



## Beschluss des Stadtrats

vom 29. Januar 2025

GR Nr. 2024/591

### Nr. 257/2025

#### **Dringliche Schriftliche Anfrage von Sofia Karakostas, Dr. Balz Bürgisser, Sophie Blaser und 34 Mitunterzeichnenden betreffend Schule für Kinder und Jugendliche mit Körper- und Mehrfachbehinderungen (SKB), Umgang mit einem verurteilten Mitarbeitenden, Verantwortlichkeiten für die Fehler, Beanstandungen, Auflagen oder Sanktionen durch die Schulpflege sowie Konsequenzen durch den Vorsteher des Schul- und Sportdepartements**

Am 18. Dezember 2024 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Sofia Karakostas (SP), Dr. Balz Bürgisser (Grüne), Sophie Blaser (AL) und 34 Mitunterzeichnende folgende Dringliche Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2024/591 ein:

In diesen Tagen wurde durch Medienberichte eine folgenschwere Fehleinschätzung des Schulamtes bekannt. Ein Mitarbeiter der direkt dem Schulamt unterstellten Schule für Kinder und Jugendliche mit Körper- und Mehrfachbehinderungen (SKB) in Wollishofen war an seiner zweiten Arbeitsstelle im Dezember 2018 in flagranti bei einer Schändung eines Heimbewohners entdeckt worden. Das Schulamt der Stadt Zürich stellte ihn zwar für zwei Monate im Amt ein, liess ihn danach aber an die SKB zurückkehren. Man liess ihn dort weiterhin mit schwerstbehinderten Kindern arbeiten, nicht mehr im Schwimmunterricht, sondern u.a. im Fahrdienst, wo er während der Schulfahrten alleine mit den Schüler\*innen hinten im Transportfahrzeug sass. Daran änderte sich nichts, nachdem er im November 2019 wegen Schändung verurteilt und mit einem Tätigkeitsverbot belegt worden war, auch nicht, als das erstinstanzliche Urteil im Jahr 2021 vom Obergericht des Kantons Zürich bestätigt wurde. Erst dreieinhalb Jahre nach der Tat (resp. zweieinhalb Jahre nach der erstinstanzlichen Verurteilung) wurde er doch noch entlassen. In der Zeit seiner unverständlichen Weiterbeschäftigung im Schulbetrieb der SKB beging er ein Grooming, versuchte also das Vertrauen des Umfelds eines Kindes, welches er auf den Fahrten mit dem Schulbus kennengelernt hatte, zu erschleichen. Ob er in seiner Zeit als Mitarbeiter der SKB weitere Sexualdelikte begangen hat, wurde bislang nicht untersucht, wobei solche Untersuchungen in Anbetracht der extremen Vulnerabilität der Kinder (die behinderungsbedingt nicht reden können) ohnehin nur in Zusammenarbeit mit den Eltern gemacht werden könnten. Bislang wird den besorgten Eltern, welche wissen wollen, ob ihr Kind mit dem Täter in Berührung gekommen ist, indes von der Schule auf Geheiss des Schulamtes jegliche Information verweigert. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Warum wurde der Mann angesichts der Tatsache, dass er in flagranti ertappt wurde (und erst recht nach der erst- und zweitinstanzlichen Verurteilung) nicht spätestens im November 2019 im Amt eingestellt, bis die bereits erfolgte Verurteilung rechtskräftig wurde?
2. Gemäss Volksschulamt ist es im Interesse der Kinder, der Schule und der beschuldigten Lehrperson, dass bei Strafverfahren und Berufspflichtverletzung die beschuldigte Lehrperson freigestellt wird. Auch das städtische Personalrecht kennt diese Möglichkeit. Wie beurteilen Sie diese Möglichkeit, die Zielsetzung und den Nutzen? Weshalb wurde im Fall der SKB anders gehandelt?
3. Warum wurde der Mann nicht wenigstens an einer Arbeitsstelle weiterbeschäftigt, wo er nicht mehr in Kontakt mit Kindern gekommen wäre?
4. Teilt der Stadtrat die Ansicht, dass es – und zwar nicht nur rückblickend – ein Fehler war, den Mann nicht an eine Stelle zu versetzen, wo er nicht mehr mit Schutzbefohlenen, wie etwa behinderten Kindern, in Kontakt hätte kommen können und es zum genannten Grooming (das Kind war ein Schutzbefohlener auf den Schulbusfahrten) nicht hätte kommen können?



2/6

5. Falls ja: Wer ist für diesen Fehler verantwortlich?
6. Gab es Seitens der Schulpflege im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion über die städtische Sonderschulung Beanstandung, Auflagen oder Sanktionen betreffend dieser Weiterbeschäftigung oder der SKB im Allgemeinen? Falls ja: welche?
7. Welche Konsequenzen gedenkt der Vorsteher des Schul- und Sportdepartements aus dieser Sache zu ziehen?

### **Fragen 1 und 3**

**Warum wurde der Mann angesichts der Tatsache, dass er in flagranti ertappt wurde (und erst recht nach der erst- und zweitinstanzlichen Verurteilung) nicht spätestens im November 2019 im Amt eingestellt, bis die bereits erfolgte Verurteilung rechtskräftig wurde? Warum wurde der Mann nicht wenigstens an einer Arbeitsstelle weiterbeschäftigt, wo er nicht mehr in Kontakt mit Kindern gekommen wäre?**

Ende 2018 wurde das Schulamt auf informellem Weg über Vorwürfe gegen einen Mitarbeiter der Schule für Kinder und Jugendliche mit Körper- und Mehrfachbehinderungen (SKB) informiert. Diese Vorwürfe betrafen einen sexuellen Übergriff in einer privaten Drittinstitution, an welcher dieser Mitarbeiter eine weitere Anstellung hatte und wo er aufgrund dieser Vorwürfe entlassen wurde. Das Schulamt reagierte darauf innert Tagen und stellte den Mitarbeiter, der seit 2014 an der SKB angestellt war, zunächst auf unbestimmte Zeit frei, um das weitere Vorgehen zu klären. Wie sich herausstellte, wurde gegen den Mitarbeiter aufgrund der Vorwürfe im Zusammenhang mit der Anstellung in der privaten Drittinstitution ein Strafverfahren eingeleitet. Allein die Einleitung eines Strafverfahrens – auch wegen eines gravierenden Delikts – ist im öffentlichen Personalrecht noch kein ausreichender Grund für eine Entlassung, dies widerspräche der Unschuldsvermutung. Massgebend ist vielmehr der den Behörden bekannte Sachverhalt. Die Tatsachen, von denen die Stadt als Arbeitgeberin gesichert ausgehen konnte, reichten nach damaliger Beurteilung des Rechtsdiensts des Schul- und Sportdepartements (SSD) nicht aus, um eine Kündigung auszusprechen. Als weniger einschneidende Massnahme wurde der Mitarbeiter stattdessen ab März 2019 mit neuen, stark eingeschränkten Aufgaben und unter strengen Auflagen an der SKB weiterbeschäftigt (interne Versetzung). So durfte sich der Mitarbeiter im Rahmen seines Pensums von rund 10 Prozent nie mehr allein mit Schülerinnen und Schülern aufhalten und keinerlei pflegerische Handlungen vornehmen. Hauptsächlich wurde er jeweils unter Aufsicht im Fahrdienst, im Rollstuhltraining oder im Hausdienst eingesetzt. Die Angestellten der SKB, die mit ihm zusammenarbeiteten, waren über diese Auflagen informiert und angewiesen, zu ihrer ausnahmslosen Einhaltung beizutragen. Die angeordneten Schutzmassnahmen erfolgten in einem Spannungsverhältnis gegenläufiger Interessen. Sie waren nach damaliger Einschätzung geeignet, den Schutz der Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten und gleichzeitig den gesetzlich vorgesehenen Persönlichkeitsrechten des Mitarbeiters angemessen Rechnung zu tragen.

Der weitere Einsatz an der SKB schuf bedauerlicherweise für den Mitarbeiter die Möglichkeit, den Kontakt zu Eltern von Schülerinnen und Schülern der SKB zu suchen und ihr Vertrauen zu gewinnen, um dieses auszunutzen (sog. «Grooming»). Es ist ein Fall bekannt, wo es gegenüber Eltern zu einem solchen Grooming-Versuch kam. Dieser Gefahr waren sich die Verantwortlichen nicht oder zu wenig bewusst; ihr wurde bei der Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters an der SKB deshalb nicht angemessen Rechnung getragen. Es war insgesamt ein



3/6

Fehler, den Mitarbeiter nach der anfänglichen Freistellung trotz Bedenken der Schulleitung wieder an der SKB – wenn auch mit neuen, stark eingeschränkten Aufgaben und unter strengen Auflagen – einzusetzen, anstatt ihn aus dem Schulumfeld zu entfernen. Dies galt umso mehr nach Vorliegen des erstinstanzlichen Urteils, auch wenn dieses noch nicht rechtskräftig war. Denn dieses Urteil zeigte, dass jedenfalls das erstinstanzliche Strafgericht von einem Sexualdelikt ausging, das ein Tätigkeitsverbot nach sich ziehen sollte. Dies hätte zum Anlass genommen werden sollen, die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters an der SKB nochmals eingehend zu überprüfen und spätestens ab diesem Zeitpunkt zu beenden. Dass dies nicht erfolgt ist, beruhte ebenfalls auf einer Fehleinschätzung.

Das SSD und das Schulamt bedauern die entstandenen Fehler sehr und haben sich dafür entschuldigt. Aus dem Geschehenen wurden und werden die notwendigen Schlussfolgerungen gezogen und gestützt darauf konkrete Massnahmen definiert, die den Schutz der Schülerinnen und Schüler sowie ihrer Eltern verstärken, um die Wiederholung eines solchen oder ähnlich gelagerten Vorfalls zu verhindern. Die Schule hat bereits viel in Prävention investiert und baut diese laufend weiter aus. Das SSD und das Schulamt setzen die Erkenntnisse aus dem Geschehenen in einem Krisenkonzept für den Interventionsfall um (vgl. dazu Antwort auf Frage 7).

#### **Frage 2**

**Gemäss Volksschulamt ist es im Interesse der Kinder, der Schule und der beschuldigten Lehrperson, dass bei Strafverfahren und Berufspflichtverletzung die beschuldigte Lehrperson freigestellt wird. Auch das städtische Personalrecht kennt diese Möglichkeit. Wie beurteilen Sie diese Möglichkeit, die Zielsetzung und den Nutzen? Weshalb wurde im Fall der SKB anders gehandelt?**

Das städtische Personalrecht (PR, AS 177.100) sieht in Art. 35 als mögliche vorsorgliche Massnahme eine Freistellung unter anderem dann vor, wenn wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist oder andere zwingende öffentliche Interessen dies erfordern. Als öffentliches Interesse, das mit einer Freistellung verfolgt werden soll, steht vorliegend der Schutz von Kindern und Jugendlichen an einer städtischen Sonderschule im Zentrum. Dieses Schutzinteresse ist ausserordentlich hochzugewichtet, so dass an eine Freistellung in diesem Kontext keine zu hohen Anforderungen gestellt werden dürfen. Jedenfalls sind die personalrechtlichen Hürden dafür deutlich weniger hoch als für eine Kündigung. Eine Freistellung muss – wie alles staatliche Handeln – stets auch verhältnismässig sein. Dies setzt voraus, dass den mit der Freistellung verfolgten öffentlichen Interessen nicht auch mit weniger einschneidenden Massnahmen, etwa einer Versetzung, Rechnung getragen werden kann.

Wie in der Antwort zu den Fragen 1 und 3 ausgeführt, gingen die Verantwortlichen davon aus, mit der internen Versetzung des Mitarbeiters unter strengen Auflagen dem Schutzbedürfnis der Kinder und Jugendlichen ausreichend Rechnung zu tragen. Wie dargelegt, erwies sich dies als Fehleinschätzung.



4/6

**Frage 4**

**Teilt der Stadtrat die Ansicht, dass es – und zwar nicht nur rückblickend – ein Fehler war, den Mann nicht an eine Stelle zu versetzen, wo er nicht mehr mit Schutzbefohlenen, wie etwa behinderten Kindern, in Kontakt hätte kommen können und es zum genannten Grooming (das Kind war ein Schutzbefohlener auf den Schulbusfahrten) nicht hätte kommen können?**

Der Stadtrat schliesst sich der nachträglichen Einschätzung des SSD und des Schulamts an. Es war ein Fehler, den Mitarbeiter während des laufenden Strafverfahrens weiter im Umfeld der SKB zu beschäftigen.

**Frage 5**

**Falls ja: Wer ist für diesen Fehler verantwortlich?**

Die Verantwortung liegt beim Schulamt als Anstellungsinstanz, die für das Anordnen personalrechtlicher Massnahmen zuständig ist, sowie beim Rechtsdienst SSD, der das Schulamt bei diesem Personalfall beraten hat. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorsteher des SSD.

**Frage 6**

**Gab es Seitens der Schulpflege im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion über die städtische Sonderschulung Beanstandung, Auflagen oder Sanktionen betreffend dieser Weiterbeschäftigung oder der SKB im Allgemeinen? Falls ja: welche?**

Für die Führung der städtischen Sonderschulen und die innerstädtische Aufsicht über diese Schulen sind der Stadtrat und die Schulpflege (ZSP) zuständig. Es handelt sich dabei um eine geteilte Zuständigkeit. Der Stadtrat bzw. in seinem Auftrag das SSD und das Schulamt sind für die betrieblich-operative Führung zuständig, zu der auch die Personalführung (in der Führungslinie) einschliesslich Dienstaufsicht gehört. Die ZSP ist demgegenüber für die strategische Aufsicht verantwortlich. Dies ergibt sich aus Art. 101 Abs. 3 lit. f Gemeindeordnung (GO, AS 101.100), wonach der ZSP «die Beaufsichtigung der vom zuständigen Departement geführten Sonderschulen» obliegt, und den zugehörigen Gesetzesmaterialien (Weisung GR Nr. 2016/317). Beim fraglichen Geschehen und den damit verbundenen Personalentscheiden handelt es sich um eine betrieblich-operative Themenstellung, die nicht zur Aufsichtstätigkeit der ZSP gehört.

**Frage 7**

**Welche Konsequenzen gedenkt der Vorsteher des Schul- und Sportdepartements aus dieser Sache zu ziehen?**

Aus der vorliegenden Angelegenheit werden die notwendigen Schlussfolgerungen gezogen und konkrete Massnahmen im Bereich Prävention und Intervention definiert und erarbeitet, um entsprechende Geschehnisse in Zukunft so weit als möglich zu verhindern.

Der Schutz der Schülerinnen und Schüler hat dabei oberste Priorität. Folgende Massnahmen sind bereits eingeleitet:

Aufarbeitung des Geschehenen mit Beizug verschiedener Fachstellen:



5/6

- Castagna, eine Beratungs- und Informationsstelle für sexuell ausgebeutete Kinder, Jugendliche und in der Kindheit ausgebeutete Frauen und Männer.
- Da die SKB Schülerinnen und Schüler mit komplexen Mehrfachbeeinträchtigungen hat, werden zusätzlich Fachpersonen beigezogen, die auf sexualisierte Gewalt und Trauma bei diesen Kindern und Jugendlichen spezialisiert sind.
- Eltern, deren Kinder mit dem Mitarbeiter während seiner ganzen Anstellungszeit in Kontakt waren oder hätten sein können, wurden informiert und auf Beratungsstellen hingewiesen, wo sie sich im Bedarfsfall unterstützen lassen können.

Massnahmen in der SKB und den anderen drei städtischen Sonderschulen inklusive Viven-ta15plus, die bereits umgesetzt werden oder geplant sind:

- Überprüfung des aktuellen Schutzkonzepts durch Limita, eine Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung.
- Einführung des Bündner Standards. Der Bündner Standard ist *«ein umfassendes, praxis-erprobtes Instrument zur Prävention und zur strukturierten Erfassung und zur professionellen Bearbeitung von Grenzverletzungen im organisierten Kontext»*.
- Erstellung eines ausführlichen Merkblatts zu Grooming. Dieses enthält die Information, dass den Mitarbeitenden die Kontaktaufnahme mit den Eltern oder Schülerinnen und Schülern in privaten Angelegenheiten untersagt ist. Zusätzlich werden die Eltern auf Punkte hingewiesen, die es bei einer privaten Anstellung einer Person zur Unterstützung, Pflege o. ä. zuhause zu beachten gilt, z. B. das Einholen eines Sonderprivatauszugs. Ein solcher gibt Auskunft über Urteile, die ein Berufs-, Tätigkeits- oder Kontakt- und Rayonverbot enthalten, sofern dieses Verbot zum Schutz von Minderjährigen, anderen besonders schutzbedürftigen Personen oder von Patientinnen und Patienten im Gesundheitsbereich erlassen wurde.

Massnahmen, die auf Stufe Verwaltung bereits umgesetzt oder geplant sind:

- Erarbeitung eines Krisen- und Interventionskonzepts, das aufzeigt, wie im Verdachtsfall ein Krisenstab zusammengesetzt wird, wie die Zusammenarbeit mit Fachstellen sichergestellt wird und wie weiter vorgegangen wird (Abläufe, Prozesse, Checklisten, Organisation, Grundsätze, Zusammenarbeit mit Fachstellen).
- Zusammen mit Human Resources Management soll geprüft werden, unter welchen Voraussetzungen an städtischen Sonderschulen neu nicht nur bei der Anstellung, sondern periodisch Sonderprivatauszüge eingefordert werden können, wie dies bei vielen privaten Trägerschaften bereits heute üblich ist.
- Das SSD hat bei Prof. Dr. Felix Uhlmann, Professor für Staats- und Verwaltungsrecht sowie Rechtsetzungslehre an der Universität Zürich, das Ausarbeiten einer Handlungsanleitung mit Empfehlungen für den Umgang von Mitarbeitenden, die im Verdacht eines Sexualdelikts stehen, in Auftrag gegeben. Sie soll als Leitlinie für allfällig künftig ähnlich gelagerte Fälle dienen.



6/6

- Innerhalb des Rechtsdiensts SSD erfolgt eine Spezialisierung; dabei werden einzelne mit Personal- und Schulrecht befasste Mitarbeitende besonders für die Situation vulnerabler Kinder und Jugendlichen mit schweren Beeinträchtigungen sensibilisiert. Rechtsfragen rund um städtische Mitarbeitende in Strafverfahren werden in der Fachgruppe Personalrecht, worin im Personalrecht tätige Juristinnen und Juristen gesamtstädtisch vernetzt sind, bearbeitet. Darin sollen auch die Erkenntnisse aus den Empfehlungen von Prof. Uhlmann einfließen.

Im Namen des Stadtrats  
Der Stadtschreiber  
Thomas Bolleter