

# Stadt Süßen zahlt Mitarbeiter nach Leistung

Punktsystem soll Beschäftigte motivieren und die Qualität der Dienstleistungen steigern

**SÜSSEN.** Vom 1. Juli an will die Stadt Süßen ihre Beschäftigten leistungsgerecht bezahlen. Ein ausgeklügeltes Bewertungssystem ist jetzt ein Jahr lang erprobt worden. Die Stadt ist die erste Verwaltung bundesweit, die dieses Modell aus der Wirtschaft übernimmt.

*Von Klaus Nonnenmacher*

„Schreiben sie ja nichts Falsches.“ Die „MAX“-Beauftragte (MAX steht für Mitarbeiterindex) der Stadt Süßen im Kreis Göppingen ist alarmiert. Lange Zeit habe es gebraucht, um die komplexen tarifrechtlichen Vorgaben in ein System einzuarbeiten, das zur Stadtverwaltung passt. Leicht könnten missverständliche Formulierungen zu Irritationen bei den Mitarbeitern führen, sagt Manuela Bühler. Denn die Umstellung auf eine Bezahlung nach Leistung ist im öffentlichen Dienst nicht zu unterschätzen.

Möglich macht dies das neue Tarifrecht für den öffentlichen Dienst. Ein zusätzliches Budget in Höhe von einem Prozent der Jahresgehälter kann demnach von diesem Jahr an leistungsbezogen ausbezahlt werden, was in Süßen einer Summe von knapp 20 000 Euro

entspricht. „Die Beschäftigten haben dadurch gegenüber den Mitarbeitern anderer Kommunen keine Einbußen. Sie haben aber die Chance, durch mehr Leistung einen Extrabonus zu bekommen“, verdeutlicht Bühler.

Was Leistung ist, regelt MAX. MAX ist ein Punktesystem, das vor drei Jahren für das Nürnberger Hotel Schindlerhof entwickelt worden war. „Unserer Mitarbeiter konnten sich zunächst gar nicht vorstellen, wie das bei uns im Rathaus funktionieren soll“, sagt der Bürgermeister Wolfgang Lützner. Er versprach sich jedoch davon von Anfang an, zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen: die Mitarbeiter motivieren zu können und die Qualität und Kundenzufriedenheit der öffentlichen Verwaltung zu steigern.

Also hat man sich in Süßen zusammengesetzt und ein eigenes Bewertungssystem entworfen, das für die Reinigungskraft im Hallenbad ebenso gilt wie für die Amtsleiter, die Schulsekretärin, den Bauhofmitarbeiter oder den Musikschullehrer. „Das war nicht einfach, denn wir mussten erst überlegen, was wir eigentlich wollen. Ist es eine gute Leistung, möglichst viele Strafzettel auszufüllen, oder zählt mehr, dass die Bürger zufrieden sind?“, sagt Manuela Bühler. Im Juli soll nun jeder Mitarbeiter mit 1000 Punkten starten.

Steigt sein Index auf mehr als 1000 Punkte, winkt ein Bonus. Sinkt er im Verlauf der weiteren Monate gibt es keinen Bonus. Positiv wirken sich Fortbildungen aus, aber auch das Einbringen eigener Ideen oder Berufserfahrung wird honoriert. Schlendrian und Lustlosigkeit führen zu Punktabzügen.

Dieser Kriterienkatalog dient als Leitfaden. Die Beurteilung findet monatlich statt. „So hat man immer auch eine Rückmeldung, wo man steht“, so Bühler. Damit die Bewertung nicht willkürlich erfolgt, darf jeder Mitarbeiter sich selbst beurteilen. Seine Einschätzung wird allerdings vom Vorgesetzten abgeglichen. Klaffen die Wahrnehmungen zu weit auseinander, kann die interne Schiedsstelle angerufen werden. „Das war aber bisher nicht nötig“, sagt die MAX-Beauftragte. Für gute Mitarbeiter kann sich MAX auf Heller und Cent auszahlen. Einige hundert Euro mehr pro Jahr seien drin, je nach Grundgehalt und Arbeitszeit, sagt Manuela Bühler.

Auch die Beamten der Stadt Süßen nehmen an dem Bewertungsmodell schon teil, obschon sie noch nicht danach bezahlt werden. „Wir wollen das aber auf sie ausweiten“, sagt der Bürgermeister. Ob das rechtlich möglich ist, darüber verhandelt er zurzeit mit dem Innenministerium.