

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 Kriteriums,
-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.

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

Bandbreite:

0 Euro	und besser ergibt	100%	Erfüllung dieses Kriteriums,
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 Mitarbeiter 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 berechnete 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:

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.

Bandbreite:

Mittelwert	Erfüllung bei diesem Kriterium
10,0 bis 5,0 Punkte	100%
4,9 bis 4,5 Punkte	90%
4,4 bis 4,0 Punkte	80%
3,9 bis 3,5 Punkte	70%
3,4 bis 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 Kriteriums,
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.