

Erfolgreich ausbilden

Schritt-für-Schritt zum Lehrbetrieb werden

Im Kanton Schaffhausen gibt es knapp 1'000 Lehrbetriebe. Sie möchten Teil davon werden? Hier finden Sie wertvolle Informationen, die Sie dabei unterstützen, Ihren Betrieb zum Ausbildungsbetrieb zu machen. Nutzen Sie diese Chance und füllen Sie dank der Ausbildung junger Menschen den Pool Ihrer künftigen Fachkräfte.

1. Überblick verschaffen

Wenn Sie neu in die Berufsbildung einsteigen, empfehlen wir Ihnen, sich zunächst einen umfassenden Überblick zu verschaffen, damit Sie die wichtigsten Grundlagen des Bildungssystems kennen.

Berufsbildung in der Schweiz kurz erklärt

Die Schweizer Berufsbildung zeichnet sich durch eine hohe Durchlässigkeit aus. Weiterführende Bildungswege, der Übergang von der Berufsbildung an eine Hochschule sowie berufliche Neuorientierung im Laufe des Arbeitslebens werden durch die Anrechnung bereits erworbener Qualifikationen erleichtert.

Die Anforderungen an die einzelnen Abschlüsse in der Berufsbildung werden von der Wirtschaft festgelegt. Sprich, die Wirtschaft steuert. Orientieren Sie sich am zukünftigen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt.

Wussten Sie, dass 50 Prozent der Studierenden auf den Stufen Diplom und Bachelor der Fachhochschulen (Stand 2022/2023) vorgängig eine berufliche Grundbildung mit Berufsmaturität (BM) absolviert haben? Damit dies weiterhin so bleibt, braucht es neue Ausbildungsbetriebe. Werden Sie Teil davon und tragen Sie dazu bei, den Nachwuchs von morgen auszubilden.

Vorteile, Ausbildungsbetrieb zu werden

Es gibt unzählige gute Gründe, jungen und erwachsenen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen. Hier sind vier besonders überzeugende.

Image

Wenn Sie Jugendliche ausbilden, stärken Sie das positive Image Ihres Unternehmens und können dieses Engagement gezielt in Ihrer Kommunikation nutzen. Gleichzeitig leisten Sie einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag. Die niedrige Jugendarbeitslosigkeit ist nicht zuletzt der Berufsbildung zu verdanken.

Innovation

Seien Sie immer einen Schritt voraus! Durch die Mischung aus verschiedenen Bildungsstufen wird der Wissenstransfer in Ihrem Unternehmen gestärkt, was die Innovationskraft steigert. Das bedeutet, dass Sie als Ausbildungsbetrieb zukunftsorientierter und dynamischer sind als Unternehmen, die keine Ausbildungsplätze anbieten.

Praxis- und Arbeitsmarktnähe

Der Markt und die Wirtschaft zeigen auf, welche Berufe und Fähigkeiten gefragt sind. Deshalb werden die Ausbildungsinhalte immer wieder an die Bedürfnisse der Zukunft angepasst und es entstehen regelmässig neue Berufsbilder. Warum bspw. nicht «TikTok» als neuen Vertriebskanal ausprobieren? Denken Sie daran: Jugendliche, die mit den neuen Technologien und Trends vertraut sind, können Ihrem Unternehmen frische Impulse verleihen und neue Zielgruppen ansprechen.

Berufliche Vorsorge für Mitarbeitende

Es lohnt sich für Sie als Ausbildungsbetrieb

Laut den regelmässigen Erhebungen der eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung decken die Erträge aus der produktiven Arbeit der Lernenden im Durchschnitt die gesamten Ausbildungskosten.

[Lernende ausbilden bringt's – auch vom Kosten-Nutzen-Verhältnis her \(PDF\)](#)
www.biz-sh.ch
www.instagram.com/stories/dsbb_sh
www.berufsbildung-sh.ch

Die Trägerschaft

Hinter jedem Beruf steht eine sogenannte «Trägerschaft». Sie besteht aus engagierten Fachleuten, die sich in einem Verein oder einer Organisation der Arbeitswelt (Oda), wie insbesondere Branchenverbände zusammengeschlossen haben. Sie sind verantwortlich für die Weiterentwicklung und Steuerung der Berufe und dienen als Ansprechpersonen bei Fragen zum Berufsbild.

Eine vollständige Übersicht aller Trägerschaften finden Sie im Berufsverzeichnis des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation.

[Berufsverzeichnis SBFI](#)
www.berufsbildung.ch/de

2. Planen und entscheiden

Von der Wahl der Ausbildungsform über die Budgetplanung bis hin zur Strukturierung der Ausbildung. Um die Einführung eines neuen Ausbildungsberufs erfolgreich vorzubereiten, sind gezielte Planungs- und Überzeugungsmassnahmen erforderlich. Welche Ausbildungsvarianten gibt es?

Entscheidungsträger/ Entscheidungsträger- innen überzeugen

Je nach Unternehmensgrösse und -struktur entscheiden unterschiedliche Personen darüber, ob und wie viele Jugendliche ausgebildet werden können. Am besten stellen Sie eine Präsentation oder ein Dokument mit den Daten, Fakten, Kosten, Betreuungskosten usw. zusammen. Achten Sie darauf, sich kurz zu halten.

Vorbereitungen

Vereinbaren Sie eine Sitzung mit allen Entscheidungsträgern. Versenden Sie im Voraus die Informationen und Unterlagen, so dass die Involvierten Zeit haben, sich vorzubereiten.

Wenn es so weit ist

Tragen Sie Ihre Idee vor. Seien Sie strukturiert, überzeugt von Ihrem Vorhaben, nehmen Sie Feedback entgegen und geben Sie bei Widerstand nicht gleich auf.

Danach

Stellen Sie sicher, dass alle Personen, die in die Ausbildung involviert wären, auf dem Laufenden bleiben.

Verantwortliche Person bestimmen

Das Unternehmen legt eine verantwortliche Person für die Berufsbildung fest. Die sogenannten Berufsbildnerinnen und Berufsbildner koordinieren die Ausbildung und sichern deren Qualität. Sie berücksichtigen dabei sowohl fachliche als auch pädagogische Anforderungen, um die bestmögliche Betreuung der Auszubildenden zu gewährleisten. Als zentrale Ansprechperson stellt sie sicher, dass alle betrieblichen und gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden.

Budgetplanung

Die Budgetplanung ist ein wesentlicher Bestandteil eines erfolgreichen Ausbildungsbetriebs. Eine sorgfältige Kalkulation der Kosten und verfügbaren Mittel stellt sicher, dass die Ausbildung sowohl finanziell tragfähig als auch qualitativ hochwertig bleibt.

Dabei sollten folgende Punkte berücksichtigt werden

- Personalkosten: Gehälter der Berufsbildner/in und Lernenden, Sozialversicherungsbeiträge
- Ausbildungskosten: Schulungsmaterial, Arbeitskleidung, Werkzeuge, Notebook, Kosten überbetriebliche Kurse
- Weiterbildungskosten: Schulungen für Berufsbildner/in
- Betriebskosten: Arbeitsplatzgestaltung, je nach Fall Maschinen oder Software
- Förderungen und Zuschüsse: Staatliche Unterstützungen zur Entlastung der Kosten

Ausbildung planen

Die Planung der Ausbildung ist für Sie als Betrieb entscheidend, um qualifizierte Fachkräfte für die Zukunft zu sichern. Dabei sollten Sie folgende Aspekte berücksichtigen:

- Lerninhalte planen: Im Bildungsplan haben Sie sich über alle Kompetenzen und Leistungsziele informiert. Planen Sie nun, wie die Lernenden diese Ziele in Ihrem Betrieb erreichen können.
- Arbeitssicherheit: Informieren Sie sich über die Arbeitssicherheit und lassen Sie Ihre Erkenntnisse in den betrieblichen Bildungsplan einfließen.
- Offizieller Start der Lehrstellensuche: Offiziell wird eine Lehrstelle frühestens am 1. August des Vorjahres ausgeschrieben. Suchen Sie z.B. für August 2027 ein/e Lernende/r, dann würden Sie die Stelle im August 2026 ausschreiben. Somit wäre es von Vorteil, bis spätestens Mai 2026 den Entscheid getroffen zu haben, ob Sie ausbilden werden. Dann bleiben Ihnen nämlich 3 Monate, um den Rekrutierungsprozess vorzubereiten.

Ausbildungsvarianten

EFZ

Das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) ist der Abschluss einer drei- oder vierjährigen Berufslehre. Dies kann mit der Berufsmaturität kombiniert werden. Nach dem erfolgreichen Abschluss einer EFZ-Lehre haben die Lernenden die Möglichkeit, sich auf Tertiärstufe weiterzubilden, beispielsweise durch eine höhere Berufsprüfung oder den Besuch einer Höheren Fachschule.

EBA

Das eidgenössische Berufsattest (EBA) ist ein Abschluss für zweijährige Berufslehren, die speziell für praktisch orientierte Jugendliche konzipiert sind. Nach Abschluss haben die Lernenden in der Regel die Möglichkeit, das EFZ in verkürzter Form zu erwerben. Welches Ausbildungsniveau für Ihren Betrieb am besten geeignet ist, hängt davon ab welche Kompetenzen Sie fördern und benötigen.

Berufsmaturität 1 und 2 (BM1, BM2)

Das eidgenössische Berufsmaturitätszeugnis verleiht eine doppelte Qualifikation. Es umfasst sowohl einen eidgenössischen Berufsabschluss als auch die Zugangsberechtigung zu einem Fachhochschulstudium.

Die Berufsmaturität kann entweder parallel zur Lehre gemacht werden (BM1) oder im Anschluss in einem Jahr nachgeholt werden (BM2).

Way-Up-Lehre

Die verkürzte, zweijährige EFZ-Ausbildung richtet sich an Personen, die bereits die gymnasiale Maturität abgeschlossen haben. In diesem Modell werden die während des Gymnasiums erworbenen Lernleistungen anerkannt und mit praktischer Berufserfahrung sowie Fachtheorie ergänzt. Die Way-Up-Ausbildung führt zu einem Berufsabschluss mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ).

Der Abschluss der Way-Up-Lehre (EFZ) ermöglicht zudem den Zugang zu einer Fachhochschule.

Weitere Informationen

Die Beraterinnen und Berater der Abteilung Berufsbildung der Dienststelle Berufsbildung und Berufsberatung unterstützen Sie gerne bei den Vorbereitungsarbeiten (Planung und Entscheidung).

www.berufsbildung-sh.ch/team

Berufsfachschulen

www.hkv-sh.ch

www.bbz-sh.ch

[Integrationsvorlehre \(INVOL\) SEM](#)

www.berufsbildung-sh.ch/newsletter

3. Lehrbetrieb werden

Nachdem die Ausbildungsplanung abgeschlossen, die verantwortliche Person für die Berufsbildung festgelegt und die Zustimmung der Firma eingeholt wurde, haben Sie die wichtigsten Grundlagen geschaffen. Der nächste Schritt ist nun die Beantragung der Bildungsbewilligung.

Berufsbildner-/innen-Kurs

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind verpflichtet, einen Kurs zu absolvieren, der mindestens 40 Stunden dauert. Der Kurs kann bei einem Anbieter Ihrer Wahl besucht werden.

Für Informationen zu Inhalt, Kursorganisation, Daten und Anmeldung wenden Sie sich direkt an die jeweiligen Kursanbieter. Es werden sowohl berufsspezifische als auch allgemeine Kurse angeboten. Das Kursangebot variiert je nach Anbieter und Berufsverband. Wir empfehlen Ihnen, sich auch bei Ihrem Berufsverband über die verfügbaren Angebote zu informieren.

Kurse: www.berufsbildung-sh.ch/berufsbildnerkurse

Podcast: www.berufsbildner.ch/berufsbildnertalk

Bildungsbewilligung beantragen

Im Kanton Schaffhausen ist die Dienststelle Berufsbildung und Berufsberatung für die Vergabe der Bildungsbewilligungen zuständig.

Der Ablauf

Sie füllen den Antrag für die Ausbildungsbewilligung von Lernenden aus und reichen es an die Dienststelle Berufsbildung und Berufsberatung ein. Denken Sie daran, alle relevanten Fähigkeitszeugnisse und Diplome sowie den Kursausweis beizulegen. Der zuständige Ausbildungsberater der Abteilung Berufsbildung wird Sie danach kontaktieren. Nach der Prüfung Ihres Antrags erhalten Sie einen schriftlichen Bescheid.

[Antrag für die Ausbildungsbewilligung von Lernenden](#)

**Die Rolle der
Praxisbildner/
innen**

Als «Praxisbildner/ Praxisbildnerin» bezeichnet man in der Regel Mitarbeitende, die Lernende im Betrieb zusätzlich ausbilden. Sie übernehmen die fachliche Ausbildung der Lernenden in einem bestimmten Bereich, einer Abteilung oder an einem Arbeitsplatz für eine festgelegte Zeit. Im Gegensatz dazu sind Berufsbildner/-innen für die gesamte Planung und Durchführung der Lehrzeit verantwortlich, koordinieren Aufgaben und fungieren als Ansprechpersonen für die Dienststelle Berufsbildung und Berufsberatung. Auch Praxisbildner/-innen haben je nach Berufsfeld oder Branche die Möglichkeit, spezifische Weiterbildungen zu besuchen. Es ist ratsam, sich bei Ihrem Berufsverband über die verfügbaren Weiterbildungsangebote zu informieren.

4. Rekrutierungsprozess vorbereiten

Der Rekrutierungsprozess spielt in der Berufsbildung eine Schlüsselrolle. Dabei müssen verschiedene Faktoren berücksichtigt werden, wie der Ablauf des Prozesses, das Image Ihres Unternehmens und vor allem, wen Sie genau suchen. Diese Punkte sollten sorgfältig überprüft und klar definiert werden. Bieten Sie Berufsbesichtigungen sowie Orientierungsschnuppertage an. Das ist nicht nur für die interessierten Personen wichtig, sondern auch für die Lehrbetriebe von grosser Wichtigkeit.

**Schnupper- oder
Infotage anbieten**

Berufsbeschreibungen, Texte und Videos sind hilfreich, um jungen Menschen eine Orientierung zu geben. Sie bieten jedoch nicht den vollständigen Einblick. Orientierungsschnuppertage ermöglichen es den Jugendlichen, ihren Wunschberuf besser kennenzulernen und einen realistischen Eindruck vom Arbeitsalltag zu bekommen. Deshalb sollten möglichst viele Unternehmen solche Schnuppertage anbieten. Für Unternehmen bieten Schnuppertage ausserdem die Gelegenheit, sich einen ersten Eindruck von den Jugendlichen zu verschaffen. Denken Sie daran, dass bereits ein einziger Schnuppertag einen bleibenden Eindruck Ihres Unternehmens hinterlassen kann.

**Berufs-
besichtigungen,
«Berufe stellen
sich vor»**

Ergänzend zu Schnuppertagen bieten Berufsbesichtigungen und Infoveranstaltungen ideale Plattformen, um Ihre Berufe, Ihre Branche und Ihren Betrieb den Jugendlichen zu präsentieren. Öffnen Sie auch hier Ihre Türen und wecken Sie Begeisterung für Ihre Berufswelt. Das BIZ Schaffhausen unterstützt hierfür mit dem Programm «Berufe stellen sich vor». Nutzen Sie dies und positionieren Sie sich als attraktiver Arbeitgeber.

www.biz-sh.ch/berufswahl/infoveranstaltungen
www.lehrstellenboerse-sh.ch

Visibilität

Um die Nachfrage nach Schnupperplätzen zu steigern, ist es sinnvoll, diese auf verschiedenen Plattformen sichtbar zu machen. Die Dienststelle Berufsbildung und Berufsberatung sowie das BIZ übernehmen hier diverse Promotionaufgaben für Sie. Wenn Sie eine eigene Unternehmenswebsite haben, sollten Sie diese Möglichkeit unbedingt nutzen. Die BIZ-Website sowie die BIZ-App bieten ebenfalls eine gute Gelegenheit, Schnupperplätze zu veröffentlichen. Profitieren Sie von diesem kostenlosen Angebot und informieren Sie sich über den Anmeldeprozess. So können Sie Ihre Schnupperlehre erfassen und potenzielle Lernende auf Ihr Unternehmen aufmerksam machen.

www.berufsbildung.yousty.ch
www.berufsberatung.ch/dyn/show/137049
www.biz-sh.ch

**Programm
vorbereiten,
Ablauf planen**

Planen Sie den Ablauf der Schnuppertage möglichst individuell, um der interessierten Person einen bleibenden Einblick in Ihren Betrieb und den Beruf zu ermöglichen.

Geben Sie nach Abschluss der Schnupperlehre eine Rückmeldung. Diese kann den Kandidaten und Kandidatinnen als Beilage für Ihre Bewerbungen dienen und zeigt, dass sie bereits erste Erfahrungen im gewünschten Beruf gesammelt haben. Solche Rückmeldungen sind auch für Ihr Unternehmen als Ausbildungsbetrieb von Bedeutung. Stellen Sie sicher, dass Sie eine Kopie des ausgefüllten Formulars für Ihre Unterlagen aufbewahren.

Hier finden Sie eine Vorlage für eine Schnupperrückmeldung:
[Bewerbungs-Schnupperlehre](#)

**Rekrutierungs-
ablauf definieren**

Mit einem klar geregelten Ablauf hinterlassen Sie einen professionellen Eindruck.

Bewerbungsprozess definieren: Vor der eigentlichen Ausschreibung der Stelle müssen Sie den Bewerbungsprozess definiert haben.

- Wie viele Gespräche finden statt? Ist es eines oder sind es mehrere?
- Ist ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Lehrstelle vorhanden?
- In welcher Form findet dies statt?
- Werden Schnupperlehren für eine Bewerbung vorausgesetzt?
- Wer führt die Schnuppertag durch? Lernende, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Berufsbildner/ Berufsbildnerinnen?
- Wie lange nehmen Sie sich maximal Zeit, dem Jugendlichen mitzuteilen, dass er schnuppern kommen kann oder nicht?
- Welche Unterlagen werden vom Lernenden angefordert?
- In welchem Zeitrahmen dürfen die Jugendlichen mit einer Zusage für die engere Auswahl oder die Lehrstelle rechnen?

Wichtig ist, dass Sie solche Abläufe schriftlich festhalten und eine Checkliste erstellen, sodass nichts vergessen geht.

**Stelleninserat
vorbereiten**

Welche fachlichen, kommunikativen und persönlichen Qualitäten soll der oder die ideale Lernende mitbringen? Im ersten Schritt kann es hilfreich sein, wenn Sie sich die Eigenschaften eines Wunschlernenden vorstellen. Damit schaffen Sie die Grundlage für das perfekte Stelleninserat.

Inhalte des Stelleninserats umfassen Angaben zum Unternehmen, Lehrberuf, Start und Dauer der Ausbildung, Anforderungen, Leistungen wie Lohn und Vorteile, Bewerbungsart (per E-Mail, Online), Kontaktpersonen und zum Bewerbungsablauf.

Tipps: Setzen Sie auf eine einfache und klare Sprache, um direkt zu überzeugen. Weisen Sie auf digitale Tools in der Ausbildung hin und nutzen Sie Bilder oder Videos, um das Inserat lebendig zu gestalten. Eine einladende, aktive Ansprache macht den Einstieg besonders attraktiv.

5. Rekrutieren, Lehrvertrag

Eine strukturierte Prüfung der Bewerbungsunterlagen gewährleistet sowohl Fairness als auch Effektivität. Mit einem sorgfältig geplanten Vorstellungsgespräch steht einer erfolgreichen Besetzung der Stelle nichts im Weg.

Beurteilen und selektieren

Da die Stellenausschreibung jetzt publiziert ist, bekommen Sie Bewerbungen. Den Kandidaten und Kandidatinnen geben Sie immer Bescheid, dass ihre Bewerbung bei Ihnen eingegangen ist und bis wann Sie Ihnen mitteilen können, ob Sie in der nächsten Runde sind.

Die Bewerbungsunterlagen sollten Sie systematisch immer mit den gleichen Kriterien beurteilen (anhand des Anforderungsprofils). Damit haben alle Bewerber/innen die gleichen Chancen.

Tipps zur Dossierbewertung

- Nutzen Sie eine Beurteilungsskala (1 bis 3, A bis C, sehr gut/gut/ungenügend usw.).
- Blenden Sie Vorurteile aktiv aus (Aussehen, Name etc.).
- Ordnen Sie die Bewerbungen nach den Beurteilungen.

Bewerten Sie die Dossiers objektiv und alle gleich.

Selektion verarbeiten

Nachdem die Dossiers nach Beurteilungen geordnet worden sind, geht es jetzt an die Verarbeitung. Informieren Sie die Kandidaten und Kandidatinnen über Ihre Entscheidung, am besten über E-Mail. Zögern Sie es nicht unnötig hinaus.

- **Einladungen:** An Bewerbungsgespräch einladen oder Bewerbungsschnupperlehre anbieten (sehr gutes Dossier).
- **Weitere Informationen:** Über aktuellen Stand informieren, um Geduld bitten.
- **Absagen:** Bei klaren Fällen direkt absagen (unpassendes Dossier).

Wichtig, alle Bewerbenden müssen eine Antwort bekommen. Nicht beantwortete Bewerbungen schaden dem Image der Firma und hinterlassen einen schlechten Eindruck.

Bewerbungsgespräch vorbereiten

Auch bei den Bewerbungsgesprächen ist es wichtig, dass diese gut organisiert sind.

- Teilnehmer einladen
- Räumlichkeit reservieren
- Gesprächsunterlagen vorbereiten

Gespräche durchführen

Eine grosse Hilfe für ein solches Gespräch kann ein Leitfaden sein. Der Leitfaden hilft Ihnen nicht nur das Gespräch zu führen, sondern auch die Zeit im Griff zu behalten und hinterlässt einen guten Eindruck.

Achten Sie bei der Wahl der Fragen darauf, dass die Kompetenzen, welche benötigt werden, gut beleuchtet werden, aber auch Auffälligkeiten im Bewerbungsdossier (Schulnoten, Sozialverhalten, unentschuldigte Absenzen etc.) angesprochen werden.

Zu- und Absagen nach den Gesprächen

Sie haben die Gespräche erfolgreich abgeschlossen. Jetzt gilt es zu entscheiden, wer Sie überzeugt hat und ob er/sie in der nächsten Runde ist oder sogar direkt eine Zusage für die Lehrstelle bekommt. Teilen Sie diese Entscheidung möglichst bald mit, allerspätestens eine Woche nach dem Gespräch.

Tipp: Zu- und Absagen

- Manchmal müssen Sie Bewerbenden absagen, obwohl sie eigentlich gut ins Team gepasst hätten – sei es wegen zu wenig Lehrstellen oder weil jemand anderes noch überzeugender war. Notieren Sie deshalb auch kritische Punkte während des Gesprächs. Das hilft später beim Absagen.
- Bevor Sie absagen, warten Sie zuerst die Zusage des Wunschkandidaten/ der Wunschkandidatin ab, um der nächsten Person zuzusagen
- Nehmen Sie das Stelleninserat nach erfolgter Zusage vom Netz

Lehrvertrag

Um einen Lehrvertrag abschliessen zu können, müssen Sie über eine kantonale Bildungsbewilligung verfügen. Mit der Bildungsbewilligung erhalten Sie auch Login-Daten für das Berufsbildungsportal. Nutzen Sie die Vorteile des Portals. Sie können diverse Tätigkeiten elektronisch an die Abteilung Berufsbildung übermitteln, u.a. einen Lehrvertrag einreichen. Auf dem Berufsbildungsportal finden Sie unter anderem nützliche Erklärvideos, welche Ihnen weiterhelfen können.

1. Füllen Sie den Lehrvertrag aus.
2. Anschliessend laden Sie die Jugendlichen und deren Eltern zum Unterschreiben und persönlichen Kennenlernen ins Unternehmen ein und laden den Lehrvertrag auf dem Portal hoch.

Die Dienststelle Berufsbildung und Berufsberatung prüft alle Angaben auf dem Lehrvertrag und genehmigt diesen.

Wichtig: Der Lehrvertrag muss zu Beginn der beruflichen Grundbildung vorliegen

www.berufsbildung-sh.ch/berufsbildungsportal

Weitere Informationen

Newsletter rund um die Lehrvertragserfassung im Berufsbildungsportal
[Link](#)

wir
sind für
Sie da

Kontakt



Dienststelle
Berufsbildung und Beratung

Philipp Dietrich
+41 52 632 75 15
phillipp.dietrich@sh.ch



Dienststelle
Berufsbildung und Beratung

Peter Fischbacher
+41 52 632 72 54
peter.fischbacher@sh.ch



Wirtschaftsförderung
Kanton Schaffhausen

Robin Becker
+41 52 674 03 03
robin.becker@generis.ch



Wirtschaftsförderung
Kanton Schaffhausen
Freier Platz 10
8200 Schaffhausen
schaffhausen-area.ch/de/gruenden

Dienststelle Berufsbildung und Berufsberatung
Abteilung Berufsbildung
Ringkengässchen 18
8200 Schaffhausen
berufsbildung-sh.ch