

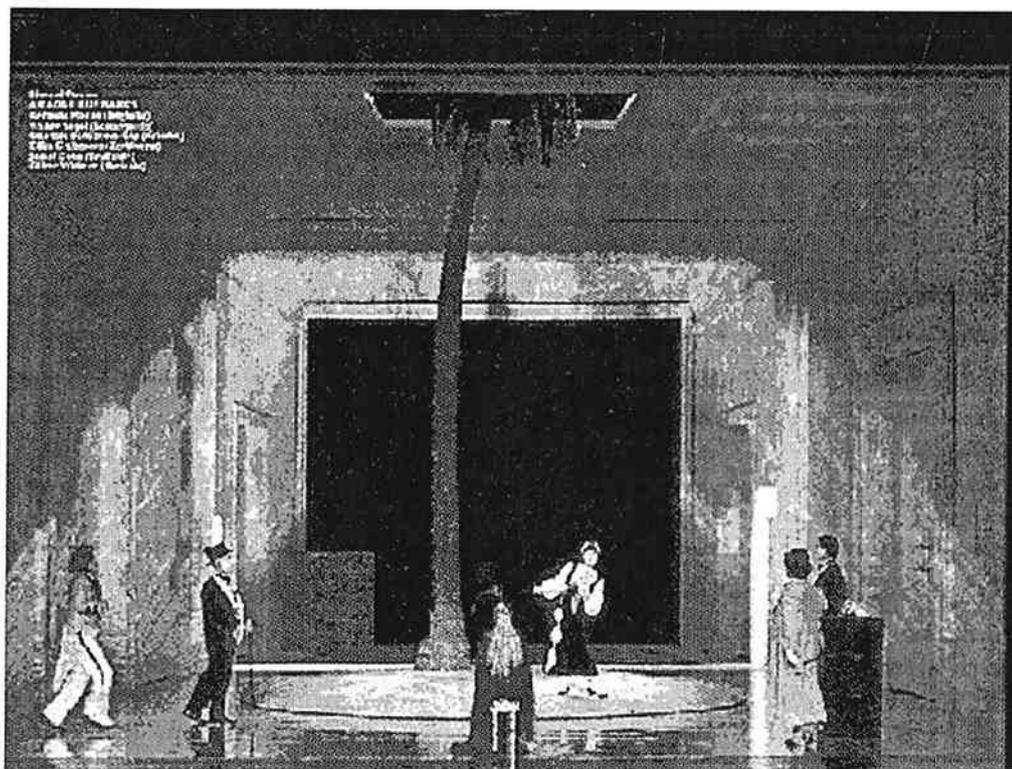
# *Gesamtarbeitsvertrag*

zwischen der

*Opernhaus Zürich AG*

und dem

*Technischen Personal des Opernhauses, vertreten durch die  
Gewerkschaft Bau und Industrie GBI*



## **Anhang 1: Reglement der Gehälter**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>GEHALT</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>EINSTUFUNG</b> .....	<b>2</b>
2.1	GEHALTSKLASSEN .....	2
2.1.1	Ausstattung .....	2
2.1.2	Technik .....	3
2.2	WEITERE FUNKTIONEN .....	3
2.3	LEHRLINGE .....	3
2.4	ANFANGSGEHALT .....	4
2.5	ANKLEIDEDIENST .....	4
2.6	ZUSCHAUERRAUM .....	4
<b>3</b>	<b>BEFÖRDERUNGEN</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>SISTIERUNGEN UND GEHALTSRÜCKSTUFUNG</b> .....	<b>4</b>
4.1	VERWEIS .....	4
4.2	MASSNAHME .....	5
4.3	AUFHEBUNG .....	5
4.4	ENTSCHEID UND BESCHWERDE .....	5
<b>5</b>	<b>TEUERUNGSAusGLEICH UND SONDERENTSCHÄDIGUNGEN</b> .....	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b> .....	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>UNTERZEICHNUNG</b> .....	<b>6</b>

### 1 Gehalt

Die Mindest- und Höchstbeträge der Jahresgehälter, einschliesslich 13. Monatsgehalt, richten sich nach Funktion und Einstufung (Art. 2).

Bei voller Beschäftigung richtet sich das Jahresgehalt nach der Skala der Gehaltsklassen (Art. 2.1).

Bei teilweiser Beschäftigung (Teilzeitbeschäftigung) wird das Gehalt entsprechend dem Beschäftigungsgrad entrichtet.

Bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad wird in der Regel im Monatslohn, bei variablem im Stundenlohn abgerechnet.

## 2 Einstufung

Die Funktionen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in folgende Gehaltsklassen eingeteilt:

### 2.1 Gehaltsklassen

#### 2.1.1 Ausstattung

##### 2.1.1.1 Schreinerei

Schreiner/-in .....	22 - 20
Spezialhandwerker/-in .....	20 - 19

##### 2.1.1.2 Malerei

Theatermaler/-in .....	22 - 19
Theatermaler/-in .....	19 - 17
Prospektnäher/-in .....	22 - 20

##### 2.1.1.3 Theaterplastik

Kaschierer/-in .....	22 - 20
1 Theaterplastiker/-in .....	19 - 17

##### 2.1.1.4 Schlosserei

Schlosser/-in .....	22 - 20
Spezialhandwerker/-in .....	20 - 19
Kunstschlosser/-in .....	20 - 18

##### 2.1.1.5 Requisiten und Tapeziererei

Requisiteur/-in .....	22 - 20
Tapezierer/-in .....	22 - 20
Spezialhandwerker/-in .....	20 - 19

##### 2.1.1.6 Herrenschniderei

Theaterschneider/-in .....	22 - 20
Gewandmeister/-in, Spezialhandwerker/-in .....	20 - 19

##### 2.1.1.7 Damenschneiderei

Theaterschneider/-in .....	22 - 20
Gewandmeister/-in, Spezialhandwerker/-in .....	20 - 19

##### 2.1.1.8 Hutmacherei

Hutmacher/-in .....	22 - 20
Spezialhandwerker/-in .....	20 - 19

##### 2.1.1.9 Kostümbearbeitung

Kostümbearbeiter/-in .....	22 - 20
Spezialhandwerker/-in .....	20 - 19

### 2.1.1.10 Maskenbildnerei

Maskenbildner/-in .....	22 - 20
Maskenbildner/-in mit Spezialausbildung .....	20 - 19

## 2.1.2 Technik

### 2.1.2.1 Beleuchtung

Beleuchter/-in .....	22 - 20
Oberbeleuchter/-in .....	18 - 17
Stellwerkbeleuchter/-in .....	20 - 19
Spezialhandwerker/-in .....	20 - 19

### 2.1.2.2 Bild & Ton

Bild- & Ton-Assistent/-in .....	22 - 20
Bild- & Ton-Techniker/-in .....	18 - 17

### 2.1.2.3 Bühne

Bühnenhandwerker/-in .....	22 - 20
Spezialhandwerker/-in .....	20 - 19
Schnürmeister/-in .....	18 - 17
Seitenmeister/-in .....	18 - 17
Maschinenmeister/-in .....	19 - 18

### 2.1.2.4 Transporte

Transporteur/-in .....	22 - 20
Spezialchauffeur/-in .....	20 - 19

### 2.1.2.5 Studio- und Probebühne

Bühnenhandwerker/-in .....	22 - 20
Spezialhandwerker/-in .....	19 - 20

### 2.1.2.6 Hausverwaltung

Techn. Mitarbeiter/-in .....	22 - 20
Spezialhandwerker/-in .....	19 - 20
Reinigungspersonal .....	32

### 2.1.2.7 Techn. Unterhalt

Anlagewart/-in .....	19 - 18
----------------------	---------

## 2.2 Weitere Funktionen

Abteilungsstellvertreter/-in .....	18 - 17
Chef/-in Probe- und Studiobühne .....	17 - 16
Chef/-in Transporte .....	17 - 16
Chef/-in Ankleidedienst und Fundusverwalter/-in .....	20 - 19

## 2.3 Lehrlinge

Die Löhne für Lehrlinge nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung werden gemäss den kantonalen Ansätzen bestimmt.

## 2.4 Anfangsgehalt

Das Anfangsgehalt berücksichtigt entsprechende Leistungen in anderer Stellung, die Vorbildung, ausserberufliche Erfahrung, persönliche Fähigkeiten und Kenntnisse sowie das Lebensalter und die Arbeitsmarktsituation.

Die Gehaltsklassen sind in neun Stufen eingeteilt. Die Differenz zwischen den Stufen entspricht einem Achtel des Unterschieds zwischen Mindest- und Höchstbetrag.

Beim Eintritt geschieht die Einstufung i.d.R. wie folgt:

Bei vollendetem	20. Altersjahr .....	Stufe 1
	21. Altersjahr .....	Stufe 2
	22. Altersjahr .....	Stufe 3
	23. und 24. Altersjahr .....	Stufe 4
	25. und 26. Altersjahr .....	Stufe 5
	27. und 28. Altersjahr .....	Stufe 6
	29. und höherem Altersjahr .....	Stufen 7 - 9

## 2.5 Ankleidedienst

Die Stundenlohnbasis (Ansatz) ist generell bei **Fr. 22.45**.

## 2.6 Zuschauerraum

Das Gehalt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuschauerraum richtet sich nach dem Reglement für den Zuschauerraum.

# 3 Beförderungen

Beförderungen sind Versetzungen in eine höhere Dienstjahresstufe oder Gehaltsklasse.

Die Beförderung nach der Einarbeitung erfolgt bei sehr guten Leistungen i.d.R. nach zwei Dienstjahren.

Die Beförderung aufgrund langjähriger Berufserfahrung erfolgt bei sehr guten Leistungen i.d.R. nach weiteren drei Dienstjahren.

Beförderungen sind, ausser bei Funktionsänderungen, auf den Spielzeitbeginn oder den 1. August vorzunehmen.

Sofern keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten mehr bestehen, kann Personen mit ausgewiesenen besonderen Leistungen ausnahmsweise das Gehalt der nächsthöheren Gehaltsklasse gewährt werden.

# 4 Sistierungen und Gehaltsrückstufung

## 4.1 Verweis

Bei wiederholt ungenügenden Leistungen oder schlechtem Verhalten kann im Rahmen einer entsprechenden Beurteilung (Qualifikation) ein Verweis erfolgen, welcher eine Frist zur Verbesserung setzt.

Der Verweis ist in einem persönlichen Gespräch zwischen der betroffenen Person, der Personalleitung und der vorgesetzten Stelle zu erläutern und der Personalvertretung mitzuteilen.

## *4.2 Massnahme*

Nach Ablauf der Frist wird die Person erneut beurteilt.

Ist die erforderliche Verbesserung eingetreten, so wird keine Massnahme verhängt.

Ist keine Verbesserung eingetreten, so kann eine Massnahme verhängt werden, welche der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer mündlich und schriftlich eröffnet und begründet wird (Mitteilung).

Eine solche Massnahme kann sein:

- die **Sistierung** von Gehaltserhöhungen oder Beförderungen;
- die **Gehaltsrückstufung**.

Sie wird nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist seit ihrer Mitteilung wirksam (Eintritt).

## *4.3 Aufhebung*

Die Massnahme ist befristet und dauert längstens ein Jahr, normalerweise jedoch bis zum Ende der bei ihrem Eintritt laufenden Spielzeit.

Vor Ablauf der Massnahme erfolgt eine letzte Beurteilung.

Ist eine anhaltende Verbesserung erfolgt, so kann (ohne Kündigungsfrist) mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Ist keine Verbesserung eingetreten, so kann der betreffenden Person unter Einhaltung der entsprechenden formellen und materiellen Vorschriften gekündigt werden.

Wird bereits vor der letzten Beurteilung eine markante Verbesserung festgestellt, so kann vorzeitig ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen und die Massnahme verkürzt werden.

Die Personalleitung, Personalvertretung und vorgesetzte Stelle beraten darüber gemeinsam.

## *4.4 Entscheid und Beschwerde*

Es entscheidet jeweils die Stelle, welche den vorangehenden Arbeitsvertrag unterzeichnet hat (Opernhaus).

Die betroffene Person kann bei der Direktion jederzeit Beschwerde über das formelle oder materielle Verfahren einreichen. Nach Anhörung der vorgesetzten Stelle, Personalleitung und Personalvertretung entscheidet die Direktion über das weitere Vorgehen.

## 5 Teuerungsausgleich und Sonderentschädigungen

Der Teuerungsausgleich richtet sich nach dem Subventionsvertrag zwischen dem Kanton Zürich und dem Opernhaus.

Die Ansätze für Sonderentschädigungen, Zulagen u.ä. richten sich nach dem Reglement der Sondervergütungen und Spesen (GAV GBI Anhang 2).

## 6 Schlussbestimmungen

Bei besonderen Verhältnissen oder Umständen kann die Geschäftsleitung des Opernhauses mit Zustimmung der Gewerkschaft (GBI) ausnahmsweise eine von diesem Reglement abweichende Regelung treffen.

Dieses Reglement ersetzt die bisherige Regelung, ist integrierender Bestandteil des geltenden Gesamtarbeitsvertrages (GBI) und gilt ab 1. August 1998 für jeweils ein Jahr, wird es nicht sechs Monate vor Ablauf einseitig gekündigt.

## 7 Unterzeichnung

Zürich, den 9. Juni 1998

### Für das Opernhaus:

H. Hertach, Verwaltungsratspräsident

Dr. U. Hardmeier, Verwaltungsratsbeauftragter

### Für die Gewerkschaft GBI:

Sektion Theaterpersonal

Zentralsekretariat

Ch. Suter, Sekretärin

F. Cahannes

O. Hofstetter, Obmann

A. Germann