

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 27. August 2014

730.

Schriftliche Anfrage von Dr. Daniel Regli und Martin Götzl betreffend Schulhaus Buhnrain, Hintergründe zu den Konflikten und zur Personalfluktuatation

Am 4. Juni 2014 reichten Gemeinderäte Dr. Daniel Regli (SVP) und Martin Götzl (SVP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2014/180, ein:

Seit dem Seebacher-Fall von 2006 scheint das Schulhaus Buhnrain in Zürich-Seebach unter keinem guten Stern zu stehen. Klagen von Eltern und Lehrpersonen deuten an, dass seit Jahren kein gutes Betriebsklima herrscht. Es gibt Berichte von willkürlichen MABs und Mobbing, die zu einer markanten Personalfluktuatation geführt haben sollen. Mehrere beliebte Lehrer mit ehemals besten Qualifikationen und langer Anstellungsdauer sollen das Schulhaus im Unfrieden verlassen haben. Auch wird der Kommunikationsstil der Schulleitung formal und inhaltlich kritisiert.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Bitte um Aufstellung, wie viele Lehrpersonen in den Jahren 2006 – 2013 das Schulhaus Buhnrain verlassen haben? Bitte um Angaben pro Jahr mit Dauer der Anstellung und Begründung des Weggehens (Kündigung, Entlassung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen). Wie ist die Personalfluktuatation im Buhnrain im Vergleich mit anderen Schulhäusern der Stadt Zürich zu beurteilen?
2. Trifft es zu, dass nach den Sommerferien 2014 insgesamt 18 Lehrpersonen nicht mehr im Schulhaus Buhnrain beschäftigt werden? Falls ja, wie lautet die Begründung für diesen Exodus? Bitte um Angaben, mit welchen Begründungen diese Personen im Schuljahr 2014/15 nicht mehr beschäftigt werden (Kündigung, Entlassung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen).
3. Bitte um Einsichtnahme in die letzten beiden Berichte der Fachstelle für Schulbeurteilung zum Schulhaus Buhnrain (§ 48 VSG)? Wie genau wurden bei der Erstellung und der Verbreitung der Berichte die §§ 49-53 der Volksschulverordnung (VSV) befolgt? Bitte um Angaben zum konkreten Vorgehen von KSP und Schulleitung.
4. Welche Konfliktlösungsaufgaben hat die Präsidentin KSP Glattal im Zusammenhang mit dem Schulhaus Buhnrain im Verlauf der letzten Jahre wahrgenommen? Welche Einschätzungen und Vorschläge zur Konfliktbewältigung wurden von Seiten der zuständigen Personen der Schulpflege eingebracht?
5. Wie viele Lehrpersonen haben sich seit 2006 auf Grund des Betriebsklimas an die Ombudsstelle der Stadt Zürich gewandt? Zu welchem Ergebnis führten die Abklärungen der Ombudsfrau? Welche Empfehlungen wurden abgegeben, um die Konflikte zu beenden?
6. Wie lange sind/waren die Schulleitenden seit 2006 in ihrem Amt? Welche Wechsel haben warum stattgefunden? Wie geht die aktuelle Schulleitung mit Kritik um, die von den Lehrpersonen und/oder der Elternschaft geäussert wird?
7. Was sind die Gründe für die aktuellen Spannungen zwischen dem Elternrat und der Schulleitung im Buhnrain? Welche Strategie haben die Schulleitung und die Präsidentin KSP, um die Unruhe in der Elternschaft zu beschwichtigen?
8. Welche Strategie haben die Schulleitung und die Präsidentin der KSP Glattal, um die Situation im Buhnrain generell zu verbessern?
9. Wie wurde der Vorsteher des SSD im Verlauf der letzten Jahre als Mitglied der PK in die Konfliktlösungen des Schulhauses Buhnrain miteinbezogen? Wie beurteilt der VSS die Situation im Buhnrain? Welche Lösungen zu einer tiefgreifenden Problemlösung schlägt der VSS vor?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

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 den Schulkreis Glattal betreffenden Fragen 1–8 die Stellungnahme der Präsidentin der Kreisschulpflege Glattal (KSP) eingeholt. Aus dieser Stellungnahme ergibt sich Folgendes:

Um die aktuellen Ereignisse in der Schule Buhnrain korrekt einzuordnen, bedarf es der Kenntnis der Vorgeschichte. Bereits die Einführung der Schulleitungen im Schuljahr 2002/03 stiess im Schulhaus Buhnrain auf starken Widerstand. Es dauerte mehrere Jahre, bis die Schulleitungen auch im Buhnrain ihre Akzeptanz fanden und das Schulteam ein gemeinsames Verständnis in Bezug auf Schulentwicklung und pädagogische Haltung erarbeiten konnte.

Die bekannten Vorgänge im Herbst 2006 und die nachfolgenden Vorfälle im Jahr 2007 waren einer guten Schulentwicklung ebenfalls nicht förderlich. Die breite und anhaltende Medienberichterstattung führte zu einer starken Verunsicherung bei allen Beteiligten und zu einer entsprechenden Stigmatisierung der Schule.

Seit November 2012 steht der Schule Buhnrain eine qualifizierte und gut eingeführte Schulleiterin vor, die in enger Zusammenarbeit mit der Präsidentin und der Geschäftsleitung der KSP die Schule weiterentwickelt.

Die KSP führt die Mitarbeitendenbeurteilungen (MAB) streng nach den kantonalen Richtlinien durch. Jeweils im Juni werden die im entsprechenden Schuljahr durchgeführten MAB durch die Geschäftsleitung geprüft und die vom Beurteilungsteam vorgeschlagenen Beurteilungsergebnisse bestätigt oder abgelehnt. Von diesem Vorgang haben alle Mitarbeitenden und die Behördenmitglieder der KSP Kenntnis. Mitarbeitendenbeurteilungen, die genügend (Gesamtbewertung III) oder ungenügend (Gesamtbewertung IV) ausfallen, werden sofort nach deren Abschluss der Geschäftsleitung vorgelegt. Die Geschäftsleitung hat Einblick in die vollständigen MAB-Unterlagen (Beobachtungsberichte, Dossier, Gesprächsprotokolle, Beurteilungsdokument, Stellungnahme Lehrperson). Für die Abnahme an der Geschäftsleitungssitzung wird der Beurteilungsverantwortliche beigezogen, um über die entsprechende Mitarbeitendenbeurteilung Auskunft zu geben. Nach eingehender Prüfung der Unterlagen und Anhörung des Beurteilungsverantwortlichen wird das vorgeschlagene Resultat durch die Geschäftsleitung bestätigt oder abgelehnt. Aus dem geschilderten Vorgehen und Prozess lässt sich kein willkürliches Verhalten im Bereich der MAB erkennen.

Im Team kam es unbestrittenermassen zu Konflikten, die den Schulalltag negativ beeinflussen. Unter Mobbing versteht man gemäss mobbing-info.ch Folgendes: *«Mobbing (aus dem Englischen «to mob» = anpöbeln, schikanieren) bedeutet, dass eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz von gleichgestellten, vorgesetzten oder untergebenen Mitarbeitenden schikaniert, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird.»* Es gibt keine objektivierbaren Hinweise, dass oben beschriebene Sachverhalte im Team Buhnrain vorgekommen wären.

Zu Frage 1: («Bitte um Aufstellung, wie viele Lehrpersonen in den Jahren 2006 – 2013 das Schulhaus Buhnrain verlassen haben? Bitte um Angaben pro Jahr mit Dauer der Anstellung und Begründung des Weggehens (Kündigung, Entlassung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen). Wie ist die Personalfuktuation im Buhnrain im Vergleich mit anderen Schulhäusern der Stadt Zürich zu beurteilen?»))

Austritte Schule Buhnrain 2006–2013

- 1 Kündigung durch Lehrperson
- 2 Entlassung
- 3 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Austritts-jahr	Klassen- LP	Fach- LP	Dauer der Anstellung	1	2	3	Bemerkung
2005/06	x		1974-2006	x			Altersrücktritt
2006/07	x		2002 -2007	x			MAB IV im SJ 2006/07
2006/07	x		1974 -2007	x			Altersrücktritt
2006/07	x		Okt. 2005 - Aug. 2007	x			
2006/07	x		2004-2007	x			
2006/07	x		2003-2007				Wechsel in ein anderes Schulhaus
2006/07		x	Nov. 2000-2007	x			Wiedereintritt in die Schule Buhnrain im 2008
2006/07		x	2003-2007	x			
2006/07		x	1996-2007	x			
2006/07		x	2005-2007	x			
2006/07		x	1981-2007	x			
2006/07		x	1980-2007	x			Altersrücktritt
2007/08	x		2003-2008	x			MAB III im SJ 2007/2008, Wegzug in anderen Kanton
2007/08	x		1979-2008	x			
2007/08	x		1987-2008	x			
2007/08	x		1976-2008	x			MAB III im SJ 2007/08
2007/08	x		2002-2008	x			Wiedereintritt in die Schule Buhnrain per Beginn Schuljahr 2009/10
2007/08		x	2004-2008	x			
2007/08		x	2007-2008	x			
2008/09	x		16.08.2008-02.12.2009	x			Austritt nach Mutterschaftsurlaub
2008/09	x		Jan. 2008 - Aug. 2009	x			
2008/09	x		2008-2009	x			
2008/09	x		2008-2009	x			
2008/09	x		1980-31.03.2009		x		Austritt per 31.03.2009, IV Pensionierung
2008/09	Schulleitung		16.08.2002 - 20.12.2008	x			
2008/09		x	1995-2009	x			
2008/09		x	1999-2009	x			
2009/10	x		2008-2010	x			Wiedereintritt in die Schule Buhnrain im Sommer 2011
2009/10	x		2009-2010	x			MAB III im SJ 2009/10
2009/10	x		2007-2010	x			
2009/10		x	2003-2010	x			
2009/10	x		1995-2010			x	Altersrücktritt / SJ 2008/09 MAB III
2009/10		x	2008-2010	x			
2009/10	x		1999-2010	x			Wechsel in andere Oberstufenschule auf eigenen Wunsch
2009/10		x	2009-2010	x			
2009/10		x	2006-2010	x			
2010/11	x		1996-2011	x			Altersrücktritt
2010/11	x		1974-2011	x			Altersrücktritt
2010/11	x		2008-2011	x			
2010/11	x		2009-2011	x			
2010/11	x		2008-2011	x			
2010/11	x		1999-2011	x			MAB III im Sj 2010/11
2011/12		x	1999-2012	x			
2011/12	x		2008-2012	x			
2011/12		x	Okt. 2011 - Juli 2012	x			
2011/12		x	2011-2012	x			
2011/12	x		Aug. 2011 - 04. Juni 2012		x		Vorz. Auflösung der auf 1 Sj befristeten Anstellung wegen Nichterfüllen Berufsauftrag
2012/13		x	1996-2013	x			MAB III im SJ 2011/2012 und im SJ 2012/2013, Altersrücktritt
2012/13	x	x	7. Mai 2012 - 8. März 2013	x			
2012/13	Schulleitung		16.8.2009 - 30.11.2012	x			
2012/13		x	März 2011 - Juli 2013	x			
2012/13	x		März 2013 - Juli 2013	x			befristete Anstellung ("Vikar" für verwaiste Stelle)
2012/13		x	2011-2013	x			

Personalfluktuaton der Schule Buhnrain im Vergleich zu andern Schulen des Schulkreises Glattal

Austrittsjahr	Buhnrain	Buchwiesen	Gubel	Riedenhalden
2005/06	1	1	1	4
2006/07	11	1	2	7
2007/08	7	1	9	5
2008/09	8	5	3	7
2009/10	9	5	10	10
2010/11	6	10	9	10
2011/12	5	6	7	7
2012/13	6	13	5	6
2013/14	18	11	5	13

In den Schulen des Schulkreises Glattal variiert die Fluktuation von Jahr zu Jahr. Einflussfaktoren sind beispielsweise Lehrpersonenmangel, Lehrpersonenüberfluss oder Änderungen der Anstellungsbedingungen. In den letzten Jahren bestand ein massiver Lehrpersonenmangel, so dass es für Lehrpersonen einfach war, eine neue Anstellung zu finden. Entsprechend hoch war die Fluktuationsrate an den Volksschulen. So verzeichnete auch der Schulkreis Glattal im Schuljahr 2010/11 eine Kündigungsrate von rund 20 Prozent. Vergleicht man in der oberen Tabelle die Zahlen, so stellt man fest, dass sich die Fluktuation im Schulhaus Buhnrain im etwa gleichen Rahmen wie bei vergleichbaren Schulhäusern im Schulkreis Glattal bewegt und in etwa die Fluktuationsraten an den Volksschulen der Stadt Zürich widerspiegelt, die ebenfalls solchen Schwankungen unterworfen sind.

Zu Frage 2: («Trifft es zu, dass nach den Sommerferien 2014 insgesamt 18 Lehrpersonen nicht mehr im Schulhaus Buhnrain beschäftigt werden? Falls ja, wie lautet die Begründung für diesen Exodus? Bitte um Angaben, mit welchen Begründungen diese Personen im Schuljahr 2014/15 nicht mehr beschäftigt werden (Kündigung, Entlassung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen).»)

Auf Ende Schuljahr 2013/14 verlassen insgesamt 18 Lehrpersonen die Schule Buhnrain. Dabei ist festzuhalten, dass in dieser Zahl auch 8 Lehrpersonen mit befristeten Anstellungsverhältnissen enthalten sind, deren Arbeitsverhältnis von vornherein auf das Schuljahr 2013/14 befristet war. Zusammengezählt ergaben diese 8 Stellen 279 Stellenprozente.

Insgesamt 10 Lehrpersonen verlassen das Buhnrain. Die Anzahl Stellenprozente dieser 10 Lehrpersonen beträgt total 812 Prozent.

Die Gründe für die Kündigungen sind vielfältig: Studienbeginn in einem anderen Land, Arbeitswegoptimierung auf einen Arbeitsweg von 5 Minuten anstelle von bisher 90 Minuten, Spannungen unter den Lehrpersonen, zu anspruchsvolle Schülerinnen und Schüler in einer Klasse oder auch Divergenzen in Bezug auf die Schulentwicklung.

Auf Sommer 2014 gab es weder Entlassungen noch Auflösungen des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen.

Zu Frage 3: («Bitte um Einsichtnahme in die letzten beiden Berichte der Fachstelle für Schulbeurteilung zum Schulhaus Buhnrain (§ 48 VSG)? Wie genau wurden bei der Erstellung und der Verbreitung der Berichte die §§ 49-53 der Volksschulverordnung (VSV) befolgt? Bitte um Angaben zum konkreten Vorgehen von KSP und Schulleitung.»)

Der Evaluationsbericht der Schule Buhnrain vom April 2011 mit der dazugehörigen Umsetzungsplanung von Massnahmen aufgrund des Evaluationsberichts wurde, wie von der PK vorgesehen, auf der Homepage der KSP im Jahr 2011 publiziert und kann auf Anfrage eingesehen werden.

Zu Frage 4: («Welche Konfliktlösungsaufgaben hat die Präsidentin KSP Glattal im Zusammenhang mit dem Schulhaus Buhnrain im Verlauf der letzten Jahre wahrgenommen? Welche Einschätzungen und Vorschläge zur Konfliktbewältigung wurden von Seiten der zuständigen Personen der Schulpflege eingebracht?»)

Die Präsidentin setzte ab November 2013 eine Begleitgruppe ein, bestehend aus Mitgliedern der Geschäftsleitung, der Präsidentin der Aufsichtskommission und der Verwaltung. Diese Begleitgruppe unterstützt die Schulleiterin in der Analyse der Situation und Planung der nächsten Schritte.

Als Massnahme zur Bereinigung von Spannungen in einem der Pädagogischen Teams wurde eine Supervision eingeleitet. Weiter wurde die im Schul- und Sportdepartement angesiedelte Fachstelle für Gewaltprävention (FfG) beigezogen (vgl. dazu Antwort Frage 9) und es wurde das Projekt «Wir setzen Grenzen» lanciert. Zu diesem Projekt gehörte auch eine Schulung des ganzen Personals im Umgang mit Konflikten. Die Präsidentin führte ab Februar 2014 zusammen mit der Schulleiterin Personalgespräche mit allen Lehrpersonen, welche ab Sommer 2014 weiterhin an der Schule Buhnrain beschäftigt sind. Sie nahm an mehreren Schulkonferenzen teil, um sich vor Ort ein Bild der Stimmung zu machen.

Zu Frage 5: («Wie viele Lehrpersonen haben sich seit 2006 auf Grund des Betriebsklimas an die Ombudsstelle der Stadt Zürich gewandt? Zu welchem Ergebnis führten die Abklärungen der Ombudsfrau? Welche Empfehlungen wurden abgegeben, um die Konflikte zu beenden? »)

Der KSP sind keine Kontaktaufnahmen von Lehrpersonen aus dem Schulhaus Buhnrain mit der Ombudsstelle der Stadt Zürich bekannt. Die KSP wurde in diesem Zusammenhang auch nicht durch die Ombudsstelle der Stadt Zürich kontaktiert.

Zu Frage 6: («Wie lange sind/waren die Schulleitenden seit 2006 in ihrem Amt? Welche Wechsel haben warum stattgefunden? Wie geht die aktuelle Schulleitung mit Kritik um, die von den Lehrpersonen und/oder der Elternschaft geäussert wird?»)

Anstellungsdauer SL Buhnrain	Grund des Wechsels
August 2004 bis Februar 2007	Kündigung aufgrund der schwierigen Situation im Nachgang zum Fall Seebach
Februar 2007 bis Dezember 2008	Kündigung des Stelleninhabers infolge Auswanderung in die USA
August 2009 bis November 2012	Kündigung durch Stelleninhaber aufgrund unterschiedlicher Ansichten in Bezug auf die Schulführung

Vom September 2013 bis Mitte Januar 2014 waren die Stellen der Schulsozialarbeiterin (60 Prozent) und der Schulleitung 2 (Arbeitspensum 50 Prozent) nicht besetzt. Diese Aufgaben mussten zusätzlich von der Schulleiterin übernommen werden. Es war im genannten Zeitrahmen unumgänglich, die anstehenden Aufgaben zu priorisieren, was teilweise zu Verzögerungen bei der Bearbeitung von Elternanliegen führte.

Rund um die Schule, die Schulführung oder auch im Zusammenhang mit dem Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler kommt es immer wieder zu kritischen Nachfragen von Seiten von Eltern oder Schulpersonal. Dies ist in allen Schulen der Fall. Die Schulleitung des Buhnrain nimmt solche kritischen Fragen ernst, sucht mit den Betroffenen das Gespräch und nach möglichen Lösungen. Nicht in jedem Fall lassen sich allerdings Lösungen finden, die den Ansprüchen oder Vorstellungen der Betroffenen vollauf gerecht werden.

Zu Frage 7: («Was sind die Gründe für die aktuellen Spannungen zwischen dem Elternrat und der Schulleitung im Buhnrain? Welche Strategie haben die Schulleitung und die Präsidentin KSP, um die Unruhe in der Elternschaft zu beschwichtigen?»)

Auslöser für die aktuellen Spannungen zwischen Elternrat und der Schulleitung war die vorzeitige Anpassung des Niveauunterrichts in Französisch und Mathematik. Diese Änderung wurde den Eltern kurz vor Ostern 2014 mitgeteilt. Mit Schreiben vom 14. April 2014 beanstandeten die Eltern diese kurzfristige Information. Das Schreiben wurde seitens Schulleitung und KSP am 16. April 2014 beantwortet. Mit E-Mail vom 23. April 2014 wurde die

Schulleitung aufgefordert, sich vor dem 2. Mai 2014 mit den Eltern für ein klärendes Gespräch zu treffen. Infolge Ferienabwesenheit der Schulleitung im Ausland lud die Präsidentin die Eltern am 25. April 2014 zu einem Gespräch ein. Ein Grossteil der offenen Fragen konnte geklärt werden, einige waren jedoch nur durch die Schulleitung zu beantworten. Daher wurde ein weiteres Treffen auf den 8. Mai 2014 vereinbart. Dabei konnten noch weitere offene Fragen geklärt und die künftige Zusammenarbeit abgesprochen werden.

Damit die künftige Zusammenarbeit mit den Eltern weiter verbessert und Anliegen aufgenommen werden können, haben Schulleitung und Präsidentin folgende Strategie beschlossen: Es wird eine externe Fachperson beigezogen, welche diesen Prozess fachlich begleitet. Mit Frau Maya Mülle konnte eine solche Fachperson gefunden werden. Frau Mülle wird gemeinsam mit der Schulleitung, der KSP und den Eltern den Elterntreff an der Schule Buhnrain strukturieren und Prozesse definieren, die eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Eltern und Schule künftig gewährleisten sollen.

Zu Frage 8: («Welche Strategie haben die Schulleitung und die Präsidentin der KSP Glattal, um die Situation im Buhnrain generell zu verbessern?»)

Aufgrund der seit November 2013 bestehenden Konfliktsituation im Schulteam beschloss die Geschäftsleitung der KSP, eine Begleitgruppe für die Schule Buhnrain zu installieren. Diese Begleitgruppe legt gemeinsam mit der Schulleitung die strategischen Schritte für das weitere Vorgehen fest.

Wie bereits erwähnt, führten Präsidentin und Schulleiterin mit allen Lehrpersonen, die auch im kommenden Schuljahr im Schulhaus Buhnrain unterrichten, ein Personalgespräch, in welchem Anliegen und offene Fragen diskutiert wurden. Im März 2014 startete der Teamentwicklungsprozess, der in der 5. Woche der Sommerferien fortgesetzt wird. Den Schülerinnen und Schülern des neuen 1. Jahrgangs wird das «Konfliktmodell nach Satir» vermittelt, das Team wird unter Mitwirkung der FfG mit den Schülerinnen und Schülern einen Kodex erarbeiten und die Jugendlichen zu Konfliktlotsen ausbilden. Wie alle Sekundarschulen im Schulkreis Glattal startet das Team im September mit dem Projekt EMU (Evidenzbasierte Methoden der Unterrichtsdiagnostik und -entwicklung), das die Weiterentwicklung des Unterrichts an der Sekundarschule zum Ziel hat. Alle diese Massnahmen sollen die Situation im Schulhaus Buhnrain generell verbessern.

Zu Frage 9: («Wie wurde der Vorsteher des SSD im Verlauf der letzten Jahre als Mitglied der PK in die Konfliktlösungen des Schulhauses Buhnrain miteinbezogen? Wie beurteilt der VSS die Situation im Buhnrain? Welche Lösungen zu einer tiefgreifenden Problemlösung schlägt der VSS vor? »)

Der Vorsteher des Schul- und Sportdepartements (VSS) war über die Vorgänge im Schulhaus Buhnrain informiert. Aufgrund verschiedener Vorfälle in und rund um die Schulen wurde in der PK ein Prozess etabliert, der dem «Issue Monitoring» dienen soll. Seit Frühjahr 2008 bilden die so genannten «Berichte aus den Schulkreisen» im Rahmen der wöchentlichen Sitzungen der PK ein stehendes Traktandum. Unter diesem Traktandum rapportieren die Kreisschulpräsidien über «besondere Vorfälle» an den Schulen. Bei diesen Meldungen kann es sich beispielsweise um Konflikte mit Eltern, Konflikte im Schulteam oder auch um dissoziales Verhalten von Schülerinnen oder Schülern handeln. Der beschriebene Prozess hat sich in der Praxis sehr bewährt, denn er schafft Transparenz und erlaubt schnelle Unterstützung in Fällen, die von den Schulen nicht selbständig gelöst werden können.

Im Rahmen dieser «Berichte aus den Schulkreisen» kam es im Herbst 2013 auch zu Meldungen in Bezug auf die Konflikte im Schulhaus Buhnrain. Vorab ging es um dissoziales Verhalten von Schülerinnen und Schülern insbesondere im Bereich der Nutzung von sozialen Medien. Die Schulleitung ersuchte daher die FfG, die Schülerinnen und Schüler bezüglich eines korrekten und verantwortungsvollen Umgangs mit sozialen Medien zu schulen. Im Rahmen dieser Schulung und dank intensiver Gespräche mit Schülerinnen und Schülern trat zu Tage, dass gewisse Sekundarschüler sich mutmasslich strafrechtlich relevantes Verhal-

ten im Bereich von Vermögensdelikten, Erpressung und Nötigung zu Schulden kommen liessen. Betroffene Schülerinnen und Schüler konnten zusammen mit dem Jugenddienst überzeugt werden, Anzeige zu erstatten, so dass die Sachverhalte durch den Jugenddienst der Stadtpolizei abgeklärt werden konnten, was in drei Fällen zu Verhaftungen führte.

Das mutmasslich strafrechtlich relevante Verhalten einzelner Schüler in und um die Schule beeinflusste das Schulklima negativ und führte zu einer Verunsicherung im Schulalltag. Dank der guten Vernetzung und intensiven Zusammenarbeit von Stadtpolizei (Jugenddienst), Schul- und Sportdepartement (FfG), Sozialdepartement (Schulsozialarbeit) und Jugendanwaltschaft Zürich-Stadt sowie einem konsequenten Einschreiten seitens Jugenddienst und der Schule konnte die Situation beruhigt und bereinigt werden.

Nach eingehender Analyse der Situation durch die FfG haben die KSP und die Schulleitung im Januar 2014, wie bereits erwähnt, das Projekt «Wir setzen Grenzen» gestartet. Ziel dieses Projekts ist die nachhaltige Implementierung einer von allen Beteiligten akzeptierten und gelebten Schulkultur.

Der VSS kann nachvollziehen, dass die Schule Buhnrain durch die geschilderten schwierigen Situationen stark gefordert und belastet war. Daher hat er auch Unterstützung durch verschiedene Stellen aus seinem Departement angeordnet und eine Unterstützungsgruppe gebildet, die regelmässig über die Fortschritte rapportiert und bei Bedarf weitere Unterstützungsangebote lanciert. Die eingeleiteten Massnahmen zeigen Wirkung. Die grosse Belastung der Beteiligten blieb aber nicht ohne Folgen für das Schulklima, insbesondere auch in Bezug auf die Stimmung im Schulteam.

Am 4. Februar 2014 nahm der VSS an einer Schulkonferenz im Schulhaus Buhnrain teil. Ziel dieser Konferenz sollte ein Rückblick auf die vergangenen drei Wochen und die Diskussion der Fortschritte im Projekt «Wir setzen Grenzen» sein. Anlässlich dieser Schulkonferenz konnte er feststellen, dass zwischen einzelnen Vertretern des Lehrkörpers ein angespanntes bis feindseliges Klima herrschte. Gemäss seiner Einschätzung schienen nicht alle Lehrpersonen bereit, das Projekt mit dem nötigen Druck weiterzuverfolgen und mitzutragen. Dies zeigte sich in entsprechenden Wortmeldungen. Erfreulich war, dass die Mehrzahl der anwesenden Lehrpersonen die Entwicklung seit Projektstart als positiv beurteilte und das Schulteam überein kam, dem Projektplan entsprechend weiterzuarbeiten.

Der VSS hofft, dass sich die Situation im Schulhaus Buhnrain beruhigt hat und weiter beruhigen wird. Er hält daher an der gegenüber der zuständigen Präsidentin gemachten Empfehlung fest, den begonnenen Prozess zur Etablierung einer von allen getragenen Schulkultur weiterzuführen (Projekt «Wir setzen Grenzen»). Diesbezüglich wurde bisher gute Arbeit geleistet. Dieser angelaufene Prozess wird im neuen Schuljahr fortgesetzt und soll im Herbst 2014 abgeschlossen werden. Gelingt es dem Schulhaus Buhnrain, eine von allen getragene Schulkultur zu etablieren und findet sich der neue Lehrkörper schnell zu einem Team, dann wird sich die Situation beruhigen. Bei Bedarf ist der VSS weiterhin bereit, Unterstützung aus seinem Departement zu leisten. Er ist aber zuversichtlich, dass das Schulhaus Buhnrain im kommenden Schuljahr mit einem veränderten Lehrkörper ohne negativen Ballast aus der Vergangenheit neu starten kann.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti