

Zwischen der

Theater Krefeld und Mönchengladbach gGmbH, Theaterplatz 3, 47798 Krefeld,  
vertreten durch die Geschäftsführer Generalintendant Michael Grosse und Michael Magyar  
(nachfolgend Theater genannt)

und dem

Betriebsrat der Theater Krefeld und Mönchengladbach gGmbH,  
vertreten durch den Vorsitzenden Burkhard Bertho

wird folgende

**Betriebsvereinbarung  
zur Einführung leistungsorientierter Entgelte und Vereinbarung eines betrieblichen  
Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD**

geschlossen:

**§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Theater Krefeld und Mönchengladbach gGmbH – nachfolgend Beschäftigte genannt –, auf die die Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung finden.
- (2) Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht
  - für Beschäftigte, die gemäß § 1 Abs. 2 TVöD vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen sind,
  - für Auszubildende, Praktikanten/Hospitanten, Aushilfskräfte/Leiharbeiter und kurzzeitig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
  - für leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 Betr. VG.

**§ 2 Bestimmung der Höhe des Finanzvolumens**

- (1) Das für Leistungsentgelte zur Verfügung stehende Finanzvolumen pro Kalenderjahr entspricht dem Entgeltvolumen der ständigen Monatsentgelte einschließlich der Theaterbetriebszulage des vorherigen Kalenderjahres, das sich bei Anwendung des in § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD i.V.m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 bestimmten Vomhundertsatzes ergibt. Das im Geschäftsjahr für Leistungsentgelte zur Verfügung stehende Finanzvolumen (Ausschüttungssumme im Bewertungszeitraum) entspricht der Summe aus 4/12 des Finanzvolumens für das Kalendervorjahr und 8/12 des Finanzvolumens für das laufende Kalenderjahr.
- (2) Mit Ausnahme der Theaterbetriebszulage werden die unständigen Entgeltbestandteile bei der Bestimmung des Finanzvolumens nicht berücksichtigt.
- (3) Der Betriebsrat und die betriebliche Kommission sind über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens zu informieren.

### **§ 3 Bewertungszeitraum**

Die Feststellung und Bewertung von Leistungen erfolgt grundsätzlich über den Bewertungszeitraum von einem Geschäftsjahr (z.Z.01.09. bis 31.08.).

### **§ 4 Verfahren zur Einführung**

- (1) Die Leistungsentgelte werden bei der gesamten Theater Krefeld und Mönchengladbach gGmbH eingeführt. Die konkrete Umsetzung erfolgt für folgende Organisationseinheiten:
  - Führungskräfte Verwaltungspersonal, technisches Personal einschließlich Führungskräfte Werkstätten,
  - übriges Personal.
- (2) Alle Beschäftigten sind über die Anliegen und wesentlichen Inhalte des betrieblichen Systems ausführlich zu informieren. Entsprechendes gilt bei späteren wesentlichen Änderungen der Betriebsvereinbarung.
- (3) Zur Umsetzung werden Schulungen für alle betroffenen Führungskräfte durchgeführt. Dazu zählt insbesondere die Vermittlung von Kenntnissen für das Führen von Mitarbeitergesprächen im Zusammenhang mit der Zielerreichung in Zielvereinbarungen und der Punktevergabe. Führungskräfte im Sinne des betrieblichen Systems sind alle weisungsbefugten Beschäftigten, die Zielvereinbarungen verantwortlich abzuschließen und deren Erreichung festzustellen haben.
- (4) Die Schulungen und Informationen sind keine Startbedingungen für die Umsetzung der Betriebsvereinbarung.

### **§ 5 Instrumente und Verfahren der Leistungsfeststellung**

- (1) Das Leistungsentgelt soll als Führungs- und Steuerungssystem einen Beitrag zur zielgerichteten Steuerung des Theaters Krefeld und Mönchengladbach leisten. Durch mehr Transparenz in den Zielsetzungen und eine verbesserte Kommunikation sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Beschäftigten gestärkt werden. Auf diese Weisen sollen die Leistungen des Theaters weiter verbessert, die Wirtschaftlichkeit gestärkt und damit der Erhalt des Theaters gesichert werden.
- (2) Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt in Form der Leistungsprämie auf der Grundlage von Zielvereinbarungen gewährt. Eine Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder einer Gruppe von Beschäftigten (einem Team) über Leistungsziele und Bedingung ihrer Erfüllung.
- (3) Die individuellen bzw. Teamziele müssen aus den Zielen des Theaters abzuleiten sein. Von den Beschäftigten eingebrachte Vorschläge für Zielvereinbarungen müssen die Ziele des Theater fördern.
- (4) Der Zielvereinbarungszeitraum soll in der Regel ein bzw. mehrere Geschäftsjahre umfassen.

### **§ 6 Zielvereinbarung**

- (1) Ziele setzen Schwerpunkte in der Tätigkeit einer/s Beschäftigten bzw. eines Teams. Sie sind keine Aufgaben- und Stellenbeschreibungen. Die vereinbarten qualitativen bzw. quantitativen Ziele müssen realistisch, messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar sein. Enthält die Zielvereinbarung mehr als ein Ziel, sind die Ziele zu gewichten (alle Ziele zusammen müssen 100% ergeben).

- (2) Die angestrebten Ergebnisse müssen durch die/den Beschäftigten beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. Die Zielerreichung darf nicht zur Vernachlässigung der normalen Arbeitspflichten führen.
- (3) Zielvereinbarungen sind schriftlich zu formulieren und von allen Beteiligten in Verbindung mit einem Mitarbeitergespräch zu unterschreiben. Bis Ende April eines Jahres sollen die Ziele mit den Führungskräften vereinbart werden. Daran anschließend sollen bis Ende Juni eines Jahres die Führungskräfte die Ziele mit ihren Mitarbeitern vereinbaren.
- (4) Zielvereinbarungen beinhalten insbesondere:
  - Bezeichnung der Beteiligten
  - Beschreibung der zu erreichenden Ziele, gegebenenfalls Zielerreichungspunkte und/oder Teilziele
  - Laufzeit bzw. Befristung der Zielvereinbarung.
- (5) Die schriftlich fixierten Zielvereinbarungen bleiben bei einem Wechsel der Führungskraft bestehen.
- (6) Wechselt ein Mitarbeiter die Abteilung, ist die Zielvereinbarung ggf. anzupassen bzw. zu ändern. Die Zielerreichung der vorigen und der neuen Zielvereinbarung wird bei der Berechnung der Leistungsprämie zeitanteilig berücksichtigt.
- (7) Eine Anpassung von Zielvereinbarungen ist nur ausnahmsweise bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsbedingungen möglich. Diese liegen insbesondere vor bei gravierenden vom Beschäftigten oder Arbeitgeber nicht zu beeinflussenden Umständen. Die Anpassung ist zwischen Führungskraft und Beschäftigtem oder Beschäftigtengruppe zu vereinbaren.
- (8) Es können nur solche Ziele vereinbart werden, die nicht unter die zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates fallen.
- (9) Die Feststellung der Zielerreichung obliegt der Führungskraft und ist bis spätestens Ende Juni eines Jahres zu treffen. Sollte zwischen der Führungskraft und dem Beschäftigten keine Einigung über den Grad der Zielerreichung zustande kommen, hat die Führungskraft ihren Standpunkt ausführlich zu begründen. Darüber hinaus muss sie darlegen, welche Maßnahmen im Vorfeld ergriffen wurden, um den Beschäftigten bzw. das Team in die Lage zu versetzen, das Ziel zu erreichen. Kann in dem Mitarbeitergespräch keine Einigung über den Zielerreichungsgrad zwischen der Führungskraft und dem Beschäftigten erzielt werden, entscheidet der nächsthöhere Vorgesetzte nach Anhörung der Beteiligten unter Einbindung der Betrieblichen Kommission abschließend.

## **§ 7 Sonderregelung**

Mit den Trägerstädten Krefeld und Mönchengladbach ist ein Vertrag über die Finanzierung und den Erhalt des Theaters bis zum 31.08.2025 geschlossen.

Für die Dauer dieses Vertrages gilt für alle Beschäftigten folgende Teamzielvereinbarung, die sich aus den wirtschaftlichen Unternehmenszielen ableitet, als vereinbart:

Die Beschäftigten tragen mit besonderem Einsatz dazu bei, die folgenden Aufgaben zu realisieren:

- Weitere Umsetzung der mit dem Rechtsformwechsel des Theaters in eine gGmbH verbundenen, noch nicht abschließend erledigten Aufgaben.
- Weitere Umsetzung der mit der Übertragung der spielfertigen Häuser auf die Theater gGmbH verbundenen, noch nicht abschließend erledigten Aufgaben.
- Erreichen und Einhalten der mit dem Konzept „Theater mit Zukunft III“ verbundenen Einnahmen und Sparvorgaben.

Der Bewertungszeitraum umfasst jeweils ein Geschäftsjahr. Bei vollständiger Erfüllung erhalten alle Beschäftigten einen Punkt, bei teilweiser Erfüllung 0,5 Punkte. Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt durch die Geschäftsleitung spätestens bis Ende Juni eines Jahres.

### **§ 8 Grundsätze der Verteilung des Finanzvolumens**

- (1) Das zur Verfügung stehende Finanzvolumen wird in jedem Jahr vollständig ausgeschüttet.
- (2) Teilzeitbeschäftigte erhalten das Leistungsentgelt anteilig nach dem zeitlichen Umfang ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit. Die erreichte Punktzahl fließt deshalb mit einem an die Arbeitszeit angepassten verrechneten Punktwert in das Verfahren zur Berechnung des Leistungsentgelts ein. Dieser errechnet sich nach dem Prozentsatz der Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten an der eines Vollzeitbeschäftigten.
- (3) Der Anspruch auf ein Leistungsentgelt besteht grundsätzlich bezüglich des Geschäftsjahres, für das die/der Beschäftigte am betrieblichen System teilgenommen hat, in Höhe von einem Zwölftel für jeden Kalendermonat. Dabei wird der Zeitraum auf volle Monate auf- bzw. abgerundet.

Zeiten, in denen Beschäftigte

- arbeitsunfähig sind und keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss besitzen,
- eine Rente auf Zeit oder eine Erwerbsminderungsrente beziehen,
- unbezahlten Urlaub (mehrmonatig) oder Elternzeit haben,
- Grundwehrdienst leisten

führen bei der Berechnung des Leistungsentgelts zu einer anteiligen Kürzung.

Zeiten, in denen Beschäftigte nicht arbeiten und

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder einen Krankengeldzuschuss erhalten,
- in denen sie an einer Kurmaßnahme teilnehmen oder Erholungsurlaub haben,
- in denen sie in Mutterschutz sind oder wegen Erkrankung des Kindes fehlen,
- in denen sie eine Wehrübung ableisten

führen nicht zu einer Kürzung des Leistungsentgeltes.

- (4) Neu eingestellte Beschäftigte erhalten ein anteiliges Leistungsentgelt, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Bewertungszeitraum länger als fünf Monate bestand.
- (5) Beschäftigte, die vor dem Ende des Geschäftsjahres aus dem Arbeitsverhältnis austreten, erhalten zum Zeitpunkt des Ausscheidens ein Leistungsentgelt in Höhe von einem Zwölftel pro Kalendermonat des Leistungsentgelts des Vorjahres.
- (6) Ein Leistungsentgelt wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem Grund, den die/der Beschäftigte durch eigenes Verschulden verursacht hat (verhaltensbedingt), rechtskräftig durch den Arbeitsgeber beendet wird.

### **§ 9 Berechnung und Auszahlung des Leistungsentgelts**

- (1) Das festgestellte gesamte Finanzvolumen wird in die folgenden zwei getrennten Leistungsbudgets aufgeteilt:  
Leistungsbudget 1 (Entgeltgruppe 1-8)  
Leistungsbudget 2 (Entgeltgruppe 9-15)
- (2) Die Höhe des Leistungsentgelts wird getrennt für die zwei Leistungsbudgets nach folgendem Modell ermittelt:
  - a. Nach Abschluss der Bewertungen werden die vergebenen Punkte aller beurteilten Beschäftigten zu einer Gesamtsumme addiert. Hierbei werden

- die Punktwerte der Teilzeitbeschäftigten gemäß § 8 Abs. 2 und
  - die Punktwerte der Beschäftigten, deren Teilnahme am betrieblichen System sich auf einen Zeitraum von weniger als einem Jahr bezieht, gemäß § 8 Abs. 4 und Abs. 5 einbezogen.
- b. Der für diesen Bewertungszeitraum zugrunde zu legende EUR-Betrag pro Punkt errechnet sich aus der Division des Finanzvolumens durch die Gesamtzahl aller gemäß Nr. a) erreichten Punkte.
- c. Dieser EUR-Betrag pro Punkt wird mit der Anzahl der von den einzelnen Beschäftigten jeweils erreichten Punktzahl multipliziert und ergibt so die Höhe des individuellen Leistungsentgelts.
- (3) Maßgeblich für die Ermittlung des Leistungsentgelts sind Arbeitszeit und Eingruppierung im Bemessungsmonat Juli.
- (4) Das Leistungsentgelt wird als Einmalzahlung zum 31.07. eines Jahres gewährt.

### **§ 10 Betriebliche Kommission**

- (1) Die Betriebliche Kommission besteht aus zwei vom Arbeitgeber und zwei vom Betriebsrat benannten ständigen Mitgliedern sowie einem vom Arbeitgeber und einem vom Betriebsrat benannten nicht ständigen Mitglied. Nur die ständigen Mitglieder sind stimmberechtigt. Die Mitglieder der Betrieblichen Kommission müssen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.
- (2) Die Betriebliche Kommission wirkt unbeschadet der Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei allen generellen Regelungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mit. Hinsichtlich der vom Arbeitgeber vorgenommenen Entscheidung über Leistungsentgelte berät die betriebliche Kommission über schriftlich begründete Beschwerden von Beschäftigten, soweit sich die Beschwerde auf Mängel des Systems oder seiner Anwendung beziehen. Für eine Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von sechs Wochen nach Mitteilung des Ergebnisses der Leistungsfeststellung. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der für die Leistungsentgeltbemessung zuständigen Führungskraft leitet die Betriebliche Kommission ihre Empfehlung der Geschäftsleitung zu, die abschließend entscheidet.
- (3) Arbeitgeber und Betriebsrat geben der Betrieblichen Kommission eine Geschäftsordnung. In der Geschäftsordnung sind zu regeln:
- Sitzungsfolge nach Bedarf,
  - Sitzungsleitung (jährlich alternierend, kein doppeltes Stimmrecht),
  - Schriftführung (durch Mitarbeiter der Personalabteilung, kein Stimmrecht),
  - Einladung und Einladungsfristen.
- Entscheidungen in der Betrieblichen Kommission werden mit Mehrheit getroffen. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

### **§ 11 Dokumentation**

- (1) Die Ergebnisse der Leistungsbewertung sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln.
- (2) Die Ergebnisse sind im Original in die Personalakte aufzunehmen. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen personalbearbeitenden Stelle findet nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlbarmachung des Leistungsentgelts, der Personalentwicklung oder aus arbeitsrechtlichen Gründen erforderlich ist. Systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die zuständigen Stellen sind gestattet.
- (3) In Kopie können die Ergebnisse der Leistungsbewertung durch die Führungskraft drei Jahre unter Verschluss aufbewahrt werden. Eine Verwendung durch die Führungskraft ist

ausschließlich im Sinne einer kontinuierlichen Anwendung des betrieblichen Systems gestattet. Spätestens nach Ablauf von drei Jahren sind die entsprechenden Unterlagen zu vernichten.

### **§ 12 Informationsrechte des Betriebsrates**

Gesetzliche Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Zur Wahrung seiner Rechte aus dieser Betriebsvereinbarung erhält der Betriebsrat folgende Informationen und Unterlagen:

- Mitteilung über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens,
- Auswertung der Ergebnisse der Zielvereinbarungen ohne individuellen Personenbezug.

### **§ 13 Schlussbestimmungen**

- (1) Diese Betriebsvereinbarung ist jedem Beschäftigten durch Aushang oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu geben.
- (2) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.09.2020 in Kraft und gilt bis zum 31.08.2025. Sie ersetzt die Betriebsvereinbarung vom 01.07.2016.
- (3) Soweit einzelne Regelungen dieser Betriebsvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine möglichst gleichkommende wirksame Regelung zu ersetzen.

Krefeld, den 25.11.2019



Michael Grosse  
Generalintendant  
Geschäftsführer



Michael Magyar  
Geschäftsführer



Burkhard Bertho  
Betriebsratsvorsitzender