

GLP/EVP-Fraktion



Regula Salathe EVP
Am Bächli 8
8217 Wilchingen

Regierungsrat des Kantons Schaffhausen
Regierungsgebäude
Beckenstube 7
8200 Schaffhausen

Kleine Anfrage 20 25 / 11

Lehrerschaft an der HF Pflege am BBZ

Sehr geehrte Frau Regierungsrätin, sehr geehrte Herren Regierungsräte

Durch die Annahme der Pflegeinitiative ist der Kanton verpflichtet, die Höhere Fachschule für Pflege (HFP) finanziell grosszügig zu unterstützen, um langfristig genügend gut qualifiziertes Pflegepersonal sicherzustellen. Geld allein genügt jedoch nicht, um ein angeschlagenes System zu stabilisieren und nachhaltig zu stärken. Eine erfolgreiche Ausbildungseinrichtung basiert nicht nur auf finanziellen Mitteln, sondern ebenso auf Stabilität im Team der Lehrpersonen, auf guter und vorausschauender Personalführung, transparenter Kommunikation sowie einer engen, konstruktiven Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure – darunter das HFP-Lehrpersonenteam, die Spitäler Schaffhausen, die Spitex und verschiedene Langzeitinstitutionen.

Aktuell bestehen jedoch erhebliche strukturelle und arbeitskulturelle Missstände an der HFP. Dazu zählen ein problematisches Machtgefälle durch befristete Arbeitsverträge, der Verlust langjähriger Fachpersonen trotz gleichzeitiger Neueinstellungen, eine hohe Fluktuation, nicht eingehaltene Anstellungsversprechen sowie mangelnde Transparenz und Kontrolle bei internen Prozessen.

Diese Entwicklungen belasten nicht nur das Team der Dozierenden, sondern beeinträchtigen auch die Ausbildung der Studierenden. Bereits heute wirkt sich dies negativ auf die Rekrutierung neuer Studierender aus – mit der Folge, dass sich der bestehende Fachkräftemangel in der Pflege weiter zuspitzt.

In diesem Zusammenhang stellen sich für mich folgende Fragen:

- Aus welchen Gründen werden an der HFP neue Mitarbeitende eingestellt, während langjährigen, qualifizierten Fachpersonen der Arbeitsvertrag nicht verlängert wird? Wie lässt sich mit dieser Personalstrategie die Qualität der Ausbildung an der HFP aufrechterhalten?
- Wie ist die auffällige Fluktuation in der Abteilung Gesundheit und Soziales sowie am BBZ allgemein zu erklären – insbesondere die Kündigungen einer Abteilungsleitung und zweier Studiengangsleitungen (Abteilung Pflege) innerhalb von zwei Jahren?
- Wurden mit den betroffenen Personen Austritts- beziehungsweise Abschlussgespräche geführt, und falls ja, inwiefern wurden daraus Erkenntnisse gewonnen und konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt?
- Warum bestehen bei Dozierenden mit vergleichbarer Qualifikation unterschiedliche Vertragsverhältnisse, teils unbefristet, teils wiederholt befristet? Wie ist es zu erklären, dass schriftlich zugesicherte unbefristete Anstellungen nach Abschluss einer Ausbildung nicht umgesetzt und stattdessen befristete Verträge ohne Angabe von Gründen nicht verlängert wurden?
- Aufgrund der befristeten Arbeitsverträge entsteht ein unverhältnismässiges Machtgefälle zwischen Vorgesetzten und Angestellten, was ein Arbeitsumfeld schafft, in dem kritische Rückmeldungen an Vorgesetzte das Nicht-Verlängern des Arbeitsvertrags zur Konsequenz haben könnten. Ist dieses Vorgehen arbeitsrechtlich sowie institutionell vertretbar?
- Warum wurde die bisherige Aufsichtskommission der HFP aufgehoben, obwohl ein klarer Handlungsbedarf besteht? Inwieweit ist die aktuelle Aufsichtskommission unabhängig und in der Lage, die Situation objektiv zu beurteilen?
- Sind Vorkommnisse oder Beschwerden im Zusammenhang mit der Schulleitung bekannt? Wurde die externe Beratungsstelle MOVIS beigezogen, und wenn ja, wurden entsprechende Meldungen an das Erziehungsdepartement oder den Regierungsrat weitergeleitet? Welche Interventionen wurden allenfalls eingeleitet?
- Gab es im Zusammenhang mit der aktuellen Situation Gespräche mit dem Rektor? Wer ist für seine Supervision, sein Coaching oder die Begleitung seiner Entscheidungsprozesse verantwortlich?

Besten Dank für die Beantwortung meiner Fragen.

Mit freundlichen Grüssen

Wilchingen, 10.04.2025

Regula Salathe

