



# **Wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte an Freien Waldorfschulen in Baden-Württemberg**

Stand vom 11.07.2024

Vers. 2.0



1. Begrüßung
2. Historie und politische Verortung
3. Arbeitsweise des AK's
4. Musterarbeitsvertrag
5. Eckpunkte der Gehaltsordnungen
6. Umsetzung
7. FAQ's / Fragen

V. Ralle

C. Sander

M. Bienecker + V. Ralle

V. Hahn

F. Maier

A. Fuchs + L. Keller-Bauer

F. Maier + V. Ralle



# 1. Begrüßung

Ziel der Veranstaltung

V. Ralle



1. Begrüßung
2. Historie und politische Verortung

Warum machen wir das?

Warum jetzt ?

Mit welchem Ziel ?

V. Ralle

C. Sander



# Grundlagen / Hintergründe

- Art. 7 Abs. 4 GG

„Das Recht zur Errichtung von privaten Schulen wird gewährleistet. Private Schulen als Ersatz für öffentliche Schulen bedürfen der Genehmigung des Staates und unterstehen den Landesgesetzen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die privaten Schulen in ihren Lehrzielen und Einrichtungen sowie in der wissenschaftlichen Ausbildung ihrer Lehrkräfte nicht hinter den öffentlichen Schulen zurückstehen und eine Sonderung der Schüler nach den Besitzverhältnissen der Eltern nicht gefördert wird. **Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte nicht genügend gesichert ist.**“



- Die Überprüfung der rechtlichen und wirtschaftlichen Stellung der Lehrkräfte erfolgt bei Genehmigung einer Ersatzschule und bei Anzeige von Lehrkräften.
- Im Zuge der Anzeige der Lehrkräfte bei den Regierungspräsidien wird auch gem. § 6 PSchG die rechtliche und wirtschaftliche Stellung geprüft.
- Ziff 7 VVPSchG:
- Die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrer ist als genügend gesichert anzusehen, wenn
- ein schriftlicher Anstellungsvertrag abgeschlossen und darin der Gesamtumfang der dienstlichen Verpflichtungen und der Anspruch auf Urlaub festgelegt ist;
- die Bezüge und Nebenleistungen nicht wesentlich hinter denen vergleichbarer Lehrer an öffentlichen Schulen zurückstehen;
- die Zahlung der Bezüge in regelmäßigen Zeitabständen erfolgt.



- Die **rechtliche Sicherung** ist dann erfüllt, wenn ein Arbeitsvertrag mit den in Ziff. 7 benannten Inhalten mit den Lehrkräften wirksam abgeschlossen wurde.
- Die **wirtschaftliche Stellung** ist dann gesichert, wenn diese nicht wesentlich hinter einer vergleichbaren Lehrkraft einer öffentlichen Schule zurücksteht. Hierzu hat sich das BAG 2015 (5 AZR500/14) ausführlich befasst. Denn eine Lehrerin hat gegen die Entgeltvereinbarung eines Privatschulträgers geklagt. Das BAG hat sich mit der Frage beschäftigt, ob die Entgeltvereinbarung sittenwidrig (§ 138 Abs. 1 BGB) sei.
- Das BAG hat u.a. entschieden, dass generell ein Lohn als sittenwidrig gilt, wenn er **weniger** als 2/3 des in der Branche üblichen Tariflohnes beträgt.
- Der VGH BW hat 2010 (Az. 9S2207/09) die Grenze der „genügenden Sicherung“ als „nicht abschließend geklärt“ bezeichnet, jedoch darauf verwiesen, dass ganz **überwiegend als Schwelle der noch möglichen Abweichung von dem Gehalt der Lehrkräfte an vergleichbaren öffentlichen Schulen 10 % -20 % angesehen wird.**



## Fragestellung an die LAG:

**Ausgelöst durch Nachfragen des Ministeriums ist zu klären welche an einer öffentlichen Schule angestellte Lehrkraft vergleichbar ist mit einer Lehrkraft, die an einer Waldorfschule angestellt ist.**

- Weil es diese vergleichbare Lehrkraft bisher nicht gibt, sind wir angehalten aus dem Durchschnitt der an Waldorfschulen beschäftigten Lehrkräften eine Vergleichbare zu **definieren**.
- Für diese muss sichergestellt werden, dass die wirtschaftliche Stellung der Lehrkraft **strukturell gesichert** ist, um den Verdacht der Schulaufsichtsbehörde auf Sittenwidrigkeit zu entkräften.
- Sollte uns diese Arbeit nicht gelingen, ist angedroht, dass individuelle Prüfungen anhand der "Tarifverträge der Länder für angestellte Lehrkräfte" für jede einzelne Lehrkraft angestrebt werden. Dies gilt es zwingend zu vermeiden. Noch haben wir einen Gestaltungsspielraum. Nutzen wir diesen nicht, wird uns ein Regelwerk vorgelegt werden.



1. Begrüßung
2. Historie und politische Verortung
3. Arbeitsweise des AK's

V. Ralle

C. Sander

M. Bienecker + V. Ralle

Mitglieder des AK's:

B. Knapp, L. Keller-Bauer, F. Maier, S. Scharf, S. Zeuch, R. Manger, V. Ralle, A. Fuchs, M. Bienecker,  
S. Balik, V. Hahn

Was bisher geschah...



Als Vergleichsgröße wurden die angestellten Lehrkräfte beim Land identifiziert. Daher sind wir hier bei der Betrachtung bei TV-L E 12.

In der Refinanzierung sind wir aber aus dem System der Landesbeamtenbesoldung gespeist.

Wir werden also immer zwei Systeme in diese Betrachtungen integrieren müssen



## **Ergebnis des Arbeitskreises wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte**

- Musterarbeitsvertrag
- Gehaltsordnung



1. Begrüßung
2. Historie und politische Verortung
3. Arbeitsweise des AK's
4. Musterarbeitsvertrag

V. Ralle

C. Sander

M. Bienecker + V. Ralle

V. Hahn



## Musterarbeitsvertrag

1. Der AK hat in enger Zusammenarbeit mit Herrn RA Hahn einen Muster-AV erstellt, in der alle notwendigen Komponenten aufgeführt sind und den Schulen im BaWü als Grundlage und Richtlinie zur Verfügung gestellt wird.
2. Hier ist selbstverständlich Platz für einige individuelle Details einer jeden Schule



1. Begrüßung
2. Historie und politische Verortung
3. Arbeitsweise des AK's
4. Musterarbeitsvertrag
5. Eckpunkte der Gehaltsordnungen

V. Ralle

C. Sander

M. Bienecker + V. Ralle

V. Hahn

F. Maier



# Eckpunkte für die Gehaltsordnung in BW

## Grundlagen

1. Alle Lehrtätigkeiten sind gleichwertig, keine Unterscheidung der Unterrichtsfächer
2. Basis des „Waldorf-Eckmann“ ist der TV-L E12, d.h.
  - a. 80% des Durchschnittsgehalts muss erreicht werden.
  - b. Es gibt keine Kinderzuschläge, Ehegattenzuschläge o.ä. (Wenn Kinderzuschläge, dann max. der Wert der Kinderzuschläge bei der *alten* Beamtenbesoldung von derzeit 138,84 €)
  - c. Jahressumme enthält nur Leistungen, die allen Mitarbeitenden zukommen (z.B. Altersvorsorge)
  - d. Jahressumme enthält keine freiwilligen Leistungen wie Sachzuwendung, individuelle Sonderzahlungen, ...



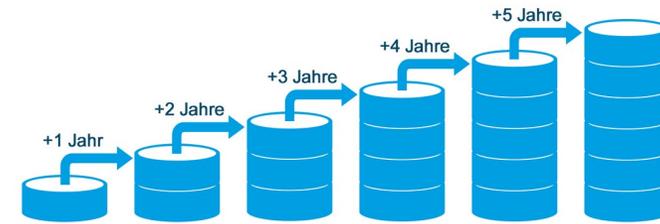
# Eckpunkte für die Gehaltsordnung in BW

## 80%-Durchschnitt

Entgelttabelle TV-L 2023						
€	1	2	3	4	5	6
E 15Ü	6122.63	6795.90	7434.88	7853.95	7957.04	
E 15	5017.31	5394.35	5593.59	6301.27	6837.15	7042.26
E 14	4542.64	4885.93	5167.63	5593.59	6246.27	6433.67
E 13Ü		4508.07	4748.54	5593.59	6246.27	6433.67
E 13	4188.38	4508.07	4748.54	5215.72	5861.53	6037.38
E 12	3774.86	4040.88	4604.26	5098.93	5737.87	5910.00
E 11	3652.64	3898.38	4178.29	4604.26	5222.60	5379.28
E 10	3523.62	3764.77	4040.88	4322.55	4858.48	5004.24
E 9b	3136.59	3369.08	3520.54	3939.07	4295.09	4423.96
E 9a	3136.59	3369.08	3419.58	3520.54	3939.07	4055.96
E 8	2946.46	3173.48	3299.66	3419.58	3552.10	3634.13
E 7	2772.35	2994.05	3160.84	3287.05	3388.03	3476.36
E 6	2725.66	2945.10	3067.49	3192.41	3274.43	3362.77
E 5	2618.93	2834.95	2957.34	3073.61	3167.15	3230.26
E 4	2500.70	2718.69	2871.67	2957.34	3043.02	3098.08
E 3	2468.79	2681.96	2743.16	2841.06	2920.62	2987.93
E 2Ü	2369.86	2577.93	2657.48	2755.41	2822.72	2914.51
E 2	2302.84	2504.49	2565.69	2626.88	2767.62	2914.51
E 1		2094.49	2125.06	2161.78	2198.51	2290.30

Entgelttabelle mit Monatswerten

Stufen der Entgeltgruppen 2 bis 15



E 12	3774.86	4040.88	4604.26	5098.93	5737.87	5910.00
------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

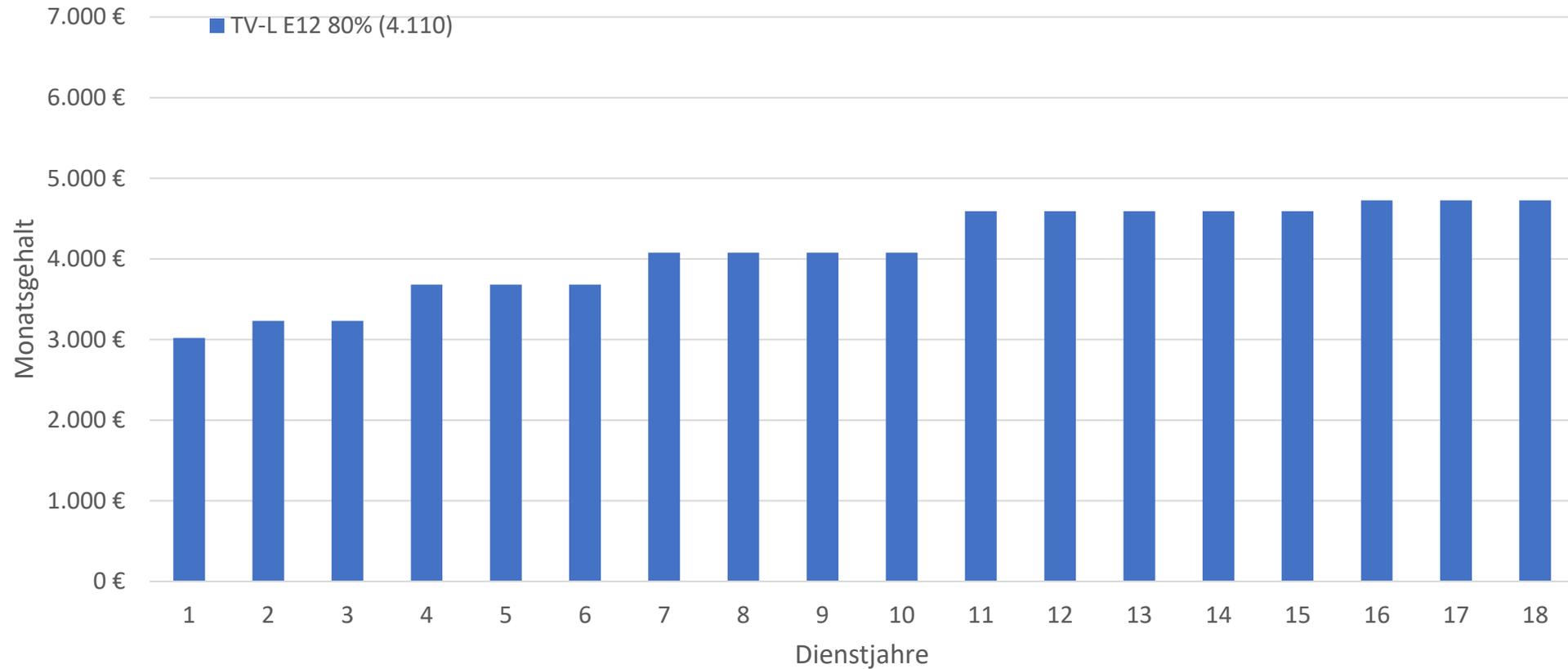
### Bildung des Durchschnitts:

Variante A:  $1 \times 3774.86 + 1 \times 4040.88 + 1 \times \dots = 4.861,13 \text{ EUR}$

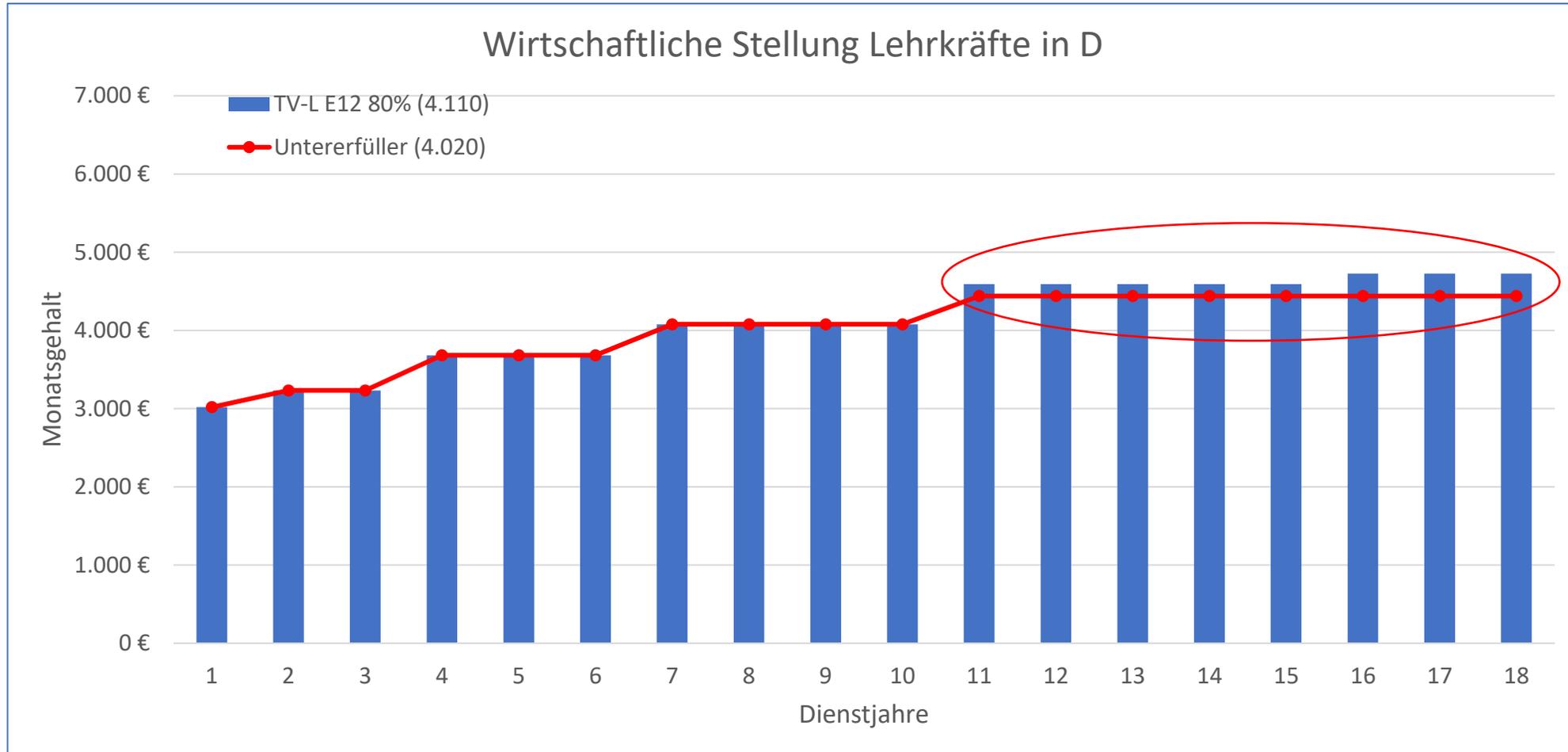
↳ davon 80% = **3.888,90 EUR**



## Wirtschaftliche Stellung Lehrkräfte in D



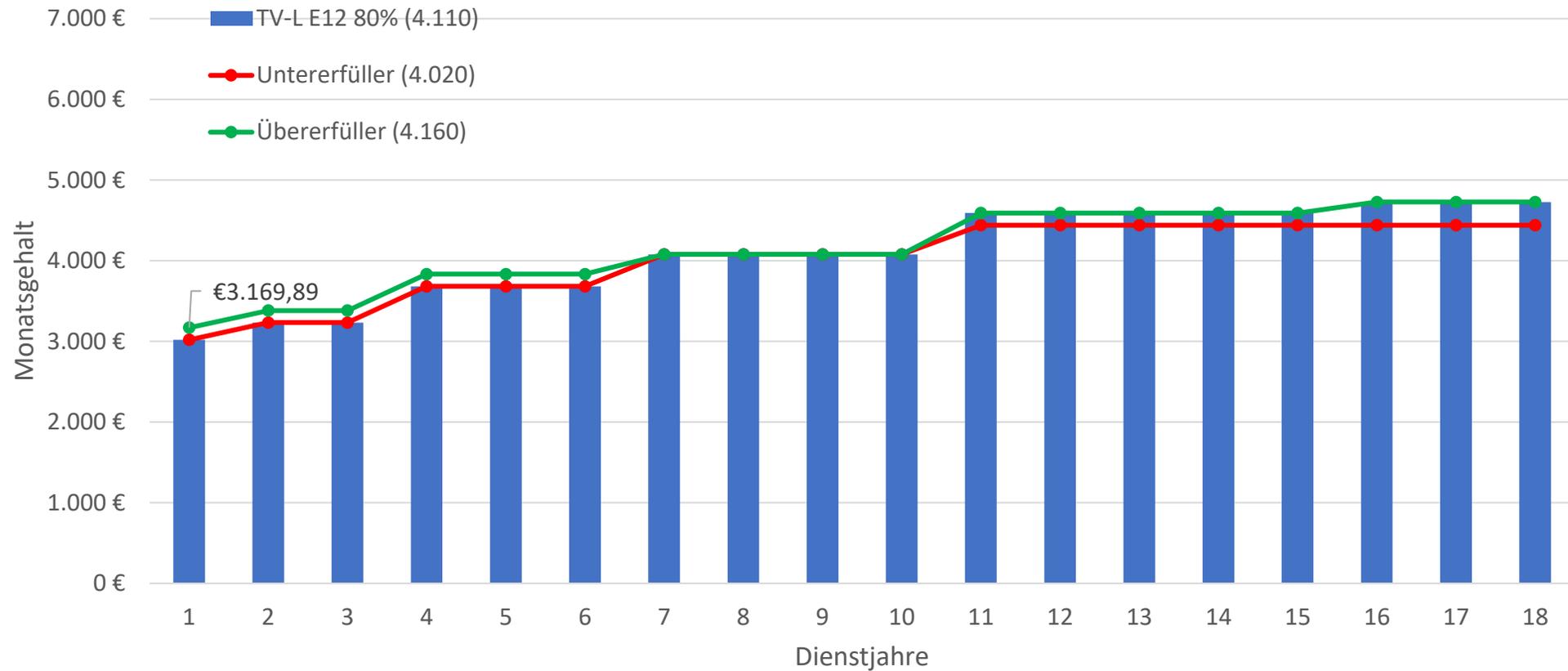
Werte : Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder 2023 gültig bis 31.10.2024



Werte : Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder 2023 gültig bis 31.10.2024



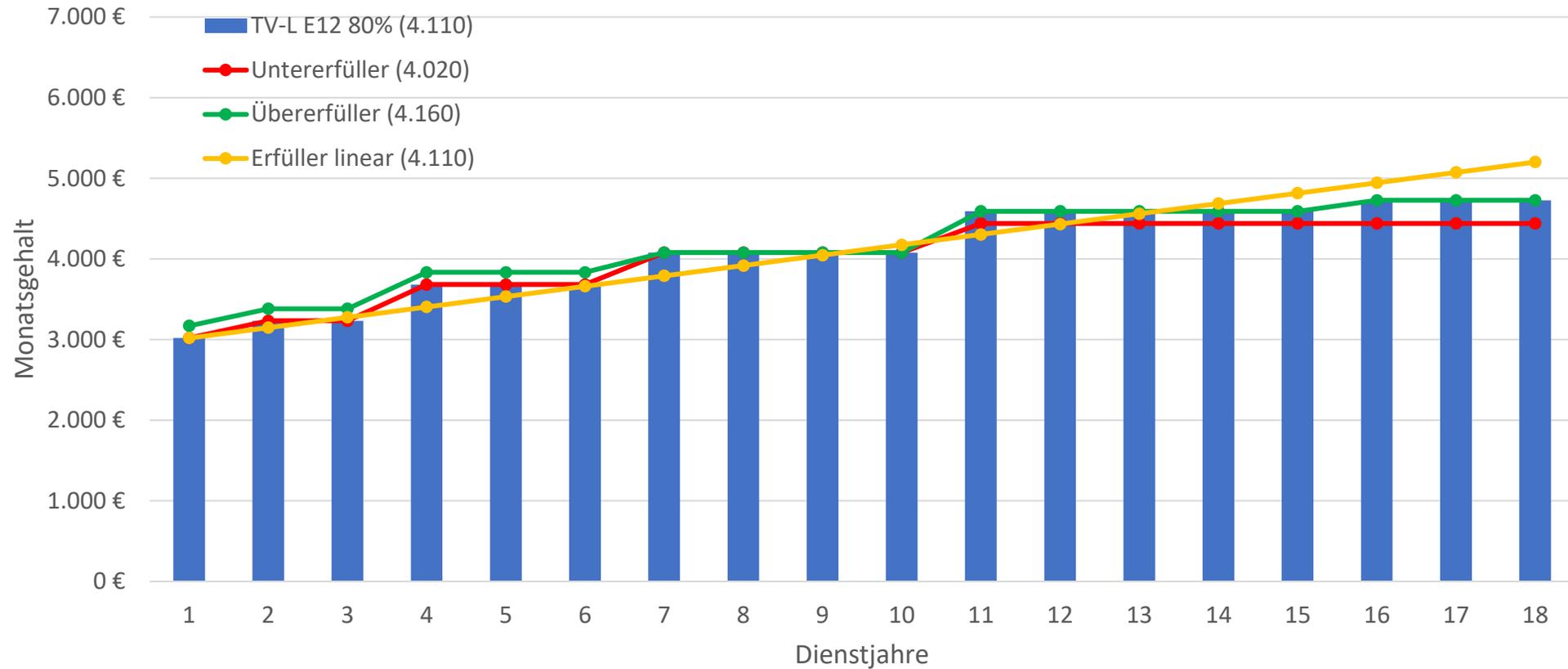
## Wirtschaftliche Stellung Lehrkräfte in D



Werte : Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder 2023 gültig bis 31.10.2024



## Wirtschaftliche Stellung Lehrkräfte in D



Werte : Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder 2023 gültig bis 31.10.2024



1. Begrüßung
2. Historie und politische Verortung
3. Arbeitsweise des AK's
4. Musterarbeitsvertrag
5. Eckpunkte der Gehaltsordnungen
6. Umsetzung

V. Ralle

C. Sander

M. Bienecker + V. Ralle

V. Hahn

F. Maier

A. Fuchs + L. Keller-Bauer



## Im Vorfeld sich abzeichnende mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung der neuen Gehaltsordnung

1. Jede Schulgemeinschaft steht woanders und hat dementsprechend andere Herausforderungen
2. Finanzielle Herausforderungen/ Fragestellung:
  - a. Wie müssen wir die Gehaltsordnung gestalten, damit sie zu unseren Voraussetzungen (Stichworte: Altersstruktur - Stufen - verfügbare finanzielle Mittel - Cash Flow // Wofür geben wir Erfahrungsstufen?) passt?
  - b. Wie müssen wir die Arbeitsverträge gestalten?
    - i. Wie viele Deputatsstunden sind 40h/Woche?
    - ii. Was sind bei uns festgeschriebene Haupt- und Nebenleistungen?
    - iii. Wofür ( außer für Unterricht) vergeben wir noch Deputatsstunden?
    - iv. Haben wir noch weitere Zuschläge?
    - v. ...



## Im Vorfeld sich abzeichnende mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung der neuen Gehaltsordnung

- c. Haben wir außerhalb der Gehaltsordnung und der Arbeitsverträge weitere Gestaltungsmöglichkeiten?
  - i. Wo können wir einsparen?
  - ii. Wo können wir optimieren?
  - iii. Wo können wir noch Mittel generieren?
  - iv. ...
- d. Wie gehen wir mit Gehaltssteigerungen um,
  - i. die von außen kommen?
  - ii. die zwar (indirekt) am über die Kopfsätze refinanziert werden, aber zeitlich versetzt? Was machen wir mit einem evtl. Delta?
- e. Haben wir an unserer Schule Bestandsverpflichtungen?
  - i. Altersversorgungen,
    1. Was ist das Grundgehalt in einer neuen Gehaltsordnung?
    2. die sich am letzten Gehalt bemessen?
    3. Deren Dynamisierung Gehaltssteigerungen bemessen werden (die wir nicht mehr selber steuern)?



## Im Vorfeld sich abzeichnende mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung der neuen Gehaltsordnung

### 1. Soziale Herausforderungen/Fragestellungen

a. Wie gehen wir mit Mitarbeitern um, die keine LuL sind?

i. Haben diese eine andere Gehaltsordnung? Wie verfahren wir bei dieser mit Steigerungen etc. wenn wir aufgrund einer Verpflichtung gegenüber dem KM zuerst die Gehaltsordnung der LuL bedienen müssen?

b. Was passiert mit MA/LuL, die nicht in eine neue Gehaltsstruktur wollen/sollen/können?

c. Wie gestalten die Schulgemeinschaft den Prozess zu einer neuen Gehaltsordnung/Verträgen, so dass

i. Sie nachher akzeptiert wird

ii. Genügend soziale Tragfläche für den Prozess vorhanden ist?

iii. Eine gefühlte Gerechtigkeit an der Schulgemeinschaft entsteht?

1. Jede Schulgemeinschaft steht woanders und hat dementsprechend andere Herausforderungen und muss deshalb einen eigenen Weg finden.



1. Begrüßung
2. Historie und politische Verortung
3. Arbeitsweise des AK's
4. Musterarbeitsvertrag
5. Eckpunkte der Gehaltsordnungen
6. Umsetzung
7. FAQ's / Fragen

V. Ralle

C. Sander

M. Bienecker + V. Ralle

V. Hahn

F. Maier

A. Fuchs + L. Keller-Bauer

**F. Maier + V. Ralle**