



Uster, 30. Juni 2020
Nummer. 581/2020
Registratur V4.04.71

Seite 1/6

**ANFRAGE 581/2020 VON JÜRG KRAUER (FDP):
«HINTERGRÜNDE ZUR ENTLASSUNG DER ABTEILUNGSLEITERIN
BILDUNG, AUSWIRKUNGEN AUF DIE KÜNFTIGE STRATEGIE DER
ABTEILUNG BILDUNG»
ANTWORT DES STADTRATS**

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 14. April 2020 reichte Ratsmitglied Jürg Krauer bei der Präsidentin des Gemeinderats eine Anfrage betreffend «Hintergründe zur Entlassung der Abteilungsleiterin Bildung der Primarschule Uster, Auswirkungen auf die künftige Strategie der Abteilung Bildung» ein.

Die Anfrage hat folgenden Wortlaut:

«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:»

Generelle Bemerkungen

Wir weisen darauf hin, dass gemäss § 23 PVO ein Anstellungsverhältnis im gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst werden kann. Dabei bildet die Abfindungshöhe nach § 27 PVO den einzigen Rahmen. Besondere Gründe wie in § 16 PVO oder besondere Prozessschritte - wie in § 19 PVO formuliert - braucht es nicht. Anders als im Anfragetext vermerkt, handelt es sich demzufolge nicht um eine Entlassung, sondern um einen Austritt, dessen begleitende Punkte zwischen den Parteien einvernehmlich geregelt wurden. Da in der schriftlichen Vereinbarung Stillschweigen über deren Inhalt festgelegt wurde, werden Fragen zu inhaltlichen Punkten höchstens umrissen beantwortet. Die ähnlich lautende Anfrage 570/2020 des Ratsmitglieds Markus Ehrensperger (SVP) wurde bereits vom Stadtrat beantwortet.



Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Frage 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.»

Antwort:

Über den Inhalt der Auflösung wurde Stillschweigen vereinbart. Die Anwaltskosten betrugen Fr. 1578.75.

Für die Rekrutierung entstanden folgende Kosten: Interne Verrechnung zugunsten des GF HR: 2 800 Franken, zweimalige Ausschreibung auf jobs.ch und publicjobs ca. 2 000 Franken.

Frage 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?»

Antwort:

Die Beurteilungen bei den Abteilungsleitungen wurden bzw. werden durch den direkt vorgesetzten Stadtschreiber durchgeführt, zusammen mit der jeweiligen Abteilungsvorsteherin.

Prozessverantwortlich ist der Stadtschreiber. Die durchgeführten Leistungsbewertungen ergaben keinen Handlungsbedarf.

Frage 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?»

Antwort:

Die Meinungsverschiedenheiten zwischen der Abteilungsleiterin Bildung und ihren Vorgesetzten traten vor den Sommerferien 2019 verstärkt auf. In mehreren Gesprächen wurden Lösungen gesucht und auch ein Coaching besprochen. Der Stadtrat wurde ab Herbst 2019 regelmässig über die Situation informiert, dabei wurden auch mögliche Szenarien skizziert.

Frage 4:

«Was hat schlussendlich den Ausschlag für die Entlassung per 31.12.2019 gegeben?»

Antwort:

Wie einleitend aufgeführt, war es keine Entlassung sondern eine einvernehmliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses. Der ausschlaggebende Grund für die Trennung waren unterschiedliche Auffassungen in operativen und strategischen Fragen. Wir verweisen auf die Antwort zur Frage 2 der Anfrage 570/2020.

Frage 5:

«Wieso wurde mit der Entlassung so lange (konkret bis nach der Vollendung des 58. Altersjahres (letzter theoretischer Arbeitstag ohne Freistellung/Vereinbarung)) zugewartet?»

Antwort:

Wie bereits mehrfach erwähnt, lag kein Mangel bezüglich Leistung vor. Es gab darum seitens der



Arbeitgeberin keinen Handlungsbedarf. Das Anstellungsverhältnis wurde per Ende 2019 aufgelöst, vor Ende des 58. Altersjahrs. Die Trennung stand denn auch nicht im Vordergrund, sondern war die letzte Möglichkeit unter mehreren Optionen. Das Geburtsdatum lenkte die Prozesse nicht. Es wäre auch widerrechtlich, würde sich die Stadt Uster in ihren Handlungen am Geburtstermin ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren, um beispielsweise berechnete Ansprüche ihrer Angestellten zu vereiteln.

Frage 6:

«Wie hoch sind die Mehrkosten, welche durch die Nichtberücksichtigung dieser Altersgrenze entstanden sind?»

Antwort:

Vgl. Antwort zur Frage 1 und 5.

Frage 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?»

Antwort:

Der Vorstellungsprozess war mehrstufig. Die Ausschreibung war öffentlich. Nachdem in einer ersten Runde keine geeignete Person gefunden werden konnte, wurde die Stelle erneut ausgeschrieben. Dabei bewarben sich 22 Personen, wobei sich die wenigsten über die geforderte Fachlichkeit im Bildungsbereich ausweisen konnten. Mit drei Kandidat/-innen wurden Gespräche geführt. Das Gremium setzte sich zusammen aus der Abteilungsvorsteherin, dem Leiter HRM, einer Vertretung der Schulpflege und in einer zweiten Runde dem Stadtschreiber und auch einer Vertretung der Schulverwaltung. S. Ita-Graf überzeugte die Primarschulpflege durch ihren breiten Erfahrungsschatz in der Verwaltung, im Bildungsbereich, in der Zusammenarbeit mit Behörden und ihrem Fachwissen im Facility Management. Die Primarschulpflege empfahl dem Stadtrat, S. Ita-Graf als Abteilungsleiterin zur Wahl. S. Ita-Graf stellte sich anschliessend dem Stadtrat vor und wurde von den Stadtratsmitgliedern befragt. Der Stadtrat stellte sie als Abteilungsleiterin Bildung an.

Frage 8:

«Wer hat dannzumal ein Assessment durchgeführt und wie ist dieses abgelaufen? Beschreibung der einzelnen Phasen.»

Antwort:

Auf ein externes Assessment wurde verzichtet. Wir weisen darauf hin, dass Assessments keine Garantie für eine fruchtbare, langjährige Zusammenarbeit bieten.

Frage 9:

«Was hat den Ausschlag für den Entscheid zugunsten der nun entlassenen Abteilungsleiterin gegeben?»

Antwort:

Siehe Antwort 7



Frage 10:

«Rückblickend könnte man den Entscheid als Fehlentscheid bezeichnen. Welche Lehren hat die Stadt daraus gezogen?»

Antwort:

Es kann nicht von einem Fehlentscheid gesprochen werden. Die ehemalige Abteilungsleiterin leistete während 4 ½ Jahren für die Primarschule und die Stadt Uster prozessorientierte und verlässliche Arbeit. Bei ihrem Stellenantritt übernahm sie ein Team mit einem durchschnittlichen Dienstalter von 1 ½ Jahren. Es gelang ihr, das Team der Schulverwaltung zu stabilisieren. Sie erhöhte das Fachwissen innerhalb der Schulverwaltung durch geschickte und kompetente Rekrutierungen deutlich. Auch die Zusammenarbeit im Team verbesserte sich zusehends unter ihrer Führung. Dank neu implementierter Prozesse entlastete sie die Schulleitungen z.B. bei der Zuteilung der Schülerinnen und Schüler. Dank der guten Arbeit von S. Ita-Graf wurden verschiedene Entwicklungen initiiert wie die Schulraumgesamtplanung und das Facility Management der Schulliegenschaften. Im Bereich ICT/Digitalisierung wurde das elektronische Datenverwaltungssystem Axioma implementiert sowie ein Sitzungsmanagementtool. Die unterschiedlichen Auffassungen in der Zusammenarbeit entstanden erst mit der Zeit und waren zum Zeitpunkt der Anstellung nicht vorhersehbar. Die Rekrutierungsgespräche und die eingeholten Referenzauskünfte zeigten ein positives Bild.

Frage 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).»

Antwort:

Gemeinsam ist, dass die anstellende Behörde der Stadtrat ist. Da die Ausgangslagen sehr unterschiedlich waren, wurden für die erwähnten Stellen in gewissen Teilschritten das Verfahren der jeweiligen Situation angepasst.

Stadtschreiber: Es wurde eine auf Rekrutierungen spezialisierte Firma mit dem gesamten Rekrutierungsprozess inkl. Vorgespräche und Assessment beauftragt. Ein Ausschuss des Stadtrates führte Gespräche mit mehreren Kandidaten/-innen und empfahl dem Gesamtstadtrat einen Kandidaten zur Wahl. Der Gesamtstadtrat hatte die Möglichkeit, den Kandidaten kennenzulernen und zu befragen.

Abteilungsleiter Sicherheit: Die Leitung des Bewerbungsprozesses lag bei der Abteilung Sicherheit in enger Zusammenarbeit mit dem Personaldienst. Es bewarben sich 13 Kandidat/-innen. Mit fünf wurden Gespräche geführt und eine erste Auswahl getroffen. Dem Gesamtstadtrat wurde ein Kandidat zur Wahl vorgeschlagen. Auf ein Assessment wurde verzichtet. Es wurde stattdessen auf ein kürzlich durchgeführtes Assessment abgestützt. Der Gesamtstadtrat hatte die Möglichkeit, den Kandidaten kennenzulernen und zu befragen.

Abteilungsleitung Bildung: Die Primarschulpflege hat ihre Organisation nach dem Abgang der Abteilungsleiterin überprüft und die Organisationsform angepasst. Der Gesamtschulleiter ist neu zugleich Abteilungsleiter Bildung. Der Gesamtschulleiter wird damit personell dem Stadtschreiber unterstellt. Insofern existiert die ursprüngliche Stelle Abteilungsleitung Bildung nicht mehr in der



gleichen Form. Die Abteilung Bildung passte den Stellenbeschrieb sowie die Geschäftsordnung und das Funktionendiagramm an.

Aufgrund der Zusammenführung zweier bestehender Funktionen, wurde die Stelle nicht ausgeschrieben. Die Primarschulpflege empfahl dem Stadtrat den Gesamtschulleiter als Abteilungsleiter. Sie stützte sich bei ihrem Entscheid ab auf Erfahrungen während der zehnmonatigen Zusammenarbeit, auf das Probezeitgespräch sowie auf zwei interne Referenzen aus der Kaderkonferenz. Der designierte Stadtschreiber und der Leiter Kaderkonferenz a.i. führten ein Gespräch mit dem Kandidaten. Ein Ausschuss des Stadtrates führte ebenfalls ein Interview mit dem Kandidaten. Der Gesamtstadtrat hatte die Möglichkeit den Kandidaten kennenzulernen und zu befragen.

Frage 12:

«Wird ein 1:1 Ersatz gesucht?»

Antwort:

Siehe Antwort 11

Frage 13:

«Falls Frage 12 mit Ja beantwortet wurde, wurde der Stellenbeschrieb angepasst? Wie? Bitte alten bzw. neuen Stellenbeschrieb der Antwort beilegen.»

Antwort:

Siehe Antwort 11

Frage 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?»

Antwort:

Siehe Antwort 11

Der Gesamtstellenplan bleibt gleich. Die Veränderung erfolgt kostenneutral.

Frage 15:

«Falls Frage 12 mit Nein beantwortet wurde, wie werden die Kompetenzen und Aufgaben der einzelnen Funktionen bzw. Führungsstufen angepasst?»

Antwort:

Siehe Antwort 14

Frage 16:

«Ergeben sich durch diese Änderungen (Fragen 13 - 15) auch Auswirkungen auf die Primarschulpflege (Grösse der PSP, Kompetenzen, Aufgaben)? Welche?»

Antwort:

Durch die Reorganisation der Abteilung Bildung ergeben sich keine Auswirkungen auf die Grösse der Primarschulpflege. Die Reorganisation ermöglicht der Primarschulpflege, sich noch stärker den strategischen Aufgaben zu widmen. Die Kompetenzen sind im Funktionsdiagramm geregelt.

Frage 17:

«Werden allfällige Strukturänderungen der Primarschulpflege oder auch der Abteilung Bildung im Rahmen der aktuellen Überarbeitung der Gemeindeordnung berücksichtigt? Wie?»

Antwort:

Etwaige Strukturänderungen der Primarschulpflege oder der Abteilung Bildung werden im Rahmen



des laufenden Revisionsprozesses der Gemeindeordnung thematisiert werden. Ob aber allfällige Änderungen direkt in die Gemeindeordnung einfließen werden, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht gesagt werden. So ist festzuhalten, dass gemäss § 4 Abs. 1 Gemeindegesetz die Gemeinden die Grundzüge ihrer Organisation und die Zuständigkeiten ihrer Organe in der Gemeindeordnung regeln. In die Gemeindeordnung aufzunehmen sind demzufolge lediglich diejenigen zentralen organisationsrechtlichen Bestimmungen, die in einem besonderen, demokratisch legitimierten Verfahren zu erlassen sind. Untergeordnete organisatorische Bestimmungen sind in der Geschäftsordnung oder dem Organisationsstatut der Primarschulpflege zu regeln. Für deren Erlass ist die Primarschulpflege zuständig.

Ebenso kann zum Inhalt etwaiger Bestimmungen in der Gemeindeordnung noch nichts gesagt werden. Der Entwurf für eine Revision der Gemeindeordnung (Gemeindeordnung 2022) ist zurzeit in der Kommission öffentliche Dienste und Sicherheit in Vorberatung. Dieser soll nicht vorgegriffen werden.

Der Stadtrat bittet den Gemeinderat, von der Antwort auf die Anfrage Nr. 581/2020 des Ratsmitglieds Jürg Krauer betreffend «Hintergründe zur Entlassung der Abteilungsleitung Bildung der Primarschule Uster; Auswirkungen auf die künftige Strategie der Abteilung Bildung» Kenntnis zu nehmen.

Beilagen:

- Stellenbeschrieb Abteilungsleitung Bildung 2019
- Stellenbeschrieb Abteilungsleitung Bildung/ Gesamtschulleitung 2020

Stadtrat Uster

Barbara Thalmann
Stadtpräsidentin

Jörg Schweiter
Stadtschreiber-Stv.