

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 21. Januar 2015

62.

Schriftliche Anfrage von Dr. Daniel Regli und Martin Götzl betreffend Konflikte und Personalfluktuations in der Schule Buhnrain sowie Hintergründe zum Evaluationsbericht 2011

Am 26. November 2014 reichten Gemeinderäte Dr. Daniel Regli (SVP) und Martin Götzl (SVP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2014/387, ein:

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?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1: («Bitte um prozentuale Angaben zur Fluktuationsrate von Lehrpersonen in den einzelnen Schulen der Stadt Zürich 2008 – 2013 (exkl. Hauswart- und Reinigungspersonal).»)

Die Fluktuationsraten von Lehrpersonen in den einzelnen Schulen werden von den Kreisschulpflegern nicht systematisch erhoben. Der Schulbetrieb in den einzelnen Schulkreisen und namentlich die dortigen Personalangelegenheiten fallen aufgrund von Art. 91 Gemeindeordnung (GO, AS 101.100) grundsätzlich in die abschliessende Zuständigkeit der Kreisschulpflege, die ihrerseits unmittelbar der allgemeinen Gemeindeaufsicht des Bezirksrats (§ 141 Gemeindegesetz [LS 131.1] und § 10 Bezirksverwaltungsgesetz [LS 173.1]) sowie der Fachaufsicht der Bildungsdirektion (§ 73 Volksschulgesetz [LS 412.100]) untersteht. Der Stadtrat sowie die PK haben daher zu den Schulkreis Glattal betreffenden Fragen 2 bis 12 die Stellungnahme der Präsidentin der Kreisschulpflege Glattal (KSP) eingeholt. Aus dieser Stellungnahme ergibt sich Folgendes:

Zu Frage 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.»)

Das Schulprogramm wird derzeit durch die Schulkonferenz unter Führung der Schulleitung überarbeitet. Die Abnahme des Schulprogramms und der Jahresplanung 2014/15 durch die Kreisschulpflege (KSP) erfolgt im ordentlichen Zyklus im März 2015 im Rahmen der Abnahme der Jahresberichte 2013/14 der Schulen. Im Anschluss an die Plenarversammlung vom 11. März 2015 können beide Dokumente bei der KSP angefordert werden.

Zu Frage 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?»)

Nach erfolgter Beurteilung durch die Fachstelle für Schulbeurteilung legen die Schulen auf Grundlage des Evaluationsberichts entsprechende Entwicklungsziele fest, so auch die Schule Buhnrain. Die Schule legte fest, dass sie die Unterrichtsentwicklung gezielt vornehmen will. Im September 2011 genehmigte die KSP den Massnahmenplan.

In regelmässigen Gesprächen zwischen Behörde und dem Schulleiter wurden die Entwicklungsschritte überprüft und eingefordert. Per Oktober 2011 wurde das mehrfach eingeforder-

te Betriebskonzept durch die Behörde genehmigt. Zunehmend zeigte sich, dass der Schulleiter die gesetzten Ziele nicht erreicht. Im Mai 2012 kam es schliesslich zum Bruch, und der Schulleiter kündigte seine Anstellung per Ende November 2012.

Bei der Rekrutierung der neuen Schulleitung legte die Behörde grossen Wert darauf, dass eine Führungsperson engagiert wurde, die die dringend nötigen Entwicklungen in Angriff nimmt. Die neue Schulleitung legte bereits im Mai 2013 das überarbeitete Leitbild vor, und die Schule Buhnrain wurde im Projekt «Erweiterung Tagesstrukturen» (ET) eine der Testschulen. Die Schulleiterin straffte die Organisation und konzentrierte Berufsvorbereitung, Begabungsförderung, Deutsch als Zweitsprache (DaZ) sowie integrative Förderung im neu geschaffenen «Kompetenzzentrum Förderung». Dieses organisierte u. a. im Mai 2014 erstmals eine Berufsausstellung, an der 22 Firmen interessierten Schülerinnen und Schülern sowie

Eltern diverse Berufe direkt vor Ort vorstellten, und führte Intensivkurse im Bereich DaZ ein.

Zu Frage 4: («Warum ist der Evaluationsbericht FSB 2011 auf der Webseite der Schule Buhnrain nicht abrufbar?»)

Gemäss Beschluss vom 9. Juni 2009 hat die PK folgendes Vorgehen bei der Veröffentlichung des Evaluationsberichts der Kantonalen Fachstelle für Schulbeurteilung (FSB) festgelegt: Nach erfolgter Genehmigung der Massnahmenplanung durch die Schulpflege stellt die Schule den Evaluationsbericht der FSB auf die Schulhomepage (oder die Website der Kreisschulpflege) und entfernt diese nach Ablauf von drei Monaten wieder. Diese Vorgaben wurden befolgt. Eine Einsichtnahme im Schulhaus ist möglich.

Zu Frage 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?»)

Die Begleitgruppe wurde eingesetzt, um Aufgaben, die die Schulleitung innerhalb ihres Pensums aufgrund von Vakanzen nicht mehr leisten konnte, zu übernehmen und die Schulleitung entsprechend zu entlasten. Im Organisationsbereich betraf dies den Stundenplan, im Schülerinnen- und Schülerbereich das Bearbeiten von Schülerinnen- und Schülerfällen. Die Verwaltungsperson ist eine Mitarbeiterin der KSP und wirkte bei der Festlegung von Eckdaten für den Stundenplan mit, was per Juni 2014 abgeschlossen wurde. Sie verfügt über Ausbildungen zur Lehrperson und zur Schulverwaltungsleiterin. Die Begleitgruppe befasste sich nicht mit personellen Belangen und führte diesbezüglich keine Gespräche mit Lehrpersonen.

Zu Frage 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?»)

Die Mitarbeiterbeurteilung des Kantons weist eine vierstufige Skala auf. In den vergangenen fünf Jahren wurde in der Schule Buhnrain keine Lehrperson mit der Stufe 4, «ungenügend» beurteilt. Hingegen wurden vier Lehrpersonen mit der Gesamtwürdigung III, «entspricht den Anforderungen teilweise» beurteilt. Seitens KSP wurden keine Kündigungen ausgesprochen. Von den vier mit Beurteilung III beurteilten Lehrpersonen kündigten zwei, eine Lehrperson ging in Pension, bei der vierten lief die ohnehin befristete Anstellung aus.

Gegen eine Beurteilung im Teilbereich C, Abschnitt II, wurde Rekurs eingelegt. Dabei schätzte die Bildungsdirektion die Beurteilung im Teilbereich C «Engagement im Schul-

wesen» des Rekurrenten anders ein. Die KSP verzichtete auf einen Weiterzug, obwohl sie mit der Rekursantwort nicht in allen Teilen einverstanden war. In den vergangenen fünf Jahren führte die KSP rund 750 MAB durch. Dabei kam es zu einem Rekurs. Die KSP sieht daher keinen Anlass, weitere Massnahmen zu treffen.

Zu Frage 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?»)»)

Die Ombudsstelle vermittelt bei Konflikten zwischen Eltern, Personal und der KSP. Dabei prüft sie das Anliegen und nimmt zu den vorgetragenen Angelegenheiten in geeigneter Weise Stellung. Für eine solche Untersuchung hat sie uneingeschränkte Akteneinsicht, seitens Verwaltung besteht Auskunftspflicht und sie kann einen Augenschein durchführen. In der Regel tritt die Ombudsstelle mit der KSP in Kontakt, wenn eine Beschwerde bearbeitet werden muss. In den vergangenen fünf Jahren ist die Ombudsstelle im Zusammenhang mit Beschwerden seitens der Mitarbeitenden der Schule Buhnrain nie mit der KSP in Kontakt getreten.

Zu Frage 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?»)»)

Eine Anrufung des Rechtsdienstes der SekZH ist der KSP nicht bekannt.

Zu Frage 9: («Welche Lehren haben KSP und Schulleitung Buhnrain aus der Kündigungswelle 2014 gezogen?»)»)

Auf Sommer 2014 verliessen zehn Lehrpersonen mit unbefristeter Anstellung und acht Lehrpersonen mit befristeter Anstellung die Schule Buhnrain. Wie bereits in der Antwort zur Schriftlichen Anfrage GR Nr. 2014/180 ausgeführt, bewegt sich die Fluktuation von zehn Lehrpersonen im Rahmen von jener anderer Schulen im Schulkreis Glattal. Von einer Kündigungswelle kann daher nicht gesprochen werden.

Zu Frage 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?»)»)

Es bestanden unüberwindbare Divergenzen in Bezug auf die von Schulleitung und Behörde eingeforderten Entwicklungen der Schule Buhnrain (EVA Bericht 2011). Dies führte innerhalb des Lehrkörpers zu Spannungen. Der Schulleiter erstellte im Anschluss an die Evaluation einen Massnahmenplan. Das Betriebskonzept wurde aktualisiert; ebenso wurden die Organe und deren Mitglieder sowie die Zuständigkeiten definiert sowie Aufgaben und Kompetenzen geregelt. Eine gezielte Schul- und Unterrichtsentwicklung sollte im Schulteam formuliert und die anstehenden Schritte sollten eingefordert werden. Die Schulpflege forderte die beschlossenen Entwicklungsschritte konsequent ein. Der Schulleiter und das damalige Team waren allerdings nicht willens, die eingeforderten Massnahmen umzusetzen, was zu einem Konflikt mit der KSP führte. Der Schulleiter reichte im Mai 2012 seine Kündigung ein.

In der Schule ist Ruhe eingekehrt. Team sowie Schülerinnen und Schüler konzentrieren sich auf die Arbeit im Unterricht. Während der fünften Sommerferienwoche bildete sich das Team während drei Tagen weiter. Die Weiterbildung «Starke Lehrpersonen» wurde initiiert. Diese

wird auch im Schuljahr 2015 weitergeführt. Zudem startete die Schule in das Projekt EMU (Evidenzbasierte Methode zur Unterrichtsdiagnostik und -entwicklung). Im Weiteren wurde ein Verhaltenskodex für die Schülerinnen und Schüler erarbeitet, der ab Frühling 2015 gemeinsam mit dem Schülerinnen- und Schülerparlament eingeführt wird. Alle Klassen des ersten Jahrgangs erhielten eine Konfliktschulung nach dem Modell von Satir (der zweite und der dritte Jahrgang wurden bereits im Frühling 2014 geschult). Im August 2015 werden Konfliktlotsen eingeführt, die Konflikte «Peer-to-Peer» schlichten sollen.

Zu Frage 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?»)

Die Begleitgruppe stellt keine Konfliktherde fest und plant den Abschluss ihrer Tätigkeit auf März 2015.

Die Schulleitung wird ab Februar 2015 mit zusätzlichen Stellenprozenten verstärkt. Damit können Unterrichtsbesuche sowie Mitarbeitergespräche und -beurteilungen sorgfältig durchgeführt und die Entwicklungsthemen konsequent umgesetzt werden.

Zu Frage 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?»)

Der Sohn der Schulleiterin hat weder unterrichtet noch betreut.

Die vakante Stelle der Schulleitung 2 konnte auf Sommer 2014 besetzt werden und wird ab Februar 2015 um 20 Prozent erhöht. Die Vakanz der Schulsozialarbeit konnte per Mai 2014 mit einer Stellvertretung überbrückt werden.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti