

Schwendimann, Beat A.

Entstehung und Bedeutung des Berufsleitbilds und der Standesregeln des LCH für die Diskussion berufsethischer Fragen des Lehrpersonenhandelns

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 37 (2019) 3, S. 393-400



Quellenangabe/ Reference:

Schwendimann, Beat A.: Entstehung und Bedeutung des Berufsleitbilds und der Standesregeln des LCH für die Diskussion berufsethischer Fragen des Lehrpersonenhandelns - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 37 (2019) 3, S. 393-400 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-217685 - DOI: 10.25656/01:21768

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-217685>

<https://doi.org/10.25656/01:21768>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.bzl-online.ch>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und
Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern

BEITRÄGE ZUR LEHRERINNEN- UND LEHRERBILDUNG

Professionsethos

Impressum

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung

www.bzl-online.ch

Redaktion

Vgl. Umschlagseite vorn.

Inserate und Büro

Kontakt: Heidi Lehmann, Büro CLIP, Schreinerweg 7, 3012 Bern, Tel. 031 305 71 05,
bzl-schreibbuero@gmx.ch

Layout

Büro CLIP, Bern

Druck

Suter & Gerteis AG, Zollikofen

Abdruckerlaubnis

Der Abdruck redaktioneller Beiträge ist mit Genehmigung der Redaktion gestattet.

Abonnementspreise

Mitglieder SGL: im Mitgliederbeitrag eingeschlossen.

Nichtmitglieder SGL: CHF 80.–; Institutionen: CHF 100.–. Bei Institutionen ausserhalb der Schweiz erhöht sich der Betrag um den Versandkostenanteil von CHF 15.–.

Das Jahresabonnement dauert ein Kalenderjahr und umfasst jeweils drei Nummern.

Bereits erschienene Hefte eines laufenden Jahrgangs werden nachgeliefert.

Abonnementsmitteilungen/Adressänderungen

Schriftlich an: Giesshübel-Office/BzL, Edenstrasse 20, 8027 Zürich oder per Mail an: sgl@goffice.ch.

Hier können auch Einzelnummern der BzL zu CHF 28.–/EUR 28.– (exkl. Versandkosten) bestellt werden (solange Vorrat).

Schweizerische Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (SGL)

www.sgl-online.ch

Die Schweizerische Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung SGL wurde 1992 als Dachorganisation der Dozierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden der schweizerischen Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitute gegründet. Die SGL initiiert, fördert und unterstützt den fachlichen Austausch und die Kooperation zwischen den Pädagogischen Hochschulen bzw. universitären Instituten und trägt damit zur qualitativen Weiterentwicklung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung bei. Sie beteiligt sich an den bildungspolitischen Diskursen und bringt die Anliegen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in den entsprechenden Gremien ein.

Editorial

- Annette Tettenborn mit Gastredaktor Michael Zutavern, Christian Brühwiler, Bruno Leutwyler, Sandra Moroni, Kurt Reusser, Markus Weil, Markus Wilhelm 303

Schwerpunkt

Professionsethos

- Sarah Forster-Heinzer und Martin Drahmann** Die Bedeutung der pädagogischen Verantwortung für das Berufsethos. Analyse eines konstitutiven und übergreifenden Merkmals in unterschiedlichen Ansätzen zum Ethos von Lehrerinnen und Lehrern 306
- Luciano Gasser und Yvonne Dammert** Ein Prozessmodell zur Entwicklung und Erforschung moralpädagogischer Lehrerinnen- und Lehrerbildung 322
- Alfred Weinberger und Jean-Luc Patry** Partizipative Prozesse im Unterrichtsmodell VaKE als Form eines diskursiven Berufsethos 338
- Ute Bender und Federica Valsangiacomo** Moralische und emotionale Aspekte in Gesprächen in den Bereichen «Ernährung», «Konsum» und «Nachhaltige Entwicklung» – ein Beitrag zur Hochschuldidaktik 352
- Dominik Helbling und Mirjam Schallberger** «Ethik, Religionen, Gemeinschaft» als Lernfeld für das professionelle Ethos von Lehrpersonen 369
- Jürgen Oelkers** Vorbilder, pädagogische Helden und Professionsmoral 383
- Beat A. Schwendimann** Entstehung und Bedeutung des Berufsleitbilds und der Standesregeln des LCH für die Diskussion berufsethischer Fragen des Lehrpersonenhandelns 393

Forum

- Kerstin Bäuerlein, Sascha Senn und Urban Fraefel** Die Beurteilung berufspraktischer Kompetenzen am Ende der Lehrpersonenausbildung in der Deutschschweiz 401
- Tobias Jaschke** Planungsmodell für Lehrkräftefortbildungen mit fachdidaktischen Inhalten 421

Rubriken

Buchbesprechungen

Wermke, W. & Paulsrud, D. (2019). Autonomie im Lehrerberuf in Deutschland, Finnland und Schweden. Entscheidungen, Kontrolle und Komplexität (Christoph Hess) 434

Baumgartner, M. (2017). Performanzentwicklung in der Ausbildung von Lehrkräften. Eine Interventionsstudie zur Verbesserung des Feedbacks bei angehenden Sportlehrkräften (Jürg Baumberger) 436

Steinherr, E. (2017). Werte im Unterricht. Empathie, Gerechtigkeit und Toleranz leben (Sarah Forster-Heinzer) 438

Steffens, U. & Messner, R. (Hrsg.). (2019). Unterrichtsqualität. Konzepte und Bilanzen gelingenden Lehrens und Lernens (Bernadette Gold) 440

Neuerscheinungen 443

Zeitschriftenspiegel 445

Vorschau auf künftige Schwerpunktthemen

Eine Vorschau auf die Schwerpunktthemen künftiger Hefte finden Sie auf unserer Homepage (www.bzl-online.ch). Manuskripte zu diesen Themen können bei einem Mitglied der Redaktion eingereicht werden (vgl. dazu die Richtlinien zur Manuskriptgestaltung, verfügbar auf der Homepage).

Entstehung und Bedeutung des Berufsleitbilds und der Standesregeln des LCH für die Diskussion berufsethischer Fragen des Lehrpersonenhandelns

Beat A. Schwendimann

Zusammenfassung Das Berufsethos von Lehrpersonen setzt sich aus unterschiedlichem Wertewissen zusammen und wird durch einen komplexen Prozess entwickelt. Als Grundlage für ein gemeinschaftliches Berufsethos hat der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) die berufsethischen Richtlinien der Profession in Form eines Berufsleitbilds formalisiert und – für besonders sensible Bereiche des beruflichen Handelns – in Form von Standesregeln als Mindeststandards für jede Lehrperson ausformuliert. Dieser Beitrag diskutiert die Entstehung und die Bedeutung des Berufsleitbilds und der Standesregeln des LCH für die Profession und das berufsethische Handeln von Lehrpersonen.

Schlagwörter Berufsethos – Berufsverband – Berufsleitbild – Standesregeln

LCH mission statement and code of conduct: Development and significance for the discussion of ethical questions concerning the professional conduct of teachers

Abstract The professional ethics of teachers is composed of different values and developed through a complex process. As the basis for shared professional ethics, the Swiss Teacher Federation (LCH) has formalized the ethical guidelines of the profession in the form of a profession-related mission statement («Berufsleitbild») and – for particularly sensitive areas of professional activity – in the form of a code of conduct («Standesregeln») as minimum standards for each teacher. This article discusses the development of the LCH mission statement and the code of conduct as well as their significance for the profession and the professional ethical conduct of teachers.

Keywords professional ethics – professional association – professional mission statement – code of conduct for teachers

1 Berufsethos von Lehrpersonen

Das Berufsethos kann als die Gesamtheit aller Normen und Werte, die durch die gemeinsame Anerkennung einer Berufsgruppe – entweder explizit oder stillschweigend – als verbindlich gesetzt worden sind, beschrieben werden. Das Berufsethos bezieht sich sowohl auf das Verhalten Einzelner als auch auf das Gefüge moralischer Verhaltensweisen einer Institution oder Profession. Durch das Berufsethos wird die Einheit einer bestimmten sozialen Gemeinschaft konstituiert und von anderen Gemeinschaften abgegrenzt.

Das Berufsethos von Lehrpersonen setzt sich aus unterschiedlichen Wertesystemen zusammen und ist daher individuell unterschiedlich und gleichzeitig ein gemeinsames Fundament der Profession. Das Ziel ist, eine gemeinsame Basis der Profession zu schaffen (Fauser, 1996). Die persönlichen und beruflichen Werte sollen dabei nicht im Konflikt stehen, sondern sich gegenseitig bedingen. Das verschiedene Wertewissen von Lehrpersonen kann in einem Konfliktfall widersprüchlich werden und dann ist es entscheidend, dass sich Lehrpersonen auf gemeinsame Werte berufen können. Gemeinsame berufsethische Werte ermöglichen in Konfliktsituationen einen konstruktiven Diskurs (Oser, 1996). Als Grundlage und zur Professionsbildung ist es daher entscheidend, ein gemeinsames Fundament in Form des Berufsleitbilds und der Standesregeln zu etablieren. Aus dem Berufsethos folgen konkrete Werte, welche handlungsleitend für den Unterricht und die Schulkultur sind (Standop, 2007). Werte können als die bewussten oder unbewussten Orientierungsstandards und Leitvorstellungen, von denen sich Individuen und Gruppen bei ihrer Handlungswahl leiten lassen, beschrieben werden. Die Arbeit an und mit Werten und die Vermittlung von Werten gehören seit jeher zum Bildungsauftrag der Schule (Campbell, 2008). Die Arbeit von Lehrpersonen kann daher als wertebasiert sowie wertebildend beschrieben werden (Carr, 2006). Die gemeinsame Arbeit an Werten ist für die heutige Schule wichtig, denn die Schule ist Teil einer Gesellschaft, die sich in einem rasanten Wertewandel befindet (Schmid & Schmuckli, 2014).

2 Berufsethos als Teil der Professionsbildung und Professionsentwicklung in der Berufsverbandsarbeit

Professionen sind immer auch Hüter gesellschaftlicher Güter, seien es Gesundheit, Recht, Seelenheil oder Bildung. Diesem besonderen Auftrag entspricht professionsintern ein Berufsethos der Verantwortung für die Klientinnen und Klienten, Gläubigen, Patientinnen und Patienten oder Lernenden (Baumert & Kunter, 2006). Oser (1998) unterscheidet drei Verpflichtungsaspekte, welche das berufsethische Handeln von Lehrpersonen ausmachen: Fürsorge, Gerechtigkeit und Wahrhaftigkeit. Diese Verpflichtungen gelten jedoch nicht unbegrenzt und uneingeschränkt, sondern sind im Rahmen des Organisationszwecks der Schule und des spezifischen Auftrags von Lehrpersonen zu interpretieren (Helsper, 2004).

Zur Professionsbildung und Professionsentwicklung hat der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) das Berufsethos des Lehrberufs in zwei Dokumenten formalisiert, und zwar im Berufsleitbild und in den Standesregeln (LCH, 2008). Diese Dokumente bilden die berufsethische Grundlage der Arbeit von Lehrpersonen und deren Berufsverbänden. Das LCH-Berufsleitbild nennt in Leitsätzen praxisnahe Kernwerte, nämlich «Vertrauen», «Verantwortung» und «Respekt einfordern». Diese Kernwerte werden in den LCH-Standesregeln an die einzelnen Lehrpersonen gerichtet und für die Schulpraxis handlungsleitend gemacht. Die beiden Dokumente haben sich die im LCH

organisierten Lehrerinnen und Lehrer ohne Behördendruck in Eigenverantwortung und aus Verantwortung gegenüber der Profession selbst gegeben. Dadurch haben die Lehrpersonen eine gemeinsame Definition sowie eine Abgrenzung ihrer Profession geschaffen. Diese Abgrenzung ist notwendig als Selbstschutz der Lehrpersonen gegenüber immer weiter zunehmenden Anforderungen und Zusatzaufgaben. Lehrpersonen können ihr Kerngeschäft nur dann auf hohem Niveau ausüben, wenn sie dazu die notwendigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen erhalten. Bei einem Ungleichgewicht entstehen berufsethische Konflikte, weil Lehrpersonen ihren Beruf unter solchen Bedingungen nicht mehr nach bestem Wissen und Gewissen ausüben können, zum Beispiel wenn von betrieblicher Seite zunehmend mit ökonomischen Kennzahlen operiert wird, Budgets gekürzt werden oder der Aufgabenkatalog inflationär zunimmt. Dieses Phänomen zeigt sich in der unbezahlten Überzeit (Brägger, 2019), welche Lehrpersonen jährlich leisten, um den steigenden Erwartungen gerecht zu werden und um vielzählige Zusatzaufgaben zu erfüllen, was auch Folgen für ihre Gesundheit hat (Künzi & Oesch, 2016).

2.1 Entwicklung, Struktur und Bedeutung des LCH-Berufsleitbilds

Zunächst werden die Entwicklung und die Struktur des LCH-Berufsleitbilds betrachtet. Das Berufsleitbild wie auch die Standesregeln des LCH sind die Ergebnisse langer und intensiver Meinungsbildungsprozesse, vor allem der im Berufsverband organisierten Lehrerinnen und Lehrer. Mit der Verankerung in den Statuten wurden die beiden Dokumente auch zu einer zentralen Richtschnur für die Verbandspolitik des LCH. Das Berufsleitbild des LCH muss als historisch bedeutsames Dokument gewürdigt werden, da es das erste stufenübergreifende Leitbild für die Lehrpersonen im ganzen deutschsprachigen Raum darstellte und dadurch wesentlich zum Professionsverständnis von heute beigetragen hat (Strittmatter, 2008). Die erste Fassung des LCH-Berufsleitbilds entstand 1993 und wurde 1999 und 2008 überarbeitet und aktualisiert. Der Bedarf nach einer Überarbeitung des LCH-Berufsleitbilds hatte mehrere Gründe. In den Anfängen des LCH zu Beginn der 1990er-Jahre orientierte sich die Verbandspolitik des LCH im Wesentlichen an den Statuten und an der ersten Version des Berufsleitbilds. In den folgenden Jahren hat der Berufsverband verschiedene zusätzliche Orientierungsmarken für die Verbandsarbeit erarbeitet, insbesondere die Standesregeln, Positionspapiere und Leitfäden. Der daraus entstandenen Ausdifferenzierung der programmatischen Instrumente des Berufsverbands wurde in der Totalrevision des Berufsleitbilds 2008 Rechnung getragen, indem redundante Elemente entfernt und andere Aspekte zusammengefasst wurden (vgl. Tabelle 1). Die Version von 2008 des Berufsleitbilds hält fest, dass die Grundüberzeugungen zum Wesen des Berufs weitgehend gleich geblieben seien, die konkreten Herausforderungen und Arbeitsplatzbedingungen sich seit der Gründungszeit des LCH jedoch stark verändert hätten. Zudem konzentriert sich das überarbeitete Berufsleitbild verstärkt auf die Kernpunkte des Berufsverständnisses. Dies ist insbesondere beim Kernauftrag «Unterrichten» gewichtiger und deutlicher geworden als in den Versionen von 1993 und 1998. Die erste Version des LCH-Berufsleitbilds bestand aus zehn «Thesen», welche in der überarbeiteten Fassung auf sechs «Leitsätze» verdichtet wurden (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Vergleich der Struktur der LCH-Berufsleitbilder

| LCH-Berufsleitbild 1993/1999: Thesen | LCH-Berufsleitbild 2008: Leitsätze |
|--|--|
| 1. Pädagogische Schule, Bildungsauftrag | Einleitung |
| 2. Fachleute für das Lernen | 1. Fachleute für Lehren und Lernen |
| | 2. Arbeiten mit heterogenen Lerngruppen |
| | 3. Arbeiten in geklärten Verantwortlichkeiten |
| 3. Personale Stärken | – |
| 4. Geleitete teilautonome Schule | 4. Mitgestaltung der geleiteten Schule |
| 5. Differenzierende Weiterentwicklung im Beruf | – |
| 6. Angestellte mit Berufsauftrag und Standesregeln | – |
| 7. Selbst- und Fremdbeurteilung | – |
| 8. Ausbildung auf Hochschulniveau | 5. Aus- und Weiterbildung in der Perspektive der Laufbahngestaltung (kombiniert Thesen 5, 8 und 9) |
| 9. Weiterbildung | |
| 10. Mitsteuerung des Schulwesens | – |
| | 6. Verlässliche, unterstützende und würdige Rahmenbedingungen |

2.2 Entstehung, Struktur und Bedeutung der LCH-Standesregeln

Als Zweites werden die LCH-Standesregeln betrachtet. Während das Berufsleitbild als Richtschnur für die ganze Profession und die Verbandspolitik des LCH dient, stellen die Standesregeln Mindeststandards dar, welche sich direkt an jede Lehrperson bzw. an jedes Mitglied des LCH richten. Die Standesregeln definieren die Grundanforderungen für die Berufsausübung der Lehrpersonen der Volksschule bis und mit Tertiärbereich in drei Aspekten: «Arbeit mit den Lernenden», «Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen, Fachpersonen und Schulleitung» und «Umgang mit sich selbst».

Die Standesregeln beschreiben, dass die Anwendung auf vier Ebenen stattfinden kann:

- zur individuellen Selbstregulierung im Rahmen des persönlichen Berufsethos;
- als normatives Bezugssystem in der Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen;
- als inhaltliches Bezugssystem bei der internen Evaluation der Schulen;
- als normatives Bezugssystem bei Interventionen von Vorgesetzten bei festgestellten oder vermuteten Qualitätsproblemen im Verhalten einer Lehrperson.

Lehrpersonen, die dem LCH angehören (Stand 2020: über 55000), verpflichten sich, die Standesregeln selbstverantwortlich einzuhalten. Wie beim Berufsleitbild haben sich die im LCH organisierten Lehrerinnen und Lehrer die Standesregeln ohne jeden Behörden- druck in Eigenverantwortung und aus Verantwortung gegenüber der Profession selbst gegeben (Strittmatter, 2010). Die Standesregeln stellen daher neben unverbindlichen Empfehlungen und rechtlich bindenden Obligatorien einen dritten Weg in Form einer berufsethischen Selbstverpflichtung dar. Die Standesregeln sind daher als Ehrenkodex und nicht als rechtlich bindendes Regelwerk zu verstehen. Sie können jedoch indirekt

rechtswirksam werden, wenn sich Urteile von Behörden in Fällen von deviantem Verhalten von Lehrpersonen explizit auf einzelne Standesregeln beziehen.

Die Standesregeln entstanden in einem Zeitraum von fünf Jahren (1994 bis 1999) in einem intensiven dialogischen Prozess. Den Hintergrund bildeten zwei Phänomene: Zum einen erreichte die New-Public-Management-Sichtweise mit ihren technokratischen Kontrollinstrumenten die Schulen, was sich in Bestrebungen zur Einführung von Leistungslöhnen für Lehrpersonen und Forderungen nach messbarer Rechenschaftslegung von Schul- und Unterrichtsqualitäten zeigte. Der Berufsverband LCH reagierte darauf mit der Entwicklung seines Modells der Selbstevaluation der Lehrpersonen (FQS) und mit der Schaffung eigener Standesregeln im Sinne einer selbst definierten Versicherung von Mindestqualitäten. Zum anderen wurde in der Fachpresse in diesen Jahren eine heftige und teils auch in den Medien rezipierte Diskussion über die professionellen Qualitäten des Lehrberufs geführt. Beispielsweise erlangte der 1993 von Hartmut von Hentig veröffentlichte «Sokratische Eid» (von Hentig, 1993, S. 258–259) weite Verbreitung, obschon es sich dabei im Wesentlichen um einen weiteren Vertreter der idealistischen und (wegen des Eid-Anspruchs) völlig überfordernden Tugendkataloge handelte. Als Meilenstein in der Geschichte der Berufsethik kann hingegen das Heft 11/1994 der Zeitschrift «Pädagogik» bezeichnet werden, welches unter den Titel «Der schlechte Lehrer» gesetzt wurde. Eine erweiterte Ausgabe in Buchform erschien drei Jahre später (Schwarz & Prange, 1997). Dass es in diesem Beruf neben den vielen Idealen und Erfolgsnormen auch so etwas wie professionelles Ungenügen, Fahrlässigkeiten und gar grobe Verstösse geben kann, war, zumindest für den LCH, nicht mehr auszublenden. Die Vorwärtsstrategie hiess «Projekt Standesregeln». Anfänglich stiess das Projekt auch auf interne Kritik, da infrage gestellt wurde, ob sich ein Berufsverband selbst Regeln geben solle, welche auch gegen ihn und seine Mitglieder verwendet werden könnten (vgl. dazu auch Abschnitt 3).

Zwei ganzwöchige Sommerworkshops mit Lehrerinnen und Lehrern aller Stufen, zahlreiche Sitzungen der Pädagogischen Kommission und der Standespolitischen Kommission des LCH, Hearings mit Expertinnen und Experten, eine breite Vernehmlassung unter den Mitgliedsorganisationen des LCH und eine Fachtagung im Herbst 1998 führten schliesslich zu einer konsensfähigen Vorlage, welche am 19. Juni 1999 an der Delegiertenversammlung verabschiedet wurde. Im Unterschied zum Berufsleitbild sind die LCH-Standesregeln von 1999 seither unverändert beibehalten worden. Die LCH-Standesregeln setzen sich aus zehn Regeln zusammen (vgl. Tabelle 2). Grundsätzlich geht es darum, standeswürdiges Verhalten zu fördern sowie standesunwürdiges Verhalten zu definieren, zu verhüten und einer angemessenen Ahndung zuzuführen.

Die Standesregeln können in zwei Kategorien eingeteilt werden.

- Die *Erfüllungspflicht* gilt für die Beachtung der gesetzlichen Vorschriften (Standesregel 8) sowie für das Verbot von Machtmissbrauch und Übergriffen (Standesregeln 9 und 10).

Tabelle 2: LCH-Standesregeln (LCH, 2008, S. 29–38)

| LCH-Standesregeln: Regeln | Grundanforderungen für die Berufsausübung der Lehrpersonen |
|--|---|
| 1) Erfüllung des Bildungsauftrags | Die Lehrperson sorgt für eine ausgewogene Förderung der Lernenden zur Sachkompetenz, Selbstverantwortung und Gemeinschaftsfähigkeit gemäss den Bildungsansprüchen des Lehrplans. |
| 2) Professionelle Unterrichtsführung | Die Lehrperson schafft Lernsituationen, welche anregen und individuelle Fortschritte auf die Bildungsziele hin möglich machen. Sie begegnet den Lernenden mit positiver Erwartungshaltung. |
| 3) Mitwirkung im Schulteam | Die Lehrperson wirkt mit an verbindlichen Absprachen und Regelungen im Schulteam, an gemeinsamen Entwicklungsarbeiten und Weiterbildungen. |
| 4) Qualitätssicherung und -entwicklung | Die Lehrperson bildet sich während der ganzen Dauer der Berufsausübung in beruflichen und persönlichen Bereichen weiter und engagiert sich für eine Schule, die ihre Qualität überprüft und weiterentwickelt. |
| 5) Führung und Verantwortung | Die Lehrperson nimmt Führung und Verantwortung in der eigenen Schulklasse und in der ganzen Schule wahr. |
| 6) Zusammenarbeit mit Partnern | Die Lehrperson arbeitet mit Erziehungsberechtigten, Spezialdiensten, Behörden und anderen an der Schule Beteiligten zusammen. |
| 7) Vertraulichkeit | Die Lehrperson behandelt sensible Informationen über Lernende vertraulich. |
| 8) Einhalten von Vorschriften | Die Lehrperson handelt nach den gesetzlichen Vorschriften und setzt sich nötigenfalls für deren Veränderung und Anpassung ein. |
| 9) Respektieren der Menschenwürde | Die Lehrperson wahrt bei ihren beruflichen Handlungen die Menschenwürde, achtet die Persönlichkeit der Beteiligten, behandelt alle mit gleicher Sorgfalt und vermeidet Diskriminierungen. |
| 10) Unbedingtes Beachten von Verboten | Die Lehrperson hält sich strikte an das gesetzliche Verbot von körperlichen, sexuellen, kulturellen und religiösen Übergriffen und reagiert entschieden auf festgestellte Missachtungen. |

- Die *Bemühenspflicht* gilt für alle anderen Standesregeln, das heisst, dass die Erfüllung zwar angestrebt werden soll, aber im Alltag realistischerweise nicht immer leistbar ist. Es gibt Standesregeln, deren Umsetzung nur beschränkt im Einflussbereich der einzelnen Lehrperson liegt. Entscheidend für die Auftragserfüllung sind unter anderem die Anzahl und die Qualifikationen der Lehrpersonen, die für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und für Entwicklungsaufgaben verfügbare Arbeitszeit, die Lehrmittel, die diagnostischen Instrumente, die Räume und technischen Hilfsmittel sowie Gelingensfaktoren aufseiten der Schülerinnen und Schüler, insbesondere deren individuelle Leistungsbereitschaft, sowie die Klassenzusammensetzung und die Klassengrösse.

3 Verletzung des Berufsethos

Das Berufsethos kann nur dann effektiv sein, wenn Zuwiderhandlungen auch Konsequenzen haben. Bei aller Vorsicht und Professionalität der Lehrpersonen kann nicht ausgeschlossen werden, dass es zu Problemen kommt. Das LCH-Berufsleitbild und die Standesregeln bieten als berufsethische Selbstverpflichtung hierzu einen Rahmen, aber

keine rechtliche Grundlage. Diese berufsethischen Dokumente des LCH können daher bei Rechtsstreitigkeiten nicht gegen Lehrpersonen eingesetzt werden. In Konfliktfällen müssen verschiedene Problemebenen unterschieden werden:

- *Ebene 1:* Es kam ohne Verschulden der Lehrperson zu einem unbefriedigenden Zustand.
- *Ebene 2:* Es wurden von der Lehrperson zwar Fehler gemacht, diese liegen aber innerhalb der Toleranz, die es in allen Berufen braucht.
- *Ebene 3:* Es wurden von der Lehrperson grob fahrlässige und gravierende Fehler gemacht.

In den ersten beiden Fällen hat die Lehrperson innerhalb des Berufsleitbilds und der Standesregeln gehandelt und hat damit Anrecht auf den Rechtsschutz des Berufsverbands. Im dritten, schwerwiegenden Fall kann die Lehrperson aus dem Berufsverband ausgeschlossen und der Rechtsschutz verweigert werden (z.B. bei sexuellen Übergriffen, vgl. Strittmatter, 2011); der Berufsverband wird sich aber für ein faires Verfahren einsetzen. Aus der Sicht des LCH wäre die Einrichtung einer Ombudsstelle sinnvoll, welche bei schulinternen Konfliktfällen vermitteln könnte.

4 Schlussfolgerungen

In einer immer pluralistischeren Gesellschaft ist es von zunehmender Bedeutung, eine gemeinsame Wertebasis zu schaffen. Diese Werte sind jedoch nicht statisch, sondern müssen im fortlaufenden Dialog entwickelt und in Handlungen umgesetzt werden. Lehrpersonen benötigen ein Berufsethos, um wertebasiert und wertebildend unterrichten zu können. Das Berufsethos der Lehrperson ist nicht nur handlungsleitend, sondern auch ein Kernelement der Profession. Die Vermittlung und Entwicklung des Berufsethos ist ein komplexes Verfahren, welches sowohl theoretisch während der Ausbildung als auch praktisch im Unterrichtspraktikum und im Beruf stattfinden muss. Viele Pädagogische Hochschulen und Universitäten setzen die beiden Dokumente des LCH als offizielle Grundlage in der Ausbildung von künftigen Lehrpersonen ein. Das Ziel besteht darin, die verschiedenen persönlichen und professionellen Wertesysteme in Einklang zu bringen, was Konsistenz und Koordination erfordert. Ein werteorientierter Diskurs erfordert entsprechende Zeitgefässe als Teil der individuellen und gemeinsamen professionellen Entwicklung. Oser (1996) weist darauf hin, dass die Vermittlung des Berufsethos von Lehrpersonen so früh wie möglich erfolgen und nach dem Eintritt ins Schulleben durch selbstreflexive Praxis, Fortbildungen und Tätigkeit in Berufsverbänden weitergeführt werden solle. Das Berufsleitbild und die Standesregeln des LCH bilden dazu eine Vorlage, die es im Berufsalltag konkret umzusetzen gilt. Diese beiden Dokumente stellen eine professionsbildende Pionierarbeit dar, welche die berufsethischen Grundlagen der Lehrpersonen in der Schweiz formalisieren.

Literatur

- Baumert, J. & Kunter, M.** (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9 (4), 469–520.
- Brägger, M.** (2019). *LCH Arbeitszeiterhebung 2019 – Bericht zur Erhebung bei 10'000 Lehrpersonen*. Zürich: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz.
- Campbell, E.** (2008). The ethics of teaching as a moral profession. *Curriculum Inquiry*, 38 (4), 357–385.
- Carr, D.** (2006). Professional and personal values and virtues in education and teaching. *Oxford Review of Education*, 32 (2), 171–183.
- Fauser, P.** (1996). Personalität oder Professionalität? Zum Berufsethos von Lehrerinnen und Lehrern. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 14 (1), 9–28.
- Helsper, W.** (2004). Antinomien, Widersprüche, Paradoxien: Lehrerarbeit – ein unmögliches Geschäft? Eine strukturtheoretisch-rekonstruktive Perspektive auf das Lehrerhandeln. In B. Koch-Priewe, F.-U. Kolbe & J. Wildt (Hrsg.), *Grundlagenforschung und mikrodidaktische Reformansätze zur Lehrerbildung* (S. 49–98). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Künzi, K. & Oesch, T.** (2016). *Berufsbedingte Krankheitskosten der Lehrpersonen. Teilprojekt des LCH im Rahmen des Projekts Gesundheit der Lehrpersonen. Schlussbericht*. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien.
- LCH.** (2008). *Berufsleitbild und Standesregeln*. Verabschiedet von der LCH-Delegiertenversammlung am 7. Juni 2008. Zürich: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz.
- Oser, F.** (1996). Wann lernen Lehrer ihr Berufsethos? In A. Leschinsky (Hrsg.), *Die Institutionalisierung von Lehren und Lernen. Beiträge zu einer Theorie der Schule* (Zeitschrift für Pädagogik, 34. Beiheft) (S. 235–243). Weinheim: Beltz.
- Oser, F.** (1998). *Ethos – die Vermenschlichung des Erfolgs. Zur Psychologie der Berufsmoral von Lehrpersonen*. Opladen: Leske+Budrich.
- Schmid, P.A. & Schmuckli, L.** (2014). *Gemeinsam an Werten arbeiten: Ethisches Verfahren als Motor der Schulentwicklung*. Bern: Schulverlag Plus.
- Schwarz, B. & Prange, K.** (Hrsg.). (1997). *Schlechte Lehrer/innen. Zu einem vernachlässigten Aspekt des Lehrberufs*. Weinheim: Beltz.
- Standop, J.** (2007). Berufsethos – eine vernachlässigte Kategorie der Lehrerbildung. In K. Möller, P. Hanke, C. Beinbrech, A. K. Hein, T. Kleickmann & R. Schages (Hrsg.), *Qualität von Grundschulunterricht entwickeln, erfassen und bewerten* (S. 147–150). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Strittmatter, A.** (2008). *Referat von Dr. Anton Strittmatter zur Vorlage Berufsleitbild 2008 an der Delegiertenversammlung vom 7. Juni 2008 in Aarau*. Zürich: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz.
- Strittmatter, A.** (2010). Als Profession Definitionsmacht gewinnen. In G. Anzengruber, E. Renner & M. Sertl (Hrsg.), *LehrerInnengewerkschaft zwischen Standesvertretung und Bildungspolitik* (S. 58–64). Innsbruck: Studienverlag.
- Strittmatter, A.** (2011). Verdacht auf sexuelle Übergriffe durch Schulpersonal. In G. Brauchle (Hrsg.), *KrisenKompass. Zusatzkapitel zum Download* (S. 1–6). Elgg: edyoucare.
- von Hentig, H.** (1993). *Die Schule neu denken*. München: Hanser.

Autor

Beat A. Schwendimann, Ph.D., Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz, b.schwendimann@lch.ch