

**Auszug
aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich**

vom 12. November 2008

1393. Schriftliche Anfrage von Markus Schwyn und Susi Gut betreffend Stadtverwaltung, Anstellung vorbestrafter Personen. Am 27. August 2007 reichten der Gemeinderat Markus Schwyn (PFZ) und die Gemeinderätin Susi Gut (PFZ) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2008/377, ein:

In der Zeitschrift «Die Weltwoche», in der Ausgabe Nummer 33 vom 14. August 2008 wird auf den Seiten 44–47 im Artikel «Therapien verwirren die Kinder» das Problem der austherapierten ausländischen Kinder und Jugendlichen thematisiert. Auf der Seite 46, in der zweiten Spalte steht folgendes: «Ein Sexualstraftäter arbeitet jetzt problemlos in einem Schulhaus in Zürich».

In diesem Zusammenhang bitten wir um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Ist dem Stadtrat der oben beschriebene Fall bekannt?
2. Welche Abklärungen trifft der Stadtrat um zu eruieren, in welchem Schulhaus dieser Sexualstraftäter angestellt ist?
3. Da der eingangs beschriebene Fall gemäss dem Zeitungsartikel im jetzigen Zeitpunkt existiert, stellt sich die Frage, warum ein Sexualstraftäter angestellt wurde?
4. Wird von den Bewerbern ein Strafregisterauszug eingefordert?
5. Welche Massnahmen sieht der Stadtrat vor, um zu verhindern, dass Sexualstraftäter in Schulhäusern, in Kindergärten, in Horten oder in Kinderkrippen arbeiten?
6. Welche Straftaten schliessen eine Anstellung in einem pädagogischen Beruf und/oder generell in der Stadtverwaltung aus?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 3: Der Stadtrat hat aufgrund der Schriftlichen Anfrage Abklärungen veranlasst.

Der Satz «*Ein Sexualstraftäter arbeitet jetzt problemlos in einem Schulhaus in Zürich.*» ist Bestandteil eines Interviews der Weltwoche mit einer Fachfrau für Krisenpädagogik, mit welcher schwer erziehbare Jugendliche «auf den rechten Pfad gebracht» werden sollen. Nach Rücksprache mit der Pädagogik-Fachfrau entspricht der zitierte Satz nicht genau dem ursprünglichen Wortlaut ihrer Aussage.

Die Fachfrau wollte mit dem Hinweis, dass die im Satz erwähnte Person X problemlos in einer Schule arbeite, ein Beispiel für erfolgreich umgesetzte pädagogische Massnahmen geben. Die Abklärung hat nun ergeben, dass diese Person X effektiv im Schulbereich ein kurzfristiges Praktikum nichtpädagogischer Art absolvierte. Davon, dass sie als Betreuungs- oder Lehrperson angestellt gewesen sei, kann keine Rede sein. Der zitierte Satz kann daher in dieser Form zu falschen Rückschlüssen führen.

Unter diesen Umständen erscheint die Einleitung zur Schriftlichen Anfrage zumindest insofern ungenau formuliert, als sie den falschen Eindruck erweckt, die Anstellungsinstanzen des Schul- und Sportdepartements hätten ihren Auftrag nicht ordnungsgemäss erfüllt. Das ist indessen nicht der Fall.

Zu Frage 4: Die kantonal angestellten Lehrpersonen werden gemäss kantonalem Lehrpersonalgesetz und der dazugehörigen Lehrpersonalverordnung angestellt. Eine Lehrperson muss vorab Fragen bezüglich Strafregister, laufende Strafverfahren und faktisches Berufsverbot beantworten und wird darauf hingewiesen, dass eine Falschangabe zu einer fristlosen Entlassung führen kann.

Der Strafregisterauszug allein ist nur beschränkt aussagekräftig. Während eines laufenden Strafverfahrens bleibt das Strafregister noch «rein». Würde eine in ein Strafverfahren verwickelte Lehrperson die Stelle wechseln, könnte sie einen leeren Strafregisterauszug vorlegen. Im Einzelfall kann es sinnvoll sein, einen Strafregisterauszug einzufordern. Als generelle Massnahme ist dies aber wenig geeignet, wird aber in Einzelfällen durchgeführt.

Die kommunalen Lehrpersonen werden gemäss «Verordnung über die Anstellung und den Lohn der städtischen Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer (Städtische Volksschullehrer-Verordnung, SVL)» angestellt. Auf die städtischen Lehrpersonen kommen das Lehrpersonalgesetz und die Lehrpersonalverordnung des Kantons sinngemäss zur Anwendung, soweit in der SVL und den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen des Stadtrates nichts anderes bestimmt ist, was bezüglich Strafregisterauszug nicht der Fall ist.

Das Betreuungspersonal sowie das Hausdienstpersonal sind gemäss städtischem Personalrecht angestellt. Dieses hält in den Ausführungsbestimmungen fest:

AB PR Art. 19 Strafregisterauszug, polizeilicher Führungsbericht

¹ *Die Anstellungsinstanzen oder die von ihnen ermächtigten Angestellten können verlangen, dass Stellenbewerberinnen und -bewerber einen Strafregisterauszug vorlegen. Die Kosten werden zurückerstattet.*

² *Von Bewerberinnen und Bewerbern für folgende Stellen kann zusätzlich ein polizeilicher Führungsbericht eingeholt werden:*

- a) *Dienstchefin oder Dienstchef;*
- b) *Stellvertretung einer Dienstchefin oder eines Dienstchefs;*
- c) *unmittelbar einer Departementsvorsteherin oder einem Departementsvorsteher bzw. einer Dienstchefin oder einem Dienstchef unterstellte Stabsstelle;*
- d) *Polizeidienst; Fahrdienst;*
- e) *pädagogische, erzieherische und sozialtherapeutische Funktionen.*

³ *Der Führungsbericht gemäss Abs. 2 muss sich auf stellenrelevante Fragen beschränken. Die Bewerberinnen und Bewerber sind vorgängig über die Art der Fragen zu orientieren und müssen schriftlich ihre Zustimmung erteilen. Fällt der Bericht belastend aus, ist den Bewerberinnen und Bewerbern das rechtliche Gehör und das Einsichts- und Berichtigungsrecht einzuräumen.*

Demgemäss besteht kein Obligatorium für das Einholen eines Strafregisterauszugs. Wie in Bezug auf die Lehrpersonen näher erläutert, ist es fraglich, ob dies als generelle Massnahme Sinn macht. In Einzelfällen wird diese Massnahme jedoch ergriffen.

Zu Frage 5: In diesem Zusammenhang besteht das wichtigste Element der Personalselektion in der Haltung und Kultur der entsprechenden Schule gemäss der Formulierung «Wir haben in diesem Bereich eine Nulltoleranz und leben diese auch im Alltag.»

Selbstverständlich werden von sämtlichen Anstellungsinstanzen die Bewerbungsunterlagen sorgfältig studiert. Es findet anlässlich eines Vorstellungsgesprächs eine persönliche Befragung statt und in der Regel werden Referenzen eingeholt.

Bereits im Vorstellungsgespräch werden diesbezügliche Fragen thematisiert und damit ein klares Signal gesetzt. Weiter wird darauf geachtet, dass Referenzen eingeholt und nötigenfalls dieser Bereich ebenfalls thematisiert wird. In begründeten Einzelfällen kann für eine Lehrperson über das Volksschulamt eine Anfrage bei der Erziehungsdirektorenkonferenz gestellt werden.

Eine kontinuierliche Beobachtung durch die Schulleitung während der Probezeit, eventuell unter Einbezug des Schulpersonals, entspricht der gängigen Praxis in den Schulen.

Zu Frage 6: Beim Schulpersonal gibt es neben einem Berufsverbot, das der Strafrichter entsprechend den Voraussetzungen in Art. 67 Abs. 1 StGB aussprechen kann, im kantonalen Gesetz über die Pädagogische Hochschule die Möglichkeit, einer Lehrperson das Lehrdiplom zu entziehen. In jedem Fall kann auch beim Betreuungs- und Hausdienstpersonal eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden. Die Gründe für den Entzug des Lehrdiploms sind in § 13 Abs. 1 des Gesetzes über die Pädagogische Hochschule wie folgt umschrieben: *«Wenn eine Lehrkraft ihre Berufspflichten wiederholt oder schwer verletzt oder wenn ihre Vertrauenswürdigkeit in anderer Weise, insbesondere wegen Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe infolge eines Verbrechens oder Vergehens, schwer beeinträchtigt erscheint.»*

Es gibt keinen ausdrücklichen Katalog von Straftaten, für welche eine Anstellung ausgeschlossen würde. Sicher spielt die Tätigkeit im Rahmen der Anstellung eine zentrale Rolle. Das heisst, dass bei einer Lehrperson ein anderer Massstab als bei anderem Personal angewandt wird. Eine Verurteilung wegen strafbarer Handlungen gegen die sexuelle Integrität führt in der Regel zum Entzug des Lehrdiploms. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass es dazu noch keine gefestigte Gerichtspraxis gibt.

Schliesslich erfolgt der Lehrdiplomentzug nicht nur aufgrund einer Verurteilung in einem Strafverfahren, auch wiederholte oder schwere Berufspflichtverletzungen sowie psychische und physische Gewalt können zu einem Lehrdiplomentzug führen.

Ein Lehrdiplomentzug wird der EDK gemeldet (gilt ebenfalls für die Zulassung zum Zürcher Schuldienst, wenn die Lehrperson über ein ausserkantonales Lehrdiplom verfügt). Die EDK führt eine Liste dieser Lehrpersonen.

Angefügt sei, dass mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses keineswegs in allen Fällen zugewartet werden muss, bis das Lehrdiplom in einem unter Umständen langwierigen (kantonalen) Verfahren entzogen worden ist. Neben der ordentlichen Kündigung hat die Schulpflege die Möglichkeit nach § 22 Personalgesetz, das Arbeitsverhältnis mit einer fehlbaren Lehrperson aus wichtigem Grund sofort aufzulösen. Für das dem städtischen Personalrecht unterstehende Betreuungs- und Hausdienstpersonal gilt die analoge Regelung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäss § 21 Personalrecht. Delikte gegen die sexuelle Integrität bilden in aller Regel einen solchen wichtigen Auflösungsgrund, bei dessen Vorhandensein dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsver-

hältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Liegt erst ein Verdacht vor, der noch abgeklärt werden muss, wird sich zunächst eine Freistellung der betreffenden Person aufdrängen.

Vor dem Stadtrat
der Stadtschreiber
Dr. André Kuy