



Seite 1/10

Uster, 10. Februar 2026

Nummer 641/2026

V4.04.71

ANFRAGE 641/2026 VON PAUL STOPPER (BPU), MARC THALMANN (FDP), MATTHIAS BICKEL (FDP), CLAUDIA FREI (GRÜNLIBERALE) UND BENJAMIN STREIT (SVP): PRIMARSCHULE USTER, SITUATION IM SCHULHAUS PÜNT; ANTWORT DER PRIMARSCHULPFLEGE

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 19. Januar 2026 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Paul Stopper (BPU), Marc Thalmann (FDP), Matthias Bickel (FDP), Claudia Frei (Grünliberale) und Benjamin Streit (SVP) beim Präsidenten des Gemeinderats eine Anfrage betreffend «Primarschule Uster, Situation im Schulhaus Pünt» ein.

Die Anfrage hat folgenden Wortlaut:

Der externe Evaluationsbericht 2020/21 lobte die damalige Schulleitung der Schule Pünt: «Die personelle Führung erfolgt wertschätzend und lösungsorientiert. Im organisatorischen Bereich hat die Schulführung zweckmässige Strukturen eingeführt. Eine verbindliche Zusammenarbeit im pädagogischen Bereich ist im Aufbau.» (Zitat aus externem Evaluationsbericht 20/21).

Seit 2022 wirkt in der Schule Pünt eine neue Schulleitung. Es fällt auf, dass innerhalb von 2 Jahren (d.h. seit März 2023) 22 Mitarbeitende (davon 10 Klassenlehrpersonen) unfreiwillig oder freiwillig, teils entnervt, die Schule Pünt verlassen haben oder langfristig krankgeschrieben sind. Was läuft in der Schule Pünt falsch? Die Abgänge und Ausfälle sind eklatant und fallen auf. Insbesondere auch, weil der Leiter der Schulverwaltung öfters personalrechtlich interveniert, ohne durch das Funktionendiagramm¹ der Primarschule Uster dazu berechtigt zu sein. So erteilte er bereits mehrmals selbstherrlich Lehrpersonen und Mitarbeitenden der Schule Pünt Haus-, Rede- und/oder Kontaktverbote. Es wurden Lehrpersonen (unter Androhung von personellen Konsequenzen) abgemahnt und erhielten die Auflage, nicht mehr direkt – nur noch strikte über den Leiter der Schulverwaltung – mit der Schulleitung kommunizieren zu dürfen. Durch diese Auflage ist es aber einer Lehrperson nicht mehr möglich, den Schulbetrieb im täglichen Geschäft aufrecht zu erhalten, da ein direkter Kontakt mit der Schulleitung zwingend nötig ist. Es entsteht der Eindruck, dass der Leiter der Schulverwaltung die Fäden willkürlich in seinen Händen halten will. Er führt ohne Anwesenheit der Schulleitung Personalgespräche durch, einmal sogar mit bewaffnetem Polizeischutz, bei dem sich nachträglich herausstellte, dass die Polizei den Einsatz nicht rapportierte und ihn lieber als nicht geschehen gesehen hätte. Der Schulverwaltungsleiter hat bereits mehrfach versucht, genesene,

¹ Funktionendiagramm_5_Revision (https://www.primarschule-uster.ch/_docn/459613/Funktionendiagramm_5_Revision.pdf)



arbeitsfähige Lehrpersonen erst nach einem Personalgespräch mit ihm zur Arbeit zurückkehren zu lassen. Der Leiter Bildung und die Primarschulpflege, als dessen Vorgesetzte, bleiben unsichtbar und untätig.

Lehrpersonen wandten sich ob dieser Willkür des Leiters der Schulverwaltung hilfeschend an die Präsidentin der Primarschulpflege. Diese wies sie ab mit der Erklärung, dass sie sich nicht einmischen könne, weil sie im strategischen Geschäft tätig sei und das operative Geschäft bei der Schulverwaltung und dem Leiter Bildung liege. Die Lehrpersonen bleiben der Willkür des Leiters der Schulverwaltung ausgeliefert. Offensichtlich hinterfragt der Leiter Bildung das Gebaren des Leiters der Schulverwaltung nicht.

Kurz vor den Erneuerungswahlen beteuern die Mitglieder der Primarschulpflege Uster, die sich zur Wiederwahl stellen, dass es in der Primarschule sehr gut laufe. Diese Aussagen stehen diametral im Widerspruch zur Situation in der Schule Pünt.

Wir stellen der Primarschulpflege folgende Fragen:

- 1. Hat sich die Gesamtschulpflege der Primarschule Uster mit der geschilderten besorgniserregenden Situation in der Schule Pünt auseinandergesetzt? Wie schätzt sie die Situation ein?*
- 2. Wie pflegen die Mitglieder der Primarschulpflege den direkten Kontakt zu den Lehrpersonen und den weiteren Mitarbeitenden der Primarschule, insbesondere dann, wenn die Führung durch die Schulleitung gestört ist? Allein schon die personalrechtlichen Rekursverfahren müssten die Primarschulpflege hellhörig machen. Warum reagierte die Primarschulpflege nicht auf diese besorgniserregenden Zustände in der Schule Pünt?*
- 3. Wie verhindert die Primarschulpflege, dass in der Schule Pünt nicht weitere wertvolle Fachpersonen weggehen? Was unternimmt die Primarschulpflege zur Verbesserung der Situation in der Schule Pünt? Welche Massnahmen wurden bis jetzt eingeleitet?*
- 4. Wie führen die Mitglieder der Primarschulpflege Uster konkret die in § 42 Abs. 2 Volksschulgesetz² vorgeschriebenen Schulbesuche durch? Insbesondere angesichts der zahlreichen Teilpensen?*
- 5. Steht die Präsidentin der Primarschulpflege Uster den Lehrpersonen für Gespräche zur Verfügung? Wie oft kam dies im Schulhaus Pünt in den vergangenen zwei Jahren vor?*
- 6. An wen können sich Lehrpersonen und Mitarbeitende in der Primarschule wenden, wenn sie von Vorgesetzten und vom Leiter Schulverwaltung ungerechtfertigt unter Druck gesetzt werden und/oder ihnen unzulässige Massnahmen auferlegt werden?*
- 7. Warum erhalten Lehrpersonen vom Leiter der Schulverwaltung Abmahnungen und werden dazu aus dem Unterricht gezwungen, ohne davor rechtliches Gehör bekommen zu haben?*
- 8. Welche Kompetenzen sind dem Leiter der Schulverwaltung gemäss dem aktuell gültigen Funktionendiagramm der Primarschule Uster zugewiesen?*
- 9. Weshalb darf der Leiter der Schulverwaltung willkürlich und unter Missachtung der Rechte der Betroffenen Hausverbote, Redeverbote und Kontaktverbote aussprechen, ohne dass eine übergeordnete Instanz (Leiter Bildung oder Primarschulpflege) interveniert und Ordnung schafft?*

² § 42 Abs. 2 Volksschulgesetz: Die Schulpflege führt regelmässig Schulbesuche durch.



10. *Gibt es für die Lehrpersonen und die Mitarbeitenden der Stadt Uster eine unabhängige Ombuds- oder Anlaufstelle, wenn personalrechtliche Probleme auftreten?*
11. *Wie beurteilt die Primarschulpflege die Tatsache, dass es offenbar seitens der Führung nicht gerne gesehen wird, wenn Lehrpersonen mit Gemeinderäten reden und diesbezüglich auch Druck ausgeübt wird, dies nicht zu tun? Wie sorgt die Primarschulpflege dafür, dass solche Situationen nicht mehr eintreten?*
12. *Wie viele erledigte und noch laufende personalrechtliche Rekursverfahren gab es in den vergangenen zwei Jahren im Schulhaus Pünt? Wie hoch sind die Anwalts- und Prozesskosten für die Schule Pünt? Wie viele Rekurse wurden gutgeheissen? Wieviele Rekurse endeten mit einem Vergleich?*

Die Primarschulpflege beantwortet die Anfrage wie folgt:

Vorbemerkungen

Stellungnahme des Stadtrates und der Primarschulpflege

Der Stadtrat und die Primarschulpflege respektieren die Rolle des Gemeinderats als Aufsichtsorgan und das Recht seiner Mitglieder, auch kritische Fragen zu stellen.

Die Anfrage enthält zahlreiche schwerwiegende Aussagen, die als Tatsachenbehauptungen formuliert sind und sich auf eindeutig identifizierbare Personen beziehen. Möglicherweise erfüllen die Aussagen auch strafrechtliche Tatbestände der Ehrverletzungsdelikte gemäss Art. 173 und Art. 174 Strafgesetzbuch (StGB). Der Stadtrat und die Primarschulpflege lehnen die öffentliche Diskreditierung von Mitarbeitenden ausdrücklich ab.

Die Anfrage enthält verallgemeinernde Aussagen und vermischt subjektive Einschätzungen und überprüfbare Sachverhalte. Der Stadtrat und die Primarschulpflege kritisieren diese pauschalisierenden Darstellungen.

Bei personalrechtlichen Themen sind Zurückhaltung, präzise Formulierungen und der Schutz der Persönlichkeitsrechte unabdingbar. Dafür stehen den Mitgliedern des Gemeinderats geeignete Instrumente zur Verfügung – etwa persönliche Gespräche mit den politischen Vorgesetzten oder Abteilungsleitenden, Fragen im geschützten Rahmen der Kommissionsarbeit oder eine sachlich und neutral formulierte parlamentarische Anfrage. Mit rufschädigenden Aussagen über Verwaltungsangestellte wird der Grundsatz des respektvollen Umgangs klar verletzt. Nur ergänzend sei auf Art. 26 des Organisationserlasses Gemeinderat hingewiesen, welcher von Gemeinderatsmitgliedern verlangt, den parlamentarischen Anstand zu wahren.

Legislative und Exekutive erfüllen unterschiedliche demokratische Aufgaben. Die Zusammenarbeit soll stets respektvoll, fair und im Interesse der Mitarbeitenden und der Bevölkerung erfolgen. Dem Stadtrat und der Primarschulpflege sind Augenhöhe, Verbindlichkeit und ein respektvoller Umgang mit allen Mitarbeitenden und Mitgliedern des Parlaments wichtig. Sie gehen davon aus, dass dies auch dem gemeinsamen Interesse aller Gemeinderätinnen und Gemeinderäte entspricht.

Zum Thema respektvoller Umgang suchten Stadtrat und Primarschulpflege nach Einreichung der Anfrage sofort ein klärendes Gespräch mit den anfragenden Parlamentsmitgliedern.

Stellungnahme des Teams der Schuleinheit Pünt

Das Unterrichtsteam der Schule Pünt hat die Anfrage 641/2026 zur Kenntnis genommen. 42 von 49 Mitarbeitenden (rund 85 %) haben mit einem Schreiben (eingegangen am 30. Januar 2026 bei der Gesamtschulleitung) wie folgt Stellung genommen:



«Wir erleben unseren Schulalltag als ruhig, professionell und von einem wertschätzenden Miteinander geprägt. Im Kollegium herrschen eine offene Zusammenarbeit, gegenseitige Unterstützung und ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für die Entwicklung unserer Schule.

Die Schulleitung erleben wir als präsent, ansprechbar und engagiert. Sie pflegt eine offene Kommunikationskultur, schafft Orientierung und begleitet pädagogische sowie organisatorische Prozesse mit Fachkompetenz und Augenmass. Dieses Führungsverständnis trägt wesentlich zu einem stabilen und vertrauensvollen Arbeitsklima bei, in dem sich Mitarbeitende einbringen, weiterentwickeln und ihre Arbeit mit Freude ausüben können. Auch die Zusammenarbeit mit den unterstützenden Fachstellen erleben wir als konstruktiv, lösungsorientiert und professionell. In herausfordernden Situationen wurden wir transparent informiert und sorgfältig begleitet, wobei der Schutz der Persönlichkeitsrechte jederzeit respektiert wurde.

Personalveränderungen gehören zum schulischen Alltag und haben vielfältige Ursachen – von beruflichen Neuorientierungen über persönliche Lebenssituationen bis hin zu strukturellen Entwicklungen im Bildungssystem. Solche Dynamiken pauschal als Ausdruck eines problematischen Führungsklimas darzustellen, entspricht nicht unserer gelebten Realität am Schulhaus Pünt. Viele von uns arbeiten seit Jahren mit grosser Verbundenheit an dieser Schule. Das Schulhaus Pünt ist für uns nicht nur ein Arbeitsplatz, sondern ein Ort des Lernens, der Begegnung und der gemeinsamen Entwicklung. Wir sind stolz auf die Lernkultur, die wir gemeinsam aufgebaut haben, und auf das Engagement, das täglich für unsere Schülerinnen und Schüler geleistet wird.

Uns ist bewusst, dass öffentliche Darstellungen Einfluss auf die Wahrnehmung einer Schule haben können – auch im Hinblick auf das Vertrauen der Elternschaft und die Attraktivität als Arbeitsort. Deshalb ist es uns wichtig, ein realistisches und differenziertes Bild unserer Schule zu vermitteln. Wir stehen als Team geschlossen hinter dem Schulhaus Pünt, der aktuellen Schulleitung und den unterstützenden Fachstellen. Gemeinsam setzen wir uns mit Überzeugung für eine stabile, wertschätzende und zukunftsorientierte Schule ein. Für einen offenen, sachlichen und konstruktiven Dialog stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.»

Frage 1:

«Hat sich die Gesamtschulpflege der Primarschule Uster mit der geschilderten besorgniserregenden Situation in der Schule Pünt auseinandergesetzt? Wie schätzt sie die Situation ein?»

Antwort:

Die Gesamtschulpflege hat sich mit den einzelnen Personalfällen der Schuleinheit auseinandergesetzt. Sie schätzt die Situation als stabil ein. Das Schulteam Pünt fühlt sich wohl, schätzt ihre Schulleitung und wird auch von den Fachstellen (u.a. Leitung Schulverwaltung) kompetent unterstützt. In der einleitend zitierten Stellungnahme haben Mitarbeitende dies zum Ausdruck gebracht. Die Schulpflege nimmt aufgrund der spezifischen Fragen an, dass die Anfragestellenden aufgrund von einem besonders komplexen Fall pauschale Annahmen getroffen haben.

Die Fluktuation in der Schuleinheit Pünt lag im Zeitraum der vier Schuljahre 21/22 bis 24/25 im Schnitt bei rund 17 %, mit sinkender Tendenz im Schuljahr 24/25 mit noch gut 12 %. 38 von 47 oder 81 % der Austritte erfolgten

- aus persönlichen Gründen (Wohnortswechsel, beruflicher Veränderungswunsch, Austritt nach Mutterschaft, Weiterbildung, gewünschtes Pensum nicht verfügbar etc.),
- weil die Anstellung von Anfang an befristet war (Vertretungen oder auf Wunsch der Mitarbeitenden befristet),
- die Mitarbeitenden nicht über das erforderliche Diplom für eine unbefristete Anstellung verfügten (z.B. für den Einsatz in der schulischen Heilpädagogik oder bei Personen ohne Lehrdiplom, die zur temporären Überbrückung eingesetzt wurden).



Wegen der Schulleitung sind in den genannten vier Schuljahren zwei von 47 Personen ausgetreten (4 % der Austritte). Die Fluktuation in allen Schuleinheiten betrug im Erhebungszeitraum gut 11 %. Die aktuelle Fluktuation in der Schuleinheit Pünt ist somit vergleichbar mit der Fluktuation aller Schuleinheiten.

Der Personalausschuss der Schulpflege wird ca. alle sechs Wochen über die diversen, zum Teil herausfordernden Personalsituationen in allen Schuleinheiten informiert, so auch über Situationen in der Schuleinheit Pünt. Zur Klärung solcher Situationen beauftragt der Ausschuss auch Mitarbeitende, u.a. die Gesamtschulleitung oder die Leitung Schulverwaltung mit spezifischen Aufgaben. In einem komplexen und lange dauernden Personalfall im Schulhaus Pünt wurde und wird aufgrund zeitlicher und emotionaler Belastung der Verwaltungsmitarbeitenden zusätzlich externe Unterstützung beigezogen.

Um alle Anwesenden bei einer allfälligen Eskalation während oder nach einem Gespräch schützen zu können, wurde gestützt auf § 6 Polizeigesetz Kanton Zürich (PolG) für ein konkretes Gespräch die Stadtpolizei beigezogen. Dies ist ein übliches Vorgehen in allen Abteilungen der Stadt und kommt zum Glück nur selten vor. Abgeleitet aus § 43 PolG erübrigte sich das Erstellen eines Polizeiberichtes. Die Schulpflege ist dankbar, dass die Leitung Schulverwaltung, die Verwaltungsmitarbeitenden und die Schulleitung über eine hohe Fachkompetenz verfügen und stets kompetent die notwendigen – selten auch unangenehmen – Massnahmen im Sinne der Schulpflege und zum Wohl der Gesamtschule umsetzen.

Frage 2:

«Wie pflegen die Mitglieder der Primarschulpflege den direkten Kontakt zu den Lehrpersonen und den weiteren Mitarbeitenden der Primarschule, insbesondere dann, wenn die Führung durch die Schulleitung gestört ist? Allein schon die personalrechtlichen Rekursverfahren müssten die Primarschulpflege hellhörig machen. Warum reagierte die Primarschulpflege nicht auf diese besorgniserregenden Zustände in der Schule Pünt?»

Antwort:

Die Schulpflege führt regelmässig Schulbesuche durch (§ 42 Abs. 2 VSG). Schulbesuche erfolgen seit der Änderung des Volksschulgesetzes (VSG) im Jahr 2021 aber nicht mehr zur Beurteilung der Lehrpersonen. Es handelt sich nicht um Unterrichtsbesuche wie im von den Anfragestellten suggerierten engeren Sinn, sondern wie erwähnt um Schulbesuche. Dazu gehören auch Einblicke in den Unterricht, doch der Fokus der Schulbesuche ist ein anderer. Zum ganzen siehe auch:

- Niels Anderegg, in: blog.phzh.ch > Schulführung, Blogbeiträge lesen > im Suchfeld das Stichwort „Schulbesuche“ eingeben
- Behördenhandbuch für Schulen im Kanton Zürich: behoerdenhandbuch.ch > Schulpflege > Schul- und Unterrichtsbesuche
- Art. 12 der Geschäftsordnung der Primarschulpflege:
 - «¹Zu den Aufgaben der Mitglieder der Primarschulpflege gehören insbesondere (...)
 - der regelmässige Besuch von Unterricht und die Betreuung, insbesondere durch Einblick in den Schulbetrieb bei Präsenztagen, Veranstaltungstagen, Projekttagen oder sonstigen Anlässen.
 - Der Kontakt mit den Elternmitwirkungsgremien der verschiedenen Schuleinheiten.»

Zu den Schulbesuchen zählen der Besuch von Anlässen wie Schulbesuchstagen, Schulfesten, Aufführungen, Projekttagen oder -wochen. Hinzu kommen der jährliche Evaluationstag, die Sitzungen der Schulkonferenz sowie Weiterbildungstage der Schulen. Die Schulpflegemitglieder erhalten so einen hilfreichen und sinnvollen Einblick in die Arbeit und Weiterentwicklung der Schule. Die Schulpflegemitglieder sind zudem Teil der Steuergruppe jeder Schuleinheit und besuchen Elternrats-



sitzungen. Sie werden bei der Auswertung der externen Schulbeurteilung der zuständigen kantonale Fachstelle einbezogen, die alle fünf Jahre stattfindet.

Seitens Primarschulpflege sind je zwei Schulpflegemitglieder pro Schuleinheit verantwortlich. Sie nehmen zwei Mal pro Jahr zusammen mit dem Präsidium und der Gesamtschulleitung an den Präsenztagen (2x 8-14 Uhr oder 1x 8-18 Uhr) in den Schuleinheiten teil. An diesen besuchen die Schulpflegemitglieder verschiedene Klassen, unterhalten sich in der Pause mit den Mitarbeitenden, führen ein Gespräch mit der Schulleitung, essen in der schulischen Betreuung, unterhalten sich mit deren Leitung und den Mitarbeitenden und nehmen an der Schulkonferenz teil.

Bei Vorfällen erkundigen sich die Schulpflegemitglieder direkt bei der Schulleitung. Die Mitarbeitenden können sich an die Schulpflegemitglieder wenden. Sie halten sich aber auch bei herausfordernden Situationen an den Dienstweg: Probleme oder Reklamationen werden mit der direkt vorgesetzten Person besprochen bzw. ihr gemeldet. Hilft dies nicht, so gelangen die Mitarbeitenden an die nächsthöhere Person. Deshalb erkundigen sich die Schulpflegemitglieder, wenn sie von Mitarbeitenden angefragt werden, ob die Vorgesetzten bereits kontaktiert und der Dienstweg damit eingehalten sei.

Die Primarschule und die Abteilung Bildung haben vor rund zehn Jahren ein «Konfliktmanagementsystem» eingeführt. In jedem Organisationsbereich (Schuleinheiten, Betreuungsstandorte, SPD, Zahnklinik, Verwaltung) sind ein bis zwei Mitarbeitende als Konfliktsensorinnen und Konfliktsensoren im Einsatz. Sie werden zweimal jährlich aus- und weitergebildet. Ihre Aufgabe ist es, mögliche Konflikte zu erkennen und den Vorgesetzten oder in schwerwiegenden sich nicht lösenden Konfliktsituationen dem zuständigen Schulpflegemitglied oder der Abteilungsleitung Bildung zu melden. Die Sensorinnen und Sensoren sind Ansprechperson für die Mitarbeitenden und haben den Auftrag hinzuschauen. Sie erkundigen sich bei den Mitarbeitenden, ob bereits Gespräche mit den direkt betroffenen Personen und/oder der vorgesetzten Person geführt worden sind. Sie haben explizit nicht den Auftrag, Probleme zu lösen. Mit dem Konfliktmanagementsystem konnten verschiedentlich sich anbahnende Konflikte frühzeitig erkannt und z.B. durch Mediationen erfolgreich abgewendet werden.

Frage 3:

«Wie verhindert die Primarschulpflege, dass in der Schule Pünt nicht weitere wertvolle Fachpersonen weggehen? Was unternimmt die Primarschulpflege zur Verbesserung der Situation in der Schule Pünt? Welche Massnahmen wurden bis jetzt eingeleitet?»

Antwort:

Die Primarschulpflege ist überzeugt, dass die personelle Situation in der Schuleinheit Pünt gut und stabil ist. Die Fluktuation ist im Schuljahr 24/25 gesunken. Dass sich die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Mitarbeitenden und einer neuen Führung einpendeln muss, ist normal. Aufgrund einzelner herausfordernder Personalsituationen wurde die Schulleitung Pünt fachlich und juristisch unterstützt und von der Gesamtschulleitung sowie der Leitung Schulverwaltung begleitet.

Frage 4:

«Wie führen die Mitglieder der Primarschulpflege Uster konkret die in § 42 Abs. 2 Volksschulgesetz³ vorgeschriebenen Schulbesuche durch? Insbesondere angesichts der zahlreichen Teilpensen?»

Antwort:

Siehe Antwort 2

³ § 42 Abs. 2 Volksschulgesetz: Die Schulpflege führt regelmässig Schulbesuche durch.

**Frage 5:**

«Steht die Präsidentin der Primarschulpflege Uster den Lehrpersonen für Gespräche zur Verfügung? Wie oft kam dies im Schulhaus Pünt in den vergangenen zwei Jahren vor?»

Antwort:

Siehe auch Antwort 2

Die Präsidentin kann von allen Mitarbeitenden kontaktiert werden. Sie erkundigt sich, ob die Vorgesetzten bereits kontaktiert wurden und der Dienstweg damit eingehalten sei. Sie erinnert bei Bedarf daran, dass die Schulpflege für die Neu Beurteilung von Anordnungen der Vorgesetzten zuständig ist und somit nicht beliebig formlose, informelle Gespräche zu solchen Anordnungen führen darf. Die Präsidentin führt nicht Buch über (spontane) Besuche in den Schulhäusern.

Frage 6:

«An wen können sich Lehrpersonen und Mitarbeitende in der Primarschule wenden, wenn sie von Vorgesetzten und vom Leiter Schulverwaltung ungerechtfertigt unter Druck gesetzt werden und/oder ihnen unzulässige Massnahmen auferlegt werden?»

Antwort:

Siehe Antwort 2

Frage 7:

«Warum erhalten Lehrpersonen vom Leiter der Schulverwaltung Abmahnungen und werden dazu aus dem Unterricht gezwungen, ohne davor rechtliches Gehör bekommen zu haben?»

Antwort:

Siehe Antwort 9

Frage 8:

«Welche Kompetenzen sind dem Leiter der Schulverwaltung gemäss dem aktuell gültigen Funktionendiagramm der Primarschule Uster zugewiesen?»

Antwort:

Die Kompetenzen der Schulbehörde und deren Ausschüssen und Kommissionen sowie von Verwaltungsangestellten (inkl. Abteilungsleitung Bildung/Gesamtschulleitung, Schulleitungen und Mitarbeitenden) ergeben sich aus dem Funktionendiagramm der Primarschule.

Dieses wiederum stützt sich auf die Kompetenz der Primarschulpflege gemäss Art. 45 der Gemeindeordnung und gemäss Art. 5 der Geschäftsordnung der Primarschule, wonach die Primarschulpflege ihre Aufgaben übertragen kann.

Die Kompetenzen der Verwaltungsangestellten, so auch der Leitung Schulverwaltung sind ausser im Funktionendiagramm auch im Stellenbeschrieb und im Organigramm festgehalten. Diese bilden zusammen mit den Aufgabenbeschrieben für Amtsträger und Gremien, Prozessbeschrieben und den Reglementen das sogenannte Organisationsstatut: [zh.ch > Bildung > Informationen für Schulen > Informationen für die Volksschule > Organisation > Organisationsstatut](#)

Die Stellenbeschreibung der Leitung Schulverwaltung und das Organigramm der Abteilung Bildung/Primarschule halten fest, dass die Leitung Schulverwaltung die Abteilungsleitung Bildung vertritt, ausser bei pädagogischen Fragen.

**Frage 9:**

«Weshalb darf der Leiter der Schulverwaltung willkürlich und unter Missachtung der Rechte der Betroffenen Hausverbote, Redeverbote und Kontaktverbote aussprechen, ohne dass eine übergeordnete Instanz (Leiter Bildung oder Primarschulpflege) interveniert und Ordnung schafft?»

Antwort:

Diese Information ist nicht korrekt. Die zuständige Schulleitung Pünt (nicht die Leitung Schulverwaltung) hat am 24. November 2023 eine angestellte Person der Schule Pünt aufgefordert, inskünftig ein von der Schule gewünschtes Verhalten zu zeigen. Die Leitung Schulverwaltung hat im Rahmen des bei der Stadt Uster üblichen Vier-Augen-Prinzips die Aufforderung als zweite Person zusätzlich unterzeichnet. Die Aufforderung (als Anweisung bezeichnet) erfolgte wie erwähnt durch die Schulleitung, im Rahmen ihrer Kompetenzen als Vorgesetzte. Eine Anweisung ist, im Gegensatz zu einer Mahnung, keine personalrechtliche Massnahme. Sämtliche Handlungen erfolgten somit konform zu den rechtlichen Rahmenbedingungen.

Die Anweisung der Schulleitung Pünt an die erwähnte mitarbeitende Person entstand, weil diese während einer längeren und vollständigen Arbeitsunfähigkeit die Schulleitung Pünt in einem aus Sicht der Primarschule gesteigerten Ausmass (telefonisch) zu einem früheren Vorfall kontaktierte und Forderungen stellte, die sie teilweise auch in E-Mails an die Vorgesetzte wiederholte. Die mitarbeitende Person wandte sich bezüglich des früheren Vorfalls am 5. November 2023 – während ihrer Arbeitsunfähigkeit – auch schriftlich an alle Teammitglieder Pünt.

Vor dem geplanten Wiedereinstieg der angestellten Person wurde intern geklärt, welche Verhaltens- und Handlungsweisen von ihr gefordert werden mussten. Bei diesen Abklärungen wurde ersichtlich, dass die Kommunikation und Verhaltensweisen der angestellten Person von Vorgesetzten und Mitarbeitenden als teilweise übergriffig oder nicht adäquat wahrgenommen wurden.

Dieses Verhalten bzw. die Art der Kommunikation störte den geordneten Schulbetrieb stark und führte zu Unruhe. Aufgrund der sich präsentierenden Gesamtumstände musste die Schulleitung zum Schutze des geordneten Schulbetriebes, zum Schutze aller Mitarbeitenden und für eine korrekte Personalführung organisatorische Vorkehrungen treffen.

Die Schulleitung erteilte der angestellten Person bestimmte Handlungs- und Verhaltensanweisungen, zum Beispiel

- a. Schilderungen, Forderungen, Vorwürfe etc. zu persönlichen Belangen an Teammitglieder, Vorgesetzte und Eltern zu unterlassen und eine freundliche Kommunikation sowie einen kollegial einwandfreien Umgang mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie einen professionellen Umgang mit Eltern zu pflegen und dabei insbesondere die Pflicht zur Verschwiegenheit sowie das Amtsgeheimnis zu beachten;
- b. ihre Kompetenzen und ihre Haltung ihrer Anstellung gemäss umzusetzen, indem sie sich an ihre Kompetenzen bzw. Zuständigkeitsbereiche hält, Einmischungen unterlässt und ihren Auftrag erfüllt.

Die Person wurde zudem auf ihre Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin aufmerksam gemacht, die sie verpflichtet, allgemeine Weisungen und individuelle Dienstanweisungen zu befolgen. Die Befolgungspflicht bzw. Gehorsamspflicht ergibt sich aus dem Subordinationsverhältnis und der hierarchischen Einordnung ihrer Anstellung und der Treuepflicht. Die Anweisung enthielt kein Hausverbot.

In einem zweiten Fall wurde eine andere mitarbeitende Person an den Dienstweg erinnert, nachdem sie sich wiederholt an den Hierarchiestufen vorbei direkt an die Schulpflege gewandt hatte.

**Frage 10:**

«Gibt es für die Lehrpersonen und die Mitarbeitenden der Stadt Uster eine unabhängige Ombuds- oder Anlaufstelle, wenn personalrechtliche Probleme auftreten?»

Antwort:

Lehrpersonen und Schulmitarbeitende im Kanton Zürich können sich bei personalrechtlichen Problemen an die Beratungsstelle im «Sektor Beratung» des Volksschulamtes oder die Ombudsstelle des Kantons wenden.

Zusätzlich können sich Lehrpersonen und Mitarbeitende der Stadt Uster bei Verdacht auf Verletzung der persönlichen Integrität, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung an die externe Fachstelle Mobbing und Belästigung (fachstelle-mobbing.ch) wenden.

Als Anlauf- und Auskunftsstelle dient den kommunal besoldeten Mitarbeitenden auch HRM/ Personaldienst Uster oder der eigene Personaldienst der Primarschule Uster (je nach Zuständigkeit). Dessen Angestellten ordnen professionell und emphatisch Sachverhalte ein, erklären Rechte und Pflichten und zeigen mögliche Lösungswege auf. Der Personaldienst vertritt die Interessen der Stadt Uster als Arbeitgeberin. Für eine eigene juristische Beratung ziehen die Mitarbeitenden eine eigene Rechtsberatung bzw. die private Rechtsschutzversicherung hinzu.

Lehrpersonen, die Mitglied des Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverbandes sind haben die Möglichkeit, sich an die Beratungsstelle des ZLV zu wenden. Diese berät ihre Mitglieder unabhängig von Schulbehörden und verbandspolitischen Interessen in persönlichen, gewerkschaftlichen und rechtlichen Fragen.

Frage 11:

«Wie beurteilt die Primarschulpflege die Tatsache, dass es offenbar seitens der Führung nicht gerne gesehen wird, wenn Lehrpersonen mit Gemeinderäten reden und diesbezüglich auch Druck ausgeübt wird, dies nicht zu tun? Wie sorgt die Primarschulpflege dafür, dass solche Situationen nicht mehr eintreten?»

Antwort:

Der Primarschulpflege und der Abteilungsleitung Bildung sind keine solchen Situationen bekannt. Es ist möglich, dass bei personellen Herausforderungen die Mitarbeitenden gebeten werden, sich zuerst an die zuständigen Instanzen zu wenden (siehe auch Antwort 2, u.a. zum Thema Dienstweg). Mit einem geordneten Vorgehen wird erreicht, dass personalrechtliche Situationen in der Regel besser gelöst und die betroffenen Mitarbeitenden besser geschützt werden können. Mitarbeitende dürfen ihre Meinung frei äussern, müssen dabei aber verantwortungsvoll handeln und die Interessen der Arbeitgeberin berücksichtigen.

Frage 12:

«Wie viele erledigte und noch laufende personalrechtliche Rekursverfahren gab es in den vergangenen zwei Jahren im Schulhaus Pünt? Wie hoch sind die Anwalts- und Prozesskosten für die Schule Pünt? Wie viele Rekurse wurden gutgeheissen? Wie viele Rekurse endeten mit einem Vergleich?»

Antwort:

In der Schuleinheit Pünt gab es in den Jahren 2024 und 2025 zwei Rekursverfahren im Personalbereich. Als Rekursverfahren zählt, wenn Mitarbeitende die erste Rekursinstanz anrufen (Bezirksrat oder Bildungsdirektion für kantonal besoldete Lehrpersonen und Schulleitungen). Die beiden Rekursverfahren sind noch hängig. In den Jahren 2024 und 2025 Jahren wurden im einen,



komplexen Fall rund 37 000 Franken, im anderen Fall rund 500 Franken für externe juristische Beratung und Unterstützung ausgegeben.

Abschliessende Bemerkungen

Abschliessend bedanken sich der Stadtrat und die Primarschulpflege bei den Verwaltungsmitarbeitenden, Schulleitungen, Führungspersonen und Mitarbeitenden für ihre gute, wertschätzende Arbeit und beim Team Pünt für die Stellungnahme zur Situation im Schulhaus Pünt. Zurzeit findet in der Schuleinheit Pünt die Evaluation durch die kantonale Fachstelle für Schulbeurteilung statt. Deren Ergebnisse werden im Mai 2026 vorliegen und wie üblich auf der Website der Primarschule veröffentlicht werden.

Die Primarschulpflege bittet den Gemeinderat von der Antwort der Primarschulpflege auf die Anfrage Nr. 641/2026 der Mitglieder des Gemeinderats Paul Stopper (BPU), Marc Thalmann (FDP), Matthias Bickel (FDP), Claudia Frei (Grünliberale) und Benjamin Streit (SVP) betreffend «Primarschule Uster, Situation im Schulhaus Pünt» Kenntnis zu nehmen.

Primarschulpflege Uster

Patricia Bernet
Schulpräsidentin

Markus Zollinger
Abteilungsleiter Bildung / Gesamtschulleiter
Stv. Schreiber der Primarschulpflege

Antrag des Stadtrats

Der Stadtrat empfiehlt dem Gemeinderat, von der Beantwortung der Primarschulpflege Kenntnis zu nehmen.

Stadtrat Uster

Barbara Thalmann
Stadtpräsidentin

Pascal Sidler
Stadtschreiber