



Abschlussbericht

SUBKOMMISSION AK BBZ/HFS

09. April 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung.....	2
2. Aufgabenstellung	2
2.1. Auftrag durch Erziehungsdepartement	2
2.2. Aussage	2
2.3. Mitglieder der Subkommission	4
2.4. Sitzungsdaten.....	4
2.5. Hearings:	5
3. Verwendete Unterlagen.....	5
4. Definitionen	5
4.1. Verletzung der Integrität (Auszug aus SECO Definitionen)	5
5. Vorgehensweise	7
5.1. Anhörung / Hearings	7
5.1.1. Population.....	7
5.1.2. Struktur und Prozess des Hearings.....	7
5.2. Persönliche Schreiben und Telefongespräche	8
6. Resultate	9
6.1. Hearings	9
6.2. Persönliche Aussagen und Kommentare	10
6.3. Auswertung persönlicher Schreiben und Telefongespräche.....	10
7. Quantitative Auswertung und Interpretation der Resultate	10
7.1. Aussagen Hearings	10
7.1.1. Verletzung der persönlichen Integrität.....	10
7.1.2. Verletzung der beruflichen Integrität.....	11
7.1.3. Schulklima / Angstkultur.....	11
7.1.4. Führung / Schulleitung.....	12
7.1.5. Führung / Rektor	12
7.1.6. Führung / ED	13
7.2. Ergänzende Aussagen zu den Hearings.....	13
7.3. Auswertung Mitarbeiter Zufriedenheit Umfrage 2015/2016.....	13
8. Beurteilung der Resultate	14
8.1. Kernbotschaften.....	14
8.2. [REDACTED].....	14
8.3. Unklare gelebte Führungskultur.....	15
8.4. Zusätzlich identifizierter Problemkreis	15
9. Empfehlung zu Händen Regierungsrat Christian Amsler, Vorsteher Erziehungsdepartement des Kantons Schaffhausen.....	15
10. Abbildungsverzeichnis.....	17

1. Zusammenfassung

Die umfangreichen Untersuchungen und Abklärungen der eingesetzten Subkommission haben ergeben, dass keine Verletzung der persönlichen und beruflichen Integrität festgestellt werden konnte.

Der Führungsstil des aktuellen Rektors, Dr. Ernst Schläpfer wird von allen Befragten als zielführend beurteilt. Dr. Ernst Schläpfer gilt als respektierte Führungsperson, die den geforderten Aufgaben gerecht wird.

Das Vorgehen von [REDACTED] wird als nicht konstruktiv und unverhältnismässig beschrieben und bedarf einer Lösung.

Das Verhältnis BBZ/ED wirkt für die Subkommission als suboptimal und scheint Verbesserungspotential zu haben.

Im BBZ zeigt sich ein Bereich, der unter die Klassifizierung Mobbing fällt und einer dringenden Lösung bedarf.

2. Aufgabenstellung

2.1. Auftrag durch Erziehungsdepartement

Einsetzung einer Subkommission beider Aufsichtskommissionen BBZ/HFS zur Untersuchung der Vorkommnisse am BBZ

- Es sei eine Subkommission unter Leitung von einem der beiden AK – Präsidenten mit Mitgliedern beider Aufsichtskommissionen einzuberufen.
- Diese überprüft sowohl die Anschuldigungen von [REDACTED] gegen den Rektor und die Schulleitung als auch umgekehrt.
- Die Subkommission schlägt, sofern sie das als nötig empfindet, den beiden Aufsichtskommissionen Massnahmen zur Wiederherstellung eines normalen Arbeitsklimas vor.
- Bis dahin sei die vorgesehene Lehrerbeurteilung von [REDACTED] zu sistieren.

Zusätzlich erteilte der Vorsteher des ED einen parallelen Auftrag an Frau Barbara Tholen. Diese hörte Mitarbeitenden vom BBZ vollkommen anonym an. Dieses Vorgehen ermöglicht Personen sich zu äussern, die auf keinen Fall mit dieser Untersuchung in Zusammenhang gebracht werden wollen. Frau Tholen erstellt einen vollkommen eigenen Bericht und die Erkenntnisse aus ihrer Befragung fliessen nicht in den Bericht der Subkommission ein

Damit werden zwei Berichte dem ED abgegeben, obwohl zu Auftragsbeginn, die Ausgangslage anders lautete.

2.2. Aussage

Aufgrund eines Vorfalles an einer Notenkonferenz entwickelte sich am BBZ ein nun schon länger andauernder Konflikt zwischen dem Rektor (inkl. Schulleitung) und einem Lehrer der BMS / HFS. Hierbei prallten unterschiedliche pädagogische und rechtliche Haltungen aufeinander, die mittlerweile recht grosse Ausmasse angenommen haben. Einigende Gespräche unter Mitwirkung des

Erziehungsdirektors führten bis anhin nicht zum gewünschten Ergebnis und zur Entspannung. Im Kern geht es aber nicht nur um Notensetzungsfragen, sondern vor allem um Fragen des Umgangs mit Mitarbeitenden und der Führungskultur am BBZ.

Immer wieder gab es in der Vergangenheit vereinzelte Vorwürfe die Führungskultur und den Umgangston am BBZ betreffend. Mehrere Lehrerinnen und Lehrer des BBZ sind in den vergangenen Monaten zu diversen Punkten bezüglich „Integrität am Arbeitsplatz“ gezielt auf die zuständige Person im Erziehungsdepartement ██████████ zugekommen. Deshalb haben auch schon einige Gespräche in dieser Sache stattgefunden. Hierbei verfährt das Departement strikt nach den Regeln gemäss den regierungsrätlichen „Richtlinien zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz“ von 2011.

Gemäss dem Titel eines Mails steht nun eine interne Untersuchung der zuständigen Gremien (Aufsichtskommissionen) im Raum. Es sollen die Vorgänge im Kontext des geschilderten Falls beleuchtet werden und generell die im Raum stehenden Fragen rund um die Integrität am Arbeitsplatz näher geprüft werden.

Mit Schreiben vom 21. November 2018 an die beiden AK gerichtet, bittet der Rektor des BBZ, Dr. Ernst Schläpfer, im Namen der Schulleitung um Einsetzung einer (Sub-)Kommission: Dies jedoch mit einem eingeschränkten Untersuchungsgegenstand – respektive dem Fokus auf die Vorkommnisse rund um einen einzelnen Lehrer des BBZ.

Die beiden Präsidenten der Aufsichtskommissionen des BBZ, Regierungspräsident Christian Amsler und Erwin Gfeller, haben sich am 28. November 2018 zu einer Besprechung in dieser Sache getroffen und sind zum Entschluss gekommen, eine fünfköpfige (Sub-)Kommission einzusetzen. Diese soll aus drei Mitgliedern der AK BBZ und aus zwei Mitgliedern der AK HFS BBZ unter dem Vorsitz von Erwin Gfeller gebildet werden. Untersuchungsgegenstand soll einerseits die Irritation rund um die erwähnte Frage der Notengebung und insbesondere die Rolle der Führungsebene des BBZ sein, andererseits das Arbeitsklima am BBZ und dabei speziell das Führungsverhalten des Rektors im Bereich Integrität am Arbeitsplatz.

Die Untersuchungsarbeit soll zu Beginn des Jahres 2019 intern und vertraulich durchgeführt werden. Als Ergebnis können Anträge an das zuständige Erziehungsdepartement gestellt werden, welches über weitere Schritte befinden wird.

2.3. Mitglieder der Subkommission

Die folgenden Mitglieder wurden beauftragt in der Subkommission mitzuarbeiten:

Erwin Gfeller; Präsident AK HFS und Präsident Subkommission

██████████ AK BBZ

██████████ AK BBZ

██████████ AK HFS

██████████ Vizepräsident AK BBZ (bis Mitte März 2019, Rücktritt auf eigenen Wunsch)

██████████ Protokoll

2.4. Sitzungsdaten

Die Subkommission hat insgesamt an 5 Sitzungen getagt und zusätzlich 3 ganze Tage für Interviews von Mitarbeitenden des BBZ Schaffhausen eingesetzt.

Mittwoch, 9. Januar 2019

Ausgangslage

Auftrag und Ziel

Vorgehensweise

Nächste Schritte

Donnerstag, 31. Januar 2019

Pendenzen

Rückmeldungen der Einladungen

Gespräch mit der Personalverantwortlichen

Reaktion auf zweites Mail

Fall ██████████

Anhörung

Nächste Schritte

Donnerstag, 7. März 2019

Fall ██████████

Anhörungen „Hearings“

Weitere Traktanden

Montag, 1. April 2019

Abstimmungsmeeting mit Frau B. Tholen

Montag, 8. April 2019

Besprechung Subkommission zum Berichtsentwurf

2.5. Hearings:

Die Hearings wurden an den folgenden Daten durchgeführt:

Donnerstag, 14. März 2019

Freitag, 15. März 2019

Montag, 18. März 2019

Um den eingeladenen Personen grösst mögliche Diskretion zu gewähren wurde ein neutraler Ort bei der [REDACTED] gewählt. Auch wurden die Personen so eingeladen, dass diese bei der An- und Abreise nicht in Kontakt mit anderen eingeladenen Personen kamen.

3. Verwendete Unterlagen

- Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage BBZ Schaffhausen 2015/2016
- Dokument [REDACTED] vom 6. November 2018: Arbeitsdokument [REDACTED] „Sanktionen bei unredlichem Schülerverhalten“
- Dokument [REDACTED] vom 18. Januar 2019: Aussagen und Mailverkehr Dr. Ernst Schläpfer
- Antwortschreiben [REDACTED] an Präsident der Subkommission vom 18. Januar 2019
- Stellungnahme [REDACTED] vom 3. März 2019
- Definition SECO: Verletzung der persönlichen Integrität: seco_personlichkeit_d_web.pdf
- Richtlinie des Kanton Schaffhausen „Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz“

4. Definitionen

4.1. Verletzung der Integrität (Auszug aus SECO Definitionen)

Mit Verletzungen der persönlichen Integrität sind Angriffe von aussen auf die Person als Ganzes gemeint. Es geht um Verhaltensweisen, die Grenzen verletzen und den Selbstwert schädigen. Solche Verletzungen durch Grenzüberschreitung oder soziale Ausgrenzung können bewusst aber auch unbeabsichtigt erfolgen, denn im Alltag ist es nicht immer eindeutig und erkennbar, ob man jemandem zu nahegetreten ist.

Formen der Verletzung der persönlichen Integrität Unterscheidung

Die Bezeichnungen Mobbing, Belästigung und psychische Gewalt werden manchmal synonym verwendet. Bei allen Begriffen steht im Vordergrund die Verletzung der persönlichen Integrität. Um die verschiedenen Begriffe richtig unterscheiden zu können werden sie im Folgenden kurz erklärt:

Was ist eine Belästigung?

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit definiert den Begriff folgendermassen: «Belästigung bedeutet wiederholtes, unangemessenes Verhalten gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern mit dem Ziel, die belästigte Person zu schikanieren, zu demütigen, zu bedrohen oder ihre Würde zu unterminieren. Belästigung kann sowohl verbale als

auch körperliche Angriffe beinhalten, aber auch subtilere Formen wie soziale Ausgrenzung haben. Belästigungen können sich auf die Würde, die beruflichen Fähigkeiten, das Privatleben, körperliche Eigenschaften, die Rasse, das Geschlecht oder die sexuelle Ausrichtung einer Person richten.» Die Europäische Agentur weist explizit darauf hin, dass «jede Person in jedem Unternehmen Opfer von Belästigungen werden kann». Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass es nicht eine Frage von Persönlichkeitsmerkmalen ist, ob man von Belästigungen betroffen ist, sondern meist situationsbedingt ist. Nicht jeder Konflikt ist eine Belästigung und eine Verletzung der persönlichen Integrität. Konflikte gehören zum Leben und treten auch am Arbeitsplatz auf. Entscheidend ist aber, wie damit umgegangen wird. Es geht somit beim Schutz der persönlichen Integrität nicht um das Negieren oder «unter den Teppich wischen» von Konflikten. Ungelöste Probleme können sogar die Ursache von Mobbing sein und die zwischenmenschlichen Beziehungen andauernd beeinträchtigen. Erstrebenswert ist daher eine Betriebskultur, in der konstruktiv mit auftretenden Differenzen umgegangen wird. Denn nicht selten sind Missverständnisse und falsch interpretierte Aussagen die Ursache von massiven Spannungen, die mit einer rechtzeitigen Klärung vermieden werden könnten.

Was ist Mobbing?

Eine einheitliche international durchgängig anerkannte Definition von Mobbing gibt es nicht. Heinz Leymann, ein deutsch-schwedischer Arbeitspsychologe, führte diesen Begriff in der Wissenschaft für Vorgänge in der Arbeitswelt ein, bei denen Mitarbeitende systematisch schikaniert werden mit dem Ziel, diese fertig zu machen und mit der Zeit aus dem Job zu drängen. In der Mobbingforschung hat sich basierend auf den Arbeiten von Leymann die Unterscheidung von 45 Mobbinghandlungen, die fünf Bereichen zugeteilt werden können, durchgesetzt.

Fünf Formen von Mobbinghandlungen

- Angriff auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen: Nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten
- Angriff auf die sozialen Beziehungen: allgemein Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren
- Angriff auf das soziale Ansehen: Lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätzige Bemerkungen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: Schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben
- Angriffe auf die Gesundheit: Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten, sexuelle Belästigung

5. Vorgehensweise

5.1. Anhörung / Hearings

5.1.1. Population

Die Hearings an den drei Tagen sind alle nach demselben Prozess und strukturiert abgelaufen. Jede Person konnte entscheiden, ob ihre Aussage namentlich oder anonym protokolliert werden sollte.

Insgesamt wurden 18 Personen aus dem BBZ und der Rektor angehört.

10 Personen wurden durch die Subkommission bestimmt und angefragt. Diese 10 Personen wurde zufällig ausgesucht, und haben das gesamte Spektrum der Mitarbeitenden am BBZ repräsentiert. Unter diesen Personen befanden sich auch der Schulrektor, Dr. Ernst Schläpfer und [REDACTED] wobei letzterer nicht am Hearing teilnahm, da er mit dezidierten Forderungen an die Subkommission gelangt ist, die diese nicht bereit war zu tolerieren, auch aus Gründen der Gleichbehandlung aller involvierten und befragten Personen

Weitere 9 Personen haben sich freiwillig beim Präsidenten gemeldet und möchten sich an den Hearings zu Wort melden.

Bis auf zwei Personen, die am Hearing teilgenommen haben, waren alle bereit ihre Aussage namentlich zu machen. In diesem Bericht wird darauf verzichtet, die Namen der Befragten aufzulisten, in den gesammelten Unterlagen sind diese ersichtlich.

5.1.2. Struktur und Prozess des Hearings

Die Anhörung sollte möglichst repräsentativ und gleichbleibend durchgeführt werden um eine vergleichbare Auswertung zu ermöglichen.

Daher wurde nach folgendem Prozess vorgegangen:

- 30 Minuten Gespräch / 15 Minuten Nachbesprechung / 15 Minuten Vorbereitung und Pause.
- Die Gesprächsmoderation liegt bei *Erwin Gfeller*. Im Verlauf bringen sich bei Bedarf die SK-Mitglieder ein.

1. Eröffnung

Befragung zu den Themenkreisen: Fall [REDACTED] und Klima am BBZ Schaffhausen

„Was ist das Wichtigste, was wir als Subkommission wissen müssen?“

2. Vier Kernfragen zu diesen Themenkreisen

a. Verletzung der persönlichen und beruflichen Integrität

persönliche Integrität:

„Hat es Vorkommnisse gegeben, wo Sie sich persönlich verletzt gefühlt haben oder selbst verletzt fühlen würden?“

berufliche Integrität:

„Sind Sie der Meinung, Sie können Ihre pädagogische Funktion so ausüben, wie Sie es sich vorstellen?“

b. Schulklima/Angstkultur („Rustikaler Führungsstil“)

„Befürchten Sie Konsequenzen, wenn Sie sich (bei einer heiklen Angelegenheit) an Ihre Ansprechperson wenden?“

„Wie ist das Vorgehen bei unterschiedlichen Auffassungen?“

c. Führung

„Orten Sie ein Führungsmanko? Wo?“

„Fühlen Sie sich durch Ihren direkten Vorgesetzten (in der Schulleitung) vertreten?“

d. Rektor

„Wie wird der Rektor (von der Schulleitung resp. vom ED) unterstützt?“

„Wie wird die Unterstützung seitens des ED gegenüber BBZ wahrgenommen?“

3. Werteskala

Auf einer Skala von 1 bis 4: Wie zufrieden sind Sie mit...

a. der Wahrung Ihrer Integrität / b. Schulklima / c. Schulleitung / d. Rektor / e. ED

++ sehr zufrieden / + zufrieden / = einigermaßen zufrieden / - nicht zufrieden

5.2. Persönliche Schreiben und Telefongespräche

Nachdem in der lokalen Presse die Vorfälle rund um das BBZ öffentlich wurden und nach dem Informationsschreiben von [REDACTED] ED, vom 16. Januar 2019, zur Einsetzung einer Subkommission an alle Mitarbeitenden des BBZ, haben sich nochmals 7 Personen schriftlich und 2 Personen mündlich mit eigenen Aussagen und Eindrücken gemeldet. Auch diese Aussagen werden in den Bericht einfließen.

6. Resultate

6.1. Hearings

Fakten

Die Zusammensetzung der Befragten war wie folgt:

Rektor Dr. Ernst Schläpfer	
Mitglieder der Schulleitung:	3 (inkl. Rektor)
Lehrpersonen:	14
Angestellte:	2
Frauen:	6
Männer:	13

Anzahl Jahre am BBZ: zwischen 2 – 30 Jahre

Mittelwert: 15.5 Jahre

Lehrpersonen mit Aussagen zu Anstellung an anderen Schulen: 4

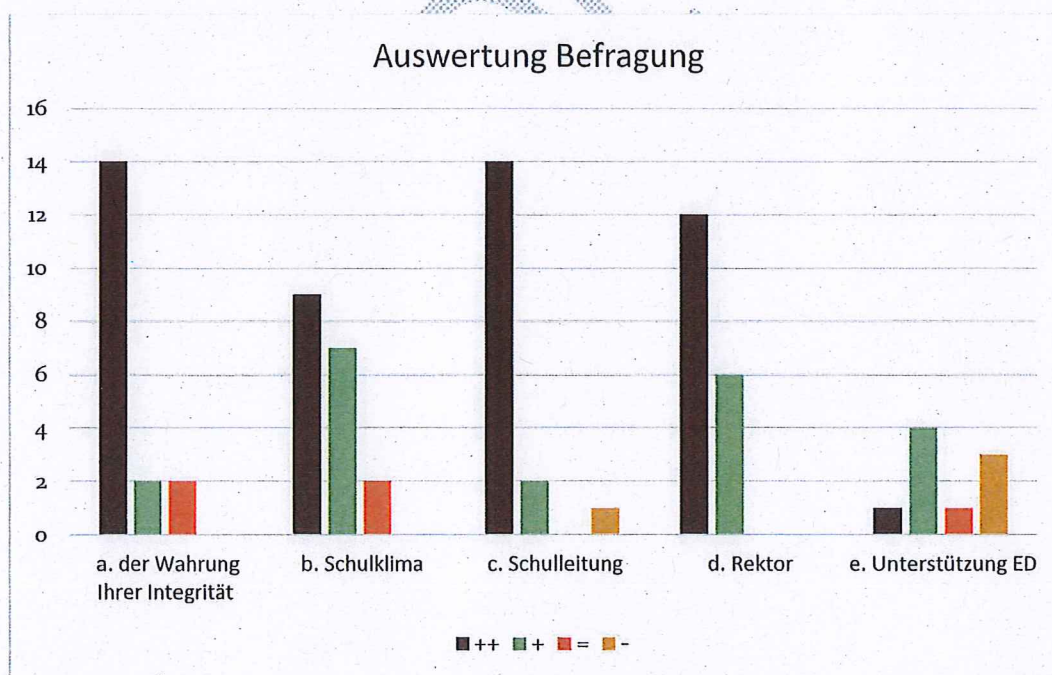


Abbildung 1: Auswertung der quantitativen Beurteilung der befragten Personen anlässlich der Befragung durch die Subkommission

6.2. Persönliche Aussagen und Kommentare

Die Aussagen und Kommentare sind in einzelnen Gesprächs-Protokollen und zusätzlich in tabellarischer Form verfügbar.

6.3. Auswertung persönlicher Schreiben und Telefongespräche

- Persönliche Schreiben: 7
- Telefongespräche: 2

Die Informationen sind dokumentiert und bei Bedarf einsehbar

7. Quantitative Auswertung und Interpretation der Resultate

7.1. Aussagen Hearings

Der Auswertung in den nachfolgenden Abbildungen liegen die quantitativen Bewertungen der befragten Personen, gemäss Punkt 3 des strukturierten Befragungsprozesses, zu Grunde. Die Diagramme entsprechen denselben Resultaten, die in Abbildung 1 für alle Fragenbereiche (a) bis (e) zusammengefasst sind.

Die Werteskala wurde bewusst mit 4 Wertungen aufgebaut (++ sehr zufrieden // + zufrieden // = einigermassen zufrieden // - nicht zufrieden) um von den Befragten eine eindeutige und quantifizierbare Aussage zu erhalten.

7.1.1. Verletzung der persönlichen Integrität

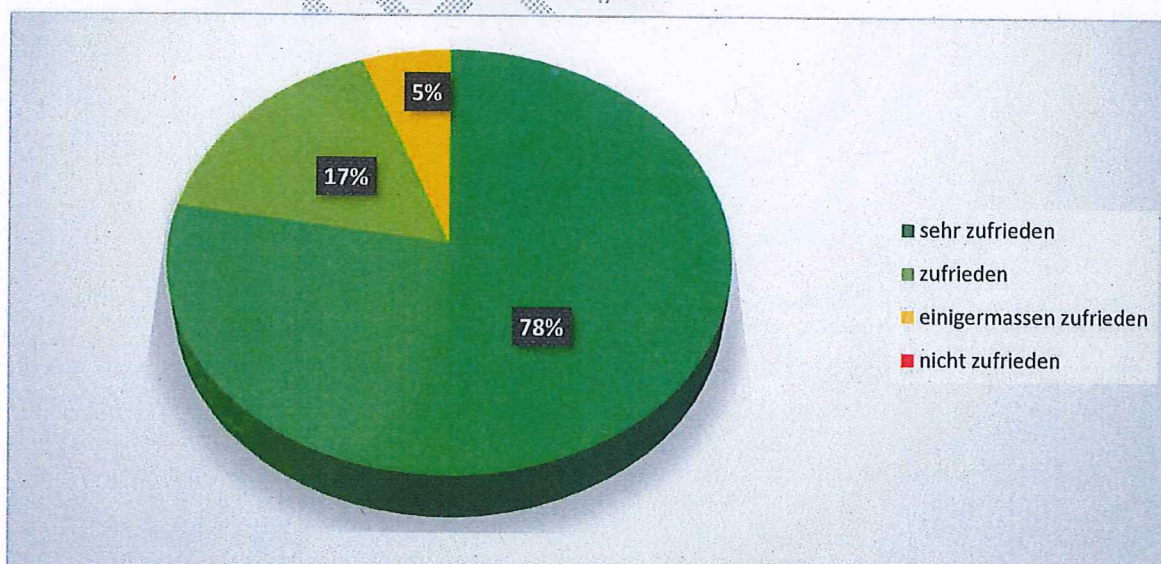


Abbildung 2: Verletzung der persönlichen Integrität

Die befragten Personen bestätigten in ihren Aussagen, dass ihre persönliche Integrität an der BBZ Schaffhausen respektiert und gewährt wird.

7.1.2. Verletzung der beruflichen Integrität

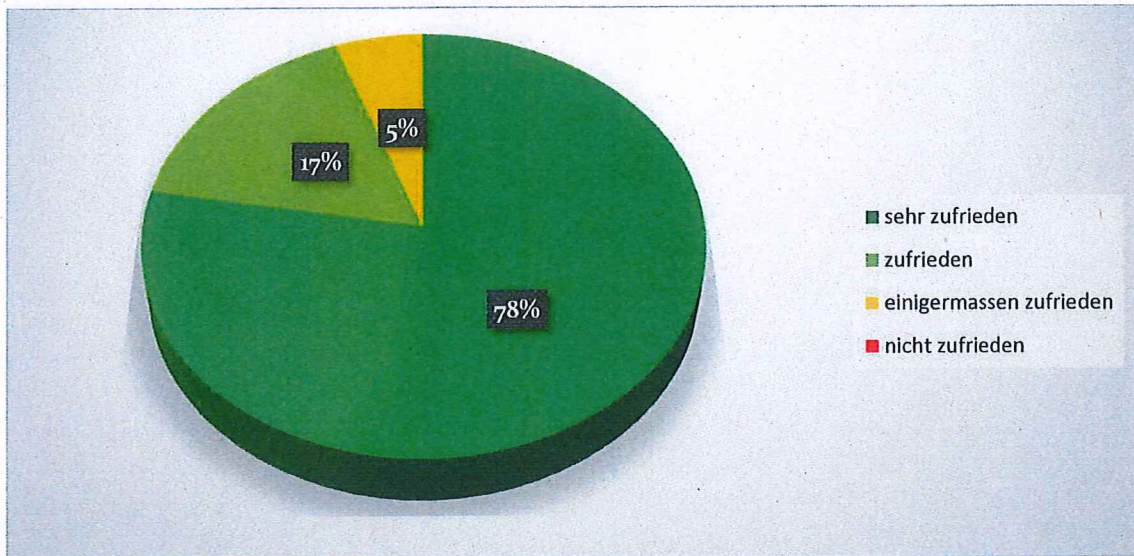


Abbildung 3: Verletzung der beruflichen Integrität

Die befragten Personen bestätigten in ihren Aussagen, dass ihre berufliche Integrität an der BBZ Schaffhausen respektiert und gewährt wird. 95% können ihren pädagogischen und fachlichen Auftrag ohne Beeinflussung des Rektors oder der Schulleitung ausüben.

7.1.3. Schulklima / Angstkultur

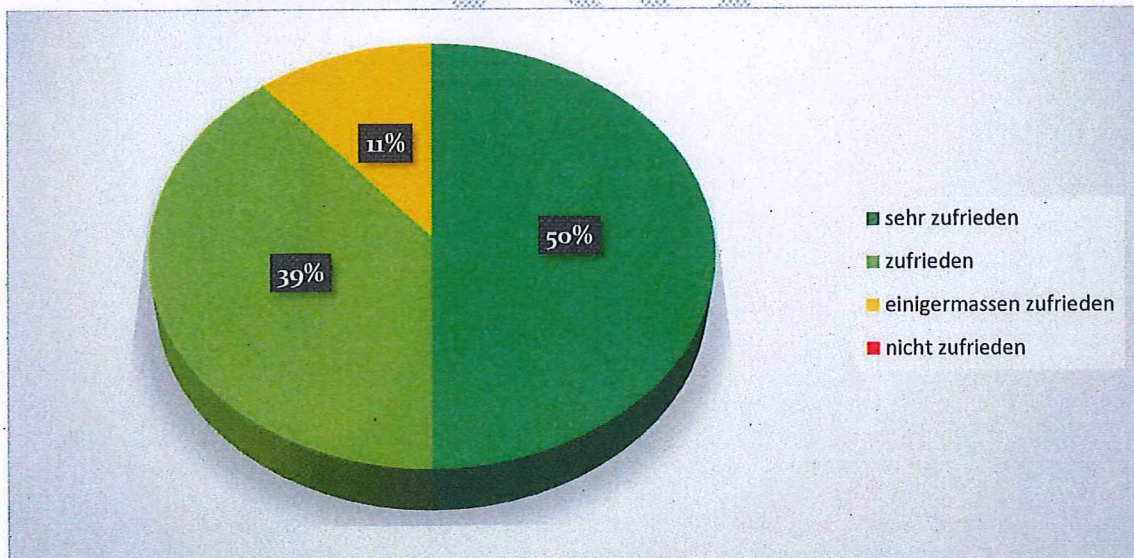


Abbildung 4: Schulklima / Angstkultur

Gemäss Aussagen der Befragten ist keine explizite Angstkultur am BBZ Schaffhausen vorhanden. Dies wird auch unterstützt, in dem 16 von 18 Befragten namentlich zu ihren Aussagen stehen. Eine befragte Person äusserte sich dahingehend, dass sie von der Schulleitung vollständig respektiert wird, im eigenen Lehrerkollegium aber gemobbt werde. Darauf wird später eingegangen.

7.1.4. Führung / Schulleitung

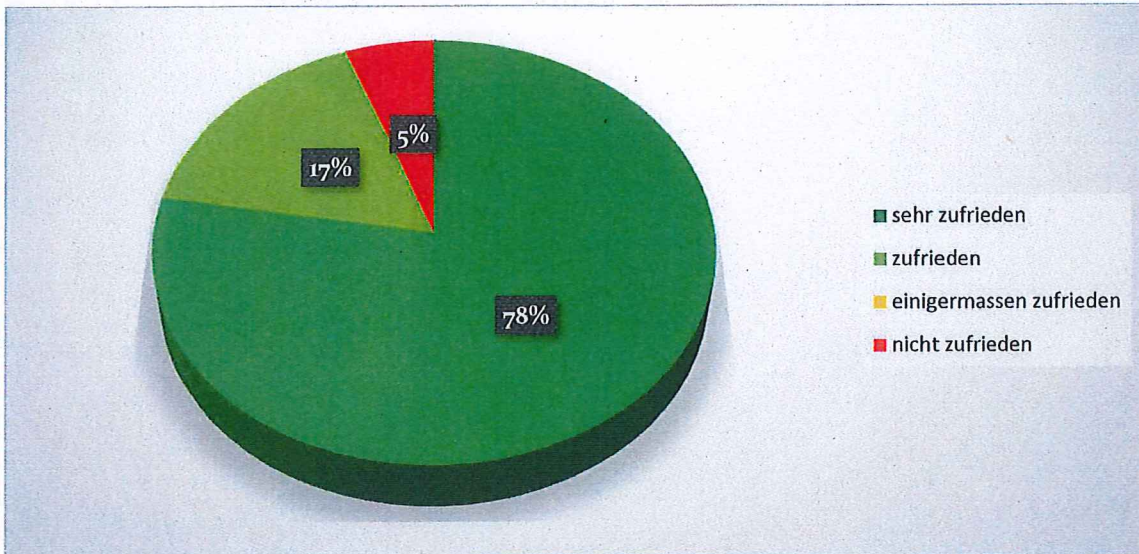


Abbildung 5: Führung / Schulleitung

95% der Befragten sind mit der Führung und der Schulleitung zufrieden. Eine Person äusserte sich kritisch zur Schulleitung, explizit aber nicht zum Rektor. Ihre Beurteilung bezieht sich auf die Leitung ihrer Abteilung. Es handelt sich dabei um Abteilung Berufsmaturität (BM), in der von einer anderen Person Mobbing-Vorwürfe erhoben wurden. Dieses Thema wird separat behandelt.

7.1.5. Führung / Rektor

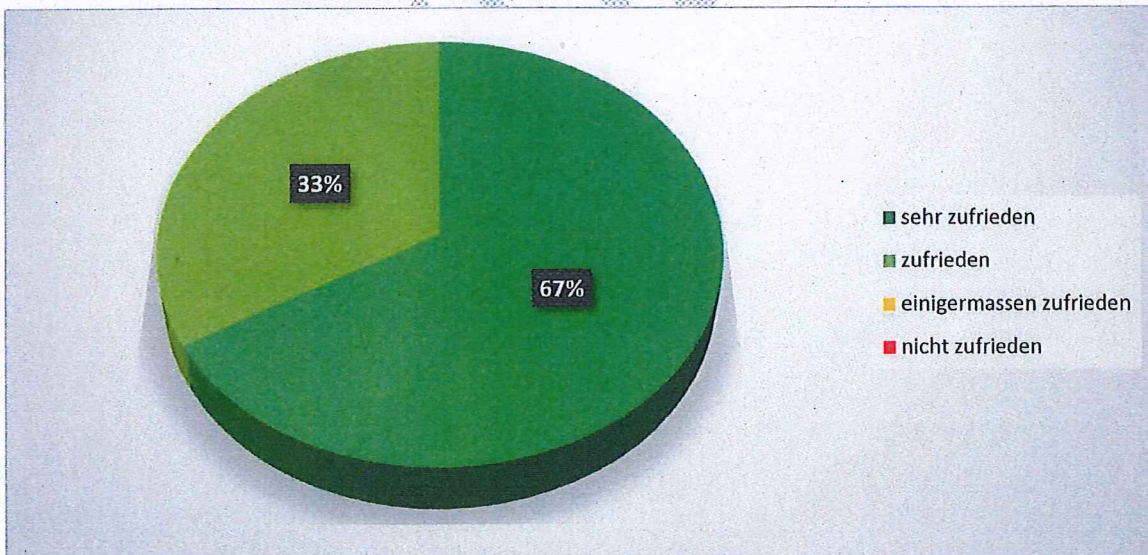


Abbildung 6: Führung / Rektor

Alle Befragten äusserten sich sehr positiv zur Person Dr. Ernst Schläpfer und seinem Führungsstil. Dem Rektor werden durchwegs gute bis sehr gute Noten erteilt. Der Führungsstil von Dr. Ernst Schläpfer wird als sehr direkt, aber auch klar und verständlich beschrieben. Aussagen von Lehrpersonen die Erfahrungen an anderen Schulen gemacht haben, unterstreichen insgesamt gute Arbeitsbedingungen am BBZ Schaffhausen. Diese Personen haben sich ganz explizit auch fürs BBZ mit dem aktuellen Rektor entschieden und würden nicht zur alten Wirkungsstätte zurückkehren.

7.1.6. Führung / ED

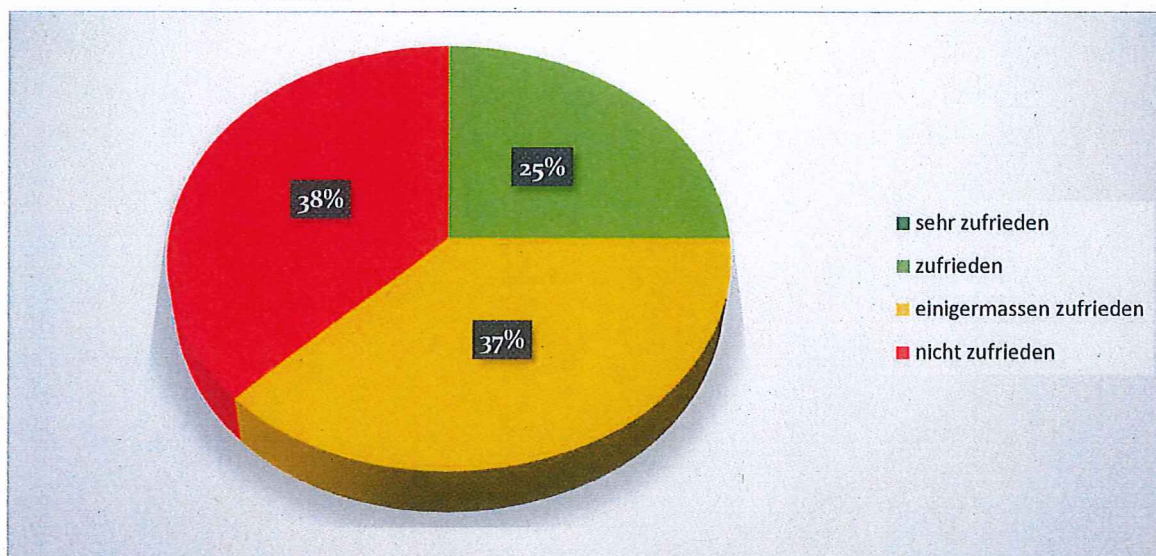


Abbildung 7: Führung / ED

Diejenigen Befragten (9) die sich im Stande fühlten eine Beurteilung abzugeben, waren in ihren Aussagen kritisch (75%) und vermissen die Unterstützung zu Gunsten des BBZ Schaffhausen sowie die Wahrnehmung der Führungsverantwortung gegenüber dem Rektor durch den Erziehungsdirektor.

Die Befragten zeigten sich irritiert, dass der „Fall [REDACTED]“ über mehrere Monate ungelöst blieb und Dienstwege laufend umgangen wurden. Sie äusserten unmissverständlich den Wunsch, die belastende Situation schnellstmöglich zu bereinigen und den guten Ruf des BBZ Schaffhausen in der Öffentlichkeit wiederherzustellen.

7.2. Ergänzende Aussagen zu den Hearings

Die Auswertung der schriftlichen Aussagen sowie die persönlichen Aussagen, die dem Präsidenten der Subkommission zugetragen wurden, zeigen dasselbe Bild, das sich auch aus den Hearings ergeben hat. Die Führungsqualitäten und speziell das Engagement des Rektors Dr. Ernst Schläpfer wird gewürdigt.

Das BBZ Schaffhausen als Schule, wird durch die Schreibenden ebenfalls sehr positiv beurteilt und die Auskunft gebenden Personen möchten weiterhin am BBZ Schaffhausen tätig sein.

Es wurde aber klar und unmissverständlich ausgedrückt und zudem der Wunsch deponiert, die belastende Situation, hervorgerufen durch den „Fall [REDACTED]“ schnellstmöglich zu bereinigen und den guten Ruf des BBZ Schaffhausen in der Öffentlichkeit wiederherzustellen.

7.3. Auswertung Mitarbeiter Zufriedenheit Umfrage 2015/2016

Die Umfrage aus dem Jahre 2015/2016 wurde anonym durch [REDACTED] durchgeführt. Die Teilnahme bei den Lehrpersonen war mit 78% erstaunlich hoch. Bei Mitarbeitenden Administration, Mensa, IT und Hausdienst mit 30% vergleichbar tief, was aber auf technische Gründe – Umfrage wurde via Mail durchgeführt und nicht alle Mitarbeitenden aus diesem Bereich hatten eine eigene Mailadresse – zurückzuführen ist.

Die Auswertung dieser Umfrage attestiert dem Rektor Dr. Ernst Schläpfer, der Schulleitung insgesamt, dem Themenbereich Schulalltag-Schulklima-Belastung, dem Verhältnis innerhalb des Lehrerkollegiums, der technischen Ausstattung der Schule, den Entwicklungsmöglichkeiten am BBZ und der Arbeitszufriedenheit der Nicht-Lehrpersonen, durchwegs gute Noten. Verbesserungspunkte wurden identifiziert, es waren in keinen Bereichen schwerwiegende Probleme oder Defizite zu erkennen.

8. Beurteilung der Resultate

Die Subkommission hat total 28 (ca. 20% der gesamten Belegschaft) Aussagen in die Beurteilung einfließen lassen.

Ebenfalls wurde die Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2015/2016 bei der Würdigung und Interpretation der Resultate berücksichtigt.

Aus den Hearings, respektive in den schriftlichen und persönlichen Statements, ging klar hervor, dass die Personen bewusst unter Nennung ihres Namens auftraten. Sie empfinden anonyme Aussagen als belastend für das Arbeitsklima und für die operative Führung am BBZ.

Zudem fördern anonyme Anschuldigungen/Aussagen eine Misstrauenskultur.

8.1. Kernbotschaften

Allgemein konnte klar und eindeutig festgestellt werden, dass:

- keine Verletzungen der persönlichen und beruflichen Integrität durch die Schulleitung/Rektor erfolgt sind
- das Schulklima am BBZ Schaffhausen ist als gut bis sehr gut zu beurteilen
- dem Rektor wird eine hohe Fachkompetenz zugesprochen
- der Führungsstil des Rektors wird als individuell, direkt und klar beurteilt
- die Strukturen und Prozesse am BBZ werden als klar und gut strukturiert beurteilt

8.2. [REDACTED]

Der Auslöser dieser Untersuchung – „Fall [REDACTED] betreffend die unterschiedliche Interpretation Notengebung – wurde von allen Befragten zu keiner Zeit als Hauptproblem identifiziert.

Sein Vorgehen und Verhalten wurden als unprofessionell und sehr störend empfunden (Ausnahme eine Person in den Hearings). Die wiederholte Umgehung des Dienstweges durch [REDACTED] stiess auf Unverständnis und Missbilligung aller Befragten (Ausnahme eine Person in den Hearings). Dieses Vorgehen ist für die operative Führung des BBZ Schaffhausen belastend und nicht zu akzeptieren.

Die Kommunikation via Mailverkehr war zu keiner Zeit zielführend und nicht das richtige Mittel zur Konfliktvermeidung.

[REDACTED] wird von seinen Kollegen/Kolleginnen gute pädagogische Fähigkeiten attestiert.

8.3. Unklare gelebte Führungskultur

Die Umgehung des Dienstweges haben diesen Fall erst ermöglicht und dazu geführt, dass aus einem technischen Problem, ein Imageproblem für das BBZ entstanden ist. Dies hätte bereits viel früher mit entsprechenden Anweisungen und Unterstützung geregelt werden können.

Die Dauer (ca. ¾ Jahre) des Verfahrens stiess auf grosses Unverständnis und warf Fragen bezüglich der übergeordneten Führung (Erziehungsdirektor) auf.

Die Führungsschnittstelle zwischen ED und der Leitung BBZ betrachtet die Subkommission als suboptimal.

Anschuldigungen und Vorverurteilungen gegen den Rektor Dr. Ernst Schläpfer, nach über 30 Dienstjahren, deuten auf ein Führungsdefizit durch den Erziehungsdirektor hin.

8.4. Zusätzlich identifizierter Problembereich

Aus den Resultaten wurde klar, dass es innerhalb des BBZ Schaffhausen mindestens zwei Gruppierungen gibt. Eine dieser Gruppierung (kleine Gruppe) ist in der Umgebung der Berufsmaturität zu orten. Aus diesem Bereich wurde auch der Vorwurf des Mobbings innerhalb des Lehrerkollegiums erhoben.

Dieser Vorwurf muss separat behandelt werden.

9. Empfehlung zu Händen Regierungsrat Christian Amsler, Vorsteher Erziehungsdepartement des Kantons Schaffhausen

Der Untersuchungsbericht und die Resultate des Auftrages an Frau Tholen, sind der Subkommission AK/HFS nicht bekannt.

1. Dem Rektor können im untersuchten Zusammenhang keine Verfehlungen nachgewiesen werden.
2. Dem Rektor ist das Vertrauen und die Unterstützung des ED auszusprechen – Rehabilitation Dr. Ernst Schläpfer.
3. Das Interpretationsvakuum der Notengebung bei „unredlichem Verhalten an nicht formalisierten Prüfungen“ muss gelöst werden. Eine Kommission ist bereits eingesetzt und ein Vorschlag ist in Vorbereitung. Es ist zu empfehlen, dass eine einheitliche Richtlinie für alle Schulen im Kanton Schaffhausen erarbeitet werden soll.
4. [REDACTED] hat als Lehrperson am BBZ keine Zukunft mehr. Dies nicht bezüglich fachlicher Qualifikationen, sondern auf Grund seines Vorgehens und Verhaltens in dieser Causa. Es gibt grundsätzlich drei Möglichkeiten:
 - [REDACTED] entscheidet selbstständig eine andere Stelle zu suchen
 - [REDACTED] wird innerhalb des Kantons Schaffhausen eine andere Stelle angeboten
 - Das Arbeitsverhältnis mit [REDACTED] wird gekündigt
5. Die Einhaltung des Dienstweges innerhalb des ED ist durchzusetzen und den Chefbeamten sollte die notwendige Unterstützung gegeben werden.
6. Dem Vorwurf des Mobbings einer Lehrperson in der Abteilung Berufsmaturität muss nachgegangen werden und eine Klärung ist zwingend notwendig. Die Situation ist belastend für das Klima am BBZ.

7. Bei der Bewertung des Berichtes von [REDACTED] ist zu berücksichtigen, dass alle Aussagen anonym gemacht wurden. Der vorliegende Auftrag erlaubt gemäss den SECO-Richtlinien nicht, dass eine Wahrung der Anonymität notwendig ist.
8. Auf Grund des öffentlichen Interesses ist eine schnelle und klare Stellungnahme zu empfehlen.
9. Die Subkommission erwartet, dass ihre Empfehlungen berücksichtigt und die vorgeschlagenen Massnahmen schnellstmöglich umgesetzt werden.

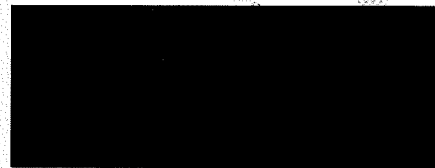
Schaffhausen, 09. April 2019



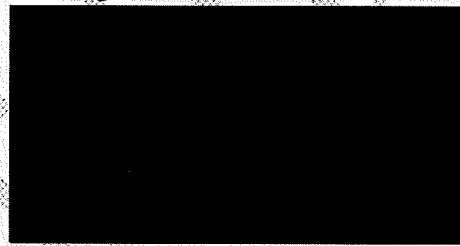
Erwin Gfeller
Präsident Subkommission



Mitglied Subkommission



Mitglied Subkommission



Mitglied Subkommission

CONFIDENTIAL

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Auswertung der quantitativen Beurteilung der befragten Personen anlässlich der Befragung durch die Subkommission.....	9
Abbildung 2: Verletzung der persönlichen Integrität.....	10
Abbildung 3: Verletzung der beruflichen Integrität	11
Abbildung 4: Schulklima / Angstkultur	11
Abbildung 5: Führung / Schulleitung	12
Abbildung 6: Führung / Rektor	12
Abbildung 7: Führung / ED.....	13

CONFIDENTIAL