

Erläuterung der Kriterien

1. Jahresergebnis

Definition: Der nach HGB festgestellte Jahresüberschuss oder Jahresfehlbetrag.

Ermittlung:

5-Jahresmittelwert: Für 2009 Jahresergebnis zwischen 0 und - 45.000 Euro (Mittelwert der Jahre 2003 – 2007), Anlage 1, ergibt 100 % Erfolg bei diesem Kriterium, Verschlechterung des Ergebnisses um je 25.000 Euro ergibt Abstufung um jeweils 20 %.

Bandbreite:

0 bis - 45.000 Euro Verlust ergibt 100% Erfüllung dieses Kriterium,	
- 45.001 bis - 70.000 Euro Verlust ergibt 80 %	"
- 70.001 bis - 95.000 Euro Verlust ergibt 60 %	"
- 95.001 bis - 120.000 Euro Verlust ergibt 40 %	"
- 120.001 bis - 145.000 Euro Verlust ergibt 20 %	"
ab - 145.001 Euro Verlust keine	"

Gewichtung: 1/3

2. Personalwirtschaftlichkeit

Definition: Wirtschaftlichkeit dieser für den Leistungserstellungsprozess wichtigsten Ressource Personal.

Ermittlung:

Erzielter Umsatz mit der Personalressource (Stammpersonal und andere Beschäftigte) reduziert um den Personalaufwand (für Stammpersonal als auch Leih- und sonstige Kräfte) ergibt die Über- oder Unterdeckung. G

Grundsätzliches Ziel ist es mit dieser wichtigen Ressource keinen Verlust zu machen!

Bandbreite:

0 € und besser ergibt 100 % Erfüllung dieses Kriterium,	
bis - 25.000 Euro ergibt 80 %	"
bis – 50.000 Euro ergibt 60 %	"
bis – 75.000 Euro ergibt 40 %	"
bis – 100.000 Euro ergibt 20 %	"
ab – 100.000 Euro keine	"

Gewichtung: 1/3

3. Kundenzufriedenheit bei Kernaufgaben des Betriebshofs

Definition:

Die Zufriedenheit mit der Aufgabenerledigung bei den Kernaufgaben sollte für die Bewertung der im Betriebshof herangezogen werden. Um beruflich zufrieden zu sein, muss über die erledigte Arbeit nicht nur selbst, sondern vor allem auch von anderen Personen reflektiert werden. Wichtig ist, dass von Vorgesetzten und vom Gemeinderat die Zufriedenheit,

Eindrücke über die Aufgabenerledigung, aber auch durchaus berechtigte Kritik mindestens jährlich rückgekoppelt werden. Der Großteil der Aufgaben wird durch die 5 festgelegten Kernaufgabenbereiche erfasst. Gerade im Beruf prägt Zufriedenheit und Wertschätzung der geleisteten Arbeit das Wohlbefinden der Beschäftigten, Gesundheit und Lebensqualität kann dadurch entscheidend mitbestimmt werden.

Ermittlung, Bandbreite

Aus der Gesamtpunktzahl aller Bögen (je Fraktion und Bürgermeister je ein Bogen) wird der Mittelwert gebildet, dieser Mittelwert bildet die Grundlage für das Ergebnis bei diesem "weichen" Kriterium.

Mittelwert:	Erfüllung bei diesem Kriterium:
10 – 5,0 Punkte	100 %
4,9 – 4,5 Punkte	90 %
4,4 – 4,0 Punkte	80 %
3,9 – 3,5 Punkte	70 %
3,4 – 3,0 Punkte	50 %
< 2,9 Punkte	0 %

Gewichtung: 1/6

4. Arbeitsunfähigkeit – Krankenstand

Definition: Der mit und ohne AU-Bescheinigung ermittelte Krankenstand aller Beschäftigten, innerhalb der Lohnfortzahlung.

Ermittlung:

Nach festgelegtem Verfahren, welches auch in der Industrie Anwendung findet. Der Krankenstand wird im Betriebshof monatlich erhoben. Jährlich werden die Zahlen im Rahmen des Gesundheitsberichtes und Privatbetrieben (vergleichbare Branche und Anforderungen) verglichen.

Bandbreite:

>4,8 %	ergibt 100 % Erfüllung dieses Kriterium,
4,9 – 5,3 %	ergibt 80 % "
5,4 – 5,8 %	ergibt 60 % "
5,9 – 6,3 %	ergibt 40 % "
6,4 – 6,9	ergibt 20 % "
<7,0	ergibt 0 % "

Gewichtung: 1/6

Mit der relativ geringeren Gewichtung und der moderat angesetzten Bandbreite soll dem Grundsatz Rechnung getragen werden:

"Mitarbeiter müssen ohne dass dies Folgen für die Entlohnung hat, krank sein dürfen".

Personalvertretung, Betriebsleitung und Führungskräfte haben vereinbart, dass mit der Anwendung und Bewertung dieses Kriteriums, sehr sorgsam umgegangen werden muss. Beschäftigte die arbeitsunfähig sind, dennoch zum Dienst erscheinen, keine befriedigende Arbeitsleistung erbringen werden und der Genesungsprozess unnötig hinausgezögert würde.