

GEMEINWOHL-BERICHT DER FREIEN WALDORFSCHULE FREIBURG RIESELFELD

BERICHTSZEITRAUM SCHULJAHR 2015/16

ALLGEMEINES ZUM UNTERNEHMEN

- Firmenname: Freie Waldorfschule Freiburg Rieselfeld
- Eigentums- und Rechtsform, Eigentumsanteile: Gemeinnütziger Verein
- Branche: Bildung
- Anzahl der MitarbeiterInnen (gesamt, Vollzeitäquivalente sowie Saison- oder Zeitarbeiter): 44,7 Vollzeitäquivalente, keine Saison- oder ZeitarbeiterInnen
- Umsatz: Stand 31.07.2015: 2.903.902,34 €
- Gewinn: keiner, da gemeinnütziger Verein, Jahresüberschuss Schuljahr 2014/2015: 94.702,-€
- Sitz + Homepage: Ingeborg-Drewitz-Allee 1, 79111 Freiburg; fws-freiburg-rieselfeld.de
- Berichtszeitraum: 2016

TÄTIGKEITSBEREICH DES UNTERNEHMENS

Wir sind eine allgemeinbildende Gesamtschule, die sich bemüht im Sinne der, von Rudolf Steiner Anfang des 20. Jahrhunderts begründeten anthroposophischen Waldorfpädagogik, Kinder liebevoll anzunehmen und sie nach 12 (bzw. 13) Jahren Entwicklungsbegleitung als freie, junge Erwachsene zu entlassen.

Wir bieten Erziehung und Bildung von Klasse 1 bis 13, mit ganztägiger Betreuung für die Klassen 1 bis 4 in Kernzeit und Hort, sowie Ganztagsschulangebote für Klasse 5 bis 10. An jedem Schultag wird für alle SchülerInnen, die es wünschen, ein frisch zubereitetes, vegetarisch-biologisches Mittagessen angeboten. Die SchülerInnen können ab Klasse 8 im ökologisch ausgerichteten Putzprojekt mit der Pflege der eigenen Schulräume Geld verdienen.

Wir bieten alle staatlichen Schulabschlüsse (Hauptschulabschluss ab Klasse 9, Realschulabschluss in Klasse 12, Fachhochschulreife sowie Abitur in Klasse 13)

Wir arbeiten als selbstverwaltete Schule, das bedeutet, dass alle Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag (erhält man in der Regel nach einem einjährigen Probejahr und gemeinsamen Rückblick unter beidseitiger Zustimmung) in alle Ämter der Selbstverwaltung gewählt werden können und somit jede/r in alle Prozesse der Schule Einblick gewinnen und diese mitgestalten kann. Entscheidungen pädagogischer Art werden in einem gewählten Gremium, der Schulführung, gefällt.

Getragen wird die Schule vom gemeinnützigen Schulverein, dessen Mitglieder einen Vorstand wählen, der die unternehmerische Gesamtverantwortung trägt.

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Die grundsätzlich nachhaltige Ausrichtung der Schule, sowie der zukunfts bildende Auftrag bei der Begleitung der jungen Menschen, bedingt eine gesellschaftliche Verantwortung und Vorbildfunktion. Die Gemeinwohlbilanz ist dabei ein hervorragendes Instrument der Selbstevaluation und Transparenz

Ansprechpartner: Steffen Schürkens, Sandfangweg 1c, 79102 Freiburg; 0761/59518815

TESTAT : PEER EVALUIERUNG

GEMEINWOHL-
BILANZ 2016 für Freie Waldorfschule Freiburg Rieselfeld
BegleiterIn Gitta Walchner



WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				60 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				70 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 80 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 60 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 60 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 90 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 90 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmern	D1: Ethische Kundenbeziehung 80 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmern 90 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 80 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 90 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 70 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 90 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 80 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 60 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 90 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 90 %
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0 Sperpatente 0 Dumpingpreise 0	Illegitime Umweltbelastungen 0 Verstöße gegen Umweltauflagen 0 Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0 Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0 Umgehung der Steuerpflicht 0 Unangemessene Verzinsung für nicht-mitarbeitenden Gesellschafter 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0 Verhinderung eines Betriebsrats 0 Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0 Exzessive Einkommensspreizung 0

Mit diesem Testat wird die Peer-Evaluierung des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testat gültig bis 30.08.2019 **BILANZSUMME 789**

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

% der Ausgaben	Ausgabenposten und Erläuterung
76,24%	Personalkosten
14,7%	Sach- & Raumkosten, sonstige Kosten
9,%	AfA Gebäude und sonstige Aufwendungen für den Geschäftsbetrieb
Anteil an Sach- & Raumkosten etc.	
9,4%	Energie (Ökostrom EWS, Fernwärme Badenova)
5,6%	EDV Verwaltung
1,2%	Versicherungen
14%	Unterrichtsmaterial (großer Anteil: Recyclingpapier)
12,1%	Schülerverpflegung (Bionahrungsmittel)
4,4%	Beratung (juristische und organisatorische)
3,2%	Öffentlichkeitsarbeit
4,4%	Reinigung (ökologisch arbeitende Schülerputzfirma)
11,7%	Instandhaltung; Reparaturen, Wartung
16,9%	Beiträge Bund der Freien Waldorfschulen und Landesarbeitsgemeinschaft der FWS
12,1%	Bauzinsen
5%	Sonstiges
100% = 2,922Mio,- €	Gesamtaufwendungen Schuljahr 2014/15

A1.1 BERÜCKSICHTIGUNG REGIONALER, ÖKOLOGISCHER UND SOZIALER ASPEKTE BZW. HÖHERWERTIGER ALTERNATIVEN

Bei der Beschaffung wird z.T. auf Regionalität geachtet, soweit möglich. Die Biolebensmittel kommen soweit möglich aus der Region, das zentral von der Schule für alle SchülerInnen beschaffte Schreibmaterial aus Recyclingpapier kommt z.T. aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Süddeutschland, z.T. vom memo-Versand. Der Ökostrom wird im Schwarzwald bereitgestellt, die Wärmeversorgung in Freiburg, die SchülerInnenputzfirma arbeitet in der Hauptsache mit Wasser und Salz. Die Hausmeister sind bestrebt die Schulausstattung durch eigenhändige Reparatur möglichst dauerhaft nutzen zu können. Jedoch existiert kein verpflichtendes Konzept.

A1.2 AKTIVE AUSEINANDERSETZUNG MIT DEN RISIKEN ZUGEKAUFTE P/D UND PROZESSE ZUR SICHERSTELLUNG

Innerhalb der Verwaltung und dem Kollegium existiert keine organisierte Auseinandersetzung mit den Themen der Ökologie. Allerdings ist durch die Ausrichtung der Schule nach den Ideen Rudolf Steiners ein großes Interesse an Themen der Nachhaltigkeit in allen Bereichen grundsätzlich vorhanden. Die einzelnen Akteure im Einkauf (Sekretärin, Hausmeister, Köchinnen) handeln mit diesem Hintergrund.

A1.3 STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN ZUR FAIREN PREISBILDUNG

Siehe A1.1 und A1.2.

Als Dienstleister und nicht gewinnorientiertes Unternehmen machen die Beschaffungsgüter nur einen kleinen Teil der gesamten Aufwendungen im Geschäftsjahr aus. Der weitaus überwiegende Teil der Aufwendungen wird in die Löhne der Mitarbeiter investiert. Ein sozial-ökologisches Konzept existiert sowohl im SchülerInnen-Putzprojekt (ökologische Materialien) und in der Küche (Konzept schreibt vor: „Ernährung, die so weit wie möglich auf biologisch, bestenfalls biodynamisch erzeugten Lebensmitteln basiert, vorwiegend frische und regionale Produkte“).

In allen anderen Beschaffungsbereichen gibt es noch kein ausgearbeitetes Konzept, jedoch existiert ein Bewusstsein – auch aufgrund der anthroposophischen Wertvorstellungen – und die informelle Vereinbarung, nachhaltigere Lösungen zu bevorzugen (z.B. ca. 95% Recyclingpapier im pädagogischen Alltag).

B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

B1.1 INSTITUTIONALISIERUNG

Bisher gibt es kein verabschiedetes, personenunabhängiges Finanzkonzept. Die Grundlage der Waldorfpädagogik ist die Anthroposophie, die auch ein wirtschaftliches Konzept beinhaltet: laut der sozialen Dreigliederung nach Rudolf Steiner soll in der Wirtschaft Solidarität die Grundlage allen Handelns sein. Daher tendiert die Schule zur Zusammenarbeit mit sozial-ökologisch orientierten Geldinstituten. Jedoch gibt es zur Zeit noch keine Festlegung. Da die Schule von einem gemeinnützigen Verein getragen wird, dürfen keine Gewinne erwirtschaftet werden.

B1.2 ETHISCH-NACHHALTIGE QUALITÄT DES FINANZDIENSTLEISTERS

Die Schule arbeitet im laufenden Geschäft (Girokonto) mit der Sparkasse Freiburg. Das Schulgebäude wurde hauptsächlich durch Stiftungen (z.B. Software-Stiftung, GLS-Treuhand, Heidehofstiftung, Waldorfstiftung) finanziert, zum geringeren Teil durch Spenden der Schulgemeinschaft. Ein Teil der Baugelder wurden temporär durch die L-Bank zwischenfinanziert. Kreditgeber für die zusätzlich notwendige Kredite sind die GLS-Bank und der BfS Bank für Sozialwirtschaft.

B1.3 GEMEINWOHLORIENTIERTE VERANLAGUNG

Als gemeinnütziger Verein erwirtschaftet die Schule keine Gewinne, die veranlagt werden können)

B1.4 GEMEINWOHLORIENTIERTE FINANZIERUNG

Die Einnahmen der Schule generieren sich aus staatlichen Zuschüssen für Privatschulen gemäß §§ 17 Abs. 1, 18 Privatschulgesetz. Da diese nicht kostendeckend sind (ca. 60%), müssen Elternbeiträge (ca. 30%) erhoben werden. Außerdem wird Materialgeld erhoben, das den Bedarf an Heften für alle Klassen sowie Stifte in den ersten beiden Klassen deckt, sowie Material für künstlerische Fächer. Bücher müssen in sehr geringem Maß von Eltern finanziert werden. Allerdings kommen noch Klassenfahrten als Kosten für die Eltern hinzu. Die restlichen ca. 10% der Schulkosten müssen über Spenden und andere Zuwendungen finanziert werden.

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Kennzahlen zur Beschäftigung im Schuljahr 2016/17:

67 MitarbeiterInnen, davon 54 mit Teilzeitverträgen, und 45 LehrerInnen, davon 17 männliche Lehrer, der Rest der Lehrenden ist weiblich (Vollzeitäquivalente der LehrerInnen: 31,91) sowie 2 Bundesfreiwilligendienste und ca. 25 SchülerInnen im Putzprojekt.

Hierarchieebenen: Die Geschäftsführung hat die Personalverantwortung für Hausmeisterei, Küche und das SchülerInnen-Putzprojekt, sowie die Mitarbeitenden in der Verwaltung. Ab Herbst 2016 wird die bisher kollegial arbeitende Schulführung und der Vereinsvorstand zusammengefasst und von den Mitarbeitenden durch ein besonderes Wahlverfahren auf drei Jahre eingesetzt und erhält weitgehende Entscheidungsbefugnisse. Die 10 Schulführungsmitglieder stellen dann eine formelle Hierarchiestufe dar. Alle anderen Belange werden kollegial ohne Hierarchie bearbeitet.

C1.1 MITARBEITER ORIENTIERTE ORGANISATIONSKULTUR UND -STRUKTUREN¹

Es gibt ein Mentoringverfahren. Jeder neue Mitarbeiter (erfahren oder Berufseinsteiger) bekommt einen erfahrenen Mentor, der ihn/sie für ein Jahr mindestens begleitet und für Gespräche zur Verfügung steht. Der Mentor ist verpflichtet beim Mentee zu hospitieren und Feedback zu geben. Da neue Mitarbeitende einen Probevertrag auf ein Jahr erhalten, wird mit Unterstützung des Mentors nach ca. 2/3 des Probejahres auf die Arbeit des Mentees in der Schulführungskonferenz zurückgeblickt und bei gegenseitigem Einverständnis von Schulführungskonferenz, Mentor und Mentee der Vertrag entfristet.

Zudem finanziert die Schule mit ca. 15.000,-€ jährlich für alle MitarbeiterInnen fachbezogene Fortbildungen, auch schon direkt nach Berufseinstieg. Dabei werden durchaus auch längerfristige und kostspielige Zusatzausbildungen teilweise oder ganz finanziert, wenn sie einen Schulbezug haben.

Wir sind eine selbstverwaltete Schule, was bedeutet, dass alle MitarbeiterInnen mit einem unbefristeten Vertrag sich in jede Verwaltungsposition einarbeiten können. Sowohl die Schulführung als auch Finanz-, Gehalts- und Personalbelange werden von Mitarbeitenden bearbeitet, die sich für diese Funktionen bereitstellen und von der Allgemeinheit dafür eingesetzt werden. Somit kann jeder Mitarbeitende alle internen Vorgänge nicht nur vollkommen kennenlernen, sondern sie auch mitgestalten und entscheiden.

Die Mitgliederversammlung kann ebenfalls mitgestaltend das Schulgeschehen beeinflussen.

Bei der pädagogischen Arbeit müssen sich die KollegInnen nicht an staatliche Vorgaben halten, sondern orientieren sich in kreativ individueller Weise am Lehrplan der Waldorfschulen, der nicht bindend ist.

¹ Konkret in den Dimensionen: Klarheit über Aufgaben und Verantwortlichkeiten (und ihre Grenzen), Wertschätzungskultur, Führungskultur, konstruktiver Umgang mit Problemen, Kommunikationskultur inkl. MA-Befragungen und Aus- und Weiterbildung.

Da es in der Waldorfschulbewegung keine ausgewiesenen Seminarschulen wie beim Staat gibt, ist jede Waldorfschule aufgefordert, StudentInnen und BerufsanfängerInnen Praktika und Praxisjahre zu ermöglichen. Deshalb nehmen wir auch möglichst alle Anfragen von Praktikantinnen an, die in der Waldorflehrerausbildung sind. Zusätzlich bieten wir aber auch staatlichen Einrichtungen (Universitäten, PH, etc.) die Möglichkeit, wochenweise StudentInnen zu Hospitationen oder Praktika zu schicken. Wir haben auch zuweilen StudentInnen oder LehrerInnen von Schulen aus anderen Ländern zur Hospitation (z.B. im Januar 2016 10 chinesische WaldorflehrerInnen).

Mit 2016/2017 erproben wir eine neue Form des Praxisjahres für Berufsanfänger. Dabei erhält der Jahrespraktikant ein Jahr lang zum ersten Mal eine Grundvergütung, die vom Bund der Freien Waldorfschulen hauptsächlich und von unserer Schule mitfinanziert wird in Höhe von 850,-€ pro Monat. Außerdem besucht die PraktikantIn gemeinsam mit der betreuenden KollegIn an vier Wochenenden im Jahr ein Schulungsseminar.

Seit ca. 2 Jahren gibt es die Methode der Zusammenarbeitsgespräche nach dem Qualitätsverfahren „Wege zur Qualität“. Dabei bilden sich Dreiergruppen, die sich miteinander nach bestimmten Verfahren über ca. eine Stunde über die Situation einer/s Mitarbeitenden austauschen, danach werden die Rollen getauscht und erneut gesprochen. Zudem können Probleme jederzeit in Einzelgesprächen geklärt werden. Es gibt einen Vertrauenskreis, in dem eigene Probleme angesprochen werden können und vertraulich behandelt werden. Bei gravierenden Konflikten oder Problemen zwischen Mitarbeitenden und oder dem Schulleitungsgremium wird externe Unterstützung hinzugezogen (Mediation).

Jede Woche finden zwei Konferenzen für alle MitarbeiterInnen statt, in denen alle organisationsrelevanten Themen bearbeitet werden. In jeder Konferenz wird Protokoll geführt. Die Protokollbücher sind einsehbar.

C1.2 FAIRE BESCHÄFTIGUNGS- UND ENTGELTPOLITIK

Es gibt eine Gehaltsordnung, die für alle Mitarbeitenden im Lehrbetrieb, Verwaltung und Hort gilt. Dabei wird nicht nach Studienzeit, Berufsqualifikation, etc. unterschieden, da alle MitarbeiterInnen eine vergleichbare Verantwortung am Gesamtunternehmen übernehmen können und sollen. Die Höhe des Gehaltes hängt vielmehr von der Deputatshöhe, der Kinderzahl und der Dauer der Mitarbeit in dieser Schule ab. Jeder Mitarbeitende erhält mit Vertragsabschluss die aktuell gültige Gehaltsordnung, nach der sich alle Gehälter orientieren. Der Gehaltskreis erarbeitet und aktualisiert die Gehaltsordnung. Im Gehaltskreis kann jede/r Mitarbeitende mitwirken.

Es gibt keine - im klassischen Sinne - Aufstiegsmöglichkeiten, da alle MitarbeiterInnen egalitär bezahlt werden und mitbestimmen dürfen. Daher hat jede/r Mitarbeitende die funktionellen, aber mit Ausnahme der Vorstandstätigkeit unbezahlten „Aufstiegsmöglichkeiten“ in der eigenen Hand.

Die Qualifizierung der Mitarbeitenden findet über Fortbildungen statt, die die Betroffenen selbst beantragen können und die im Allgemeinen von der Schule finanziert werden, soweit der Etat es zulässt. Außerdem finden gemeinsame Arbeitstage statt.

Die Personalplanung wird zwischen verschiedenen Delegationen abgestimmt und transparent gemacht. Jede/r Mitarbeitende kann in den Delegationen mitarbeiten.

Bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation werden verstärkt neue Einkommensmöglichkeiten geprüft und forciert (neue SchülerInnen, Spenden, Stiftungen, etc.). Bleibt die Situation dramatisch, werden Neueinstellungen reduziert und/oder Deputate gekürzt, Gehaltserhöhungen ausgesetzt und/oder auch ggf. Elternbeiträge erhöht. Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen hat es bisher nicht gegeben und können nur allerletzte Maßnahme sein.

Siehe B1 – diese Mittel stehen allen MitarbeiterInnen zur Verfügung.

C1.3 ARBEITSSCHUTZ UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG EINSCHLIESSLICH WORK-LIFE-BALANCE/ FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Kennzahlen

- Anzahl der Arbeitsunfälle: es handelt sich in den meisten Fällen um Unfälle auf dem Weg zur oder von der Arbeit – ca. 3 pro Jahr
- Langzeitkrankenstände: ca. 3 pro Jahr.
- Frühpensionierungen infolge Arbeitsunfähigkeit nach Beschäftigtengruppe: Bisher keine Fälle

Die Mitarbeiter klären den Umfang Ihres Deputates in Absprache mit der Fachschaft individuell und entsprechend den Bedürfnissen des Unterrichts. Die Arbeitszeitmodelle sind also individualisierbar – alle pädagogischen MitarbeiterInnen können stufenlos jeden Deputatsumfang verwirklichen, wenn es mit dem Unterrichtsbedarf in Übereinstimmung gebracht werden kann (von 4 bis 100% ist prinzipiell alles möglich). Jedes Arbeitszeitmodell ist anerkannt und wird nicht in Frage gestellt. Allerdings muss die Präsenzzeit (Unterrichte mit SchülerInnen) sich nach dem Stundenplan richten. Wobei auch Mitgestaltungsmöglichkeiten bestehen (freie Tage oder bestimmte Tageszeiten können beantragt werden). Bei allen Mitarbeitern wird der Arbeitszeitumfang vertraglich festgeschrieben, kann aber bei Bedarf geändert werden.

Betriebliche Gesundheitsvorsorge findet bisher nur sehr eingeschränkt statt, befindet sich aber im Aufbau. Erste-Hilfe-Kurse werden für Freiwillige jährlich organisiert. Das Gebäude ist barrierefrei mit Aufzug und ohne Schwellen ausgestattet. Es existieren neben einem Lehrerzimmer als Aufenthaltsraum mit kleiner Küche, ein weiterer Arbeitsraum mit Computerarbeitsplätzen, eine Bibliothek als Arbeits- und Rückzugsraum. Ein Ruheraum existiert noch nicht.

Ein System der Intervision (Zusammenarbeitsgespräche) wurde vor ca. 4 Jahren eingeführt und seither unregelmäßig gepflegt.

Im handwerklichen Arbeitsbereich gibt es klare Verfahrensregeln und Zugangsbeschränkungen. Hierfür gibt es, wie auch für die gesamte Schule Sicherheitsbeauftragte.

C1.4 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Die MitarbeiterInnen werden nach fachlicher und persönlicher Kompetenz vom Personalkreis ausgewählt. Vornehmlich entscheidend ist dabei die Passung zur angebotenen Stelle und dem jeweiligen Deputatsumfang. Dabei spielt das Geschlecht im Allgemeinen keinerlei Rolle (Ausnahmen: die Sportfachschaft sollte möglichst Frauen UND Männer haben, damit den Bedürfnissen der SchülerInnen beiderlei Geschlechts entsprochen werden kann.

Faktisch arbeiten in allen Gremien Frauen und Männer. Da die Entlohnung egalitär und geschlechtsunabhängig ist, gibt es auch hier keine Unterscheidung zwischen Mann und Frau.

Tatsächlich ist der Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen im Durchschnitt über 50% (aktuell 60%). Für die Berufung in die Aufgaben der Selbstverwaltung ist das Geschlecht vollkommen irrelevant. In der achtköpfigen Schulführung arbeiten zur Zeit 5 Frauen und drei Männer, angestrebt ist eine paritätische Besetzung.

Menschen mit Behinderung werden bisher nicht beschäftigt, was aber nicht an einem Selektionsvorgang liegt, sondern an der Bewerbungssituation: bisher bewarben sich keine Menschen mit Behinderung.

Eine Kollegin hat im Laufe ihrer Mitarbeit krankheitsbedingt einen Behindertenstatus erhalten und wird entsprechend ihren eigenen Einschätzungen mit reduzierter Stundenzahl bei vollem Lohnausgleich eingesetzt. Ein weiterer Mitarbeiter mit einem Schwerbehinderten Status hat zu Schuljahr 2016/17 bei uns begonnen.

Im Hausmeisterbereich stellt die Schule eine Arbeitsgelegenheit für Langzeitarbeitslose zur Verfügung.

Im Schulhort werden jedes Jahr zwei junge Leute im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes eingestellt.

Von den aktuell 67 MitarbeiterInnen arbeiten 11 MitarbeiterInnen mit ausländischem Ausweis aus 8 Nationen (Österreich, Frankreich, USA, Kolumbien, Chile, Ukraine, Südafrika, Indien). Auch hier war und ist die Nationalität nicht entscheidend für die Einstellung. Weder als Negativkriterium, noch als Einstellungsgrund. Entscheidend ist letztlich die fachliche und die pädagogische Befähigung, sowie die soziale Eignung für die Mitarbeit im selbstverwalteten Kollegium.

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

C2.1 SENKUNG DER NORMALARBEITSZEIT

Ein volles Deputat beträgt 22 Unterrichtsstunden (45min Unterricht vor den SchülerInnen). Dabei wird mit einberechnet, dass alle KollegInnen wöchentlich 3 Stunden Konferenz besuchen müssen, unabhängig von der Höhe des Deputates. Pro Deputatsstunde werden ca. 1,5 Zeitstunden Vor-, Nachbereitung, Elternarbeit und andere begleitende Tätigkeiten angerechnet. Somit kommen KollegInnen mit einer vollen Stelle ca. auf 40 Stunden Arbeitszeit pro Woche (Urlaub und Ferien berücksichtigt). Da aber die begleitende Arbeit (Elternabende & -gespräche, Schülergespräche, Projekte, Sondertermine, Veranstaltungen, etc.) inkl. der Vor- und Nachbereitung mit den 1,5h nicht abgedeckt werden und die Selbstverwaltung ehrenamtlich dazu gerechnet werden muss, liegt die tatsächliche Arbeitszeit über den tariflich üblichen 38h bis 40h Wochen. Ein Ausgleich findet i. d. R. in den Schulferien statt.

Durch die individuelle Arbeitszeitgestaltung ist eine Überstundenerfassung äußerst schwierig und findet nicht statt.

Bisher werden keine Mitarbeiterbefragungen zu Arbeitszeit und -modellen durchgeführt. Da aber die KollegInnen die eigene Deputatshöhe eigenverantwortlich festlegen können, ergibt sich ein großer individueller Spielraum, der jährlich bei der Neuerfassung der Deputate abgefragt wird und verändert werden kann.

C2.2 ERHÖHUNG DES ANTEILS DER TEILZEIT-ARBEITSMODELLE UND EINSATZ VON ZEITARBEIT (BEI ADÄQUATER BEZAHLUNG)

Teilzeitarbeit ist üblich; aktuell arbeiten von 67 Mitarbeitenden 54 mit einem Teilzeitvertrag, größtenteils auf eigenen Wunsch, in manchen Fällen aufgrund der Stellensituation. Dabei ist prinzipiell jede Abstufung der Deputatshöhe möglich. Teilzeitarbeit wird genauso wie Vollzeitarbeit nach der allgemeingültigen Gehaltsordnung vergütet. Zeitarbeit existiert nicht.

C2.3 BEWUSSTER UMGANG MIT (LEBENS-) ARBEITSZEIT

Die MitarbeiterInnen bestimmen, soweit der Schulbedarf es ermöglicht, weitgehend autonom ihre Deputatshöhe. Jede Form der Teilzeitarbeit ist möglich von unter 15% bis 100%, jede Abstufung ist prinzipiell möglich. Bestimmt wird die individuelle Deputatshöhe neben dem eigenen Bedarf auch vom Bedarf der Fachschaft und der Schule. Die Unterrichtszeit wird von den Stundenplanern erarbeitet. Es können aber Wünsche formuliert werden, die Tage und Tageszeiten der Unterrichte betreffend. Diese besonderen Wünsche müssen von der Schulführung genehmigt werden, um die Priorität des für die SchülerInnen angemessenen Unterrichts zu gewährleisten. Dabei kann es – wenn organisatorisch möglich – durchaus zur 1-, 2-, 3-, 4- oder 5-Tageweche kommen, abhängig von der Deputatshöhe und den stundenplantechnischen Bedarfen.

Die unterrichtsunabhängige Vor- und Nachbereitungszeit kann vollkommen individuell geregelt werden.

Fortbildungen zu Selbst- und Zeitmanagement finden im Rahmen von anthroposophischen Weiterbildungen zum Lehrersein statt, wobei hier der Fokus auf die Qualität der Erziehung und Begleitung der SchülerInnen liegt.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

C3.1 ERNÄHRUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT

Die Schulküche (für alle SchulmitarbeiterInnen zugänglich) verarbeitet ausschließlich ökologische Lebensmittel, möglichst regional. Gekocht wird ausschließlich vegetarisch. In der 10:00Uhr Pause gibt es belegte Brote, Obst und ökologische Getränke (Voelkel Bio-Zisch) und zwischen 12:30 Uhr und 14:30 Uhr ein warmes Mittagessen mit Salat und Dessert.

Die Mitarbeiter essen nur bei Bedarf in der Schulmensa, da die Arbeitszeiten bei Lehrern nicht standardisiert ganztägig in der Schule stattfinden (Vorbereitungszeit daheim, Teildeputate)

Nach der wöchentlich stattfindenden Konferenz gibt es ein gemeinsames Abendessen, das von je zwei MitarbeiterInnen zubereitet und von der Schule pauschal unterstützt wird.

C3.2 MOBILITÄT ZUM ARBEITSPLATZ

Die Schule stellt einen (nicht-überdachten) Fahrradabstellplatz mit sehr guten Fahrradständern zur Verfügung. In ca. 200m Entfernung hält in hoher Frequenz die Straßenbahn (ca. alle 7min). Je nach Haushaltssituation erhalten die MitarbeiterInnen eine steuerfreie Mobilitätspauschale. Mit dieser Pauschale steht jedem Mitarbeiter entweder ein Tankgutschein oder eine Monatskarte für die ÖPNV (übertragbare Regiomonatskarte) über 44,-€ zur Verfügung. Bei Fortbildungen sind die MitarbeiterInnen gehalten, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu reisen (Zug, Bus). Die Schule hat keinen eigenen Fuhrpark, sondern nutzt Carsharing. Zudem existieren einige Vereinbarungen zum Fahrradleasing.

C3.3 ORGANISATIONSKULTUR, SENSIBILISIERUNG UND UNTERNEHMENSINTERNE PROZESSE

Grundsätzlich ist Ökologie bzw. Ganzheitlichkeit Teil des weltanschaulichen Hintergrundes der Waldorfpädagogik. Daher ist der Anteil an Radfahrern unter den Mitarbeitern sehr hoch. Weiterbildungen zu diesen Themen gibt es aber nicht, auch existiert keine Unternehmensstrategie in dieser Hinsicht.

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

C4.1 INNERBETRIEBLICHE BRUTTOEINKOMMENSspreizung im Unternehmen

Die Mitarbeiter werden mit einem Grundgehalt vergütet, das von der Deputatsgröße bzw. Arbeitszeit, sowie der Anzahl der Kinder und der Dauer der Zugehörigkeit zur Schule abhängt. Jeder Mitarbeiter erhält mit Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche, allgemeingültige Gehaltsordnung, die immer wieder aktualisiert wird.

Ein Vollzeitdeputat (100%) für LehrerInnen berechnet sich nach einem 22h Unterrichtszeitraum pro Woche plus 3h Konferenzen. Vorbereitungszeit und weitere Dienstleistungen wie Elternabende, SchülerInnengespräche, Vor- und Nachbereitungen der Unterrichte, Korrekturen und Ämter der Selbstverwaltung etc. werden also mit 15h angenommen. Errechnet man die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit, was in diesem Zusammenhang nicht ganz leicht ist, kommt man ca. auf 40 – 45 Wochenarbeitsstunden über das ganze Jahr, abzüglich 30 Urlaubstage.

Die Schule stellt zinslose Darlehen im Rahmen der gesetzlichen Grenzen von 2600,- € pro Mitarbeiter bei Bedarf zur Verfügung. Es gibt einen Solidarfonds, bei dem die Mitarbeiter max. pro Person 600,- € Gesundheitsausgaben pro Jahr beantragen können.

Wenn es das Vereinsergebnis zulässt, erhalten alle Mitarbeitenden im Juli und Dezember je ein zusätzliches halbes Bruttomonatsgehalt (Urlaubsgeld bzw. Weihnachtsgeld) und einmal jährlich eine Erholungspauschale über 156,-€. Weiterhin erhalten alle MitarbeiterInnen als steuerfreie Lohnergänzungsleistungen eine Mobilitätspauschale über 44,-€ pro Monat Mitarbeitende mit Kindern erhalten Kinderzulage zum Bruttolohn in der Höhe von 280,-€ pro Kind bei einem vollen Deputat, wenn der Mitarbeitende der Hauptverdiener in der Familie ist. Andernfalls erhält man nur die Hälfte der deputatsabhängigen Kinderzulage.

Nettozuschüsse zu den Elternbeiträgen der Mitarbeitenden werden im gesetzlichen Rahmen steuerfrei ausgezahlt. Ebenso können Kindergartenbeiträge steuerfrei auf den Lohn angerechnet werden.

C4.2 MINDEST Einkommen

Der Bruttolohn für eine volle Stelle beträgt im Moment ca. 2904 -€ brutto, plus Kinderzulagen, je Kind 280,-€ bei einer 100%-Stelle. Zudem werden vom Vorstand bei wirtschaftlich guter Entwicklung ein 13. Monatsgehalt je zur Hälfte im Dezember bzw. Juni, eine steuerfreie Mobilitätspauschale von 44,-€ pro Monat als Sachleistung (übertragbare Regiomonatskarte oder Tankgutschein), sowie jährliche eine Erholungspauschale im Juli über 156,-€ ausgezahlt. Pro Jahr der Betriebszugehörigkeit erhöht sich unabhängig von ggf. weiteren Gehaltserhöhungen um 10 Euro.

Damit verdienen die LehrerInnen im Vergleich zu KollegInnen im Staatsdienst weniger..

C4.3 TRANSPARENZ UND INSTITUTIONALISIERUNG

Sowohl die Einnahmen des Vereins (=Arbeitgeber) als auch die Ausgaben werden turnusmäßig von der Geschäftsführung für die Mitarbeitenden in der Gesamtkonferenz, als auch für die Vereinsmitglieder in der jährlichen, ordentlichen Vollversammlung dargelegt. Das Protokoll der Versammlung wird über die Schulmitteilungen der gesamten Schulgemeinschaft, also Elternhäusern und LehrerInnen zur Verfügung gestellt. Somit sind sowohl die Einnahmen, als auch die Ausgaben für alle ersichtlich und nachvollziehbar.

Im Finanzkreis, dem die Geschäftsführung sowie von der Gesamtkonferenz beauftragte freiwillige MitarbeiterInnen und Eltern angehören, werden die verfügbaren Einnahmen mit den benötigten Ausgaben abgeglichen und für den Vereinsvorstand (=VV) Empfehlungen erarbeitet. Der VV entscheidet dann über Finanzierungen der Gehälter, Deputate, Projekte, etc., jeweils in Absprache mit den betroffenen Gremien.

Der Großteil der Mitarbeitenden wird nach einer einheitlichen Gehaltsordnung bezahlt, die vom Gehaltskreis erarbeitet und angepasst wird. Diese Gehaltsordnung ist allen Mitarbeitenden in der jeweiligen aktuellen Fassung bekannt. Dem Gehaltskreis gehören die Geschäftsführung sowie von der Gesamtkonferenz beauftragte freiwillige MitarbeiterInnen an.

Die Höhe des Gehaltes hängt auch vom Beschäftigungsgrad (=Deputatshöhe) ab. Dieser wird von den Fachschaften in der zweiten Schuljahreshälfte selbst erarbeitet, abhängig vom Bedarf der Schule und der KollegInnen. Diese Deputatsvorschläge werden vom Deputatskreis (=von der Gesamtkonferenz beauftragte Mitarbeitende) in den Deputatsplan eingearbeitet und bei Deputatsveränderungen mit der Schulführung abgeglichen.

Somit kann fast jede/r Mitarbeitende an jedem Schritt der Gehaltskette involviert werden. Informiert werden immer alle Mitarbeitenden!

Die Arbeitsbereiche Küche und Putzprojekt werden außerhalb der Gehaltsordnung vergütet.

Honorarkräfte werden nach einem, vom Finanzkreis, Vorstand, Geschäftsführung und Gehaltskreis festgelegten Tarif vergütet.

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

C5.1 GRAD DER TRANSPARENZ

Vorstandsprotokolle werden ausgehängt mit Ausnahme der personenschutzrelevanten Daten. Die Entscheidungen der wöchentlichen Schulführungs-Sitzungen werden in der folgenden wöchentlichen Gesamtkonferenz verlesen. und können jederzeit bei den Konferenzvorbereitenden (VOK) abgefragt werden.

Da es eine allgemein gültige Gehaltsordnung gibt, herrscht Klarheit über die Gehälter. Eine interne Transparenzplattform existiert bisher nicht. In Zukunft soll aber aufgrund der Neustrukturierung der Schulführung an mindestens zwei Punkten der Schule für alle Mitglieder der Schulgemeinschaft einsehbar sein, welche Prozesse in welchem Ressort der Schulführung in Arbeit sind und wann die relevanten Entscheidungen getroffen werden.

Transparenzprobleme erwachsen in der Hauptsache aus Unwissenheit und Unklarheit über die Entscheidungswege, nicht aus Geheimhaltung. Mit der neuen Schulführung entstehen klarere Ansprechpartner, was der Transparenz voraussichtlich gut tun wird.

C5.2 LEGITIMIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Sommer 2016 wurde ein neues Verfahren für die Ermittlung und Legitimierung der Führungskräfte in einem 8 monatigen transparenten Prozess mit Einladung an die gesamte Schulgemeinschaft eingeführt. Bei diesem Verfahren treffen sich alle Mitarbeitenden, interessierte und engagierte Eltern, sowie SchülerInnen der oberen Klassen in einem Stuhlkreis. Dann können sich Eltern und Mitarbeitende aus eigenem Impuls in den Kreis setzen und sich damit auf eine der neun zu besetzenden Schulführungspositionen bewerben. Jedem/r BewerberIn wird Feedback aus der Gemeinschaft gegeben, danach geben sich die verbliebenen BewerberInnen gegenseitig Feedback. Zuletzt wird die Gemeinschaft des Innenkreises vom großen Außenkreis bestätigt und beauftragt, die Schulführung sowie den Vereinsvorstand für drei Jahre zu übernehmen.

Für die Mitarbeit im Vereinsvorstand müssen sich Mitarbeitende bzw. nicht angestellte Vereinsmitglieder bewerben. Die Mitglieder wählen diese dann für jeweils drei Jahre bei der ordentlichen Mitgliederversammlung. Die Geschäftsführung wird vom Vorstand in Absprache mit der Schulführung und dem Personalkreis ausgewählt und eingestellt.

Beförderungen gibt es nicht, da fast alle MitarbeiterInnen egalitär bezahlt werden. Bei der in diesem Jahr neu eingeführten Schulführung wird die Administration in geringem Umfang (4 Deputatsstunden bzw. 4 Honorarstunden bei Elternvorständen) vergütet. Da sich aber jeder Mitarbeitende und jedes Elternteil bewerben kann und die Mitgliederversammlung Vorstände auch innerhalb der Amtsperiode des Amtes entheben kann, bleibt die Entscheidungsmacht über die Personalsituation bei der Gemeinschaft.

C5.3 MITBESTIMMUNG BEI GRUNDSATZ- UND RAHMENENTSCHEIDUNGEN

Die Schule ist egalitär organisiert ohne festgelegte Hierarchien. Entscheidungen werden in der Schulführung (=SF) getroffen, die auch gleichzeitig Vereinsvorstand ist (=VV). Mitglied in der SF kann über das unter C5.2 genannte Verfahren jeder Mitarbeitende mit unbefristetem Arbeitsvertrag werden. Somit hat jeder Mitarbeitende Zugang zum Entscheidungsgremium, sofern sie oder er sich dieser Verantwortung stellen will und von der Gemeinschaft bestätigt wird. Die SF soll aus 10 Mitgliedern bestehen – aktuell sind es nur acht.

Die bearbeiteten Prozesse und Entscheidungen der SF werden jeden Donnerstag in der Beratungskonferenz den Mitarbeitenden mitgeteilt.

Entscheidungen können auch von der SF an Arbeitsgruppen delegiert werden. Das hat vor allem den Hintergrund, dass zahlreiche organisatorisch-praktische Sachentscheidungen in den jeweiligen Gremien gefällt werden können (z.B. Basarkreis entscheidet über die Raumverteilung beim Basar, Raumverantwortlicher entscheidet über die Verpachtungen, Fachschaft entscheidet über die Aktualisierung der Materialien, etc.).

Entscheidungen, die die Allgemeinheit betreffen oder profilbildend sind, sowie Personalentscheidungen und strukturelle Änderungen, etc. werden von der SF nach Absprache mit den Betroffenen bzw. Ausführenden gefällt. Hierbei folgt die SF dem dreistufigen Verfahren:

1. Bildgestaltung = Jeder (Beratungskonferenz) darf sich ratgebend, kritisch, fragend, etc. äußern und alle Äußerungen werden wahrgenommen.

2. Urteilsbildung = Ein Gremium aus SF und Betroffenen oder die Gesamtkonferenz einigt sich auf Lösungswege, Vorgehen, Entscheidungsmodi etc.

3. Entscheidung = die SF bzw. das zuständige Ressort (= 2 oder 3 SF MitgliederInnen) entscheidet.

Je nach Entscheidung strebt die SF durch intensive Aussprachen und Klärungen die Einmütigkeit an. Bei vielen Entscheidungen wird jedoch zuvor der Abstimmungsmodus festgelegt. Dann kann es – je nach Inhalt – auch zu absoluten Mehrheitsbeschlüssen oder 2/3 Beschlüssen etc. kommen.

C5.4 MIT-EIGENTUM DER MITARBEITERINNEN

Da es sich bei der Schule um einen gemeinnützigen Verein handelt, ist der Verein der Eigentümer der Gebäude und des Inventars. Jeder Mitarbeitende kann auch Vereinsmitglied werden sowie in den Vereinsvorstand gewählt werden, hat also die Möglichkeit, am Vereinsvermögen ideell zu partizipieren. Da es keine Gewinnausschüttungen oder dergleichen gibt und das Vermögen nur zum Erhalt, Betrieb und Ausbau der Vereinsaufgabe (=Schulbetrieb) dient, bedarf es keiner Anteilsmodelle. Sollte die Schule ihren Betrieb einstellen, müsste das Vereinsvermögen, das nach Abzug aller Zahlungsverpflichtungen bliebe, von der Mitgliederversammlung vergeben werden. Dazu existiert noch kein Konzept.

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

D1.1 GESAMTHEIT DER MASSNAHMEN FÜR EINE ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

Wir als Schule sind ein gemeinnütziges Unternehmen. Unserer Ansicht nach machen wir ethische Bildungsangebote, die dem anthroposophischen Weltbild entsprechen, welches wiederum sehr hohe ethische Ansprüche an alle Beteiligten stellt, wenn sie sich darauf einlassen.. Es existiert kein Gesamtkonzept für ethisches Marketing.

Öffentlichkeitsarbeit findet in der Hauptsache über die schuleigene Homepage, zweiwöchentliche Schulmitteilungen, Zeitungen und lokale Mitteilungen statt. Zudem ist vor allem die Empfehlung durch Mundpropaganda und die Vernetzung mit den umliegenden Kindergärten und sonstigen Einrichtungen des Stadtteilsentscheidend für Neugewinnung von Schülerinnen und Schülern.

Wir integrieren sowohl Eltern als auch SchülerInnen in Gremien und Entscheidungsprozesse. Die Übergänge von Mitarbeitenden zu KundInnen ist fließend, da sowohl Mitarbeitende Eltern sein können, als auch Eltern immer wieder Mitarbeitende werden. KundInnen sind somit mitgestaltende und mitentscheidende Teilnehmer auf Augenhöhe. Diese Elterneinbindung in Gestaltungsprozesse ist selbstverständlich und konstitutionell und findet sich sowohl in der Geschäftsordnung als auch in der gelebten Organisation.

D1.2 PRODUKTTRANSPARENZ, FAIRER PREIS UND ETHISCHE AUSWAHL DER KUNDINNEN

Über öffentliche Vorträge, offene Unterrichtstage, Konzerte, Theateraufführungen, Monatsfeiern und andere Veranstaltungen stellen wir regelmäßig unsere pädagogischen Ansätze, Arbeitsweisen und Ergebnisse der interessierten Öffentlichkeit vor. Eltern können sich zudem über gestaltenden Gremien in die Organisationsebenen einarbeiten und mitwirken. Zudem werden Elternabende veranstaltet, bei denen neben den organisatorischen auch inhaltliche Fragen bearbeitet werden. Zusätzlich zu den stetig stattfindenden Gesprächen, gibt es einmal jährlich Elternsprechtage, an denen Eltern konzentriert mit verschiedenen Pädagogen Einzelgespräche führen können. Die Grundlagen der Waldorfpädagogik, die Gesamtausgabe der Werke und Vorträge von Rudolf Steiner sind im Internet frei zugänglich, können also jederzeit im Selbststudium erforscht werden.

Nicht zugänglich für die Öffentlichkeit sind personenbezogene Daten (gemäß Bundesdatenschutzgesetz) der SchülerInnen und Familien. Finanzielle Daten werden in der öffentlichen Mitgliederversammlung und dem Kollegium bekanntgegeben

Da kein Kind aufgrund finanzieller Verhältnisse ausgeschlossen werden soll, können Ermäßigungsanträge für das Schulgeld und das Schulesen gestellt werden. Der Schulbeitrag für das erste Kind beträgt 2016 190,- bis 250,-€, abhängig von der Zahlungsbereitschaft des Elternhauses. Für weitere Kinder an der Schule werden niedrigere Beiträge angesetzt: 2. Kind

125,- bis 190,-€, 3. Kind 90,- bis 125,-€. Damit entlastet die Schule kinderreichere Familien bei den Schulkosten. Zusätzlich fällt Baugeld in Höhe von zurzeit 50 Euro/Monat an

Die Schule wird getragen von einem gemeinnützigen Verein, der gemäß Satzung keine Gewinne machen darf. Es wird eine Liquiditätsreserve gebildet. Finanziert wird die Schule aus staatlichen Zuschüssen (ca. 60%), wie alle freien Schulen. Die restliche Finanzierung wird durch Schulbeiträge (30%) und in geringem Umfang durch Spenden (ca. 10%) erzielt. Dabei machen die Personalkosten den größten Anteil der Ausgaben aus (76,3%). D.h., dass die Elternbeiträge in direktem Zusammenhang stehen, mit den Gehältern der Mitarbeiter. Entsprechend hat die Höhe der staatlichen Zuschüsse und der Elternbeiträge direkten Einfluss auf das Gehaltsniveau und den Unterrichtsumfang.

Verglichen mit anderen Waldorfschulen liegen wir damit im Normbereich.

D1.3 UMFANG DER KUNDINNEN-MITBESTIMMUNG/ GEMEINSAME PRODUKTENTWICKLUNG / MARKTFORSCHUNG

In der Waldorfschule wird die Kundenbeziehung nicht nur über eine Produktgruppe hergestellt, sondern in vielen Ebenen. „Produktentwicklung“ findet permanent im Kollegium in partieller Miteinbeziehung von Impulsen aus der Schüler- und Elternschaft statt.

Die KundInnen sind sowohl die SchülerInnen, denen Bildungsangebote gemacht werden und mit denen das Kollegium dauerhaft auf verschiedensten Ebenen (Unterricht, Gespräche, künstlerisches Arbeiten, etc.) arbeitet.

Die SchülerInnen können sich sowohl individuell im Gespräch mit den Mitarbeitern, als auch institutionell als SMV (Schülermitverantwortung) oder als Partner in Entwicklungsprozessen der Schule einbringen, bzw. werden um ihre Meinung gefragt. Die andere KundInnen-Gruppe ist die Elternschaft. Auch hier ist in unserem Unternehmen eine starke Mitgestaltung sehr erwünscht und institutionalisiert. Drei Eltern sind mit in der SF und damit im VV, stellen die größte Gruppe in der Mitgliederversammlung, formieren eine eigene Eltern-LehrerInnen-Konferenz, arbeiten in verschiedenen Bereichen des Schullebens gestaltend mit (Basar, Küche, Putzkreis, Hortkreis, Elternbeitragskreis, Öffentlichkeitsarbeitskreis, Bauplanung und -durchführung, Bühnentechnik).

D1.4 SERVICE-MANAGEMENT

Unsere Kundinnen binden sich formal bei Eintritt in die erste Klasse für 12 bzw. 13 Jahre pro Kind an uns und unser Angebot. Wenn unsere Arbeit überzeugende Vorteile für die Heranwachsenden zeitigt, verstärken wir Empfehlungsmarketing!

Für die Zusammenarbeit von Pädagogen und Eltern und zunehmend selbstbestimmten Kindern ist die dauerhafte Kommunikation entscheidend. Dabei entstehen immer wieder auch Konflikte. Um diese Konflikte zu bearbeiten bzw. zu lösen, gibt es den Vertrauenskreis für die Begleitung von Konflikten zwischen KundInnen und MitarbeiterInnen, sowie die

Streitschlichter für Begleitung bei Konflikten zwischen SchülerInnen. SchülerInnen- und Elternbeschwerden werden ernst genommen.

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

D2.1 OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN + WEITERGABE VON TECHNOLOGIE

Der Jahresabschluss der Schulvereins wird in der öffentlich zugänglichen Mitgliederversammlung offengelegt und ans Protokoll angehängt und an den Bund der Freien Waldorfschulen weitergeleitet. Das zugrundeliegende pädagogische Konzept (=Knowhow) ist prinzipiell öffentlich zugänglich (Steiner Gesamtausgabe im Internet). Wir kooperieren mit den anderen Waldorfschulen im Raum Freiburg, indem wir gemeinsam die 13. Klassen organisieren und unterrichten. Darüber hinaus gibt es lokale, regionale, überregionale und sogar internationale Fachschaftstreffen sowie Netzwerktreffen verschiedener Verwaltungsbereiche, bei denen das Knowhow zwischen KollegInnen ausgetauscht wird. Lehrerbildung findet in allen Waldorfschulen statt, dabei wird Knowhow vom Betreuer an den Trainee weitergegeben, der dann an einer anderen Schule damit arbeitet. Austausch von Knowhow ist implementiert und entscheidend wichtig. Auch Lehrmaterialien werden ausgetauscht. Die Geschäftsführungen treffen sich ebenfalls in regelmäßigen Abständen und tauschen Wissen und Erfahrungen aus.

D2.2 WEITERGABE VON ARBEITSKRÄFTEN, AUFTRÄGEN UND FINANZMITTELN; KOOPERATIVE MARKTTEILNAHME

Bei Bedarf unterrichten KollegInnen unserer Schule in anderen Waldorfschulen. Es gibt einen regionalen Runden Tisch der Waldorfschulen, bei dem Fragen geklärt, Aufgaben gemeinschaftlich aufgeteilt werden. Bei finanziellen Krisen kann es gegebenenfalls zur temporären Unterstützung durch den Bund der Waldorfschulen kommen. Die Waldorfschulen sowie die freien Schulen kooperieren bei der Öffentlichkeitsarbeit, um mehr SchülerInnen zu gewinnen und um eine bessere staatliche Bezuschussung zu erreichen.

D2.3 KOOPERATIVES MARKETING

Als Mitglied im Bund der Waldorfschulen unterstützen wir indirekt auch die Hand-Hoch-Kampagne der AGFS (Arbeitsgemeinschaft Freie Schulen). Der Bund der Waldorfschulen gibt Informationsbroschüren heraus und vernetzt alle Waldorfschulen auf mehreren Ebenen, trägt die Waldorfpädagogik in die Öffentlichkeit.

D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D3.1 PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN SIND IM ÖKOLOGISCHEN VERGLEICH ZU P/DL VON MITBEWERBERINNEN BZW. ALTERNATIVEN VON GLEICHEM NUTZEN

Die zentrale Dienstleistung der Schule ist der Unterricht. Zum einen gibt es Unterrichtsinhalte, die ökologisches Bewusstsein fördern, z.B.

- Gartenbau: praktischer Erwerb von ökologischem Bewusstsein und landwirtschaftlichen Techniken, natürlichen Rhythmen.
- Landbaupraktikum: Getreide wird angepflanzt, geerntet, gedroschen, gemahlen, zu Brot gebacken und verzehrt. Auch gedanklich werden die Zusammenhänge zwischen Natur, Pflanzen und Nahrung erarbeitet.
- Hausbauepoche: SchülerInnen erstellen im Rahmen dieser Epoche kleine Bauwerke aus Naturmaterialien.
- Handwerkliche und Künstlerische Fächer: mit natürlichen Materialien (Holz, Ton) wird erst handwerklich, später künstlerisch gearbeitet. Eigene Fertigkeiten werden erarbeitet (Nähen, Stricken, Filzen, Schreinern, Töpfern)
- Küche: Die Schulküche kocht ausschließlich mit biologischen, möglichst regionalen Nahrungsmitteln, verwendet keine Fertigprodukte, alles wird frisch zubereitet. SchülerInnen der Klasse 7 arbeiten in 2er Teams jeweils 1 Woche im Jahr mit und erfahren so, welche Kriterien für gesunde Ernährung wichtig sind. Außerdem wird in der 7. Klasse eine Epoche über Nahrungskunde abgehalten.
- Landwirtschaftspraktikum: SchülerInnen der 9. Klasse besuchen alleine oder zu zweit drei Wochen lang einen landwirtschaftlichen Betrieb, indem sie meist intensive, körperliche Arbeit verrichten und somit die Biolandwirten tatkräftig unterstützen. Dabei entstehen Verbindungen zwischen den Jugendlichen und den Betrieben, bis hin zu beruflichen Perspektiven. Die SchülerInnen gewinnen Selbsterfahrung in der körperlichen Tätigkeit und den Umgang mit ökologischer Nahrungsmittelerzeugung, kultur-ökologischen Zusammenhängen und die Lebenssituation der Produzenten.
- SchülerInnen Putzprojekt SchülerInnen der Klassen 8 bis 12 können im Schülerputzprojekt gegen Stundenlohn mitarbeiten und die öffentlichen Bereiche der Schule pflegen. Damit übernehmen die beteiligten SchülerInnen die Verantwortung für die Sauberkeit ihrer Schule, damit wird das allgemeine Bewusstsein gegenüber den genutzten Räumlichkeiten erhöht und es entsteht Achtsamkeit gegenüber der direkten Umwelt. Verwendet werden ausschließlich ökologische Putzmittel ohne Petrochemie.
- Wendezeitepoche: SchülerInnen der 11. Klasse beschäftigen sich im Rahmen dieser Epoche intensiv mit Klimawandel, Nachhaltigkeit und konkreten, alternativen Wirtschaftsmodellen.

Die Unterrichtsräume werden mit Ökostrom von der EWS und Fernwärme aus einem Blockheizkraftwerk versorgt. Die Schulmöbel bestehen zum Großteil aus nicht-lackierten europäischen Hölzern, die gewachst und geölt werden und jährlich von den SchülerInnen durch Abschleifen gereinigt werden. Das Unterrichtsmaterial besteht zum Großteil aus Recyclingpapier, da kaum Bücher verwendet werden und sowohl die von der Schule zur Verfügung gestellten Hefte als auch das Kopierpapier ausschließlich Recyclingpapiere sind.

D3.2 SUFFIZIENZ (GENÜGSAMKEIT): AKTIVE GESTALTUNG FÜR EINE ÖKOLOGISCHE NUTZUNG UND SUFFIZIENTEM KONSUM

SchülerInnen werden darin ausgebildet, selbst zu reparieren, eigene Produkte (z.B. Möbel, Kleidung, Gemüse etc.) erzeugen zu können, also Wertschöpfungsketten extrem zu reduzieren. Die Schule beschäftigt Hausmeister, um möglichst viel eigenständig reparieren und instand halten zu können und um Neuanschaffungen zu minimieren. Die Pädagogen im Kunstbereich verfügen über eine Schreinerei und Metallwerkstatt, in der Ausstattungsbestandteile und Möbel für die Schule hergestellt werden können und schon wurden.

SchülerInnen können über die Schule die Schülermonatskarten für den ÖPNV erwerben. Es gibt einen eigenen Fahrradabstellbereich mit stabilen Fahrradständern.

D3.3 KOMMUNIKATION: AKTIVE KOMMUNIKATION ÖKOLOGISCHER ASPEKTE DEN KUNDINNEN GEGENÜBER

Da alle ökologischen Aspekte Teil des Unterrichtes sind, werden diese direkt mit den KundInnen (=SchülerInnen) kommuniziert bzw. was teils noch wichtiger ist, erlebt. Mit den Eltern findet keine direkte Kommunikation zu diesen Themen statt.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D4.1 ERLEICHTERTER ZUGANG ZU INFORMATIONEN/ PRODUKTEN/ DIENSTLEISTUNGEN FÜR BENACHTEILIGTE KUNDINNEN-GRUPPEN

Einkommensschwache Elternhäuser können Ermäßigungsanträge für die Schulbeiträge stellen. Bildungsferne Gruppen können durch die Waldorfpädagogik leichten Zugang zu allen möglichen Schulabschlüssen erhalten. Als Gesamtschule selektieren wir bewusst nicht nach Leistung. Daher können SchülerInnen aller Begabungen gemeinsam lernen und sich entwickeln. Dabei unterstützen sich die SchülerInnen gegenseitig. Da die SchülerInnen keine Zeugnisnoten erhalten und nicht durchfallen können, gibt es keine Notenkonkurrenz zwischen den SchülerInnen mit stark unterschiedlichen Leistungsniveaus und unterschiedlichen Stärken. Wie alle Gebäude im Rieselfeld ist auch die Schule barrierefrei und verfügt über einen Aufzug. Daher können SchülerInnen mit körperlicher Behinderung in unsere Schule kommen. Es gibt keine Einschränkung bezüglich der sexuellen Ausrichtung bei der Aufnahme von SchülerInnen jeder Alterstufe.

Wir haben eine Sozialarbeiterin, einen Förderbereich mit Schwerpunkt LRS und Legasthenie sowie Heileurythmie und Schulärztin. Die Angebote des Förderbereiches gehören zum allgemeinen Schulprofil.

Die Schule selbst ist eine nicht-kommerzielle, soziale Einrichtung, die auch mit NGOs kooperiert und ihnen die Arbeit mit Jugendlichen ermöglicht.

D4.2 FÖRDERUNGSWÜRDIGE STRUKTUREN WERDEN UNTERSTÜTZT

Die Schule muss wegen der unvollständigen Finanzierung durch das Land Baden-Württemberg (ca. 60% der tatsächlichen Kosten) Elternbeiträge verlangen, um ein angemessenes Bildungsangebot darstellen zu können und die Mitarbeitenden noch angemessen entlohnen zu können. Da Waldorfpädagogik möglichst vielen Familien zugänglich sein soll, gibt es Finanzierungserleichterungen: zum einen können bei Offenlegung der Einkommenssituation Ermäßigungen vom regulären Schulbeitrag gewährt werden. Zum anderen sinkt bei Familien mit mehreren Kindern der Regelbeitrag pro Kind

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

D5.1 KOOPERATION MIT MITBEWERBERINNEN UND PARTNERN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Kooperationen mit Waldorfeinrichtungen:

- Land:
 - LAG-Landesdelegiertenversammlung (=Waldorfschulen)
 - Jede Schule zahlt pro Schüler einen festen Beitrag für LAG
 - Öffentlichkeitsarbeit für alle LAG-Mitglieder
 - Stipendien für Lehrer in Ausbildung (Studierende im Praxisjahr)
 - Bildungsarbeit
 - Arbeitsgemeinschaft der freien Schulen in BW (AGFS)
 - Mitfinanzierung gemeinsamer Kampagnen
 - Handhoch Projekt
 - Regionalkonferenz – Treffen der Waldorfschulvertreter in den jeweiligen Bundesländern
 - Landesgeschäftsführerversammlung
 - Landeselternrat (=Beratend)
- Kreis:
 - Südbadische Geschäftsführertreffen
 - Freiburg Geschäftsführertreffen
- Deutschlandweit:
 - Bundesdelegiertentagung (Bund der Freien Waldorfschulen) - jede Schule zahlt einen festen Beitrag an den Bund und finanziert damit anteilig:
 - Lehrerbildung
 - Stipendien
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Juristische Beratung
 - Beiträge für neue Waldorfschulen
 - Forschung
 - Schulträgersversammlung (Vorstand)
 - Bundesgeschäftsführerversammlung
- Freunde der Erziehungskunst:
 - Aufbau und Vernetzung von Waldorf-Initiativen weltweit

D5.2 AKTIVER BEITRAG ZUR ERHÖHUNG LEGISLATIVER STANDARDS

Zusammenarbeit mit anderen freien Schulen (AGFS) zur Verbesserung der Situation freier Schulen, die ein wichtiges Ergänzungsangebot zum staatlichen Schulwesen darstellen und Familien, die mit der staatlichen Schullandschaft unzufrieden sind, Alternativen bieten können.

D5.3 REICHWEITE, INHALTLICHE BREITE UND TIEFE

Erhöhung des Ökologischen Branchenstandards:

- Inneneinrichtung: die Inneneinrichtung, mit der SchülerInnen täglich in Kontakt kommen, wurde nach strengen ökologischen und gesundheitlichen Kriterien ausgewählt:
 - ökologische Farbe (teilweise Pflanzenfarben von einer Lehrerin selbst erzeugt)
 - Möbeloberflächen weitgehend aus geölt und gewachstem europäischem Hartholz
 - Papier – zum überwiegendem Anteil Recyclingpapier, Kopierpapier und Schulhefte aus 100% Recyclingpapier, letztere hergestellt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung.
 - Ökostrom von den EWS, eine eigene 70kW Solaranlage auf dem Schuldach
 - Nahwärmeversorgung
- Küche: kocht ausschließlich mit biologischen, möglichst regionalen Nahrungsmitteln, keine Fertigprodukte, alles wird frisch zubereitet, exzellente Qualität, wird von SchülerInnen, KollegInnen und Eltern gelobt. SchülerInnen der Klasse 7 arbeiten in 2er Teams jeweils 1 Woche im Jahr mit.
- Gebäude: Hat hohen Ökologischen Standard.
 - Erster Bauabschnitt in Holzständerbauweise mit Cellulosedämmung, ausgeführt von Baufritz (Ökologisches Hausbauunternehmen)
 - Photovoltaikanlage auf erstem und zweitem Bauabschnitt (70kW)
 - Teil des Daches verpachtet an Solarunternehmen zur Stromgewinnung mit Photovoltaik
 - organische Bauweise beim zweiten Bauabschnitt
 - starke Einbindung von Eltern und SchülerInnen bei der Bauausführung, pädagogischer Mitarbeiter für SchülerInnenbegleitung beim Bau, anspruchsvolle Gewerke unter Anleitung von Eltern-Fachleuten, hohes Engagement einzelner Eltern in Planung, Organisation und Ausführung.

Erhöhung des Sozialen Branchenstandards:

- Selbstverwaltung: Jeder übernimmt Verantwortung für spezielle Aufgaben. Jeder kann in die schulführenden Gremien gewählt werden. Alle Ämter werden in einem gemeinschaftlichen Prozess besetzt und können bei Bedarf weitergegeben werden. Bei Entscheidungsprozessen wird immer die Gemeinschaft (gesamte Schulgemeinschaft

oder Mitarbeiter) gehört und um Mitgestaltung gebeten. Die vor dem Gesetz Verantwortlichen stehen in gleichberechtigtem Austausch mit allen Betroffenen.

- Erziehungskunst und Qualitätsicherung: Lehrer dürfen selbst Ihren Unterricht gestalten. Sie übernehmen die Verantwortung für ihre Arbeit vor den SchülerInnen (SMV) und Eltern (Elternabende, Elternsprechtage) und befinden sich über wöchentliche Gesamtkonferenzen, Klassenkonferenzen und Stufenkonferenzen in permanentem Austausch mit dem Kollegium.
- Kulturelle Förderung (siehe „Soziale und Ökologische Aufgaben für SchülerInnen“)
 - Klassenarbeiten
 - Klassenspiele
 - Vorträge
 - Künstlerischer Abschluss
 - Monatsfeiern
- Elternbeteiligung (Ehrenamtlich, Ausnahme SF)
 - Basar – der jährliche Adventsbasar wird zu 100% von Eltern organisiert und von der gesamten Schulgemeinschaft unterstützt und durchgeführt
 - Schulführung & Vorstand – im Moment ist die SF mit drei Eltern besetzt, die die juristische, finanzielle und inhaltliche Verantwortung für die Schule gemeinsam mit vier KollegInnen und der Geschäftsführung übernehmen.
 - Elternbeitragskreis – erfahrene Eltern führen mit neuen Eltern ein Gespräch über den monatlichen Schulbeitrag, solidarische Schulbeitragsgestaltung
 - Küchenkreis – Eltern unterstützen die Arbeit der Schulküche in der Verwaltung und Organisation
 - Küche – neben angestellten Eltern arbeiten auch Eltern ehrenamtlich stundenweise mit.
 - Bühnentechnik – Eltern unterstützen die Hausmeister bei Einrichtung und Wartung der Technik und bei der Ausleuchtung von Veranstaltungen
 - Bauplanung und Baudurchführung (siehe oben)
- Stipendienfinanzierung – über die Mitgliedsbeiträge für die Landesarbeitsgemeinschaft (=LAG) werden Stipendien für angehende WaldorflehrerInnen finanziert.
- Finanzierung der Lehrerfortbildungen
 - bis zu 800 Euro im eigenen Arbeitsfeld werden übernommen
 - Gesamtes Budget 15.000 Euro

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER DIENSTLEISTUNGEN

E1.1 DIENSTLEISTUNGEN DECKEN DEN GRUNDBEDARF ODER DIENEN DER ENTWICKLUNG DER MENSCHEN/ DER GEMEINSCHAFT/ DER ERDE UND GENERIEREN POSITIVEN NUTZEN

Unsere Dienstleistung ist die Begleitung der Entwicklung vom Kind zum jungen Erwachsenen, dabei machen wir Bildungsangebote, ermöglichen individuelle und soziale Entwicklung und bedienen damit ausschließlich das Grundbedürfnis Bildung.

Bezug zu den Grundbedürfnissen von Max-Neef:

zu 1. Lebensgrundlage – wir bieten ökologisch hochwertige Nahrung für unsere KundenInnen; Wohnraum bieten wir nicht direkt, aber die SchülerInnen verbringen täglich 4 bis 8 Stunden in den Schulgebäuden, die in unserer Schule zum Großteil einem hohen ökologischen Standard genügen.

Zu 2. Schutz & Sicherheit – wir bieten als Gesamtschule den Kindern und Jugendlichen soziale Sicherheit durch Entwicklung der Klassen- und Schulgemeinschaft.

Zu 3. Beziehung – durch Pflege der Klassengemeinschaft entstehen Beziehungen, die teils über die Schulzeit hinaus wirken, unabhängig vom Schulabschlüssen!

Zu 4. Bildung – das ist unser Angebot!

Zu 5. Mitwirkung – unsere SchülerInnen und Eltern werden in die Entwicklung der Schule eingebunden, tragen Verantwortung für die Schulgemeinschaft als Vereinsvorstände und in anderen wichtigen Funktionen.

Zu 6. Freizeit, Entspannung – Sportunterricht und Eurythmie, Ausflüge, Klassenfahrten, Schulfeste, Klassenspiele, Raumvermietung an Sportgruppen

zu 7. Kunst, Gestaltung – sehr ausgeprägte handwerklich-künstlerische Unterrichte in allen Klassen (Handarbeit, Werken, Bildhauen, Plastizieren, Schreinern, Gartenbau, Kupfertreiben, Buchbinden, Theater) und ein sehr ausgeprägter musischer Bereich in allen Klassen mit einem Streicherprojekt in Klasse 3, Unter-, Mittel- und Oberstufenorchestern und Oberstufenchor sowie Eurythmie

zu 8. Identität – Wertevermittlung ist elementar in der Waldorfschule: „Erziehung zur Freiheit“ als Ideal, Selbstbestimmung, soziales Miteinander, Ich-Werdung

zu 9. Freiheit, Menschenwürde – die Waldorfschule war die allererste Schulform in Deutschland, in der Jungen und Mädchen, sowie Arbeiter- und Unternehmerkinder gleich behandelt und gemeinsam unterrichtet wurden. Auch heute bemühen sich die Waldorfschulen keine Kinder auszuschließen. Allerdings hat unsere Schule noch kein Konzept für die Inklusion von Kindern mit Behinderung. Aber alle Eltern – unabhängig von Einkommen und sozialem Status – und alle SchülerInnen – unabhängig vom individuellen Leistungsvermögen – werden gleich gewürdigt und anerkannt.

E1.2 ÖKOLOGISCHER UND SOZIALER VERGLEICH DER DIENSTLEISTUNGEN MIT ALTERNATIVEN MIT ÄHNLICHEM ENDNUTZEN

Als Waldorfschule ist der ökologische und vor allem der soziale Aspekt im Vergleich zum staatlichen Schulwesen sehr viel stärker ausgeprägt, Waldorfschulen haben vor allem die soziale Erziehung als Kernelement der Schulzeit im Focus. Unsere Schule im Vergleich zu anderen Waldorfschulen hat in ökologischer Hinsicht auch eine Vorbildfunktion wegen der Verarbeitung von 100% biologischen Lebensmitteln, wegen der Schülerputzfirma, die ohne Einsatz von Chemie das Schulhaus reinigt, wegen der schuleigenen 70kW PV-Anlage, dem Bezug von Ökostrom (EWS), der Nutzung von Carsharing statt schuleigenen PKW, den ökologischen Baustoffen, etc.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2.1 LEISTUNGEN

- Unterstützung Freunde der Erziehungskunst (internationaler Ausbau der Waldorfpädagogik, Notfallpädagogik in Krisenregionen und mit Flüchtlingen ca. 600,-€/a),
- finanzielle Unterstützung der AGFS über die LAG-Beiträge; AGFS setzt sich politisch und öffentlichkeitswirksam für eine bessere Finanzierung der freien Schulen ein, Waldorfschulbewegung: LAG & Bund stärken den Ausbau der Waldorfpädagogik
- 4x Vernetzungstreffen der Rieselfelder Schulen und öffentlichen Einrichtungen (z.B. Stadtteilstadt) an unserer Schule.
- Sozialfonds für Lehrer, die in Rente von Altersarmut bedroht sind
- große Offenheit für Praktika für werdende Lehrer, Studenten von Waldorfseminaren, PH und Universität
- Kooperation mit NonProfits
 - andere Waldorfschulen,
 - LAG/Bund,
 - GWÖ
 - Eine-Welt-Forum,
 - Transition Town,
- Eigeninteresse
- erweiterte Bildungsaspekte durch Zusammenarbeit mit NGOs,
- LAG/Bund: Lehrgewinnung, Ausbau der Waldorfpädagogik und der Qualität der Lehrerbildung, verbesserte Finanzierung

E2.2 WIRKUNGEN

Die Wirkungen unserer Dienstleistungen sind Erziehung und Begleitung von Kindern und Jugendlichen – diese ermöglichen individuelle Entwicklungen. Wir erfüllen eine wichtige Vorbildfunktion (Küche, GWÖ, Gebäude, Sozialkulturelles Miteinander) für die jungen Menschen, bieten Bildung auch für Erwachsene und kulturelle Bildung und Vielfalt für das lokale Gemeinwesen, ermöglichen und beteiligen uns an Vernetzung verschiedener Organisationen (Einrichtungen im Rieselfeld, Freiburger freie Schulen, regionale Waldorfschulen, deutschlandweite Waldorfschulen, Schulen international z.B. China!). Wir bewirken eine Steigerung von Bildung und kulturellem Leben im direkten und erweiterten Umfeld der Schule. Ziel und selbst gestellte Aufgabe ist die Bildung von willensstarken, frei handelnden Menschen, die ihre Aufgabe im evolvierenden Gemeinwesen suchen. Wir

unterstützen und beteiligen uns an regional-ökologischen Stoffströmen (Küche, Schulmaterialien).

E2.3 INTENSITÄT

Die Vernetzungstreffen auf allen Ebenen finden regelmäßig statt. Hierfür gibt es jeweils von der Schule beauftragte Personen. Zudem gibt es mehrere Arbeitskreise, die für diese Themen verantwortlich sind: z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Vorstand, pädagogische Initiativen – SF mandatiert KollegInnen und Initiativen werden gehört und u.U. umgesetzt.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3.1 ABSOLUTE AUSWIRKUNGEN

Regelmäßige Hinterfragung der Beschaffungsgüter soll die ökologischen Auswirkungen begrenzen, z.B. durch biologisch und regional angebautes Kantinenessen. Zudem versucht die Schule ein ethisches, ökologisches und soziales Bewusstsein wach zu halten, u.a. bei den Beschaffungsgütern (siehe A1). Die Schule ist mit einer Solaranlage ausgestattet. Die Bauweise und Ausstattung der Schule reduziert die ökologischen Auswirkungen. Nutzung von Carsharing statt eigenem Fuhrpark. Niedrigenergiebauweise, teilweise ökologische Bauweise, Vorträge zu ökosozialen Themen, etc.. Bisher wird der ÖF aber noch nicht erfasst.

E3.2 RELATIVE AUSWIRKUNGEN

Die Schule bezieht Ökostrom (EWS), Wärme aus einem Blockheizkraftwerk, betreibt eine 70kW-Photovoltaikanlage auf dem Schuldach, verwendet ökologische Putzmittel, bemüht sich um Mülltrennung, verwendet zu über 95% Recyclingpapier, ökologische Schulmaterialien, ökologisch-regionale Lebensmittel, teilweise baubiologische Baustoffe (siehe D5).

Entwicklungspotential besteht in der Steigerung des Recyclingpapieranteils auf 100%, einer konsequenteren Mülltrennung, Stromsparmaßnahmen (in Kürze wird eine Umstellung auf LED-Beleuchtung stattfinden!), eine verbesserte Steuerung der Heizung, Bereicherung der Schulküche durch von SchülerInnen angebautes Gemüse und Kräuter, Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks der Schule.

E3.3 MANAGEMENT UND STRATEGIE

Durch regelmäßige Hinterfragung der Beschaffungsgüter. Sie werden vermieden durch biologisch und möglichst regional angebautes Kantinenessen. Außerdem versucht die Schule ein ethisches, ökologisches und soziales Bewusstsein wach zu halten u.a. bei den Beschaffungsgütern (siehe A1).

Bisher wird jedoch kein Management zu Umweltauswirkungen betrieben, auch gibt es hierzu keine Zertifizierung.

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

Gewinne werden nicht generiert, da die Schule von einem gemeinnützigen Verein getragen wird. Überschüsse werden entweder direkt an die MitarbeiterInnen ausgeschüttet – als dauerhafte Gehaltserhöhung oder als einmalige Auszahlung, je nach Überschussgrundlage. Oder die Überschüsse werden verwendet, um das Bildungsangebot zu erweitern, was aber letztlich auch wieder bedeutet, dass in die MitarbeiterInnen investiert wird.

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

E5.1 TRANSPARENZ

Dies ist der erste GWÖ-Bericht, daher ist noch keine Einordnung diesbezüglich möglich. Der Schulgemeinschaft stehen 14 tägige Mitteilungen über das Schulleben allgemein zur Verfügung, das Ämterverzeichnis mit Adressen der AmtsinhaberInnen „A Bis Z“ wird einmal jährlich aktualisiert und enthält alle Arbeitsgruppen und Gremien und deren Kontakte. Konferenzen und Vorstandssitzungen werden protokolliert (sofern keine Personaldaten oder –entscheidungen betroffen sind) einsichtig für alle Schulmitglieder. Delegierte die zu externen Treffen gesandt werden, berichten in den Konferenzen.

E5.2 MITBESTIMMUNG

Relevante Berührungsgruppen abgesehen von Lieferanten, Kunden (Eltern und SchülerInnen), Geldgebern und Mitbewerbern sind Kindergärten, deren Mitarbeitende, sowie die Eltern, deren Kinder zukünftig in Schulen gehen werden. Lokal können die Institutionen im Rieselfeld dazu gezählt werden, die im sozialen Bereich tätig sind, durch das gemeinsame Klientel Eltern und SchülerInnen, die auch in den ansässigen Vereinen aktiv sind. Des Weiteren werden unsere Räume permanent an Sportvereine und Kursanbieter sowie private Musiklehrer vermietet. In der Ingeborg-Drewitz-Allee hat die Schule eine große Nachbarschaft, da hier ausschließlich Mehrfamilienhäuser stehen. Die Stadt Freiburg hat die Schule bei der Grundstückssuche unterstützt und ein Baugebiet zur Verfügung gestellt, zudem hat die Stadt den Erweiterungsbau finanziell gefördert.

Die Schule als Dienstleistungsunternehmen, das weitgehend ohne institutionalisierte Hierarchien auskommt und stark von den KundInnen mitgestaltet wird, hat nur sehr geringe Auswirkungen auf das Umfeld. Neben Wasser- und Energieverbrauch sowie Müllproduktion wirkt in der Hauptsache die Geräuschkulisse bei Schulbetrieb auf die Umgebung. Diese Geräuschkulisse entsteht überwiegend vormittags bis in den frühen Nachmittag und nur in sehr seltenen Ausnahmen am Abend oder Wochenende, zudem ist die Schule so gebaut, dass der Schulhof von den Wohnhäusern durch das gesamte dreistöckige Schulgebäude abgeschirmt ist, was die Lärmbelastung stark reduziert.

Undisziplinierte SchülerInnen erregen zuweilen Aufsehen durch achtlosen Umgang mit Müll (Zigarettenstummel, Kaugummis, etc.).

Durch Teilnahme an lokalen Informationsveranstaltungen (z.B. Stadtteilstiftung) sowie zahlreiche öffentliche Veranstaltungen der Schule, die besonders im Rieselfeld beworben werden, versucht die Schule möglichst viel Transparenz zu erzeugen.

Mitbestimmung findet innerhalb der großen Schulgemeinschaft (ca. 60 Mitarbeiter, 400 SchülerInnen und 280 Elternhäusern) statt. Die anderen Berührungsgruppen können sich z.B. an der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung auf eigene Initiative einbringen.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

Die Optimierung der eigenen Wirksamkeiten und Prozesse und eine verbesserte Dokumentation und Transparenz der Fakten.

LANGFRISTIGE ZIELE

Steigerung der Attraktivität für gemeinwohlorientierte Kunden und die Unterstützung der Idee der Gemeinwohlökonomie

EU KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN (EU COM 2013/207)

Bei diesem Unternehmen handelt es sich um eine nicht gewinnorientierte Freie Waldorfschule, getragen von einem nichtgewinnorientierten Verein.

Die Schule hat Evaluationsforen (Konferenzen, Gremien), die in dauerndem Austausch stehen. Sie ist zudem der Waldorfpädagogik verpflichtet, die hohe Anforderungen in Bezug Menschenrechte, Mitbestimmung, Mitweltbelange stellt.

Primäre ökonomische Geschäftsrisiken existieren nicht.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Der Bericht wurde zu großen Teilen von Steffen Schürkens erstellt, seit 14 Jahren an der Schule als Oberstufenlehrer für Biologie und Geographie und in verschiedenen Bereichen der Selbstverwaltung tätig, seit 2010 Mitglied in der Schulführungskonferenz und seit Juli 2016 Mitglied in der neu formierten Schulführung, somit gleichzeitig Vorstand im Ressort Schulentwicklung.

Er arbeitete eng mit Julius Schulze-Schilddorf zusammen, einem ehemaligen Schüler dieser Schule, der sich in den Monaten vor Antritt seiner Ausbildung bei der GLS-Bank intensiv der Erstellung der Gemeinwohlbilanz seiner früheren Schule gewidmet hat. Julius besuchte die Peergruppentreffen.

Unterstützt wurde dieses Autorenteam von Ursula Schröder, der Geschäftsführerin der Schule. Sie hat den Prozess wohlwollend begleitet, die Texte unermüdlich korrigiert und die nötigen Daten und Informationen geliefert.

Die Erstellung begann im Winter 2015 und dauerte bis Herbst 2016.

Grob überschlagen wurden 50 Stunden ehrenamtliche Tätigkeit aufgewendet.

In der Schule ist von der Erstellung bisher nur im Vorstand und dem Kollegium mehrmals in der gemeinsamen wöchentlichen Konferenz berichtet worden. Bei gelungenem Abschluss der ersten GWB wird die gesamte Schulgemeinschaft informiert.

Freiburg, den 19.10.17