



DACHVERBAND
LEHRERINNEN
UND LEHRER
SCHWEIZ

BERUFSLEITBILD UND STANDESREGELN

Verabschiedet von der
LCH-Delegiertenversammlung
am 7. Juni 2008

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser
Liebe Kolleginnen und Kollegen

Das LCH-Berufsleitbild und die LCH-Standesregeln sind die Ergebnisse langer und intensiver Meinungsbildungsprozesse der im LCH organisierten Lehrerinnen und Lehrer. Als erster Berufsverband im deutschsprachigen Raum hat der LCH 1993 ein Berufsleitbild verabschiedet und angesichts der rasanten Entwicklungen im Bildungswesen mehrmals aktualisiert. 1999 kamen die Standesregeln dazu, die sich direkt an jede Lehrperson richten. Sie sind seither unverändert beibehalten worden.

Die vorliegende Publikation vereint beide Grundlegendokumente und ist im neuen Erscheinungsbild des LCH gedruckt.

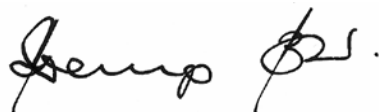
Ein Berufsverband braucht ein Berufsleitbild als Richtschnur für seine Verbandspolitik. Ob auf kantonaler oder interkantonaler Ebene, die Organe des Verbandes haben sich in ihrem konkreten Handeln – bei bildungspolitischen Vorstössen, in Arbeitsgruppen und Kommissionen, bei Vernehmlassungen und in der Medienarbeit – an einem breit abgestützten Bezugsrahmen zu orientieren.

Im Ausdruck «Leitbild» stecken zwei Begriffe: «Bild» meint, dass hier nicht die Realität beschrieben wird, sondern eine möglichst präzise Vorstellung von der wünschbaren Weiterentwicklung des Berufs der Lehrerin und des Lehrers. «Leiten» bringt die Absicht zum Ausdruck, dem pädagogischen, bildungspolitischen und gewerkschaftlichen Handeln Richtung und Kontinuität auf dieses Bild hin zu geben.

Das Berufsleitbild und die Standesregeln stärken das Bewusstsein, die anspruchsvolle Aufgabe als Lehrperson in professioneller Weise zu erfüllen. Dadurch sollen das Interesse und die Mitverantwortung der Lehrerschaft an einer zeitgemässen und entwicklungsfähigen Schule unterstützt werden. Nicht zuletzt werden damit auch das Ansehen und die Attraktivität des Berufs gestärkt.

Wie dies bei den früheren Fassungen in hohem Mass der Fall war, soll auch diese Publikation über die verbandspolitische Bedeutung hinaus die Rekrutierung des Nachwuchses, die Grund- und Weiterbildung der Lehrpersonen sowie die Standortbestimmung der einzelnen Lehrerinnen und Lehrer persönlich und im Team befruchten.

Zürich, im September 2013

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Zemp B.' with a stylized flourish at the end.

Beat W. Zemp, Zentralpräsident LCH

INHALTSVERZEICHNIS

BERUFSLEITBILD

- 10 Unterrichten und Schule gestalten als Profession
- 12 Leitsatz 1
Fachleute für Lehren und Lernen
- 13 Leitsatz 2
Arbeit mit heterogenen Lerngruppen
- 14 Leitsatz 3
Arbeit mit geklärten Verantwortlichkeiten
- 16 Leitsatz 4
Mitgestaltung der geleiteten Schule
- 18 Leitsatz 5
Qualifizierte Ausbildung und Laufbahngestaltung
- 19 Leitsatz 6
Arbeit in guten, verlässlichen Rahmenbedingungen

STANDESREGELN

- 22 Der Zweck der Standesregeln
- 24 Der Verpflichtungscharakter der Standesregeln
- 26 Wirkungen, Fehler und Verschulden unterscheiden
- 27 Respekt einfordern
- 28 Die Anwendung auf vier Ebenen
- 29 Standesregel 1
Erfüllung des Bildungsauftrags
- 30 Standesregel 2
Professionelle Unterrichtsführung
- 31 Standesregel 3
Mitwirkung im Schulteam
- 32 Standesregel 4
Qualitätssicherung und -entwicklung
- 33 Standesregel 5
Führung und Verantwortung
- 34 Standesregel 6
Zusammenarbeit mit den Partnern
- 35 Standesregel 7
Vertraulichkeit

- 36 Standesregel 8
Einhalten von Vorschriften
- 37 Standesregel 9
Respektieren der Menschenwürde
- 38 Standesregel 10
Unbedingtes Beachten von Verboten

BERUFSLEITBILD

UNTERRICHTEN UND SCHULE GESTALTEN ALS PROFESSION

Lehrerinnen und Lehrer üben einen der gesellschaftlich wichtigsten Berufe aus. Neben der Erziehungsleistung der Eltern schafft schulische Bildungsarbeit das zentrale Fundament für eine demokratisch verfasste, wirtschaftlich und kulturell nachhaltig erfolgreiche Gesellschaft.

Bildungsarbeit geschieht als wechselseitige Begegnung von Lehrenden und Lernenden mit dem Lehrgegenstand. Bei Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen zielgerichtetes Lernen einzuleiten, mitzusteuern und zu festigen, sie dabei herauszufordern und zu unterstützen, ist eine fachlich spannende und menschlich beglückende Aufgabe.

Erfolgreiche schulische Bildungsarbeit vollzieht sich in einem günstig gestalteten institutionellen Rahmen. Die Organisation des Schulbetriebs, die gesetzlichen Vorgaben und konkretisierenden Regelungen und die Absprachen unter den beteiligten Lehrpersonen haben sich konsequent am Bildungsauftrag zu orientieren. Entscheidend für die Auftragserfüllung sind namentlich 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 auf Seiten der Lernenden, insbesondere deren individuelle Leistungsbereitschaft sowie die Klassenzusammensetzung und -größe.

Lehren und Lernen im Schulalltag ist ein ziemlich kleinräumiges, situatives und intimes Geschehen. Gleichzeitig ist es zunehmend in Grossräume der bildungspolitischen Steuerung eingebunden. Das schafft ein Spannungsfeld zwischen dem Geschehen vor Ort und den Bürokratisierungstendenzen im Makro-System, zwischen der «Selbstdefinition des pädagogischen Einzelkünstlers» und dem «kleinen angestellten Rädchen in der Grossmaschinerie». Es ist eine Daueraufgabe der Lehrpersonen und ihrer Berufsorganisation, sich dazwischen zu positionieren und zu behaupten. Das Berufsbild dient als Orientierungshilfe dafür.

**LEHRERINNEN UND LEHRER SIND FACHLEUTE
FÜR LEHREN UND LERNEN.**

Die Hauptaufgabe von Lehrerinnen und Lehrern ist das Unterrichten. Sie leiten die Lernenden im Erwerb von Kompetenzen an: Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Haltungen. Eine anspruchsvolle Aufgabe in einem spannungsreichen Feld.

Bei der Planung, Durchführung und Auswertung des Unterrichts setzen die Lehrerinnen und Lehrer ihr Fachwissen, ihr fachdidaktisches und methodisches Geschick, ihre Persönlichkeit, die vorhandenen passenden Lehrmittel, Diagnoseinstrumente und Förderstrategien ein.

Eine wirksame Unterrichtsführung stellt transparente, hohe und erfüllbare Forderungen. Sie achtet auf ein lernförderliches, aufgabenbezogenes Arbeitsklima. Je nach Auftrag und soweit die dazu passenden Gelingensbedingungen an der Schule vorhanden sind, wird die Unterrichtsführung unterschiedliche Wirkungserwartungen erfüllen: als Angebot mit offenem Resultat, als insistierendes Bemühen um die Erfüllung von Mindestanforderungen durch die Lernenden, als Erreichen von hohen Kompetenzniveaus mit dem Gros der Klasse oder als gezielte Entfaltung von besonderen Begabungen.

Das Mass des Lernerfolgs hängt nicht nur vom professionellen Unterrichten ab. Von grossem Einfluss sind ebenso die Lernbereitschaft und weitere Lernvoraussetzungen der Schüler und Schülerinnen sowie die schulische und ausserschulische Umgebung, in der sich Lehren und Lernen abspielen. Zu berücksichtigen ist auch, dass Unterrichten und Lernen in einer Schule stattfinden, die widersprüchliche Aufgaben zu erfüllen hat. Die unterschiedlichen Voraussetzungen und Erwartungen in den Klassen und bei den verschiedenen Akteuren im Bildungswesen sowie der bestehende Doppelanspruch von Fördern und Auslesen bilden ein herausforderndes und unauflösliches Spannungsfeld.

LEITSATZ 2

LEHRERINNEN UND LEHRER STELLEN SICH DER HERAUSFORDERUNG VON HETEROGENEN LERNGRUPPEN.

Lehrerinnen und Lehrer wissen um die Unterschiede in den Voraussetzungen, Erwartungen und Ansprüchen bei den Lernenden. Diese Vielfalt ist auf allen Stufen und in allen Schulformen gross und eine zu akzeptierende Herausforderung für den Unterricht. Die Idealforderung ist, alle Lernenden zu einer optimalen Entwicklung ihres Potenzials zu führen.

Lehrerinnen und Lehrer haben davon auszugehen, dass Lerngruppen (Klassen, Kurse) in mehrfacher Hinsicht sehr heterogen zusammengesetzt sind. Unterschiede zeigen sich beim Wissen und Können, im Stand der körperlichen, intellektuellen, sozialen und psychischen Entwicklung. Weitere bedeutsame Unterschiede bezüglich Voraussetzungen und Ansprüchen zeigen sich aufgrund der sozialen, ethnischen, religiösen Herkunft sowie des Geschlechts und der Bildungsnähe der Familie. Jeder Faktor ist bei jedem Kind, jedem Jugendlichen und auch bei jungen Erwachsenen anders ausgeprägt und entwickelt.

Die Idee der Herstellung von Gleichheit unter den Lernenden und der dann möglichen Gleichförmigkeit bei den Lern- und Entwicklungsprozessen ist nicht einzulösen. Alle Lehrpersonen stehen beim Unterricht in Lerngruppen einer grossen Anspruchsvielfalt gegenüber, die es auszubalancieren gilt.

Der Unterricht kann dann wirkungsvoll sein und von der Vielfalt profitieren, wenn die Lehrpersonen stufengerecht für den Umgang mit Heterogenität befähigt sind, ein geeignetes didaktisches und pädagogisches Repertoire einsetzen können und darin zeitlich, räumlich und personell unterstützt werden.

**ZUR ERFÜLLUNG IHRES BERUFSAUFTTRAGS
NEHMEN LEHRERINNEN UND LEHRER IHRE
ZUSTÄNDIGKEITEN WAHR.**

Der Berufsauftrag ist komplex. Er umfasst Unterrichten inklusive Vorbereiten und Auswerten, Beurteilen und Beraten, Laufbahneempfehlungen, Kontakte mit Bezugspersonen der Lernenden, Mitwirkung an Absprachen, Entwicklungen und Evaluationen in Teams, mit Fachstellen und im Kollegium sowie die persönliche und gemeinschaftliche Weiterbildung. Jedes dieser Aufgabenfelder kann eher eng oder sehr weit interpretiert werden. Die Vielfalt des Auftrags mit nur wenigen Routinen und mit Freiheiten bei der Auftragsumsetzung bietet Befriedigung und Vitalisierung, aber auch Einladungen zur Selbstüberforderung mit der Gefahr des Ausbrennens.

Lehrerinnen und Lehrer wissen, wofür sie zuständig sind, was sie realistischerweise können und wo ihre Grenzen und die Grenzen des Berufsauftrags liegen. Sie lassen sich nicht für beliebige Aufgaben und Ansprüche einspannen. Die Verantwortung für den Lernerfolg teilen sich alle Partner: die Lehrpersonen, die Lernenden, deren Eltern, die Schulorgane, die Politik, die miterziehende Gesellschaft. Die Lehrpersonen übernehmen ihren Teil der Prozess-, Kontrakt- und Teamverantwortung.

Verantwortlich erklären sie sich

- für die Professionalität der Unterrichtsführung
- für die Professionalität von Aushandlungen in ihrem Zuständigkeitsbereich (z.B. Regeln im Klassenverband, Fördermassnahmen für Lernende, Abmachungen mit Eltern etc.)
- für die konstruktive Mitwirkung in Teams und im Kollegium, wo es um Absprachen zum Unterricht, die Entwicklung gemeinsamer Regelungen oder die gemeinsame Lösung von Problemen geht.

Zur verantwortlichen Aufgabenerfüllung brauchen Lehrpersonen die notwendige professionelle Ausrüstung: klare und gewichtete Aufträge, die zur Auftragserfüllung tauglichen zeitlichen Ressourcen, passende Lehrmittel und Diagnoseinstrumente, die erforderliche Ausbildung, aufgabengerechte Zeitgefässe, die gegenseitige

Kooperation, geklärte und realistische Erwartungen, zwischen den Beteiligten klar geregelte Verantwortungsbereiche, konstruktives Feedback sowie Unterstützungsangebote. Bei ungenügenden Erfolgsbedingungen nehmen Lehrerinnen und Lehrer Verantwortung wahr, indem sie – direkt oder über ihre Berufsorganisation – die ungünstigen Bedingungen und deren Folgen aufzeigen und Verbesserungen einfordern.

**LEHRERINNEN UND LEHRER ARBEITEN AN EINER
GELEITETEN SCHULE UND GESTALTEN DIESE MIT.**

Die Qualität einer Schule liegt in erster Linie in der Unterrichtsqualität. Diese lebt vom pädagogischen und didaktischen Können der einzelnen Lehrpersonen, von den personellen und zeitlichen Möglichkeiten der intensiven und individualisierten Förderung sowie von der unterrichtsbezogenen Zusammenarbeit der Lehrerinnen und Lehrer untereinander und mit weiteren beteiligten Fachpersonen. Die zentrale Aufgabe der Schulleitung besteht somit darin, an der Schule einen guten Rahmen für die Bildungsarbeit zu schaffen und – soweit erforderlich – Beeinträchtigungen der qualitätvollen Auftragserfüllung einer Behebung zuzuführen. Die Schulleitung schafft ein gutes, unterstützendes und herausforderndes Betriebsklima, moderiert Absprachen und Konfliktlösungen, lässt notwendige Regelungen zum Schulbetrieb beschliessen, sorgt für eine gute Zusammensetzung und Entwicklung des Personals, gewährleistet die Zusammenarbeit der Schule mit vorgesetzten Organen, Eltern, Abnehmerstufen und Öffentlichkeit und besorgt die organisatorischen und administrativen Geschäfte. In diesem Rahmen nimmt die Schulleitung auch eigenständige Entscheidungsaufgaben wahr, was zur Entlastung der Lehrpersonen von unnötigen Verhandlungen beiträgt.

Die Ausgestaltung und Entwicklung ihrer Schule verstehen Lehrerinnen und Lehrer als gemeinsame Aufgabe und Verantwortung. Sie ist ein fest bemessener Teil des Auftrags und des Pensums.

Im dynamischen Beziehungs- und Handlungs-dreieck, das Lehrpersonen, Schulleitung und behördliche Schulaufsicht miteinander bilden, sind die Rollen und die Verantwortlichkeiten geklärt. Alle Lehrpersonen zeichnen sich durch Stärken und Neigungen aus und übernehmen wo möglich entsprechende Aufgaben in ihrer Schule. Sie bilden so ein handlungsfähiges Team.

Die Loyalität zu Beschlüssen der Schulleitung oder des Kollegiums ist abhängig von drei Bedingungen: Es herrscht eine beidseitige Verpflichtung, die Beschlüsse sind nachvollziehbar und sie beruhen auf fachlich gut abgestützten Prozessen.

LEHRERINNEN UND LEHRER VERFÜGEN ÜBER EINE HOCHSCHULAUSSILDUNG, BILDEN SICH WEITER UND GESTALTEN IHRE LAUFBAHN.

Die Ausbildung zur Lehrerin oder zum Lehrer aller Stufen und Fachbereiche erfolgt an Hochschulen und erreicht das Master-Niveau. Sie umfasst eine hohe Sachkompetenz sowie eine umfassende pädagogische und didaktische Befähigung. Das Berufsdiplom berechtigt zur Berufsausübung auf einer bestimmten Schulstufe. Es erfolgt eine sorgfältige Berufseinführung.

Um den vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben gewachsen zu bleiben und die Qualität des professionellen Handelns zu sichern und zu entwickeln, bilden sich Lehrerinnen und Lehrer regelmässig weiter. Sie vertiefen und verbreitern ihre Kompetenzen für eine wirksame Berufsausübung. Neben kurzen Kurseinheiten umfasst die Weiterbildung auch länger dauernde Zusatz- und Spezialausbildungen in Form von Nachdiplomkursen und -studien sowie Sabbaticals.

Weiterentwicklung ist für die tägliche Aufgabenbewältigung wichtig, sie hält die berufsspezifischen Kompetenzen sowie das Interesse und die Freude an der Berufsausübung hoch. Jede Lehrperson kann so eine Bereicherung und Erweiterung ihres Berufsfeldes erleben (Job-Enrichment, Job-Enlargement) oder mit dem Wechsel auf eine andere Stufe oder in andere Funktionen den Berufsalltag neu gestalten. Dies trägt erheblich zur beruflichen Gesunderhaltung bei.

Mit der qualifizierenden Erfahrung und Weiterbildung entsteht ein persönliches Kompetenzprofil. Davon profitiert auch die Schule, welche die speziellen Fähigkeiten und Interessen der Lehrpersonen synergetisch für die gegenseitige kollegiale Unterstützung, die schulinterne Weiterbildung und die Schulentwicklung nutzen kann.

LEHRERINNEN UND LEHRER ERFÜLLEN IHRE ANSPRUCHSVOLLE AUFGABE IN VERLÄSSLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN, MIT FREIRÄUMEN, UNTERSTÜTZENDEN STRUKTUREN UND MIT ANGEMESSENER BESOLDUNG.

Damit leistungsmotivierte Menschen den Lehrberuf wählen und ihren anspruchsvollen Auftrag erfüllen können, brauchen sie entsprechende Arbeitsbedingungen. Die Auftraggebenden, die Gesellschaft und die Politik bzw. die Schulbehörden stellen die dafür erforderlichen Ressourcen bereit.

Die Erfüllung des Auftrags setzt zunächst entsprechend befähigte und motivierte Lehrpersonen voraus. Eine im Vergleich zu anderen akademischen Berufen konkurrenzfähige Besoldung, attraktive Perspektiven der Entwicklung im Beruf und eine anspruchsvolle Aus- und Weiterbildung sorgen dafür, dass überhaupt genügend viele qualifizierte Menschen diesen Beruf wählen.

Damit die so gewonnenen Lehrerinnen und Lehrer im Beruf dann die zu erwartenden Resultate bringen, müssen weitere, sehr gut aufeinander abgestimmte Ressourcen bereitgestellt werden: klare Kernlehrpläne, Wirksamkeit ermöglichende Grösse von Lerngruppen, gut eingerichtete und methodisch flexibel nutzbare Lernräume, hochwertige Lehrmittel, unterstützende Schulleitung und Fachpersonal sowie – namentlich im Volksschulbereich – familienergänzende Tagesbetreuungsstrukturen. Die Bemessung der Arbeitszeit umfasst die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Unterrichts, den Zusammenarbeitsbedarf mit Eltern, Kolleginnen und Kollegen und anderen Fachkräften, die Partizipation an der Führung, Organisation und Entwicklung der Schule sowie die Selbstevaluation und Weiterbildung. Die zeitlichen Anteile dieser Aufgabenfelder sind so bemessen, dass die Arbeit fachlich seriös und ohne chronische Überbelastung verrichtet werden kann.

Die Ressourcen und Rahmenbedingungen müssen verlässlich und bekannt sein. Wenn die Ansprüche oder Voraussetzungen ändern, müssen innert kurzer Frist die Ressourcen entsprechend angepasst werden.

Als Fachleute für Lehren und Lernen verstehen Lehrerinnen und Lehrer die Bildungsziele und das Bildungswesen als dynamisches System und sind offen für Entwicklungen. Sie sind bereit, persönlich, im Kollegium und über ihre Standesorganisationen an der Entwicklung des Bildungsauftrags und der Organisation Schule mitzuwirken und stehen gut begründeten und nachhaltig angelegten Reformen positiv gegenüber.

Lehrerinnen und Lehrer als qualifizierte und engagierte Professionelle bemühen sich darum, den Bildungsauftrag umsichtig und exzellent zu erfüllen. Seitens ihrer Partner und Auftraggebenden sind sie dabei auf Unterstützung, auf Verlässlichkeit, Vertrauen und Wertschätzung sowie auf die Respektierung der zur Auftrags-erfüllung notwendigen pädagogischen und didaktischen Freiräume angewiesen.

STANDESREGELN

DER ZWECK DER STANDESREGELN

Die Standesregeln definieren die Grundanforderungen für die Berufsausübung der Lehrpersonen vom Kindergarten bis und mit Tertiärbereich:

- in der Arbeit mit Lernenden;
- in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, den Leitungsorganen und anderen Partnern;
- und im Umgang mit sich selbst.

Sie stehen auf dem Boden des LCH-Berufsleitbildes. Lehrpersonen, die dem LCH angehören, verpflichten sich, die Standesregeln selbstverantwortlich einzuhalten.

Die Standesregeln bezwecken:

- die Gestaltung einer pädagogischen Schule und die Erfüllung ihres Bildungsauftrages zu gewährleisten (im Sinne von Leitsatz 1 des LCH-Berufsleitbildes);
- das Vertrauen in die Qualität der Arbeit und in die Beziehung zwischen Lehrpersonen, ihren direkten Partnern und der Öffentlichkeit zu stärken;
- die Erfüllung der grundlegenden Berufsanforderungen sicherzustellen;
- das Ansehen des Berufs und die Freiheiten in der Berufsausübung zu wahren;
- das kollegiale Verhältnis unter Lehrpersonen zu fördern;
- standeswürdiges Verhalten zu fördern und standesunwürdiges Verhalten zu definieren, zu verhüten oder einer Ahndung zuzuführen.

Dass alle diese Ziele erreicht werden, können weder die Standesregeln noch die Lehrpersonen selbst garantieren. Der Erfolg beruflicher Arbeit im pädagogischen Feld hängt von vielerlei Einflüssen ab; einige davon liegen auch ausserhalb der Schule. Lehrpersonen können in diesem Sinne nur ihre Teilverantwortung wahrnehmen, wie sie in Leitsatz 3 des Berufsleitbildes umschrieben ist.

Falls eine Lehrperson in Beachtung dieser Grundsätze in Schwierigkeiten gerät, hat sie Anrecht auf Rechtsschutz ihres Verbandes. In Fällen offenkundiger, grobfahrlässiger und gravierender Verletzung der Standesregeln kann der Verband den Rechtsschutz verweigern; er setzt sich aber in jedem Fall für ein faires Verfahren ein.

DER VERPFLICHTUNGSCHARAKTER DER STANDESREGELN

Mit Standesregeln arbeiten macht nur dann Sinn, wenn es gelingt, einen dritten Weg jenseits von unverbindlichen Appellen einerseits und von unangemessenen Obligationen andererseits zu beschreiten. Dieser dritte Weg kann nur die ethische Kategorie der Verpflichtung sein. Das bedeutet zweierlei:

Verpflichtung meint zunächst eine **INNERE HALTUNG DER VERANTWORTUNG** gegenüber bestimmten Werten, Menschen und Abmachungen. Verpflichtung ist mehr als bloße Pflicht. Es können aus einer Verpflichtungs- und Verantwortlichkeitsdiskussion heraus zwar auch Regeln und Vorschriften entstehen; hingegen gilt der Grundsatz, dass in dem Mass, wie Menschen eine innere Verpflichtung wahrnehmen und danach handeln, äussere Vorschriften überflüssig werden.

Zweitens wird der Begriff der Verpflichtung als ethischer Begriff in der Tradition der Aufklärung verstanden. Lehrpersonen stehen demnach in einer mehrfachen Verpflichtung:

- **GEGENÜBER DEN IHNEN ANVERTRAUTEN SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN:** Abhängige Kinder und Jugendliche haben ein Anrecht darauf, dass ihre Lehrpersonen in ihrer Aufgabenerfüllung berechenbar sind, dass sie grobe Fehler vermeiden und Übergriffe unterlassen, dass sie allgemein anerkannte berufliche Standards beachten;
- **GEGENÜBER DER SCHULE ALS BETRIEBSGEMEINSCHAFT:** Auch innerhalb eines Kollegiums ist es wichtig, auf gemeinsame Berufsauffassungen zählen zu können. Kollegiale Verlässlichkeit beginnt bei der Qualität der Unterrichtsarbeit und beinhaltet auch die Verpflichtung zur Mitwirkung im Schulteam und zur (nicht unkritischen) Loyalität gegenüber Teambeschlüssen;

- **GEGENÜBER ANDEREN PARTNERN:** Die Erziehungsberechtigten¹ und andere Partner (z.B. in den schulischen Spezialdiensten) haben ein Anrecht darauf, dass die Lehrpersonen sich um neuere Entwicklungen kümmern, ihnen gleichzeitig informiert-selbstbewusst und offen-problemlöse-orientiert begegnen sowie in einer für die Zusammenarbeit geeigneten Sprache über Unterrichts- und Schulqualität sich ausdrücken können;
- **GEGENÜBER SICH SELBST:** Das Wissen darum, den anerkannten Ansprüchen an die Berufsarbeit zu genügen, wie auch die kritische Selbsteinschätzung und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung sind wesentliche Voraussetzungen zur Gesunderhaltung in diesem Beruf;
- **GEGENÜBER DEM BERUFSSTAND:** Berufe, die ernst genommen werden wollen, zeichnen sich unter anderem durch offen gelegte Qualitätsansprüche und das Bemühen um deren Erfüllung bzw. um die Beseitigung von Mängeln aus. Wer sich nicht um Qualitätsansprüche kümmert und Standards missachtet, schadet auch dem Berufsstand;
- **GEGENÜBER DEM AUFTRAGGEBER GESELLSCHAFT UND IHREN BEHÖRDEN:** Die Lehrerschaft und die Schule sind stärker als früher aufgefordert, sich der Gesellschaft und den Behörden gegenüber zu erklären, ihre Leistungen und ihre Qualitätssorge darzulegen, mit den gesellschaftlich beauftragten Organen der Schulaufsicht in einen Dialog, in Aushandlungen und in Konfliktgespräche zu treten. Das setzt transparente und sprachlich zugängliche Qualitätsvorstellungen auf beiden Seiten voraus.

In der Anwendung des Verpflichtungsbegriffs gilt es, zwei verschiedene Arten von Pflichten zu unterscheiden: Für wenige Gebote und Verbote in den Standesregeln, zum Beispiel für die Beachtung der gesetzlichen Vorschriften (Regel 8) oder für das Verbot von Machtmissbrauch und Übergriffen (Regeln 9 und 10), gilt Erfüllungspflicht. Für den Grossteil der Gebote aber, für die vielen eher «weichen» und teils unvermeidlich hoch gesteckten Qualitätsansprüche gilt Bemühenspflicht. Diese meint, dass die Erfüllung zwar angestrebt, im Alltag aber nicht immer zu leisten ist.

¹ Anstelle von «Eltern» sprechen wir in den Standesregeln von «Erziehungsberechtigten». Wir passen uns mit diesem Begriff der neuen amtlichen Ausdrucksform in mehreren Kantonen an.

WIRKUNGEN, FEHLER UND VERSCHULDEN UNTERSCHIEDEN

Es ist wichtig, nun nicht in jedem auftretenden Problem gleich einen Verstoß gegen die Standesregeln zu sehen. Die Tätigkeit von Lehrpersonen kann beim besten Willen und bei aller Beachtung von Berufsregeln nicht ausschließen, dass Konflikte entstehen und einzelne Lernende in ihrem Wohlbefinden und ihrem Förderungsanspruch beeinträchtigt werden. Bevor dann gleich zu Anklagen und Verurteilungen geschritten wird, sind die verschiedenen Problem-Ebenen auseinanderzuhalten:

- Vielleicht liegt zwar in der Wirkung ein unbefriedigender und zu korrigierender Zustand vor, es sind aber dabei keine «Kunstfehler» begangen worden.
- Vielleicht sind wirklich Fehler gemacht worden, aber im Rahmen von Toleranzen, die es in allen Berufen braucht, in Unkenntnis von Ansprüchen und einzelnen Umständen, im Rahmen eines schwierigen Dilemmas und in guten Treuen.
- Vielleicht liegt tatsächlich ein Verschulden vor, wurde fahrlässig gehandelt, wurden als notwendig bekannte Massnahmen unterlassen oder wurden bekannte und gültige Regeln und Abmachungen aus nicht zwingenden Gründen missachtet.

In Konflikt- bzw. Zweifelsfällen müssten von Seiten der Lehrpersonen das redliche Bemühen um den betreffenden Qualitätsstandard beziehungsweise von der Gegenseite Fahrlässigkeit oder gar Vorsatz glaubhaft gemacht werden.

RESPEKT EINFORDERN

Die im LCH organisierten Lehrpersonen gehen durch die Standesregeln in öffentlicher Art und Weise Verpflichtungen ein. Die ohnehin schon exponierte Stellung der Lehrpersonen verschärft sich dadurch noch. Allerdings sind sie durch den definierten Rahmen der 10 Regeln auch weniger der Willkür ausgesetzt. Die Lehrerschaft setzt sich umso leichter der möglichen Kritik anhand der Standesregeln aus, als ihr von den Partnern – den Lernenden, den Erziehungsberechtigten, den Behörden und anderen – grundsätzlicher Respekt entgegengebracht wird. Mit den Standesregeln nimmt die Lehrerschaft ihren Teil der Respektleistung zwischen den Partnern wahr; sie wird umso entschiedener und selbstbewusster Respekt einfordern und sich gegen direkte oder indirekte Herabwürdigungen und mangelnde Wertschätzung zur Wehr setzen.

DIE ANWENDUNG AUF VIER EBENEN

Die Anwendung der Standesregeln soll auf vier Ebenen geschehen:

- **INDIVIDUELLE SELBSTREGULIERUNG** im Rahmen des persönlichen Berufsethos.
- Standesregeln als wichtige Grundlage (normatives Bezugssystem) in der **AUS- UND WEITERBILDUNG DER LEHRPERSONEN**, wozu auch die kollegiale Berufseinführung im Schulhaus gehört.
- Verwendung der Standesregeln als inhaltliches Bezugssystem für die **SELBSTEVALUATION DER SCHULEN** (Feedback von Seiten der Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitung, der Schülerinnen und Schüler, der Erziehungsberechtigten bzw. Abnehmer).
- Bezug der Standesregeln als **NORMATIVES BEZUGSSYSTEM BEI KRISENINTERVENTIONEN** in Fällen erheblicher Kritik an einzelnen Lehrpersonen oder bei Konflikten im Kollegium.

Zwar besteht bei Standesregeln immer die Möglichkeit eines Missbrauchs etwa durch laienhafte Auslegung oder Mobbing; LCH gewichtet den Nutzen der Standesregeln als Schutz gegen unberechtigte oder unverhältnismässige Kritik aber höher als das mögliche «Schadenpotential» durch deren unangemessene Anwendung.

ERFÜLLUNG DES BILDUNGSaufTRAGS

Die Lehrperson sorgt für eine ausgewogene Förderung der Lernenden zur Sachkompetenz, Selbstverantwortung und Gemeinschaftsfähigkeit gemäss den Bildungsansprüchen des Lehrplans.

Bei der Unterrichtsgestaltung orientiert sich die Lehrperson am gesetzlichen Auftrag und an den Lehrplänen. In diesem Rahmen nimmt sie ihre Gestaltungsfreiheit und Eigenverantwortung wahr. Sie wägt dabei die verschiedenen Interessen ab: besondere Bedürfnisse der Lernenden bzw. der Klasse, Ansprüche der Erziehungsberechtigten², die Familiensituation, die lokale Umgebung sowie ihre eigenen Überzeugungen und Fähigkeiten. Die Lehrperson setzt sich für eine gute Koordination des Unterrichts zwischen den Stufen und Fachbereichen ein.

² Die Stellung der Erziehungsberechtigten (siehe Fussnote1) z.B. auf der Primarstufe ist eine ganz andere als auf der Tertiärstufe. Der Umgang mit den Erziehungsberechtigten ist daher stufengemäss zu interpretieren, er entfällt gar bei Lernenden im Status mündiger Erwachsener.

PROFESSIONELLE UNTERRICHTSFÜHRUNG

Die Lehrperson schafft Lernsituationen, welche anregen und individuelle Fortschritte auf die Bildungsziele hin möglich machen. Sie begegnet den Lernenden mit positiver Erwartungshaltung.

Die Lehrperson bewertet unterschiedliche Voraussetzungen und Ergebnisse bei den Lernenden als didaktische Herausforderung. Sie trägt durch angemessene Unterrichtsformen den individuellen Lernmöglichkeiten und Ansprüchen Rechnung. Die Lehrperson macht Ziele und Unterrichtsweise transparent gegenüber Lernenden, Erziehungsberechtigten und Behörden. Die Lehrperson ermuntert Lernende, Hilfen und Unterstützung einzufordern, und benutzt Beobachtungen und Beurteilungen zur Unterstützung des Lernens. Die Lehrperson bemüht sich um möglichst objektive Kriterien bei der Leistungsbeurteilung.

MITWIRKUNG IM SCHULTEAM

Die Lehrperson wirkt mit an verbindlichen Absprachen und Regelungen im Schulteam, an gemeinsamen Entwicklungsarbeiten und Weiterbildungen³.

Die Lehrperson achtet in der Zusammenarbeit auf effiziente und wirksame Aufgabenerfüllung, auf das Wohlbefinden, die Weiterentwicklung der Arbeitsfähigkeit und die Entfaltungsmöglichkeiten des Teams sowie auf die eigenen beruflichen Ansprüche. Die Lehrperson verhält sich loyal gegenüber dem Schulteam und den von ihm gemeinsam getroffenen Vereinbarungen, soweit sich dies mit dem eigenen Gewissen in Einklang bringen lässt. Die Beziehungen unter den Lehrpersonen sind geprägt von Offenheit, Sachlichkeit und Wertschätzung. Kritik wird zuerst direkt bei den Betroffenen oder nötigenfalls im Team angebracht. Gegenüber Dritten bleiben Lehrpersonen in ihren Äusserungen über andere Lehrpersonen zurückhaltend, sachlich und objektiv. Die Lehrperson setzt sich für die Wahrung der Würde ihrer Kolleginnen und Kollegen ein.

³ Der Ausdruck «Weiterbildung» steht hier für die beiden herkömmlichen Begriffe «Fortbildung» und «Weiterbildung». Die Ständeregeln folgen damit einer Empfehlung der EDK (1998) auf Antrag der Schweizerischen Konferenz der Verantwortlichen für Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer SKLFB. Es geht darum, der Fortbildung bzw. ihren Aufwendungen mehr politisches Gewicht zu geben und deshalb die in anderen Berufsfeldern gebräuchliche Bezeichnung zu verwenden.

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.

Die Weiterbildung vermeidet Einseitigkeiten, sie trägt den Ansprüchen der Weiterentwicklung in fachlichen, pädagogisch-didaktischen und personbezogenen Bereichen Rechnung. Die Lehrperson trägt Sorge zu ihren psychischen und physischen Kräften. Sie reflektiert ihren Unterricht und ihre verschiedenen Rollen im Beruf und arbeitet an ihrer Weiterentwicklung. Die Lehrperson misst der Zusammenarbeit, dem Austausch über geplante und über erlebte Weiterbildung und dem Lernen im Team eine besondere Bedeutung zu. Sie evaluiert ihre persönliche Arbeitssituation und Weiterbildung und trägt zur Entwicklung und Evaluation der ganzen Schule bei.

FÜHRUNG UND VERANTWORTUNG

Die Lehrperson nimmt Führung und Verantwortung in der eigenen Schulklasse und in der ganzen Schule wahr.

Die Lehrperson tut dies auch in Dilemmasituationen. Sie sorgt – wenn möglich durch Aushandlung im Klassenverband – dafür, dass Regeln, Grenzen und Freiräume klar definiert und eingehalten werden.

Die Lehrperson setzt sich allein und im Team dafür ein, dass die Betreuungssituation der Lernenden während deren Unterrichtszeit klar und gewährleistet ist.

Die Lehrperson beteiligt sich an der Führung der Schule durch Mitwirkung bzw. Mitbestimmung in Konferenzen, durch Anregungen, durch konstruktive Kritik und durch Umsetzung von Beschlüssen.

Die Lehrperson ist sich bewusst, dass sie das Bild der Öffentlichkeit von der Schule und vom Berufsstand mitbeeinflusst. Sie meidet Handlungen, welche auf die Herabminderung des guten Rufs der Schule und des Berufs abzielen oder dies bewusst in Kauf nehmen.

Ehrenamtliche oder bezahlte Nebenbeschäftigungen können sowohl für die Lehrperson persönlich oder auch für die Schule Sinn machen und dürfen den anstellungsrechtlichen Rahmen nutzen. Nebenbeschäftigungen dürfen aber weder die Qualität der Berufsarbeit beeinträchtigen noch dem Ansehen der Schule und des Berufs schaden.

ZUSAMMENARBEIT MIT DEN PARTNERN

Die Lehrperson arbeitet mit Erziehungsberechtigten, Spezialdiensten, Behörden und anderen an der Schule Beteiligten zusammen.

Sie nimmt deren Anliegen wahr und formuliert und begründet ihre eigenen Ansprüche. Die Lehrperson ist offen für Gespräche mit den Erziehungsberechtigten über Schülerinnen und Schüler und über den Unterricht. Sie versucht, allfällig vorhandene Hemmnisse bei Erziehungsberechtigten abzubauen, namentlich kulturell-sprachliche Hemmnisse und Angst vor Sanktionen. Die Kontakte werden zur kontinuierlichen Standortbestimmung und Absprache von Fördermassnahmen, aber auch in Problemsituationen gepflegt.

Die für eine Klasse verantwortliche Lehrperson sorgt dafür, dass die Erziehungsberechtigten als Gruppe mit ihr bzw. mit den Lehrpersonen dieser Klasse zusammenkommen können. Solche Zusammenkünfte ermöglichen Absprachen und Regelvereinbarungen, Aussprachen und Problemlösungen auf Klassenebene, einheitliche Information und Kontakte unter den Erziehungsberechtigten.

Die Lehrperson beteiligt sich an der Information der Erziehungsberechtigten und der Öffentlichkeit über das Schulgeschehen.

Die Lehrperson ist unbestechlich. Sie widersteht Beeinflussungsversuchen durch die Lernenden, die Erziehungsberechtigten oder andere Partner.

STANDESREGEL 7

VERTRAULICHKEIT

Die Lehrperson behandelt sensible Informationen über Lernende vertraulich.

Die Lehrperson respektiert die geltenden Datenschutzvorschriften und gesetzlichen Meldepflichten. In Zweifelsfällen gibt sie Informationen, welche die Persönlichkeit, das Umfeld oder die Lernsituation von Lernenden betreffen, nur dann weiter, wenn diese der Klärung einer Situation dienen, zum Nutzen und nicht zum Schaden der Lernenden.

EINHALTEN VON VORSCHRIFTEN

Die Lehrperson handelt nach den gesetzlichen Vorschriften und setzt sich nötigenfalls für deren Veränderung und Anpassung ein.

Die Lehrperson kennt die gesetzlichen Vorschriften oder weiss, wo die Informationen zu beziehen sind. Untauglich erscheinende Vorschriften werden nicht missachtet; anzustreben ist deren Anpassung an die tatsächlichen Bedürfnisse und Gegebenheiten. Dafür stehen den Lehrpersonen die Bürgerrechte und die Unterstützung der Berufsverbände zur Verfügung.

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.

Die zentrale Maxime ist der unbedingte Respekt vor der menschlichen Würde, die Wahrung der körperlichen und seelischen Unversehrtheit. Zu den verbotenen Verletzungen der menschlichen Würde zählen entwürdigende Strafpraktiken, das Blossstellen von Menschen vor anderen, das Lächerlichmachen und die Etikettierung mit benachteiligenden Persönlichkeits- oder Milieueigenschaften (z.B. dumm, minderbegabt, hässlich, ärmlich, einfach, verlogen usw.). Ebenso wie auf die Wahrung der Würde anderer achtet die Lehrperson auf die Wahrung ihrer eigenen Würde. Nicht statthaft sind systematische, willentliche oder fahrlässige Benachteiligungen von Lernenden wegen deren Denkart, Begabung, Geschlecht und geschlechtlicher Orientierung, Religion, familiärer Herkunft oder Aussehen. Die Lehrperson darf ein sich aus der schulischen Tätigkeit ergebendes Abhängigkeitsverhältnis in keiner Weise missbrauchen.

Es ist nicht auszuschliessen, dass Beteiligte das Handeln von Lehrpersonen, welche sich an diese Verbote halten, im Einzelfall dennoch als verletzend erleben. Entscheidend ist dann die Frage, ob ein Vorsatz oder zumindest Fahrlässigkeit gegeben war und ob die Lehrperson die von Berufsleuten zu erwartende Sorgfalt hat walten lassen.

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.

Körperstrafen sind auch dann verboten, wenn sie im kantonalen Erziehungsgesetz nicht ausdrücklich untersagt werden. Es gilt hier das allgemeine Verbot körperlicher Übergriffe im schweizerischen Strafgesetzbuch. Wenn Schülerinnen und Schüler ihrerseits grobe Gewalt anwenden und die Lehrperson entsprechend körperliche Gewalt zur Beilegung der Situation anwenden muss, gilt das Gebot der Verhältnismässigkeit. Sexuelle Handlungen mit Schülerinnen und Schülern sind selbst dann strengstens verboten, wenn dazu von Seiten der Kinder oder Jugendlichen eine Bereitschaft oder gar der Wunsch vorhanden ist oder scheint. Dies gilt auch bei Lernenden über dem gesetzlichen Schutzalter, wenn die pädagogische Beziehung durch eine Abhängigkeit der Lernenden und den Reife- bzw. Urteilsvorsprung ihrer Lehrperson charakterisiert ist. Als kulturelle und religiöse Übergriffe gelten willentliche oder fahrlässige Handlungen, welche Lernende in ihrem kulturellen oder religiösen Empfinden verletzen. Es ist insbesondere untersagt, sie zu ihnen fremden oder gar verbotenen Kulthandlungen zu zwingen bzw. sie ohne gesetzlich gerechtfertigte Gründe an ihnen zustehenden Kulthandlungen zu hindern.

Die Lehrperson reagiert entschieden auf festgestellte Missachtungen dieser Übergriffsverbote. Sie wendet sich dazu nötigenfalls an die Schulleitung oder an Fachstellen der Behörden oder des Berufsverbandes.

Impressum

6. Auflage 2013
© 2008 LCH Dachverband Schweizer
Lehrerinnen und Lehrer, Zürich

Redaktion
Geschäftsleitung LCH

Gestaltung
Integral Lars Müller

Druck
Sprüngli Druck, Villmergen