

Sitzungsvorlage DS 2013/398

Betriebshof Ravensburg
Bernhard Jerg
(Stand: **23.11.2013**)

Mitwirkung:
Baudezernent
Hauptamt

Aktenzeichen:

Gemeinderat

öffentlich am 09.12.2013

Bemessung des Betriebserfolgs 2012

- Berechnung aus den Zahlen des Jahresabschlusses, der Zufriedenheit mit den Kernaufgaben des Betriebshof und des betrieblichen Krankenstandes im Wirtschaftsjahr 2012
- Festlegung Höhe Prämienausschüttung

Beschlussvorschlag:

1. Der Betriebserfolg für den vorliegenden Jahresabschluss 2012 beträgt in Anwendung der vom Gemeinderat festgelegten vier Erfolgskriterien 33,3 Prozent.
2. Für das Wirtschaftsjahr 2012 wird in 2013 ungeachtet der rechnerischen Festlegung des Betriebserfolgs und in Anerkennung der Leistungen des Betriebshofes die Höhe des Prämientopfes zur leistungsorientierten Bezahlung der Mitarbeiter auf 30.000 EUR festgelegt. Die Prämienausschüttung erfolgt nach dem verständigen System der Leistungsbeurteilung jedes Mitarbeiters.

1. **Beschlusslage**

- GR am 15.12.2003 Leistungszulagen im BHR, Einführung eines Leistungsbeurteilungs- u Vergütungssystems **Stufe 1**, DS 2003/286
- GR am 13.12.2004 Einführung Kriterien zur Bemessung des Betriebserfolgs ab 2005 **Stufe 2**, DS 2004/284neu
- RPA vom 18.07.2008 RPA-Prüfungsbericht Nr. 6/2007, Betriebserfolg und Ermittlung der Leistungszulagen für die Beschäftigten
- GR am 24.11.2008 Bericht Betriebsleitung 30.09.2008, erforderliche Anpassung des bisher angewandten LbV-Systems
- GR am 23.03.2009 System zur Beurteilung des Betriebserfolgs, Weiterentwicklung des LbV-Systems, DS 2009/086
- GR am 14.12.2009 Betriebserfolg des Jahres 2008 auf der Basis Jahresabschluss 2008, DS 2009/505
- TABA am 09.06.2010 Betriebserfolg 2009 – Einführung Beurteilungskriterium Kundenzufriedenheit und Notwendigkeit der Überarbeitung des Verfahrens, DS 2010/212
- GR am 29.11.2010 Betriebserfolg des Jahrs 2009 auf der Basis Jahresabschluss 2009 und der Kundenzufriedenheit, DS 2010/400
- TABA am 11.05.2011 Betriebserfolg des Jahres 2010, Festlegung Kundenzufriedenheit, DS 2011/165
- DV 03.08.2011 Abschluss Dienstvereinbarung "Leistungsbeurteilungs- und Vergütungssystem LbV-System" zwischen Oberbürgermeister, Personalvertretung und Betriebsleitung
- GR 12.12.2011 Bemessung Betriebserfolg 2010 und Festlegung zur Gewichtung der Beurteilungsbögen, DS 2011/404
- AUT am 16.05.2012 Betriebserfolg 2011, Kundenzufriedenheit mit den Hauptaufgaben des Betriebshof, DS 2012/145
- AUT am 05.06.2013 Betriebserfolg 2012, Kundenzufriedenheit Hauptaufgaben Betriebshof, DS 2013/180
- AUT am 14.11.2013
- GR am 18.11.2013 Jahresabschluss und Betriebserfolg 2012, DS 2013/340

2. Sachverhalt

Entsprechend der Beschlusslage wurde das bisher im Betriebshof angewandte System der Leistungsbeurteilung und damit verbundenen Systems der erfolgsorientierten Vergütung mit GR – Beschluss am 23.03.2009 eingeführt.

Die darin festgelegten Beurteilungskriterien kamen erstmalig mit dem Jahresabschluss 2009 zur Anwendung. Seit diesem Beschluss werden neben den 3 "harten" Kriterien **Jahresergebnis** (HGB Gewinn/Verlust), dem **betrieblichen Krankenstand** (aller Beschäftigten), der **Wirtschaftlichkeit Personalresource**, zusätzlich das "weiche" Kriterium Kundenzufriedenheit zur Bewertung des Betriebserfolges eines Wirtschaftsjahres herangezogen.

Im Rahmen der ersten Sitzung die auf den Abschluss des Geschäftsjahres folgt, soll jährlich im Rahmen der Berichterstattung auch über die Kundenzufriedenheit mit der Aufgabenerledigung des Betriebshofs gesprochen werden. Am 03.08.2011 wurde zwischen Oberbürgermeister, Personalvertretung und Betriebsleitung einvernehmlich eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen. Mit dieser Dienstvereinbarung soll die geforderte Transparenz, die Nachvollziehbarkeit und konstante und einheitlichen Anwendung und Gleichbehandlung bestmöglich gewährleistet werden. Die Betriebsleitung erhält eine arbeitsvertraglich vereinbarte Funktionszulage, diese besteht aus einem Festbetrag und einem variablen, erfolgsabhängigen Teil, siehe separater Beschlussvorschlag.

3. Ermittlung des Betriebserfolg des Jahres 2012, Basis Jahresabschluss 2012

Der Jahresabschluss 2012 wurde im Rahmen der Sitzung des Betriebsausschusses am 14.11.2013 erläutert und diskutiert. Die vielfältigen Gründe für das negative Jahresergebnis und die fehlende Personalwirtschaftlichkeit wurde von der Betriebsleitung dargestellt.

Das Betriebsergebnis 2012 wird entsprechend der Festlegung und der Bandbreiten gemäß **Anlage 1** wie folgt ermittelt.

	Ergebnis:	Wert:	Gewichtung
1. Jahresergebnis:	- 195.619 €	0 %	1/3
2. Personalwirtschaftlichkeit:	- 102.655 €	0 %	1/3
3. Zufriedenheit mit Kernaufgaben:	7,8 Punkte	100 %	1/6
4. Krankenstand Betrieb:	3,8 %	100 %	1/6

Der hieraus ermittelte gewichtete Mittelwert: 33,3 %

Nachrichtlich: monatlich ausbezahlten Leistungszulagen in 2012

lt. den Zahlen aus der PAB: 83.919 €

Anmerkungen zu Kriterium 1 - Jahresergebnis:

Das Ergebnis nach HGB beträgt 195.619 € Verlust und wird entsprechend dem Beschlussvorschlag zum JA 2012 auf die neue Rechnung 2013 vorgetragen. Die wesentlichen Begründungen für den Verlust sind im Lagebericht der Betriebsleitung dargestellt. Als wesentliche Gründe sind hier anzuführen, die nicht an die Tarifsteigerung der Beschäftigten angepassten Personalverrechnungssätze, Kostensteigerung bei der Fahrzeug- und Gerätwirtschaft, sowie Anschaffung neuer und zeitgemäßer Schutzkleidung für die gesamte Belegschaft (Nutzung über mehrere Jahre). Als weitere Gründe für das negative Jahresergebnis werden der Brand in Mariatal, die Eingliederung der Stadtgärtnerei und verschiedene baubegleitende Maßnahmen begründet angeführt.

Anmerkungen zu Kriterium 2 - Personalwirtschaftlichkeit:

Als Begründung für die Unterdeckung dieses Kriteriums, muss ebenfalls wie bei 1. die nicht an Tarifsteigerung angepassten Verrechnungssätze angeführt werden. Künftig wird diesem Thema mehr Augenmerk geschenkt werden, die Kostensteigerungen müssen in die Personalverrechnungssätze zeitnah abgestimmt und eingearbeitet werden.

Anmerkung zu Kriterium 3 – Kundenzufriedenheit:

Im Rahmen der Sitzung des Betriebsausschusses am 5.06.2013 wurde über die Kundenzufriedenheit und die auf einzelnen Beurteilungsbögen gemachten Angaben gesprochen.

Die Ergebnisse der 9 Beurteilungsbögen wurden in der **Anlage 3** zusammengefasst und hieraus ein Durchschnittswert gebildet.

Eine Übersicht über die Festlegung des Betriebserfolgs und Prämienausschüttungsbeträge im Zeitraum von 2003 bis 2011 gibt Anlage 2.

4. Prämienfestlegung 2013

Mit Beschluss des Gemeinderates vom 23.03.2009 wurde ein System zur leistungsorientierten Bezahlung im Betriebshof eingeführt. Grundlage des Systems in der Anwendung ist dabei die zwischen dem Personalrat und dem Oberbürgermeister geschlossene Dienstvereinbarung "über das im Betriebshof eingeführte Leistungsbeurteilungs- und Vergütungssystem/LBV-System".

Das System beinhaltet nachfolgende Eckpunkte:

- Unterscheidung zwischen Leistungszulage und Leistungsprämie.
- Die Gesamthöhe des Topfes zur leistungsorientierten Bezahlung beträgt max. 180.000 EUR, davon entfallen jeweils 90.000 EUR auf den Leistungszulagen- und Leistungsprämientopf.
- Die tatsächliche Höhe des Topfes zur leistungsorientierten Bezahlung im Wirtschaftsjahr ist abhängig von der Festlegung des Betriebserfolgs. Der Betriebserfolg ermittelt sich anhand der vier Kriterien: Jahresergebnis, Personalwirtschaftlichkeit, Zufriedenheit mit den Kernaufgaben des Betriebshofes und Krankenstand im Betrieb.
- Ungeachtet der Festlegung des Betriebserfolgs, wird jährlich die volle Höhe des Zulagentopfes (90.000 EUR) zur Auszahlung gebracht (Sockelbetrag LBV-System).

- Die Höhe des Prämientopfes bestimmt sich in Anwendung der Kriterien zum Betriebserfolg. Voraussetzung hierfür ist ein Betriebserfolg größer 50 Prozent.
- Grundlage der Berechnung einer Leistungszulage und Leistungsprämie im Einzelfall je Mitarbeiter bilden ein Beurteilungsbogen und ein Mitarbeitergespräch.

In Anwendung des Systems berechnet sich der Betriebserfolg 2012 anhand der vier Kriterien mit 33,3 Prozent. Dies führt zu folgendem Ergebnis:

- Die Höhe des Gesamtopfes zur leistungsorientierten Bezahlung im Betriebshof beträgt im Jahr 2013 für 2012 insgesamt 90.000 EUR. (ausbez. wurden in 2012 insgesamt 83.919€, im BA wurde 120.000 Euro Ausschüttungsbetrag festgelegt).
- Dieser Betrag wird den Mitarbeitern im Wege einer Zulagenzahlung ausbezahlt. Grundlage: individuelle Leistungsbeurteilung jedes Mitarbeiters.
- Keine darüber hinausgehende zusätzliche Prämienausschüttung in 2013 (da über die Kennzahl "Betriebserfolg" der Topf "nicht gefüllt wird").

Die Situation wurde im Betriebsausschuss am 14.11.2013 vorberaten. Dabei war breiter Konsens, dass die Unterschreitung des Betriebserfolgs den Beschäftigten nicht angelastet werden könne und dass man mit der Arbeit des Betriebshofes und seiner Mitarbeiter sehr zufrieden sei. Insoweit solle es in (einmaliger) Abänderung des vom Gemeinderat beschlossenen Systems, auch im Jahr 2013 (für das Wirtschaftsjahr 2012) zu einer über die Zulagen-gewährung hinaus gehenden Prämienausschüttung kommen. Gleichzeitig wurden die Betriebsleitung und die Verwaltung aufgefordert, das System zur leistungsorientierten Bezahlung anzupassen. Die Anpassung solle mit der grundlegenden Neuausrichtung des Betriebshofes im Jahr 2014 vorgenommen werden.

Unter Berücksichtigung der bisherigen Auszahlung leistungsorientierter Zulagen und Prämien hält es die Verwaltung für vertretbar und angemessen, den Prämientopf im Jahr 2013 ungeachtet der rechnerischen Ermittlung des Betriebserfolgs auf zusätzlich 30.000 EUR einmalig festzulegen. Die Festlegung berücksichtigt dabei auch eine nachgängige Korrektur bei der Ermittlung der Erfolgskennzahl "Personalwirtschaftlichkeit" im Jahr 2011 für 2012.

Für die abweichende Festlegung einer Prämienzahlung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebshofes ist der Gemeinderat abschließend zuständig.

5. Ausblick

Das Ergebnis des Wirtschaftsjahres 2012 macht eine Überprüfung der Strukturen des Betriebshofes im Hinblick auf eine wirtschaftlich effiziente Leistungserbringung erforderlich. Weshalb sich die Betriebsleitung gemeinsam mit dem Baudezernenten und dem Hauptamt auf ein Organisationsprojekt verständigt hat. Die Reorganisation setzt dabei an folgenden Säulen an:

- Überprüfung der wirtschaftlichen Voraussetzungen beim "Start" des Betriebshofes als Eigenbetrieb und die daraus entstandenen "Verwerfungen".
- Überprüfung der Leistungsverrechnung mit den Auftraggebern (Umstellung vom Stundenverrechnungssatz auf die Abrechnung einer verständigten und "bepreisten" Leistung" zu vorgegebenem Qualitätsstandard).
- Überprüfung der Aufbauorganisation mit dem Ziel, auf Leistungsspitzen zukünftig flexibler als bisher reagieren zu können (Stichwort: Personalsockel Betriebshof und externe Vergabe).

Die Betriebsleitung wird den Gremien entsprechend ausgearbeitete Vorschläge bis spätestens Ende des zweiten Quartals 2014 vorlegen.

Anlagen:

Anlage 1: Übersichtstabelle Wertung Betriebserfolge 2012 - 2003

Anlage 2: Erläuterung der 4 Erfolgskriterien und deren Gewichtung

Anlage 3: Zufriedenheit mit Kernaufgaben BHR 2012 (AUT 05.06.2013)