Funktion im Kanton, sondern vielmehr ihre zukunftsorientierte

Weiterentwicklung im Dreiklang und im Zusammenwirken aus Anbietern, Studierenden/ Arbeitnehmenden und der kantonalen Arbeitswelt.

► **Die HBB zeigt eine starke Branchenabhängigkeit und erfordert branchenspezifische Zugänge und Betrachtungen.**

Die kantonale HBB-Nachfrage ist stark branchenabhängig. Die Branchen und ihre Berufsfelder bestimmen über die Relevanz der HBB in den Betrieben und die Rolle der HBB-Abschlüsse. Auch Ausgestaltung und Formate der HBB variieren je nach Ausbildungsfeld. Innerhalb der Branchen wirken spezifische und zusätzliche Treiber oder Hürden in Bezug auf die HBB-Nachfrage.

- Neben unterschiedlichen Ausbildungsmodellen ist für Anbieter in stärker regulierten Berufsfeldern (Branchen) die Nachfrage systemisch und funktional definiert (Gesundheit, Soziales, Baukader). Karrierestufen sind eng an die HBB gekoppelt, Einstufungen im Betrieb, die Aufgaben in der Praxis sind an bestimmte Qualifikationsstufen gebunden. Die Systeme der Weiterbildung sind stark formalisiert. In diesen Branchen sind auch politische Impulse zur Beeinflussung der HBB-Nachfrage zu beobachten (bspw. Pflegeinitiative).
- In marktnahen Branchen wie Wirtschaft, Informatik, Technik ist der Wettbewerb um Studierende offener, die Volatilität höher. Die Entscheidung zur HBB liegt primär bei den Mitarbeitenden. Entsprechende Anreize hängen stark vom jeweiligen Betrieb ab.

Rolle und Möglichkeiten der Anbieter bzw. auch der unterschiedlichen HBB-Standorte variieren je nach Branche und Berufsfeld. Konkurrenz um und Märkte für Studierende sind unterschiedlich. Auch Bedürfnisse und Erwartungen der Arbeitswelt unterscheiden sich.

Auf Bundesebene wird die HBB durch die starke Rolle der OdA, der Verbände und Organisationen branchenspezifisch ausgestaltet und ist auf die Bedürfnisse der jeweiligen Arbeitswelt ausgerichtet. Einige Akteure des Kantons sind in diese Prozesse bzw. in den jeweiligen Organisationen vertreten. Auf kantonaler Ebene adressieren die HBB-Anbieter bewusst die verschiedenen Branchenabhängigkeiten, sie bespielen die Branchenzugänge sowohl durch institutionalisierte Gremien als auch durch informelle Vernetzungen.

Anbieterübergreifend werden diese Ansätze bislang nicht systematisch aufgegriffen und gefördert. Die einzelnen Anbieter können jedoch aufgrund ihrer Vielfalt und ihres heterogenen Settings nur ein bestimmtes Gewicht aufbringen und eine bestimmte Sichtbarkeit. Zudem selbst auf Ebene der einzelnen Anbieter branchenspezifische Initiativen oftmals personenabhängig oder punktuell erfolgen.

---

### **Empfehlung**

*Eine branchenspezifische Betrachtung ist wichtig, um die Mechanismen, Bedingungen und Erfolgsfaktoren der HBB in den verschiedenen Bereichen ausreichend zu verstehen. Branchenzugänge sind relevant. Austauschformate mit entsprechenden Unternehmen oder unternehmensnahen Vereinigungen im Kanton können für eine Sichtbarkeit der HBB und eine Förderung der Nachfrage in Wert gesetzt werden. Hierfür kann auf bestehende Anlassformate und Netzwerke zurückgegriffen werden (Positivbeispiel: ITrockt SG). Die Nähe im Kanton, kulturell, kognitiv und räumlich, bringt einen klaren Vorteil. Für eine strategische und sichtbare Positionierung der HBB in ihren verschiedenen Nachfragesegmenten der kantonalen Arbeitswelt können aktive Branchenzugänge das Miteinander in der kantonalen HBB stärken.*

---

► **Dezentrale Standorte sind relevant für die regionale Nachfrage und für regionale Unternehmenszugänge in der Breite.**

Die HBB-Angebote sind im Kanton flächendeckend ausreichend gut erreichbar. In den einzelnen Wahlkreisen ist die Zufriedenheit mit dem HBB hoch. Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Relevanz und der Rolle der HBB. Die dezentralen Standorte der HBB-Anbieter in den Wahlkreisen des Kantons sind für den Rückhalt in der regionalen Arbeitswelt von grosser Bedeutung. Zum einen kommt ihrer räumlichen Erreichbarkeit für die Studierenden je nach Berufsfeld und je nach Angebotsmodell weiterhin eine wichtige Bedeutung zu. Zum anderen werden ihre regionale Vernetzung und ihre teils langjährige Verankerung als wichtiger Beitrag zur Gestaltung der regionalen HBB-Nachfrage gesehen. Regionale Einbettung der Anbieter stärkt die Teilnahme an der HBB und damit die Stabilität der HBB-Nachfrage (Bsp.: Landwirtschaft).

Grundsätzlich gelten folgende zwei Einflussfaktoren bei der Standortfrage als unbestritten:

- Standortrelevanz variiert nach inhaltlicher Ausrichtung und Spezialisierung. Bei spezialisierten oder funktional zwingenden Angeboten verliert die räumliche Nähe etwas an Bedeutung, Distanz wird eher akzeptiert.
- Standortrelevanz variiert nach Angebotsmodellen. Bei geblockten Modellen verliert die räumliche Nähe ebenfalls an Einfluss. Online- bzw. hybride Angebote vergrössern räumliche Reichweite, ersetzen Präsenz aber nicht bei allen HBB-Nachfragegruppen.

Dies gilt ungeachtet davon, dass die Studierenden die Wahl ihres HBB-Anbieters nach weiteren individuellen und betrieblichen Kriterien treffen. Interkantonale Mobilität zur Absolvierung einer HBB kann dabei als Zeichen gewertet werden, dass die Studierende die Entscheidung für ihren HBB-Anbieter weitgehend frei treffen und das Passende für sich wählen können. Die Kenntnis dieser Entscheidungskriterien kann einen bewussten Umgang und eine entsprechende Positionierung erleichtern, wie es die kantonalen Anbieter bisher schon gehandhabt haben. Hierbei kann eine aktive Kombination von regionaler Bildungsfunktion/regionaler Vernetzung Dies gilt insbesondere für die Vermittlung wichtiger Zukunftsskills wie Sozialkompetenz, Selbstkompetenz oder Führungskompetenz, wo in Teilen weiterhin Präsenzunterricht bedeutsam ist.

---

### **Empfehlung**

*Die dezentralen Standorte spielen eine wichtige Rolle in der kantonalen HBB. Sie ermöglichen den Studierenden bei vielen, wenig spezialisierten Angeboten und bei Angeboten mit regelmässigen Präsenzzeiten kurze Wege. Gleichzeitig sind sie relevant für die regionale Nachfrage und regionale Unternehmenszugänge. Sie bieten die Möglichkeit als Bildungspartner für die Arbeitswelt in der Region sichtbar und vor allem auch ansprechbar zu sein. Diese Ansprechbarkeit und Sichtbarkeit sollten in einem Miteinander der verschiedenen Anbieter in den Regionen gestärkt werden, um Synergien zu nutzen und gemeinsam eine kritische Masse aufzubringen. Standortbezogene Austauschformate und Zusammenarbeiten zwischen den Anbietern sollten zur Stärkung des dezentralen HBB-Standorts insgesamt projektbezogen fortgesetzt werden.*

---

► **Starke Praxisbezüge der Ausbildungen gelten als Erfolgsfaktor, allerdings sind Risiken mit der aktuellen Umsetzung verbunden.**

Ausgeprägte Praxisrelevanz und starke Praxisbezüge gelten als die zentralen Anforderungen und Erwartungen an die HBB, auch in Abgrenzung zu den Hochschulen. Sie sind zugleich auch wichtige Erfolgsfaktoren der HBB. Stimmt ihre Praxisnähe, kann sie den arbeitgebenden Betrieben den erwarteten Mehrwert bringen.

Grundsätzlich ist die Zufriedenheit mit der Praxisorientierung der HBB im Kanton gross. Dennoch sind die Praxisrelevanz und Praxisbezüge genau jene Punkte, bei denen von der kantonalen Arbeitswelt tendenziell Optimierungspotenzial gesehen wird. Angesichts schnelllebigiger Veränderungen im Umfeld wird die Nähe zur Arbeitswelt und Praxis als Garant eingestuft, dass die HBB die Qualifikationsbedarfe der Betriebe decken kann. Den Praxisbezügen der HBB wird folglich steigende Bedeutung beigemessen, auch im kantonalen Setting ergänzend zu den Governance-Mechanismen auf Bundesebene.

Trotz ihrer zentralen Rolle im Rahmen der HBB weisen die Beziehungen in die Praxis und die Zusammenarbeit mit der Arbeitswelt zwischen den Anbietern und zwischen den Ausbildungsfeldern grosse Unterschiede auf. Damit sind zwei Risiken verbunden:

- Insgesamt zeigt sich eine geringe Standardisierung in der Intensität und in den Formaten, wie der Austausch mit der Arbeitswelt sowohl auf Ebene des Anbieters als auch regional – ergänzend zu den HBB-Governance Mechanismen auf Bundesebene – sichergestellt wird. Die geringe Standardisierung ist von Vorteil, um branchenspezifische und standortspezifische Formate zu ermöglichen. Gleichzeitig fehlt aktuell der Überblick und die Einordnung, welche Formate im Kanton wie umgesetzt werden und wirken.
- Die Praxisnähe der Anbieter ist zudem unterschiedlich abgesichert. Der Grossteil läuft weitgehend informell und unstrukturiert über Dozierende aus der Praxis sowie über die Studierenden zu ihren jeweiligen Arbeitgeberbetrieben. Weitere Formate sind nur teilweise institutionalisiert. Der stark informelle Charakter bedingt eine starke Abhängigkeit von einzelnen Personen, bestimmten Fachverantwortlichen oder einzelnen Dozierenden.

---

### **Empfehlung**

*Die HBB als Verbundaufgabe im engen Austausch mit der Arbeitswelt sollte –ergänzend zur Bundesebene – auch auf kantonalen Ebene aktiv gelebt und kommuniziert werden. Die Praxisrelevanz und die Nähe zur Praxis, der enge Austausch und die vielfältigen Beziehungen in die Arbeitswelt sind bewusst zu stärken und aufzuzeigen. Dadurch können sie für die weitere Profilierung der HBB im Kanton aktiv in Wert gesetzt werden. Hier-für können anbieterübergreifende Übersichten zum Zusammenwirken der kantonalen HBB mit der Arbeits-welt, aber auch branchen- oder standortspezifische Austausche sinnvoll sein und einen Mehrwert bieten. In diesem Zusammenhang können*

---

► **Der Rückhalt der Unternehmen für eine HBB ihrer Mitarbeitenden ist anhaltend hoch, doch fallen Unterstützungen angesichts der aktuellen Wettbewerbssituation zielorientierter und individueller aus.**

Der Rückhalt der Arbeitgeber für die HBB ist anhaltend hoch. Eine HBB ihrer Mitarbeitenden fordert viele Arbeitgeber stärker als andere Weiterbildungen oder ein Hochschulstudium. Dennoch wird die HBB als integraler Bestandteil betrieblicher Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung angesehen. Der Bedarf nach entsprechenden Qualifikationen ist gegeben, eine Weiterbildung wird geschätzt. Allerdings hat sich zum einen die Weiterbildungslandschaft gewandelt, zum anderen wird das Umfeld der Arbeitswelt unsicherer, komplexer und volatiler. Vor diesem Hintergrund ändert sich die Unterstützung der Arbeitgeber für eine HBB ihrer Mitarbeitenden.

- Unternehmen fordern und unterstützen die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Bei vielen ist die HBB hierbei ein wichtiges Element. Initiativen und die Wahl des Angebots liegen meist bei den Mitarbeitenden selbst. Die Unterstützungen werden strategisch und nach individuellen Gegebenheiten gesprochen, als Instrument um unternehmensinterne Funktionen abdecken zu können und um Mitarbeitende ans Unternehmen zu binden. Die Unterstützung der Unternehmen ist stark zielorientiert
- Gleichzeitig sehen die Unternehmen klare Risiken, die mit einer HBB der Mitarbeitenden verbunden sind: Mitarbeitende orientieren sich um; streben weitere Karriereschritte an, die innerhalb des Betriebs nicht geboten werden können; erwarten Lohnsteigerungen; bewerben sich weg etc., um nur einige zu nennen. Aus diesem Grund wird ein explizites und offenes Erwartungsmanagement mit den Mitarbeitenden als wichtig angesehen.
- Viele Hürden für eine HBB liegen auch auf Seiten der Mitarbeitenden: Hier können Zurückhaltung angesichts der Doppelbelastung, sinkendes Durchhaltevermögen, ungenügende Selbstorganisation etc. als Beispiele genannt werden. Auch die finanzielle Belastung einer HBB ist hoch.

In Summe wird die HBB zunehmend mit flexibleren, teilweise kostengünstigeren, kürzeren Weiterbildungsangeboten konkurrieren müssen. Insbesondere die CAS der OST werden wiederholt als Konkurrenz bei betrieblichen und individuellen Weiterbildungsentscheidungen genannt. Hier muss eine Rückbesinnung auf und Profilierung durch die Erfolgsfaktoren der Praxishnähe (gegenüber FH) und auch der Qualitätssicherung durch die eidgenössische Anerkennung und Standardisierung (gegenüber anderen Weiterbildungsangeboten) vorgenommen werden.

---

### **Empfehlung**

*Der Rückhalt und auch die finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber für eine HBB ist für viele Studierende zentrale Voraussetzung, um eine HBB zu absolvieren. Die Einstellung der Arbeitswelt zur HBB ist somit ein ausschlaggebendes Kriterium, das bewusst bearbeitet werden sollte. Wichtig wäre eine klare Kommunikation des Mehrwerts der HBB für die Unternehmen. Hierfür können die zuvor genannten branchen- und standort-spezifische Zugänge genutzt werden, um die Argumente konkret fassen zu können. Gleichzeitig können Multiplikatoren als wichtige Kommunikationsträger wirken. In dem Zusammenhang kann die aktive Inwertsetzung von Alumni-Kontakten und von Kontakten zu den Arbeitgebern der Studierenden überlegt werden. Neben der aktiven Kommunikation zur HBB sollten auch neue Potenziale zur Flexibilisierung von Weiterbildungsangeboten durch die HBB-Reformen (bspw. NDS-HF) genutzt werden.*

---

► **Eine zukunftsorientierte HBB sollte zunehmend so genannte Future Skills integrieren sowie Flexibilität und Individualität ermöglichen.**

Das inhaltliche Angebot der HBB heute wird sehr geschätzt. Kern der HBB ist eine praxisnahe Ausbildung. Der Fokus auf Fachkompetenz gilt dabei als unumstritten. Doch werden weitere Anforderungen an die HBB formuliert, damit sie auch in Zukunft für die Arbeitswelt relevant und für die Studierenden attraktiv bleibt. Nicht alles dürfte dabei auf kantonaler Ebene zu gestalten sein, wird das HBB-System doch primär auf Bundesebene definiert. Dennoch gilt es Spielräume zu nutzen und Interessen zu artikulieren.

- Unternehmen fordern in Ergänzung zu den Fachkompetenzen so genannte Future Skills ein, die Mitarbeitende befähigen, komplexe Probleme in unsicheren, volatilen Handlungskontexten selbstorganisiert und erfolgreich zu bearbeiten. Die Relevanz von Führungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Resilienz etc. wird unterstrichen. Diese sollen fokussiert und zielorientiert eingebaut werden.
- Neben inhaltlichen Fragen wird dabei der Faktor Zeit, im Sinne einer Anschlussfähigkeit an ein sich schnell veränderndes Umfeld, thematisiert. Neue Anforderungen kommen oft schneller über informelle Praxiselemente in die Ausbildungen als über formale Curricula. Unternehmen kompensieren fehlende, sich schnell wandelnde Fachkompetenzen tw. über interne Mechanismen und Angebote bspw. über spezifische Inhouse-Schulungen.
- Generell nehmen der Bedarf und die Erwartung an modulare Weiterbildungen zu. Dies soll zum einen die Flexibilität erhöhen, zum anderen die individuelle, bedarfsorientierte Ausgestaltung der eigenen HBB ermöglichen. Standardlösungen werden in einer komplexen Arbeitswelt zunehmend weniger treffsicher. Modulare Ausgestaltungen bieten zudem Potenzial für Zusammenarbeit der Anbieter bei gewissen Standardeinheiten mit anschliessender Spezialisierung bzw. Vertiefung.
- Hoher Praxisbezug, Interdisziplinarität und Individualität bei der Ausgestaltung, teils vor Ort zur Vernetzung und teils ortsunabhängig durch hybride, online oder Blended-Learning Formate, teils zeitlich flexibel (Unterbrechungen etc.) – all diese Forderungen unterstreichen die Notwendigkeit, sich zunehmend flexibler aufzustellen.

---

### **Empfehlung**

*Die Auseinandersetzung mit einer zukunftsorientierten HBB im Kanton St.Gallen sollte auch anbieterübergreifend geführt werden. Die Integration von Future-Skills Angeboten und auf welche Weise diese im Rahmen der definierten Lehrpläne aufgegriffen und gefördert werden können, kann im Mit-einander reflektiert werden. Unter Umständen können Potenziale für gemeinsame Handhabungen im Kanton identifiziert und gezielt genutzt werden. Auch weitere modulare Angebote können ausgelotet werden, bei denen Standardthemen gemeinsam abgedeckt und anschliessende Spezialisierungen angeboten werden. Dies könnte die Vielfalt des Angebots im Kanton übersichtlich gestalten, Profilierungen erleichtern und Synergien ermöglichen. Möglichkeiten zur Flexibilisierung sind zu thematisieren und können als kantonale HBB abgestimmt in die zuständigen Gremien getragen werden.*

---

► **Der Kanton unterstützt im komplexen Governance-System der HBB das Miteinander, um so die Bedeutung und Attraktivität der HBB zu fördern.**

Der Kanton bzw. das Amt für Berufsbildung hat unterschiedliche Rollen und Funktionen im kantonalen HBB-System der Verbundpartnerschaft inne. Es greift dabei nicht in die marktbasieren Prozesse um Studierende ein. Allerdings ist es der kantonalen Arbeitswelt gegenüber in der Verpflichtung, Relevanz und Attraktivität der HBB sicherzustellen. Hierfür setzt das Amt, ergänzend zu seiner Aufsichtsfunktion, verschiedene Angebote und Impulse.

Die Zufriedenheit mit der aktuellen Rolle des Kantons zur HBB ist hoch – auch im Vergleich zu anderen Standortkantonen. Der Kanton wirkt im HBB-Dreiklang aus Anbietern, Arbeitswelt und Studierenden präsent, bringt sich aber nicht operativ ein. Aus den Analysen, der Umfrage und den Interviews ergeben sich drei Bereiche, bei denen auch der Kanton selbst angesprochen ist.

- In der Komplexität des HBB-Systems ist auf kantonaler Ebene die Informationsgrundlage und die HBB-spezifische, anbieterübergreifende Datenlage begrenzt. Es wird mehr abrufbare Information zu den HBB-Belangen im Kanton gewünscht. Dies umso mehr, als die Anbieter selbst zu einer mehrfachen Datenerfassung und umfassenden Dokumentation verpflichtet sind (BFS, ABB, EDUQUA etc.).
- Der Administrationsaufwand der einzelnen Anbieter ist hoch. Dabei sind Doppelgleisigkeiten und Mehrfachbelastungen enthalten. Der Kanton stimmt sich bereits mit dem Kanton Zürich ab, um kantonsspezifische Verwaltungsaufwände zu reduzieren und zwischen den Kantonen zu vereinheitlichen. Bei Anstellungsreglementen, Abrechnungen der PrüfungsexpertInnen, Lohnsystemen etc. wird gerade bei den kantonalen Anbietern Potenzial gesehen, um Administrationsaufwand zu reduzieren und ggf. zu vereinheitlichen.
- In der Vielfalt des kantonalen Systems spielt der Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren und HBB-Anbietern eine wichtige Rolle. Hierfür bestehen bereits Angebote seitens des ABB, die unterschiedliche Akteure zusammenbringen, sowohl Informationen bereitstellen als auch gemeinsame Themen besprechen. Auch erste gemeinsame Initiativen wurden beschlossen und in die Umsetzung gebracht.

Weder Anbieter noch Unternehmen fordern in dem Zusammenhang mehr Steuerung seitens des Kantons. Im Gegenteil, gewünscht werden Informationen und Übersichten, Transparenz, Austausch, Vermeidung ineffizienter Parallelität und Verwaltungsaufwände. Der Wunsch nach einem stärkeren Miteinander ist primär dialogorientiert.

---

### **Empfehlung**

*Im kantonalen HBB-Governance System würde es begrüsst, wenn der Kanton respektive das Amt für Berufsbildung im Rahmen der Verbundpartnerschaft seine anbieterübergreifende Koordinations- und Moderationsleistungen fortführt. Dabei könnte er im Rahmen der bestehenden Strukturen eine stärkere Rolle bei der anbieterübergreifenden Information zur kantonalen HBB übernehmen. Vorhandene Daten können zusammengeführt, aufbereitet und zugänglich gemacht werden. Dies wäre auch eine wichtige Grundlage für die gemeinsame Kommunikation der HBB sowie für ihre bessere Sichtbarmachung. Ergänzend könnte das Amt die bestehenden Austauschformate nutzen, um sowohl weitere HBB-Akteure zusammenzubringen als auch um Themen oder Initiativen von strategischer Relevanz für die kantonale HBB einzubringen bzw. anzustossen (bspw. Nutzung von Branchenzugänge etc.).*

---

# Literaturverzeichnis

- Aepli, M./ Frey, M./ Mergele, L. (2025): Bildungsrenditen an den Höheren Fachschulen, Schlussbericht, BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG, Basel.
- Bach, D./ Habermeth, E./Osborn, S. (2022): Höhere Fachschulen in der Schweiz.
- BFS (2025). Erhebung zur Höheren Berufsbildung (eHBB) (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/tertiaerstufe-hoehere-berufsbildung/ausbildungsbedingung.html>) (aufgerufen am 11/2025).
- Bolli, Th. /Oswald-Egg, M.E./ Renold, U. (2025): Kompetenzanforderungen in der Höheren Berufsbildung. ETH Zürich, CES Studien 59, Zürich.
- Bosshard, S. (2018): Berufsbildung 2030 - Einbindung der Akteure in den Schweizer Strategieentwicklungsprozess. In Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP 6/2018, S.30.
- DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer, Bereich Ausbildung (2025): Ausbildung 2025. Berlin.
- EDK (o.J.): Höhere Berufsbildung. Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) Informations- und Dokumentationszentrum IDES (<https://www.edk.ch/de/bildungssystem-ch/nachobligatorium/tertiaer/berufsbildung>, Stand Januar 2026).
- Flinkback/ Klett Corporate Education (2024): WeiterbildungsMonitor 2024. Trends für die wichtigsten Berufsgruppen. Offenburg/Stuttgart.
- Frey, M./ Meier, H. (2022): Strukturelle Merkmale des HF-Systems, Teil 2: Finanzierung und Kompetenzen. BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG im Auftrag von Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Basel.
- Frey, M./ Meier, H. (2022): Strukturelle Merkmale des HF-Systems, Teil 1. BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG im Auftrag von Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Basel.
- Frey, M./ Meier, H. (2022): Strukturelle Merkmale des HF-Systems, Teil 3: RFA Quick-Check. BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG im Auftrag von Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Basel.
- Gebler, V./Schäfer, D. (2025): Recruiting verändert sich: Kompetenz schlägt Lebenslauf. In: Die Volkswirtschaft – Plattform für Wirtschaftspolitik. Bern.
- Hall, A. (2020): Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung. Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen. BIBB Report, 2.
- HF-Netzwerk St.Gallen (2025): Factsheet - Nutzen und Wertschöpfung der höheren Fachschulen. 12.09.2025
- Kanton St.Gallen, ABB (2025): Konferenz der Anbieter von HBB und WB, Folienset der Konferenz vom 18.03.2025, St.Gallen.
- Lovaglio, P.G./ Riussi, M. (2025): How is Labour Demand Changing Across European Regions in the Post-COVID-19 Era. International Regional Science Review 2025, Vol. 48(5-6) 524–575
- Messner, T. und R. Nobs (2025). Berufe wandeln sich. Die Volkswirtschaft.
- Neu, Ariane (2021): Höhere beruflich-betriebliche Bildung. Entwicklung, Durchführung und Attraktivität am Beispiel der Abiturientenprogramme. wbv Media, Bielefeld.
- Renold, U./ Bolli, T./ Dändliker, L. (2024): Transformation der höheren Berufsbildung in der Bauführung: Erster Bericht: Einschätzungen von Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbietern. CES Studien,43.
- Renold, U./ Caves, K./ Oswald-Egg, M.E. (2019): Governance im Berufsbildungssystem Schweiz: Systemische Steuerung des schweizerischen Berufsbildungssystems KOF Studien, Nr. 127, ETH, Zürich.
- Sander, F. (2020): Die höhere Berufsbildung in der Schweiz. Strukturelle Determinanten des Übertritts und langfristige Erträge (Doctoral dissertation, Universität Bern).
- Sander, F./ Kriesi, I. (2021). Übergänge in die höhere Berufsbildung in der Schweiz: Der Einfluss institutioneller Charakteristiken des schweizerischen Berufsausbildungssystems. In: Swiss Journal of Sociology 47(2), 307-334.

- SBFI (2025): Prüfungsordnungen der Höheren Berufsbildung, verfügbar unter <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/show/85744> (aufgerufen 11/2025).
- SBFI (o.J.): Höhere Berufsbildung. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (<https://www.sbfi.admin.ch/de/hoehere-berufsbildung>, Stand Januar 2026).
- Scherer, R./ Zumbusch, K. (2022): Zukunft Werkplatz Ostschweiz, Fokusstudie im Auftrag der IHK St.Gallen-Appenzell
- Scherer, R./ Zumbusch, K. (2023): Industriestandort Bodensee, DenkRaum Bodensee mit Unterstützung der WISTO Vorarlberg GmbH.
- SDBB (o.J.): Berufsbildung.ch - Höhere Berufsbildung. (<https://www.berufsbildung.ch/de/lexikon/hoehere-berufsbildung>, Stand Januar 2026).
- Seufert, S. (2019): Flexibilisierung der Berufsbildung im Kontext fortschreitender Digitalisierung. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien», Universität St.Gallen.
- Seufert, S./Tarantini, E. (2019): Gute Praktiken in den Berufsfachschulen des Kantons St.Gallen. Institut für Wirtschaftspädagogik – Digitale Bildung und Bildungsmanagement, Universität St.Gallen.
- Sritharan, A./ Rageth, L./ Renold, U. (2022): Höhere Berufsbildung oder Hochschule: Welche Abschlusspräferenzen haben Arbeitgebende? ODEC Bulletin, 2022(3), 4-6.
- Thöny, B./ Haffert, N./ Wellinger, N./ Hürzeler, B.(2022): Zwischenbericht «Analyse des Brain-Drains» Folgeauftrag aus dem Bericht 40.21.02 «Stärkung der Ressourcenkraft des Kantons St.Gallen», Fachstelle für Statistik, Generalsekretariat des Volkswirtschaftsdepartementes, Kanton St.Gallen. (Stand des Dokuments: 11.2.2025 (nachträglich geringfügig redaktionell bereinigt))
- World Economic Forum (2024). Future of Jobs Report 2025. Genf: World Economic Forum.
- Ziegler, B./Tenberg, R. (Hrsg.) (2020). Berufsbildung 4.0 Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch? Berichte zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Zumbusch, K./Vogel, L./Scherer, R. (2025): Regionale Effekte der OST-Ostschweizer Fachhochschule im Jahr 2023

# Anhang

## Anhang A: Übersichten zu den Gesprächspartnern

### A1 Explorative Gespräche mit den HF-Anbietern im Kanton St.Gallen

Anbieter	Gespächspartner/in	Funktion	Zusatz Anbieter
Agogis, St.Gallen	Suter, Kathrin / Wohnlich, Heinz	HF-Verantwortliche / Stv. Leiter HBB	Privat
BVS St.Gallen AG	Galasso, Mirko	Geschäftsführer, Gesamtschulleiter	Privat
BZBS, Berufs- und Weiterbildungszentrum Buchs Sargans	Brändli, Marcel	Leiter WB	Kantonales Weiterbildungszentrum
BZGS, Berufs- und Weiterbildungszentrum für Gesundheit- und Sozialberufe St.Gallen, Sargans	Gschwend, Marianne	Leiterin WB	Kantonales Weiterbildungszentrum
BZR, Berufs- und Weiterbildungszentrum Rorschach, Altstätten	Meier, Michael	Stv. Leiter WB	Kantonales Weiterbildungszentrum
BZWU, Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil	Walker, Lee	Leiter WB	Kantonales Weiterbildungszentrum
GBS, Gewerbliches Berufs- und Weiterbildungszentrum, St.Gallen	Steffen, Jörn	Leiter WB	Kantonales Weiterbildungszentrum
HSO, Wirtschaftsschule Schweiz AG, Rapperswil	Durrer, André	Head of Education, Produkteportfolio vantage Gruppe	Privat
ibW Höhere Fachschule Südostschweiz, Sargans	Boss, Marco	Schulleiter Technik und Informatik	Halbprivat - Verein
ipso Bildung AG, St.Gallen, Sargans	Oeschger, Antje	Chief Executive Officer	Privat
KBZ / Akademie, Kaufmännisches Berufs- und Weiterbildungszentrum St.Gallen, Rapperswil	Kurtzemann, Thierry	Leiter WB	Kantonales Weiterbildungszentrum
HOCH Health Ostschweiz, Kantonsspital St.Gallen	Eigenmann Giacomuzzi, Denise	Leiterin Aus-, Fort- Weiterbildung Pflege	nur NDS HF
MKS Sargans	Rieder, Oliver	Inhaber	Privat
WISS Schulen für Wirtschaft Informatik Immobilien, St.Gallen	Tschobokdji, Alexander	Stv. Geschäftsführer	Privat
ZbW Zentrum für berufliche Weiterbildung, St.Gallen, Sargans	Zäch, Jonny	Direktor	Halbprivat - Verein

### A.2 Vertiefende Gespräche mit UnternehmensvertreterInnen

Unternehmen	Gesprächspartner/in	Funktion
Hexagon Geosystems	Broder, Katharine	Vice Executive, AGV Rheintal
Bühler AG	Hell Rosalen, Christoph	Chief Human Resources Officer
Stadler Rheintal AG	Oehler, Maurus	Leiter HR
Coop	Maurer, Thomas	Leiter Human Resources
Spitex St.Gallen	Schwizer, Martin	Ausbildungsverantwortlicher
St. Galler Bauernverband	Gall, Josef	BZBS Rheinhof
die Mobiliar	Bazzi, Gian	Generalagent die Mobiliar St.Gallen
Toldo Strassen- und Tiefbau AG	Toldo, Thomas	Verwaltungsrat / Geschäftsführer
Café - Konditorei Kunz	Rebmann-Kunz, Rebekka	Geschäftsinhaberin
S. Müller Holzbau AG	Rusch, Marcel	Leiter Personal + Administration

## Anhang B: Übersichten zu den HBB-Angeboten im Kanton

### B.1 Eidgenössische Prüfungen mit Vorbereitungskursen im Kanton St.Gallen

Liste gemäss Meldeliste des SBFI, Stand Januar 2026

(<https://www.becc.admin.ch/becc/public/sufi/meldeliste/kurs>)

AI Business Specialist mit eidgenössischem Fachausweis / AI Business Specialist mit eidgenössischem Fachausweis
Arbeitsagoge mit eidgenössischem Fachausweis / Arbeitsagogin mit eidgenössischem Fachausweis
Ausbilder mit eidg. Fachausweis / Ausbilderin mit eidg. Fachausweis
Ausbilder mit eidgenössischem Fachausweis / Ausbilderin mit eidgenössischem Fachausweis
Aussenhandelsfachmann mit eidgenössischem Fachausweis / Aussenhandelsfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis
Aussenhandelsleiter, diplomierter / Aussenhandelsleiterin, diplomierte
Automobildiagnostiker mit eidg. Fachausweis / Automobildiagnostikerin mit eidg. Fachausweis
Automobil-Werkstattkoordinator mit eidg. Fachausweis / Automobil-Werkstattkoordinatorin mit eidg. Fachausweis
Bauführer Gebäudehülle mit eidg. Fachausweis / Bauführerin Gebäudehülle mit eidg. Fachausweis
Bauführer im Bauhauptgewerbe mit eidgenössischem Diplom / Bauführerin im Bauhauptgewerbe mit eidgenössischem Diplom (gültig ab 01.09.2025)
Bauleiter mit eidgenössischem Diplom / Bauleiterin mit eidgenössischem Diplom
Baupolier mit eidgenössischem Fachausweis / Baupolierin mit eidgenössischem Fachausweis
Bauvorarbeiter mit eidgenössischem Fachausweis / Bauvorarbeiterin mit eidgenössischem Fachausweis (gültig ab 01.06.2024)
Berater im psychosozialen Bereich mit eidgenössischem Diplom / Beraterin im psychosozialen Bereich mit eidgenössischem Diplom
Bereichsleiter Hotellerie - Hauswirtschaft mit eidgenössischem Fachausweis / Bereichsleiterin Hotellerie - Hauswirtschaft mit eidgenössischem Fachausweis
Bereichsleiter Hotellerie-Hauswirtschaft mit eidgenössischem Fachausweis / Bereichsleiterin Hotellerie-Hauswirtschaft mit eidgenössischem Fachausweis
Betrieblicher Mentor mit eidgenössischem Fachausweis / Betriebliche Mentorin mit eidgenössischem Fachausweis
Chefkoch mit eidgenössischem Fachausweis / Chefköchin mit eidgenössischem Fachausweis
Chefmonteur Heizung mit eidg. Fachausweis / Chefmonteurin Heizung mit eidg. Fachausweis
Chefmonteur Heizung mit eidgenössischem Fachausweis / Chefmonteurin Heizung mit eidgenössischem Fachausweis (gültig ab 1.9.2027)
Chefmonteur Lüftung mit eidg. Fachausweis / Chefmonteurin Lüftung mit eidg. Fachausweis
Chefmonteur Lüftung mit eidgenössischem Fachausweis / Chefmonteurin Lüftung mit eidgenössischem Fachausweis (gültig ab 1.9.2027)
Chefmonteur Sanitär mit eidg. Fachausweis / Chefmonteurin Sanitär mit eidg. Fachausweis
Coiffeur mit eidgenössischem Diplom / Coiffeuse mit eidgenössischem Diplom
Cyber Security Specialist mit eidgenössischem Fachausweis / Cyber Security Specialist mit eidgenössischem Fachausweis
Detailhandelsspezialist mit eidg. Fachausweis / Detailhandelsspezialistin mit eidg. Fachausweis
Detailhandelsspezialist mit eidgenössischem Fachausweis / Detailhandelsspezialistin mit eidgenössischem Fachausweis (gültig ab 01.01.2024)

Digital Collaboration Specialist mit eidgenössischem Fachausweis / Digital Collaboration Specialist mit eidgenössischem Fachausweis
Direktionsassistent mit eidgenössischem Fachausweis / Direktionsassistentin mit eidgenössischem Fachausweis
Dolmetscher mit eidgenössischem Fachausweis / Dolmetscherin mit eidgenössischem Fachausweis (gültig ab 01.01.2025)
Einkaufsfachmann mit eidgenössischem Fachausweis / Einkaufsfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis
Elektroinstallations- und Sicherheitsexperte, diplomierter / Elektroinstallations- und Sicherheitsexpertin, diplomierte
Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit mit eidgenössischem Fachausweis / Elektroprojektleiterin Installation und Sicherheit mit eidgenössischem Fachausweis
Elektroprojektleiter Planung mit eidgenössischem Fachausweis / Elektroprojektleiterin Planung mit eidgenössischem Fachausweis
Energieberater Gebäude mit eidg. Fachausweis / Energieberaterin Gebäude mit eidg. Fachausweis
Fachexperte in Diabetesfachberatung mit eidgenössischem Diplom / Fachexpertin in Diabetesfachberatung mit eidgenössischem Diplom
Fachexperte in geriatrischer und psychogeriatrischer Pflege mit eidg. Diplom / Fachexpertin in geriatrischer und psychogeriatrischer Pflege mit eidg. Diplom
Fachexperte in Nephrologiepflege mit eidgenössischem Diplom / Fachexpertin in Nephrologiepflege mit eidgenössischem Diplom
Fachexperte in Onkologiepflege mit eidgenössischem Diplom / Fachexpertin in Onkologiepflege mit eidgenössischem Diplom
Fachexperte in Palliative Care mit eidgenössischem Diplom / Fachexpertin in Palliative Care mit eidgenössischem Diplom
Fachexperte in Psychiatriepflege mit eidgenössischem Diplom / Fachexpertin in Psychiatriepflege mit eidgenössischem Diplom
Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis / Fachfrau im Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis
Fachmann in Gesundheitsinstitutionen mit eidgenössischem Fachausweis / Fachfrau in Gesundheitsinstitutionen mit eidgenössischem Fachausweis
Fachmann in Treuhand und Beratung mit eidgenössischem Fachausweis / Fachfrau in Treuhand und Beratung mit eidgenössischem Fachausweis
Fachmann Langzeitpflege und -betreuung mit eidg. Fachausweis / Fachfrau Langzeitpflege und -betreuung mit eidg. Fachausweis
Fachmann Langzeitpflege und -betreuung mit eidgenössischem Fachausweis / Fachfrau Langzeitpflege und -betreuung mit eidgenössischem Fachausweis
Fachmann öffentliche Verwaltung mit eidgenössischem Fachausweis / Fachfrau öffentliche Verwaltung mit eidgenössischem Fachausweis (gültig ab 01.08.2023)
Fachmann Unternehmensführung KMU mit eidgenössischem Fachausweis / Fachfrau Unternehmensführung KMU mit eidgenössischem Fachausweis
Fahrlehrer mit eidgenössischem Fachausweis / Fahrlehrerin mit eidgenössischem Fachausweis
Finanzplaner mit eidg. Fachausweis / Finanzplanerin mit eidg. Fachausweis
Florist mit eidg. Fachausweis / Floristin mit eidg. Fachausweis
Führungsfachmann mit eidg. Fachausweis / Führungsfachfrau mit eidg. Fachausweis
Gärtner mit eidgenössischem Fachausweis / Gärtnerin mit eidgenössischem Fachausweis
Gärtnermeister / Gärtnermeisterin

Gebäudehüllen-Meister / Gebäudehüllen-Meisterin
Gebäudehüllenplaner mit eidgenössischem Diplom / Gebäudehüllenplanerin mit eidgenössischem Diplom
Handwerker in der Denkmalpflege mit eidg. Fachausweis / Handwerkerin in der Denkmalpflege mit eidg. Fachausweis
Hauswart mit eidg. Fachausweis / Hauswartin mit eidg. Fachausweis
Heizwerkführer mit eidg. Fachausweis / Heizwerkführerin mit eidg. Fachausweis
Holzbau-Meister, diplomierter / Holzbau-Meisterin, diplomierte
HR-Fachmann mit eidgenössischem Fachausweis / HR-Fachfrau mit eidgenössischem Fachausweis
ICT-Manager mit eidgenössischem Diplom / ICT-Manager mit eidgenössischem Diplom
ICT-Platform Development Specialist mit eidgenössischem Fachausweis / ICT-Platform Development Specialist mit eidgenössischem Fachausweis
Immobilienbewerter mit eidg. Fachausweis / Immobilienbewerterin mit eidg. Fachausweis
Immobilienbewirtschafter mit eidg. Fachausweis / Immobilienbewirtschafterin mit eidg. Fachausweis
Immobilientreuhänder, diplomierter / Immobilientreuhänderin, diplomierte
Immobilienvermarkter mit eidg. Fachausweis / Immobilienvermarkterin mit eidg. Fachausweis
Instandhaltungsfachmann mit eidg. Fachausweis / Instandhaltungsfachfrau mit eidg. Fachausweis
Klärwerkfachmann mit eidg. Fachausweis / Klärwerkfachfrau mit eidg. Fachausweis
Kommunikationsfachmann mit eidgenössischem Fachausweis / Kommunikationsfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis
Kommunikationsleiter mit eidgenössischem Diplom / Kommunikationsleiterin mit eidgenössischem Diplom
KomplementärTherapeut mit eidgenössischem Diplom / KomplementärTherapeutin mit eidgenössischem Diplom
Leiter Human Resources mit eidgenössischem Diplom / Leiterin Human Resources mit eidgenössischem Diplom
Leiter in Facility Management und Maintenance mit eidgenössischem Diplom / Leiterin in Facility Management und Maintenance mit eidgenössischem Diplom
Logistikfachmann mit eidg. Fachausweis / Logistikfachfrau mit eidg. Fachausweis
Logistikfachmann mit eidgenössischem Fachausweis / Logistikfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis (gültig ab 1.8.2024)
Marketingfachmann mit eidgenössischem Fachausweis / Marketingfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis
Marketingleiter, diplomierter / Marketingleiterin, diplomierte
Medizinischer Masseur mit eidgenössischem Fachausweis / Medizinische Masseurin mit eidgenössischem Fachausweis
Medizinischer Praxiskoordinator klinischer Richtung mit eidg. Fachausweis / Medizinische Praxiskoordinatorin klinischer Richtung mit eidg. Fachausweis
Medizinischer Praxiskoordinator praxisleitender Richtung mit eidg. Fachausweis / Medizinische Praxiskoordinatorin praxisleitender Richtung mit eidg. Fachausweis
Metallbau Produktions- und Montageleiter mit eidgenössischem Fachausweis / Metallbau Produktions- und Montageleiterin mit eidgenössischem Fachausweis (gültig ab 01.01.2025)
Naturheilpraktiker mit eidg. Diplom / Naturheilpraktikerin mit eidg. Diplom
Ofenbauer-Meister / Ofenbauer-Meisterin
Produktionsleiter Industrie, Diplomierter / Produktionsleiterin Industrie, Diplomierte

Projektleiter Gebäudeautomation mit eidgenössischem Fachausweis / Projektleiterin Gebäudeautomation mit eidgenössischem Fachausweis
Projektleiter Gebäudetechnik mit eidg. Fachausweis / Projektleiterin Gebäudetechnik mit eidg. Fachausweis
Projektleiter Gebäudetechnik mit eidgenössischem Fachausweis / Projektleiterin Gebäudetechnik mit eidgenössischem Fachausweis (gültig ab 1.9.2027)
Projektleiter Schreinerei mit eidg. Fachausweis / Projektleiterin Schreinerei mit eidg. Fachausweis
Projektleiter Solarmontage mit eidg. Fachausweis / Projektleiterin Solarmontage mit eidg. Fachausweis
Projektleiter Sonnenschutz mit eidgenössischem Fachausweis / Projektleiterin Sonnenschutz mit eidgenössischem Fachausweis
Prozessfachmann mit eidgenössischem Fachausweis / Prozessfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis
Rohstoffaufbereiter mit eidgenössischem Fachausweis / Rohstoffaufbereiterin mit eidgenössischem Fachausweis
Sozialversicherungs-Experte, diplomierter / Sozialversicherungs-Expertin, diplomierte
Sozialversicherungs-Fachmann mit eidgenössischem Fachausweis / Sozialversicherungs-Fachfrau mit eidgenössischem Fachausweis
Spezialist Bewegungs- und Gesundheitsförderung mit eidgenössischem Fachausweis Fachrichtung Fitness- und Gesundheitstraining / Spezialistin Bewegungs- und Gesundheitsförderung mit eidgenössischem Fachausweis Fachrichtung Fitness- und Gesundheitstraining
Spezialist für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) mit eidgenössischem Fachausweis / Spezialistin für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) mit eidgenössischem Fachausweis
Spezialist für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit eidgenössischem Fachausweis / Spezialistin für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit eidgenössischem Fachausweis
Spezialist Unternehmensorganisation mit eidgenössischem Fachausweis / Spezialistin Unternehmensorganisation mit eidgenössischem Fachausweis
Technischer Kaufmann mit eidgenössischem Fachausweis / Technische Kauffrau mit eidgenössischem Fachausweis
Treuhänder mit eidg. Fachausweis / Treuhänderin mit eidg. Fachausweis
Verkaufsfachmann mit eidgenössischem Fachausweis / Verkaufsfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis
Verkaufsleiter, diplomierter / Verkaufsleiterin, diplomierte
Versicherungsfachmann mit eidg. Fachausweis / Versicherungsfachfrau mit eidg. Fachausweis
Wirtschaftsinformatiker mit eidgenössischem Fachausweis / Wirtschaftsinformatikerin mit eidgenössischem Fachausweis

## B.2 Diplome Höhere Fachschule im Kanton St.Gallen

(gemäss Liste des SBFI, <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/hoehereFachschulen>)

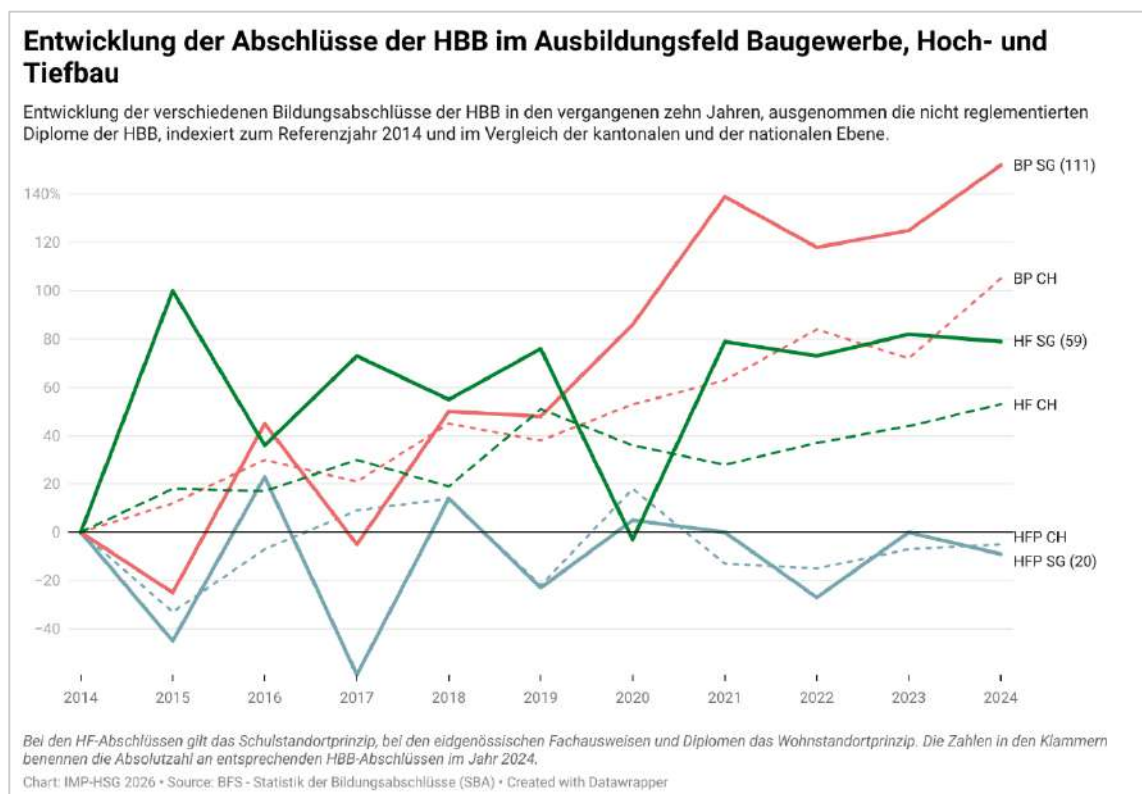
Bezeichnung Frau	Bezeichnung Mann
Digital Business Management NDS HF	Digital Business Management NDS HF
Digital Innovation Management NDS HF	Digital Innovation Management NDS HF
dipl. Agrotechnikerin HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Agrotechniker HF
dipl. Bauprojekt- und Immobilienmanagerin NDS HF	dipl. Bauprojekt- und Immobilienmanager NDS HF
dipl. Betriebsökonom NDS HF	dipl. Betriebsökonom NDS HF
dipl. Betriebswirtschafterin HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Betriebswirtschafter HF

dipl. Betriebswirtschafterin NDS HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Betriebswirtschafter NDS HF
dipl. biomedizinische Analytikerin HF	dipl. biomedizinischer Analytiker HF
dipl. biomedizinische Analytikerin HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. biomedizinischer Analytiker HF
dipl. Business Bankerin NDS HF	dipl. Business Banker NDS HF
dipl. Elektrotechnikerin HF (MiVo-HF 2017)	Dipl. Elektrotechniker HF
dipl. Energieberaterin NDS HF	dipl. Energieberater NDS HF
dipl. Energie- und Umwelttechnikerin HF (MiVo-HF 2017)	Dipl. Energie- und Umwelttechniker HF
dipl. Erwachsenenbildnerin HF	dipl. Erwachsenenbildner HF
dipl. Expertin Anästhesiepflege NDS HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Experte Anästhesiepflege NDS HF
dipl. Expertin im Online-Marketing NDS HF	dipl. Experte Online-Marketing NDS HF
dipl. Expertin in Coaching und Leadership NDS HF	dipl. Experte in Coaching und Leadership NDS HF
dipl. Expertin in Leadership	dipl. Experte in Leadership
dipl. Expertin in Leadership und Change Management NDS HF	dipl. Experte in Leadership und Change Management NDS HF
dipl. Expertin in strategischem Management NDS HF	dipl. Experte in strategischem Management NDS HF
dipl. Expertin Intensivpflege NDS HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Experte Intensivpflege NDS HF
dipl. Expertin Notfallpflege NDS HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Experte Notfallpflege NDS HF
dipl. Fachfrau Operationstechnik HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Fachmann Operationstechnik HF
dipl. Finanzchefin NDS HF	dipl. Finanzchef NDS HF
dipl. Gebäudeautomatikerin HF	Dipl. Gebäudeautomatiker HF
dipl. Gebäudetechnikerin HF (MiVo-HF 2017)	dipl. Gebäudetechniker HF
dipl. Gestalterin HF bildende Kunst	dipl. Gestalter HF bildende Kunst
dipl. Gestalterin HF Kommunikationsdesign	dipl. Gestalter HF Kommunikationsdesign
dipl. Human Resource Managerin NDS HF	dipl. Human Resource Manager NDS HF
dipl. in Energiemanagement NDS HF	dipl. in Energiemanagement NDS HF
dipl. Informatikerin HF (MiVo-HF 2017)	Dipl. Informatiker HF
dipl. Innovation Managerin NDS HF	dipl. Innovation Manager NDS HF
dipl. IT-Service-Managerin NDS HF	dipl. IT-Service-Manager NDS HF
dipl. Kommunikationsdesignerin HF (MiVo-HF 2017)	dipl. Kommunikationsdesigner HF
dipl. Leiterin Finanzen und Services NDS HF	dipl. Leiter Finanzen und Services NDS HF
dipl. Leiterin interne Kommunikation und Management Support NDS HF	dipl. Leiter interne Kommunikation und Management Support NDS HF
dipl. Logistikleiter NDS HF	dipl. Logistikleiter NDS HF
dipl. Marketingmanagerin HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Marketingmanager HF
dipl. Marketing- und Verkaufsleiterin NDS HF	dipl. Marketing- und Verkaufsleiter NDS HF
dipl. Marketing- und Verkaufsmanagerin NDS HF	dipl. Marketing- und Verkaufsmanager NDS HF
dipl. Maschinenbautechnikerin HF (MiVo-HF 2017)	Dipl. Maschinenbautechniker HF
dipl. Personalleiterin NDS HF	dipl. Personalleiter NDS HF
dipl. Pflegefachfrau HF (inkl. MiVo 2017)	dipl. Pflegefachmann HF

dipl. Produktdesignerin HF (MiVo-HF 2017)	dipl. Produktdesigner HF
dipl. Projektmanagerin NDS HF	dipl. Projektmanager NDS HF
dipl. Prozesstechnikerin HF (MiVo-HF 2017)	Dipl. Prozesstechniker HF
dipl. Qualitäts- und Prozessmanagerin NDS HF	dipl. Qualitäts- und Prozessmanager NDS HF
dipl. Rechtsassistentin HF	dipl. Rechtsassistent HF
dipl. Rechtsfachfrau HF (MiVo-HF 2017)	dipl. Rechtsfachmann HF
dipl. Sozialpädagogin HF (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Sozialpädagoge HF
dipl. Steuerberaterin NDS HF	dipl. Steuerberater NDS HF
dipl. Supply Chain Managerin NDS HF	Dipl. Supply Chain Manager NDS HF
dipl. Systemtechnikerin HF (MiVo-HF 2017)	Dipl. Systemtechniker HF
dipl. Technikerin HF Bauführung	dipl. Techniker HF Bauführung
dipl. Technikerin HF Bauplanung (inkl. MiVo-HF 2017)	dipl. Techniker HF Bauplanung
dipl. Technikerin HF Elektrotechnik	dipl. Techniker HF Elektrotechnik
dipl. Technikerin HF Energie und Umwelt	dipl. Techniker HF Energie und Umwelt

Anm.: Die Darstellung erfolgt ohne separate Ausweisung von Ausbildungen auf Basis der Verordnung von 2017 (MiVo-HF 2017).

### B.3 Entwicklung der Abschlüsse in einzelnen Ausbildungsfeldern im Vergleich Kanton zu Schweiz gesamt



### Entwicklung der Abschlüsse der HBB im Ausbildungsfeld Management und Verwaltung

Entwicklung der verschiedenen Bildungsabschlüsse der HBB in den vergangenen zehn Jahren, ausgenommen die nicht reglementierten Diplome der HBB, indiziert zum Referenzjahr 2014 und im Vergleich der kantonalen (Wohnkanton) und der nationalen Ebene.

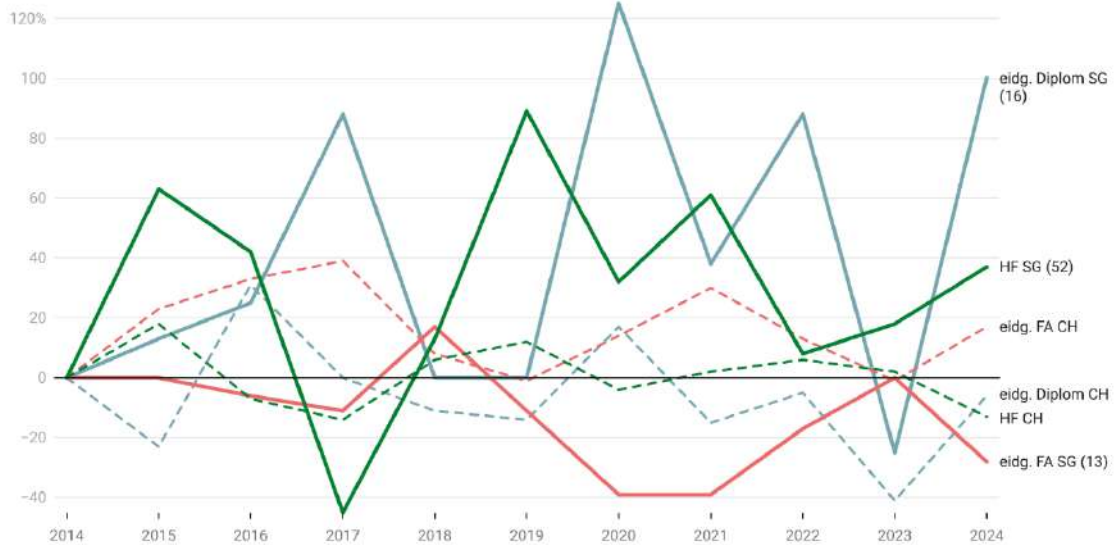


Die Zahlen in den Klammern benennen die Absolutzahl an entsprechenden HBB-Abschlüssen im Jahr 2024.

Chart: IMP-HSG 2026 • Source: BFS - Statistik der Bildungsabschlüsse (SBA) • Created with Datawrapper

### Entwicklung der Abschlüsse der HBB im Ausbildungsfeld Maschinenbau und Metallverarbeitung

Entwicklung der verschiedenen Bildungsabschlüsse der HBB in den vergangenen zehn Jahren, ausgenommen die nicht reglementierten Diplome der HBB, indiziert zum Referenzjahr 2014 und im Vergleich der kantonalen (Wohnkanton) und der nationalen Ebene.

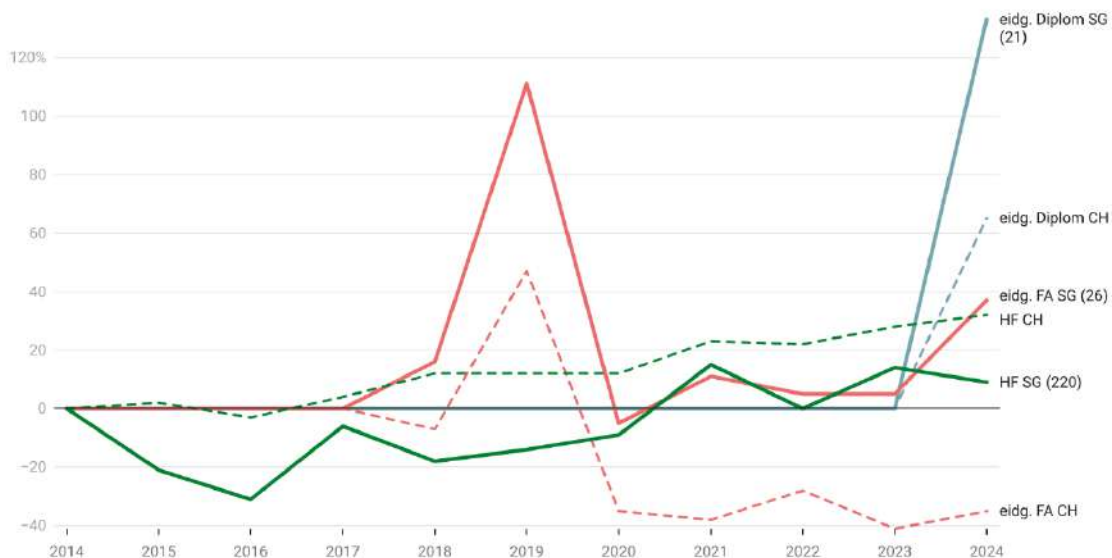


Die Zahlen in den Klammern benennen die Absolutzahl an entsprechenden HBB-Abschlüssen im Jahr 2024.

Chart: IMP-HSG 2026 • Source: BFS - Statistik der Bildungsabschlüsse (SBA) • Created with Datawrapper

### Entwicklung der Abschlüsse der HBB im Ausbildungsfeld Krankenpflege und Geburtshilfe

Entwicklung der verschiedenen Bildungsabschlüsse der HBB in den vergangenen zehn Jahren, ausgenommen die nicht reglementierten Diplome der HBB, indiziert zum Referenzjahr 2014 und im Vergleich der kantonalen (Wohnkanton) und der nationalen Ebene.



Die Zahlen in den Klammern benennen die Absolutzahl an entsprechenden HBB-Abschlüssen im Jahr 2024.

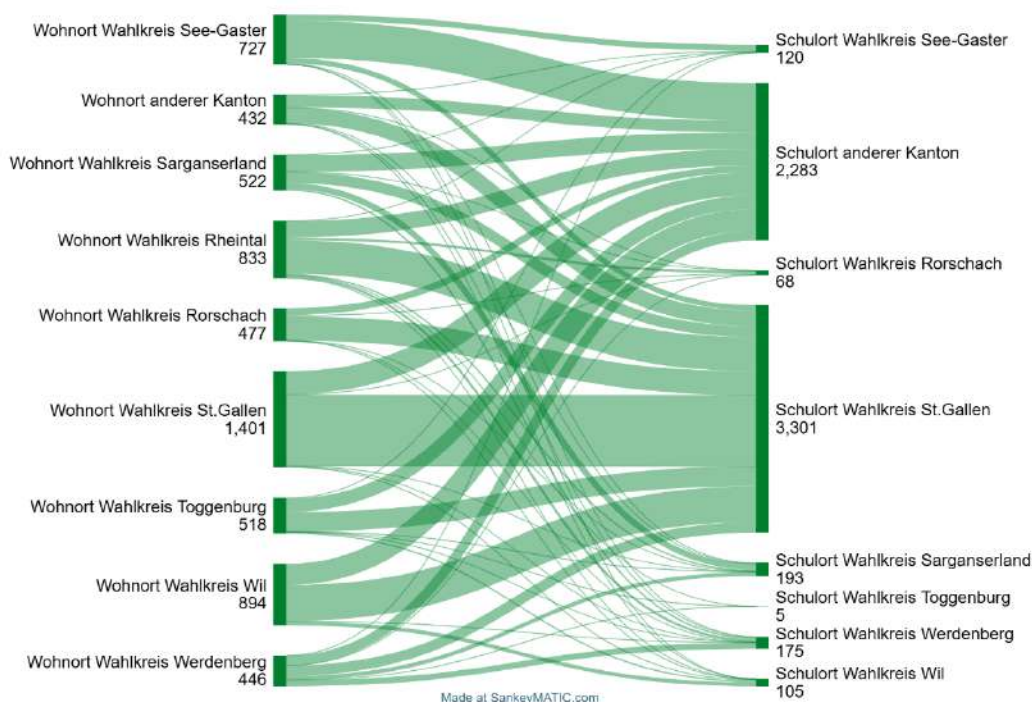
Chart: IMP-HSG 2026 • Source: BFS - Statistik der Bildungsabschlüsse (SBA) • Created with Datawrapper

## Anhang C: Mobilität der HF-Studierenden zwischen den Wahlkreisen

### C.1 Nach Wohnwahlkreisen der HF-Studierenden

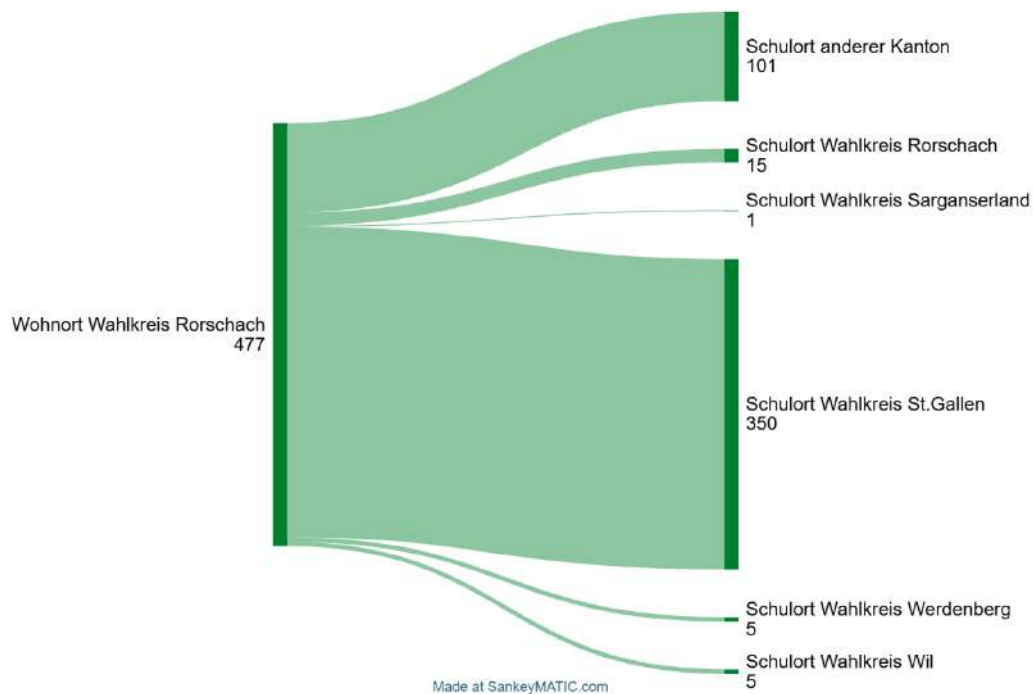
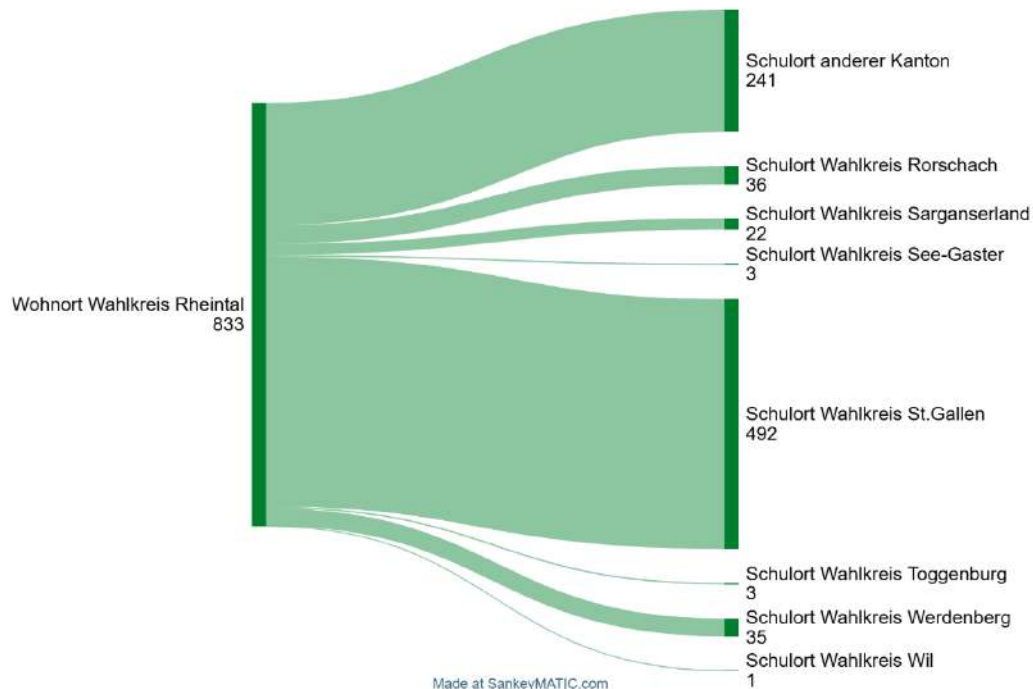
#### **Gesamtbild zu den Wohn- und den Schulwahlkreisen der HF-Studierenden mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen, FS2021 bis HS 2024.**

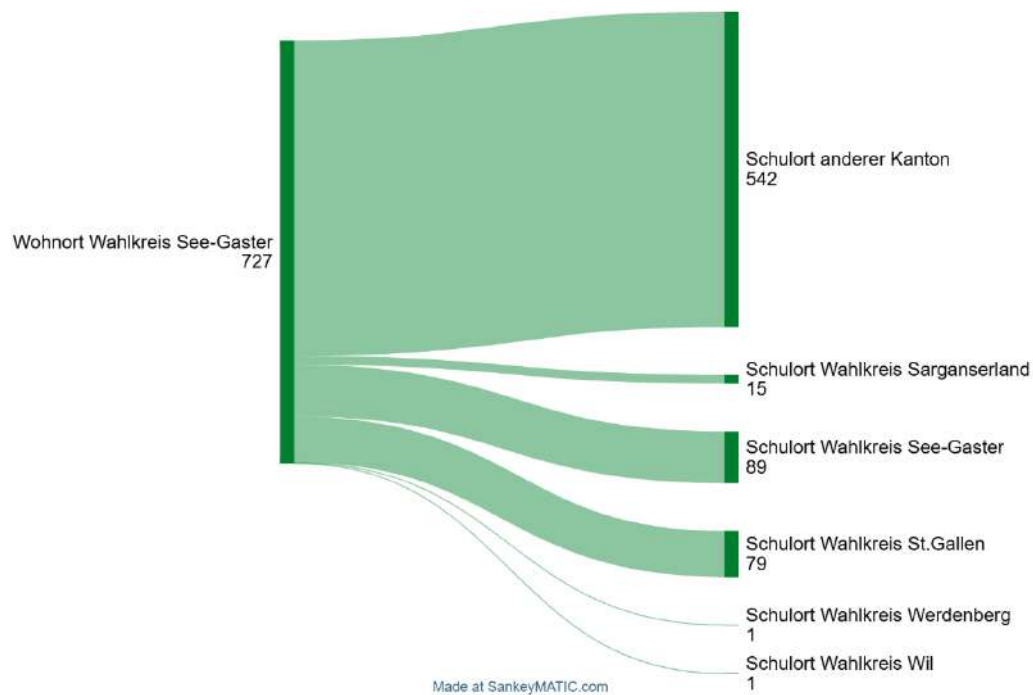
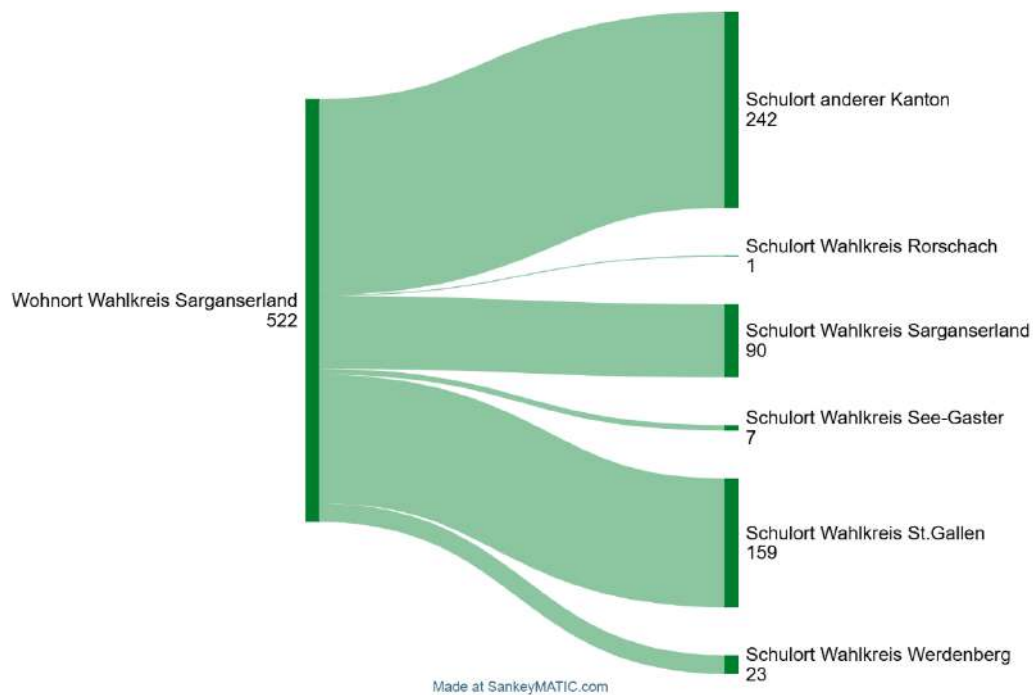
Quelle: Eigene Auswertung IMP-HSG 2025 nach ABB, Studierendendaten, Listen der Studierenden mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen, FS 2021 bis HS 2024, Netto-Studierendenzahl, Darstellung mit Sankeymatic.

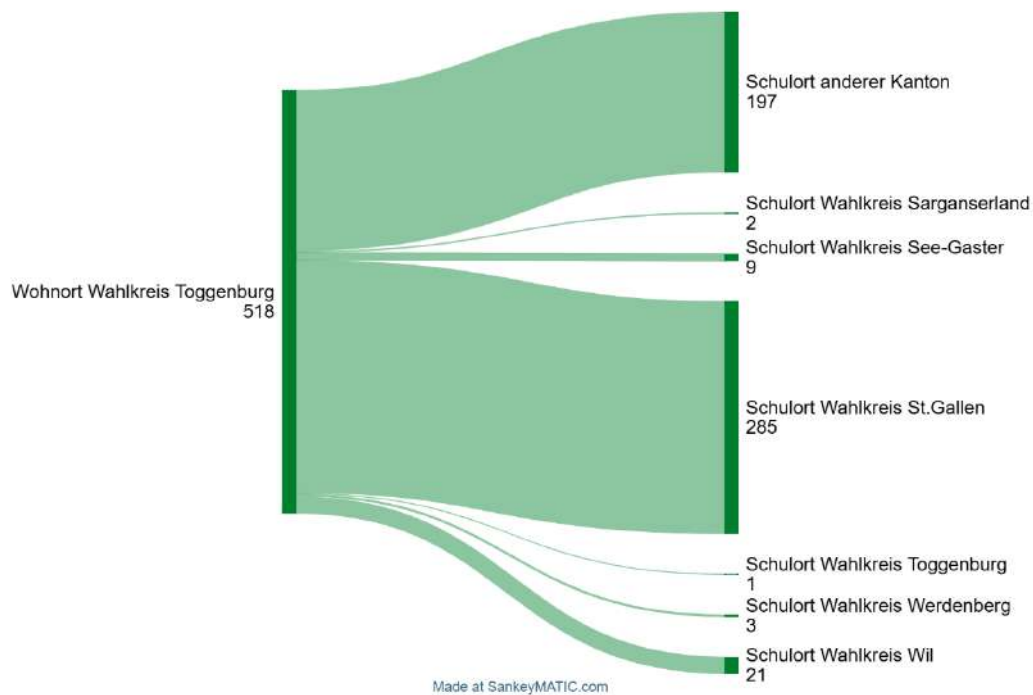
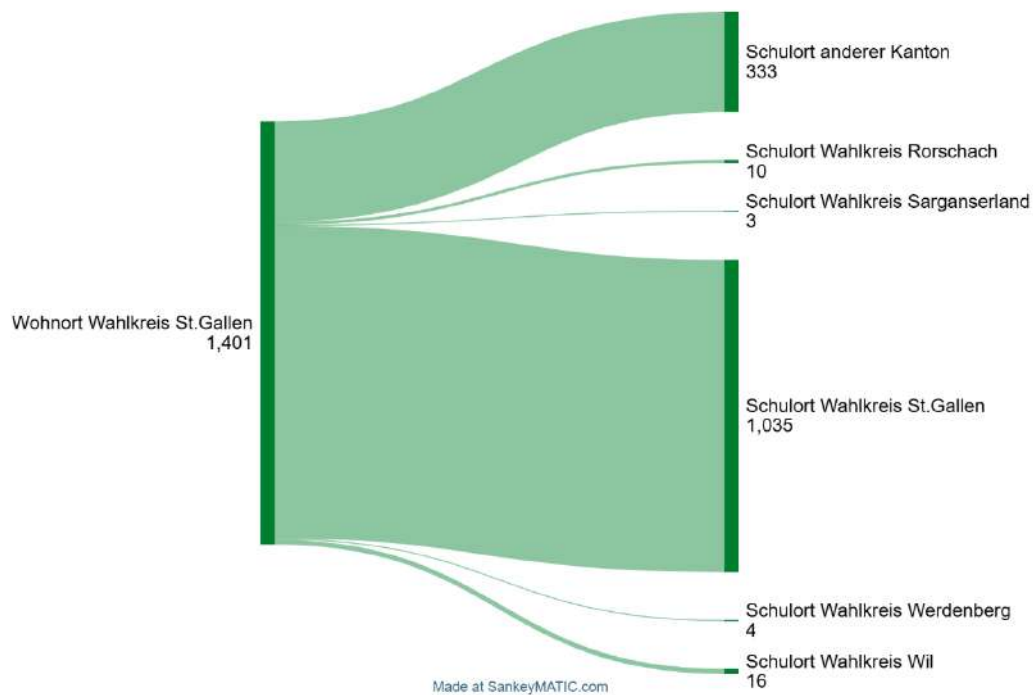


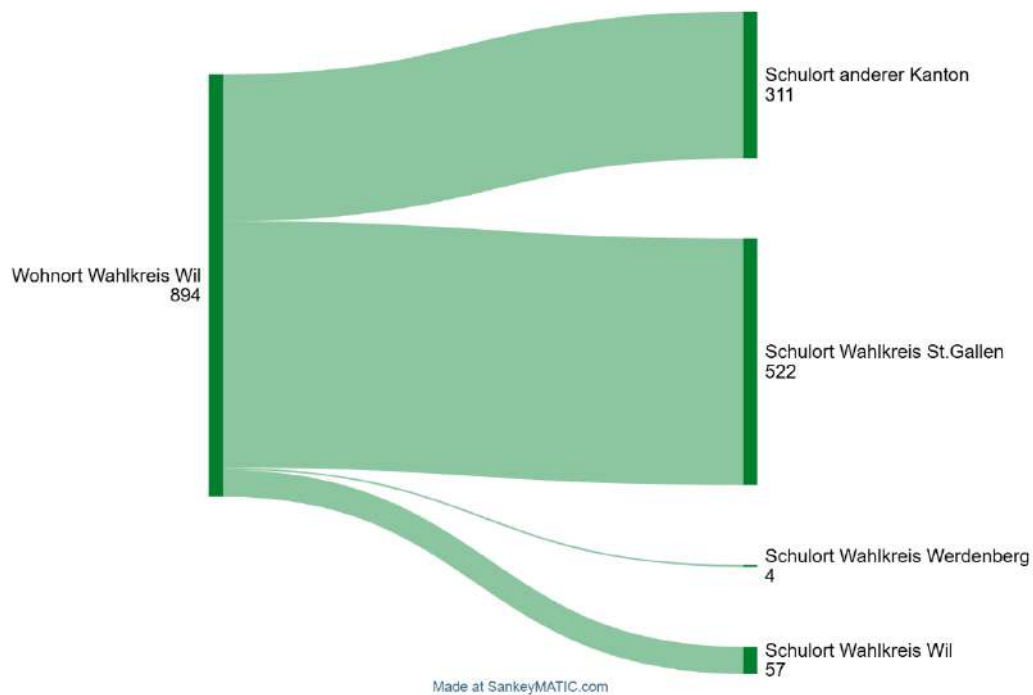
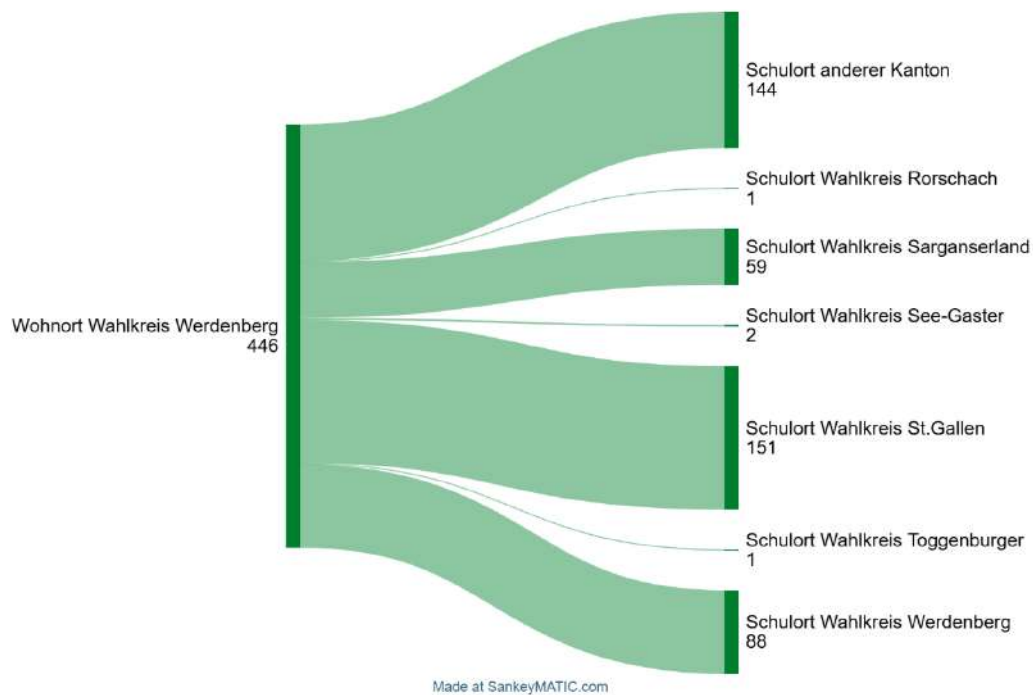
### Auswertungen nach den einzelnen Wohnwahlkreisen:

Quelle: Eigene Auswertung IMP-HSG 2025 nach ABB, Studierendendaten, Listen der Studierenden mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen, FS 2021 bis HS 2024, Netto-Studierendenzahl, Darstellung mit Sankeymatic.







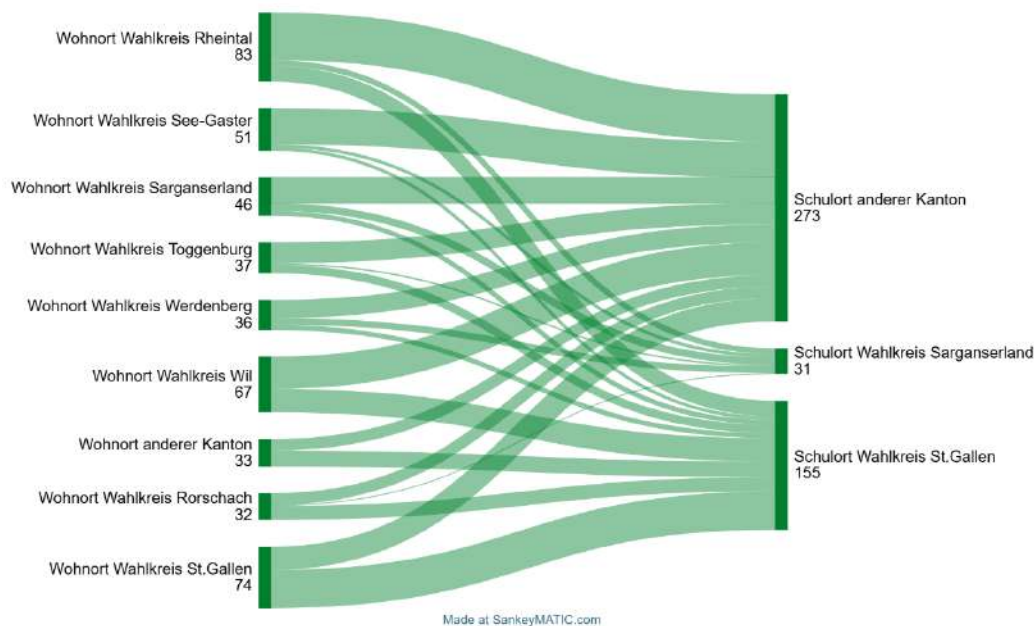


## C.2 Nach exemplarischen Ausbildungsfeldern der HF-Studierenden aus dem Kanton St.Gallen

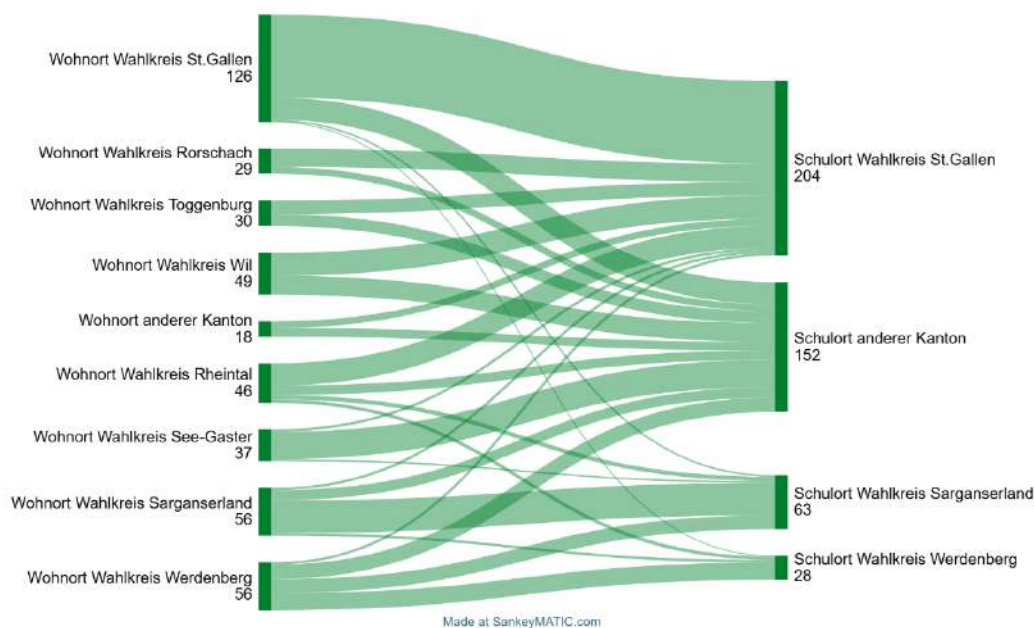
### Auswertungen nach exemplarischen Ausbildungsfeldern:

Quelle: Eigene Auswertung IMP-HSG 2025 nach ABB, Studierendendaten, Listen der Studierenden mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton St.Gallen, FS 2021 bis HS 2024, Netto-Studierendenzahl, Darstellung mit Sankeymatic.

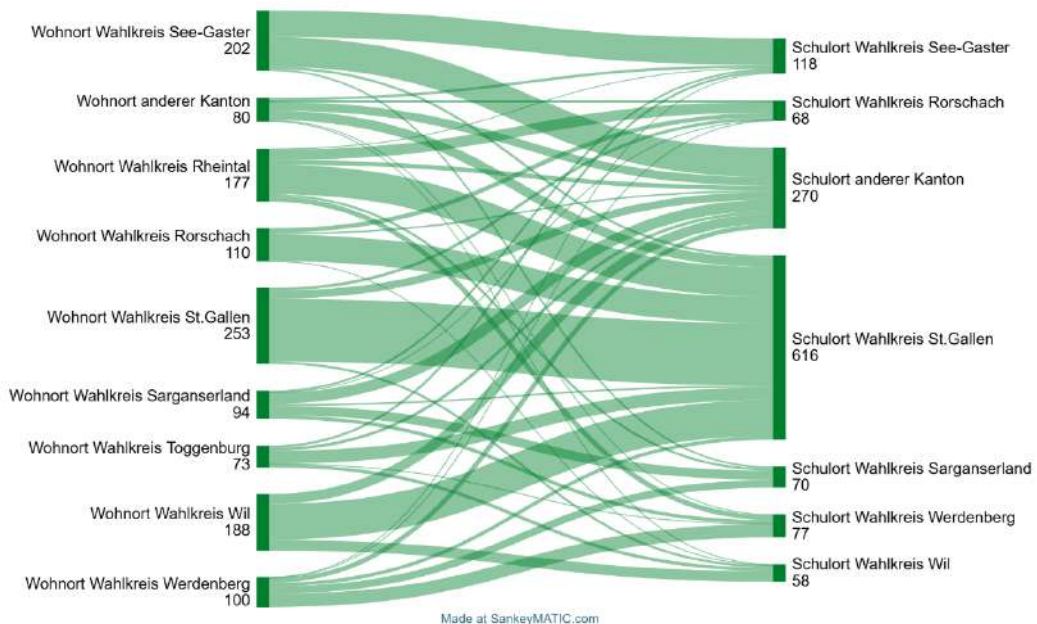
- Architektur/ Bau:



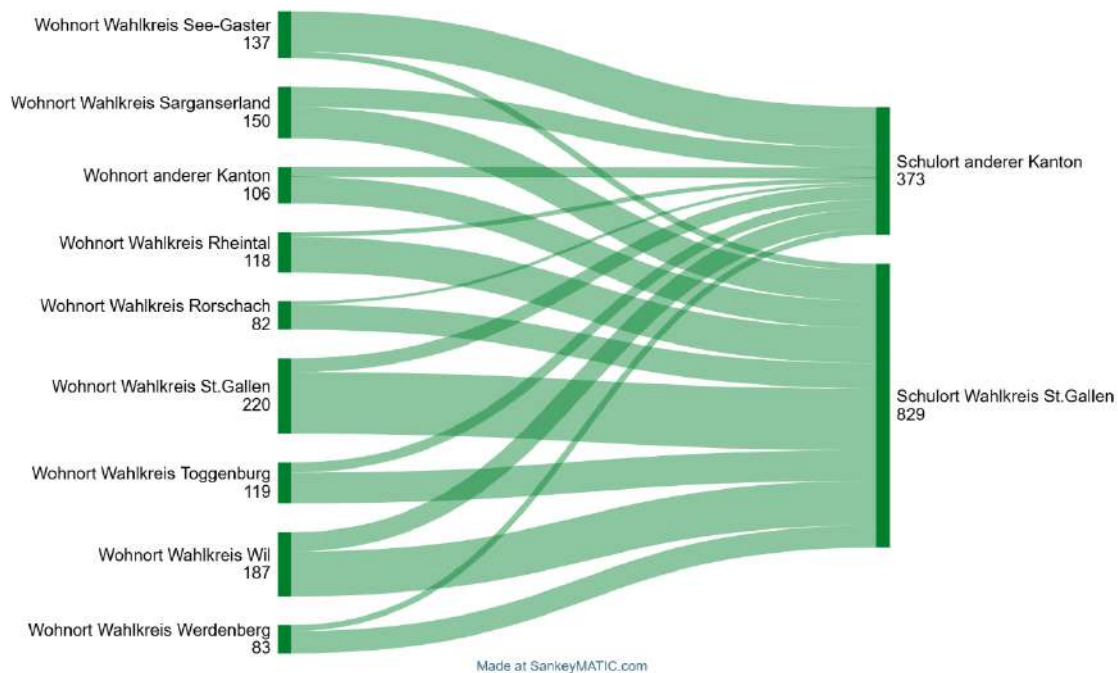
- Informatik



- Wirtschaft / Management/Verwaltung



- Pflege

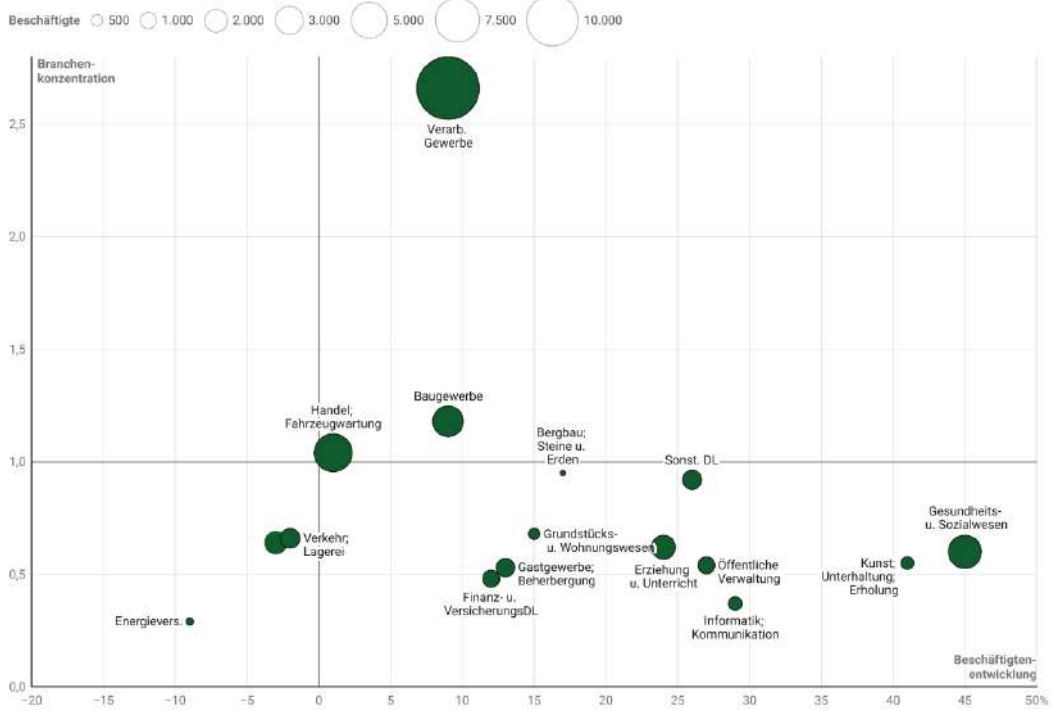


## Anhang D: Branchenportfolios der einzelnen Wahlkreise

Quelle: Eigene Darstellung IMP-HSG 2025 nach BFS, STATENT.

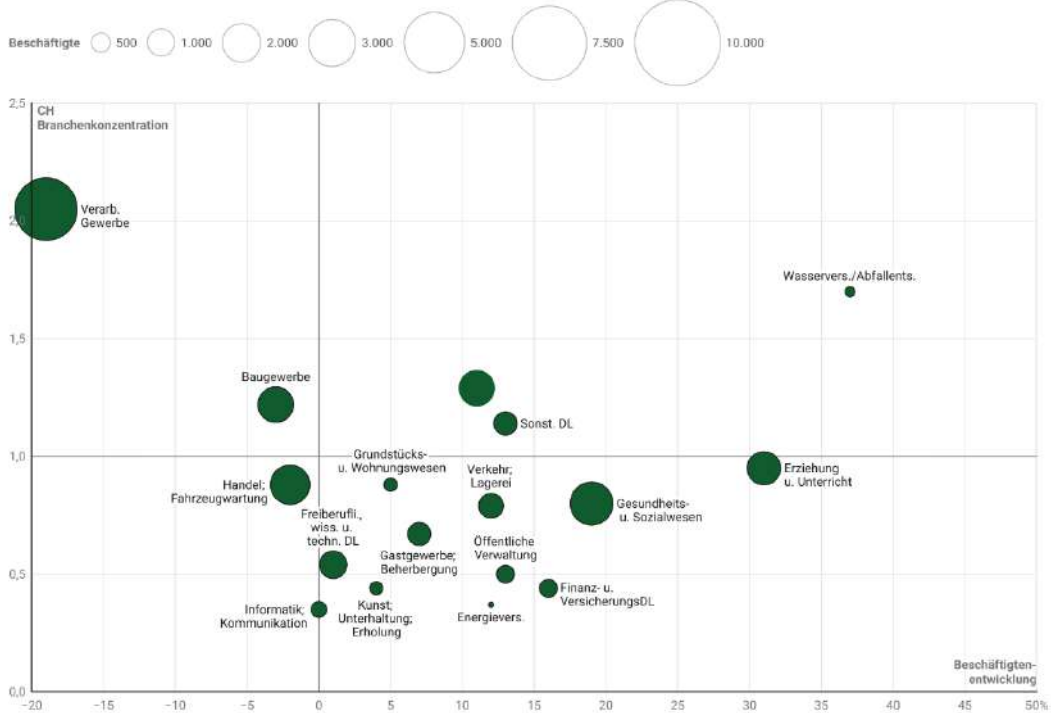
### Branchenportfolioanalyse Wahlkreis Rheintal

Veränderung der Beschäftigung 2023 gegenüber 2013 in % und Branchenkonzentration im Vergleich zur Schweiz insgesamt



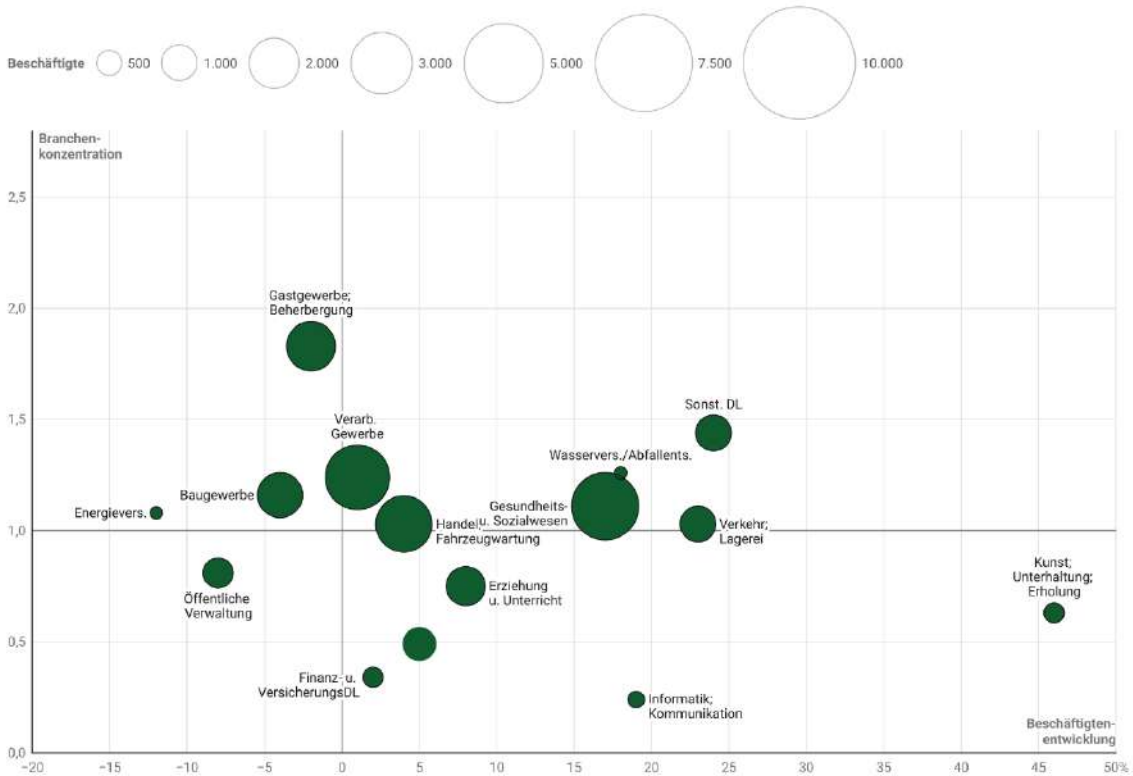
### Branchenportfolioanalyse Wahlkreis Rorschach

Veränderung der Beschäftigung 2023 gegenüber 2013 in % und Branchenkonzentration im Vergleich zur Schweiz insgesamt



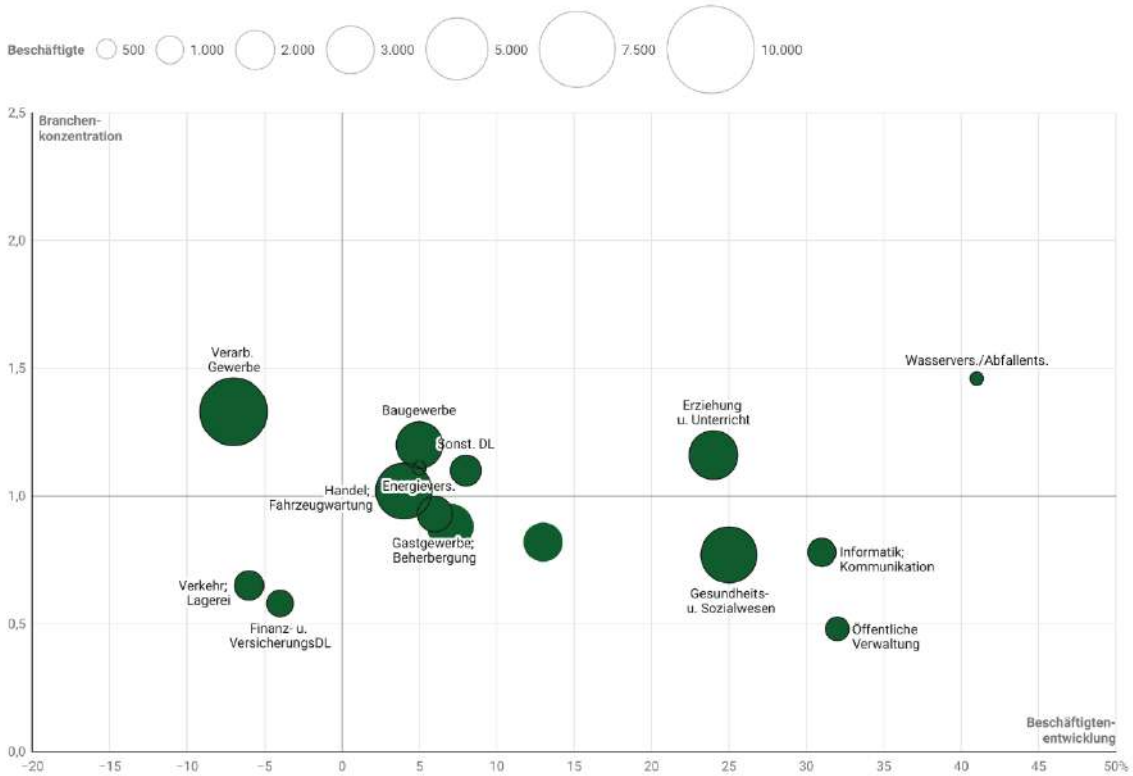
### Branchenportfolioanalyse Wahlkreis Sarganserland

Veränderung der Beschäftigung 2023 gegenüber 2013 in % und Branchenkonzentration im Vergleich zur Schweiz insgesamt



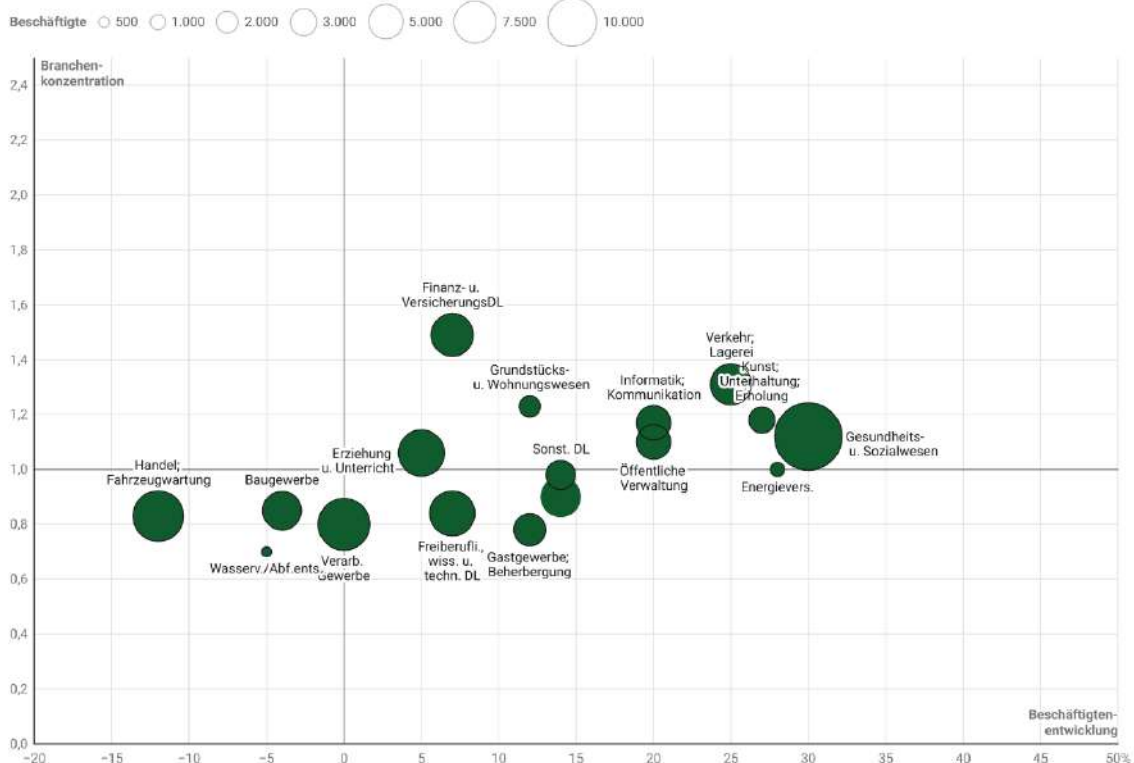
### Branchenportfolioanalyse Wahlkreis See-Gaster

Veränderung der Beschäftigung 2023 gegenüber 2013 in % und Branchenkonzentration im Vergleich zur Schweiz insgesamt



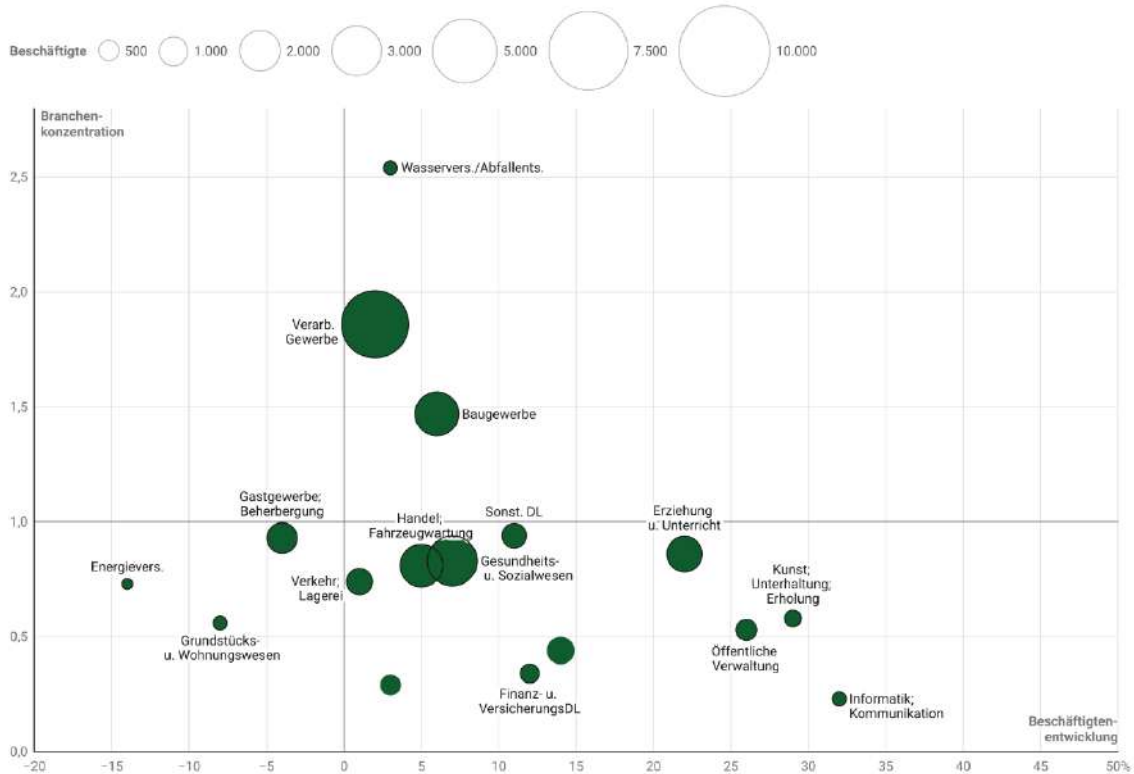
### Branchenportfolioanalyse Wahlkreis St.Gallen

Veränderung der Beschäftigung 2023 gegenüber 2013 in % und Branchenkonzentration im Vergleich zur Schweiz insgesamt



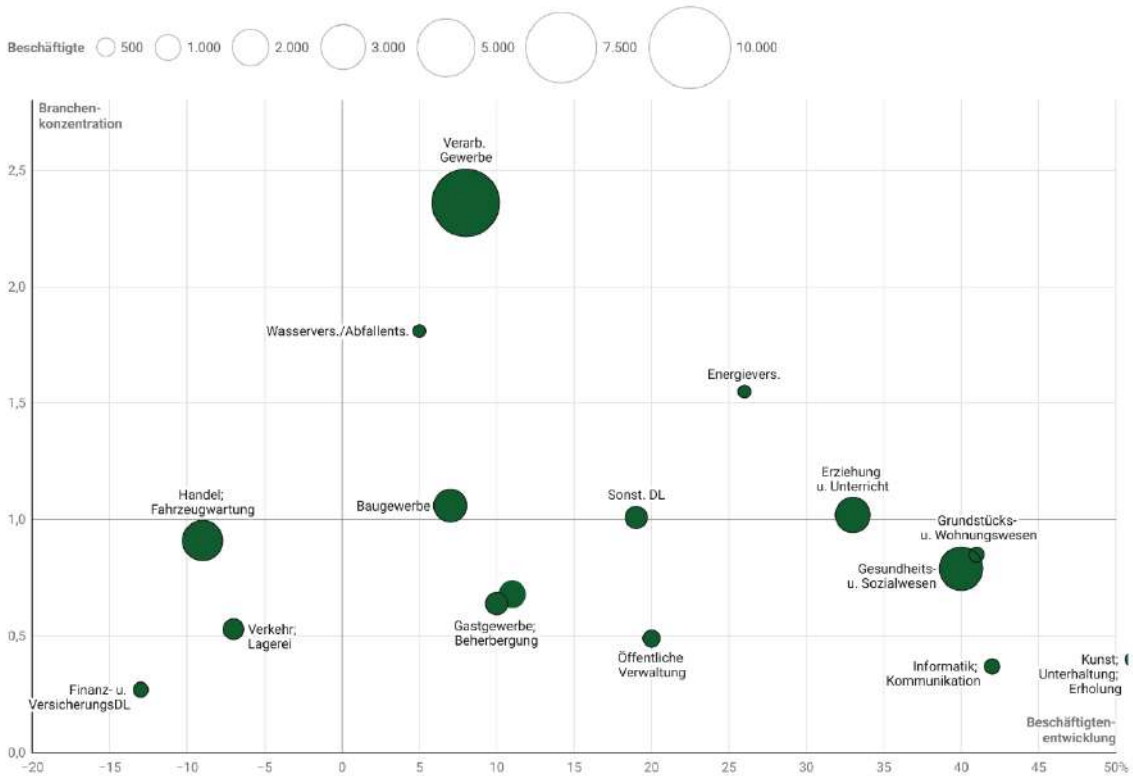
### Branchenportfolioanalyse Wahlkreis Toggenburg

Veränderung der Beschäftigung 2023 gegenüber 2013 in % und Branchenkonzentration im Vergleich zur Schweiz insgesamt



### Branchenportfolioanalyse Wahlkreis Werdenberg

Veränderung der Beschäftigung 2023 gegenüber 2013 in % und Branchenkonzentration im Vergleich zur Schweiz insgesamt



### Branchenportfolioanalyse Wahlkreis Wil

Veränderung der Beschäftigung 2023 gegenüber 2013 in % und Branchenkonzentration im Vergleich zur Schweiz insgesamt

