

26. November 2014

Schriftliche Anfragevon Dr. Daniel Regli (SVP)
und Martin Götzl (SVP)

Die Antworten auf die Schriftliche Anfrage GR Nr. 2014/180 haben Einblick gegeben in die Personalsituation der geleiteten Schule Buhnrain, Seebach. Dabei wurden Fragen 1-8 von der Präsidentin der Kreisschulpflege (KSP) Glatttal beantwortet. Die Antwort auf Frage 9 wurde vom Schul- und Sportdepartement formuliert. Zudem wurde den Fragestellenden der „Evaluationsbericht, April 2011, Schule Buhnrain, Zürich Glatttal“ der kantonalen Fachstelle für Schulbeurteilung (FSB) zugestellt.

Auf Grund der vorliegenden Antworten bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung folgender zusätzlicher Fragen:

1. Bitte um prozentuale Angaben zur Fluktuationsrate von Lehrpersonen in den einzelnen Schulen der Stadt Zürich 2008 – 2013 (exkl. Hauswart- und Reinigungspersonal).
2. Der Evaluationsbericht FSB 2011 urteilte, dass das damals existierende Schulprogramm als Planungs- und Führungsinstrument nicht geeignet sei (S. 29). Auch habe für die Evaluation auf kein aktuelles Jahresprogramm zurückgegriffen werden können. Die FSB regte die Erstellung dieser wichtigen Dokumente an. Bitte um Zustellung des Schulprogramms und des ‚Jahresprogramms 2014/15‘ der Schule Buhnrain.
3. Der Evaluationsbericht FSB 2011 ortete ebenfalls markante Schwächen bei der pädagogischen Führung. Welche Schritte haben Schulleitung und KSP unternommen, um diese Defizite zu beheben? Welche Resultate sind vorzuweisen?
4. Warum ist der Evaluationsbericht FSB 2011 auf der Webseite der Schule Buhnrain nicht abrufbar?
5. In Beantwortung zu Frage 4 heisst es, dass die Präsidentin KSP im November 2013 eine Begleitgruppe einsetzte, in welcher auch eine Person der Verwaltung mitwirkt. Welche berufliche Qualifikation hat die Person, welche von der Verwaltung in diese Begleitgruppe delegiert wurde? Wie gestaltet sich die Arbeit der Begleitgruppe? Wie beurteilt die Begleitgruppe den Brief von drei Lehrerinnen, mit welchem diese im Mai 2014 gegenüber den Eltern ihrer Schüler/-innen ihr grosses Bedauern darüber ausdrückten, dass sie „kündigen“? Welche Gespräche haben stattgefunden zwischen der Begleitgruppe und diesen drei Lehrerinnen? Welche weiteren Gespräche hat die Begleitgruppe mit Lehrpersonen geführt, die im Verlauf der letzten Jahre unter Druck gekündigt haben? Zu welchen Erkenntnissen und Massnahmen haben solche Gespräche geführt?
6. Zu wie vielen Kündigungen kam es im Buhnrain aufgrund einer schlechten Mitarbeiterbeurteilungen (MAB) in den letzten 5 Jahren? Wie viele Rekurse gegen (MAB) wurden im Verlauf dieser Zeit eingelegt? Zu welchen Schlüssen gelangten die angerufenen Behörden? Falls Rekurrenten/-innen eine Korrektur ihrer MABs erzielen konnten: warum kam es aus Sicht der KSP zu fehlerhaften MABs? Welche Massnahmen verfügte die KSP, um ähnliche Fehlleistungen fortan auszuschliessen?
7. In Beantwortung der Frage 5 heisst es, dass „der KSP keine Kontaktaufnahme von Lehrpersonen mit der Ombudsstelle der Stadt Zürich bekannt seien“. Warum hat die

- KSP angesichts der schwierigen Personalsituation darauf verzichtet, sich bei der Ombudsstelle der Stadt Zürich zu erkundigen? Welche Bereitschaft zeigt die neu eingesetzte Begleitgruppe, die Kontaktnahme von mehreren Lehrer/-innen bei der Ombudsstelle noch abzuklären?
8. Welche Anrufungen des Rechtsdienstes der Lehrgewerkschaft (SekZH) erfolgten aus welchen Gründen in den letzten vier Jahren durch Lehrpersonen der Schule Buhnrain? Zu welchen Resultaten führten die Verfahren?
 9. Welche Lehren haben KSP und Schulleitung Buhnrain aus der Kündigungswelle 2014 gezogen?
 10. In Antwort auf Frage 9 wird erwähnt, dass der Vorsteher des Schul- und Sportdepartements (VSS) an einer Schulkonferenz des Buhnrain im Februar 2014 ein „angespanntes bis feindseliges Klima“ zwischen einzelnen Vertretern des Lehrkörpers feststellen konnte. Bitte um Angaben für diese Spannungen und Feindseligkeiten aus Sicht der Schulleitung und der KSP. Die FSB diagnostizierte bereits 2011 grosse Mängel in der Teambildung des Lehrkörpers (Renitenz gegenüber gemeinsam getroffenen Abmachungen; mangelnde Absprachen; keine offene Konfliktkultur; Widerstand gegen Schul- und Unterrichtsentwicklung etc.). Was wurde unternommen, um das Personalklima im Lehrkörper von 2011 bis 2014 zu verbessern? Warum haben die Massnahmen offenbar zu wenig gegriffen? Warum hat in Beantwortung Schriftlichen Anfrage GR Nr. 2014/180 nur der VSS, nicht aber die KSP über das feindselige Personalklima berichtet? Welche Fortschritte sind zu verzeichnen, nachdem zu Beginn des Schuljahrs 2014/15 mehr als ein Drittel des Lehrkörpers nicht mehr im Buhnrain tätig ist? Welche weiteren Massnahmen planen KSP und Schulleitung, um die Teambildung zu optimieren?
 11. Welche aussergewöhnlichen Konfliktherde stellt die Begleitgruppe aktuell fest? Gibt es MAB-Situationen und Rechtsstreitigkeiten, welche erneut zu einer Kündigungswelle führen könnten? Wie wird die Schulleitung bei der Optimierung der Personalführung durch die Begleitgruppe unterstützt?
 12. Wie beurteilt das Schulamt den in der Weltwoche (Nr. 28.14, S. 35) publizierten Sachverhalt, dass die Schulleiterin ihren Sohn für die Betreuung von Schülern angestellt habe, obwohl er nicht über eine entsprechende Ausbildung verfügt? Wie konnte die Überlastung der Schulleiterin, zu welcher sie sich im erwähnten Weltwoche-Artikel ebenfalls bekannte, abgebaut werden?

D. J. 