



Uster, 14. April 2020
Nr. 581/2020
V4.04.71

Anfrage 581/2020 von Jürg Krauer (FDP)

Hintergründe zur Entlassung der Abteilungsleitung Bildung der Primarschule Uster; Auswirkungen auf die künftige Strategie der Abteilung Bildung

Gemäss Medienmitteilung vom 17.12.2019 haben sich die Abteilungsleiterin Bildung und die Primarschule per 31.12.2019 «in gegenseitigem Einvernehmen getrennt». Nach der Entlassung von deren Vorgänger im Jahr 2014 ist dies bereits die zweite Entlassung der Abteilungsleitung Bildung durch die Primarschulpräsidentin Patricia Bernet innerhalb von 5 Jahren. In dieser Thematik hat die SVP/EDU-Fraktion bereits eine Anfrage eingereicht (Anfrage 570/2020). Ergänzend zu dieser Anfrage bitte ich den Stadtrat folgende Fragen zu beantworten.

Ich stelle dem Stadtrat folgende Fragen:

1. Gemäss AVU vom 20.12.2014 haben sich die Stadt Uster und der damalige Stelleninhaber aufgrund «unterschiedlichen Auffassungen über die Zusammenarbeit und Arbeitsorganisation» in gegenseitigem Einvernehmen getrennt. Welche Kosten entstanden der Stadt Uster aus dieser Trennung (allfällige Anwaltskosten, Abfindungs- resp. Lohnfortzahlungen, interne und externe Kosten für Ausschreibung und Evaluation der Nachfolge, etc.). Bitte den Gesamtbetrag in CHF.

Die Leistung und die Kompetenz der vor Kurzem entlassenen Abteilungsleiterin wurden im Gemeinderat seit Jahren in diversen Voten zu verschiedenen Geschäften kritisiert bzw. in Frage gestellt.

2. Wie wurden die Leistungen der Abteilungsleiterin seit Anstellungsbeginn bewertet? Ich gehe davon aus, dass es eine jährliche Beurteilung gab. Wer hat diese Beurteilungen durchgeführt?
3. Ab wann war dem gesamten Stadtrat bekannt, dass es in der Zusammenarbeit zwischen der Primarschulpräsidentin und der Abteilungsleiterin Bildung Konflikte bzw. „unterschiedliche Auffassungen über die Zusammenarbeit“ gab? Welche



Massnahmen zur Mediation und Konfliktlösung wurden getroffen und welche weiteren Personen wurden dazu einbezogen?

4. Was hat schlussendlich den Ausschlag für die Entlassung per 31.12.2019 gegeben?

Gemäss Vorsorgereglement der BVK (gültig ab 1.01.2019) sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Vollendung des 58. Altersjahres umfassender geschützt. Aufgrund des Geburtsdatums der entlassenen Abteilungsleiterin ist anzunehmen, dass die Vollendung des 58. Altersjahres in die Kündigungsfrist gefallen ist (Annahme Kündigungsfrist: 6 Monate (gemäss PVO AFB §9)). Dies hat erhebliche Mehrkosten zur Folge, für welche die Stadt Uster und schlussendlich die Steuerzahlenden aufkommen müssen.

5. Wieso wurde mit der Entlassung so lange (konkret bis nach der Vollendung des 58. Altersjahres (letzter theoretischer Arbeitstag ohne Freistellung/Vereinbarung)) zugewartet?
6. Wie hoch sind die Mehrkosten, welche durch die Nichtberücksichtigung dieser Altersgrenze entstanden sind?

Damit vergleichbare Fälle in Zukunft nach Möglichkeit verhindert werden können, würde mich zudem das Auswahlverfahren von Kadermitarbeitern und der entlassenen Abteilungsleiterin Bildung im Speziellen interessieren:

7. Bitte erläutern Sie den Selektionsprozess und die angewendeten Kriterien, nach welchen die Abteilungsleiterin vor 5 Jahren eingestellt wurde? Gab es noch andere Kandidaten bzw. Kandidatinnen, welche vertiefter geprüft wurden?
8. Wer hat dannzumal ein Assessment durchgeführt und wie ist dieses abgelaufen? Beschreibung der einzelnen Phasen.
9. Was hat den Ausschlag für den Entscheid zugunsten der nun entlassenen Abteilungsleiterin gegeben?
10. Rückblickend könnte man den Entscheid als Fehlentscheid bezeichnen. Welche Lehren hat die Stadt daraus gezogen?
11. Nach welchen Kriterien werden heute Kadermitarbeiter angestellt? Wie läuft dieses Assessment ab?
Erklärung bitte anhand der Prozesse bei der Anstellung von kürzlich getätigten Stellenbesetzungen bzw. aktuellen Vakanzen im Kaderbereich (Stadtschreiber, AL Sicherheit, AL Bildung).



Im Hinblick auf eine mögliche Nachfolgerin bzw. einen möglichen Nachfolger stellen sich zudem Fragen nach der künftigen Strategie der Primarschule Uster bzw. des Stadtrates hinsichtlich der Position «Abteilungsleitung Bildung». Gut drei Monate nach der Trennung sollte diese Strategie klar sein.

12. Wird ein 1:1 Ersatz gesucht?
13. Falls Frage 12 mit Ja beantwortet wurde, wurde der Stellenbeschrieb angepasst? Wie? Bitte alten bzw. neuen Stellenbeschrieb der Antwort beilegen.
14. Falls Frage 12 mit Nein beantwortet wurde, wie soll künftig die Primarschule und die Abteilung Bildung geführt werden? Gibt es ein angepasstes Organigramm? Welche Auswirkungen hat dies auf den Stellenetat und die Lohnkosten der Stadt Uster?
15. Falls Frage 12 mit Nein beantwortet wurde, wie werden die Kompetenzen und Aufgaben der einzelnen Funktionen bzw. Führungsstufen angepasst?
16. Ergeben sich durch diese Änderungen (Fragen 13 - 15) auch Auswirkungen auf die Primarschulpflege (Grösse der PSP, Kompetenzen, Aufgaben)? Welche?
17. Werden allfällige Strukturänderungen der Primarschulpflege oder auch der Abteilung Bildung im Rahmen der aktuellen Überarbeitung der Gemeindeordnung berücksichtigt? Wie?

Vielen herzlichen Dank für die Beantwortung dieser Fragen.

Uster, 14. April 2020

Jürg Krauer (FDP)