

# *Gesamtarbeitsvertrag*

zwischen der

*Opernhaus Zürich AG*

und dem

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



## **Anhang 3: Reglement der Personalvertretung**

## Inhaltsverzeichnis

1	GRUNDLAGE .....	1
2	ZWECK .....	1
3	RECHTE UND PFLICHTEN .....	2
3.1	IM ALLGEMEINEN .....	2
3.2	KÜNDIGUNGSSCHUTZ .....	2
4	ALLGEMEINER AUFGABENBEREICH .....	2
4.1	ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN PERSONALVERTRETUNG UND ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN .....	3
4.2	ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN PERSONALVERTRETUNG UND DIREKTION .....	3
5	MITWIRKUNGSRECHTE .....	3
5.1	DEFINITION „INFORMATION“ .....	3
5.2	DEFINITION „MITSPRACHE“ .....	3
5.3	DEFINITION „MITENTSCHEIDUNG“ .....	3
5.4	INFORMATION .....	3
5.5	MITSPRACHE .....	4
5.6	MITENTSCHEIDUNG .....	4
6	SITZUNGEN .....	4
6.1	IM ALLGEMEINEN .....	4
6.2	SITZUNGEN MIT DER DIREKTION .....	4
7	PARITÄTISCHE KOMMISSION .....	5
8	SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN .....	5
8.1	PARITÄTISCHE KOMMISSION .....	5
8.2	EINIGUNGSSAMT .....	5
8.3	SCHIEDSGERICHT .....	5
9	WAHL DER PERSONALVERTRETUNG .....	5
10	SCHLUSSBESTIMMUNG .....	6
11	UNTERZEICHNUNG .....	6

### 1 GRUNDLAGE

Die anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen insbesondere des Mitwirkungsgesetzes und des OR sowie der jeweils geltende Gesamtarbeitsvertrag (GBI).

### 2 ZWECK

Die Personalvertretung nimmt gegenüber dem Opernhaus die gemeinsamen Interessen der vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert diese regelmässig über ihre Tätigkeit.

Die Personalvertretung und das Opernhaus arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

### **3 RECHTE UND PFLICHTEN**

#### **3.1 Im allgemeinen**

Die Personalvertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für die Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

Das Opernhaus informiert die Personalvertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten.

Der Personalvertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- in Fragen der *Arbeitssicherheit* und des *Gesundheitsschutzes*;
- beim *Übergang von Betrieben*;
- bei *Massenentlassungen*.

Die Personalvertretung wird vom Opernhaus in ihrer Tätigkeit unterstützt. Es werden ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung gestellt.

Die Mitglieder der Personalvertretung werden durch das Opernhaus in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert.

Die Personalvertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn ihre Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

#### **3.2 Kündigungsschutz**

Mitgliedern der Personalvertretung sowie Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Personalvertretung weder gekündigt werden, noch dürfen ihnen daraus Nachteile erwachsen. Ausgenommen bleibt die fristlose Entlassung (GAV).

### **4 ALLGEMEINER AUFGABENBEREICH**

Die Personalvertretung nimmt die Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegen und vertritt sie gegenüber der Direktion, wenn ihr eine Weiterbehandlung angezeigt erscheint und sie nicht auf dem Dienstweg zu behandeln sind.

Beim Weiterzug von Anliegen oder Beschwerden auf dem Dienstweg kann die Unterstützung durch die Personalvertretung oder ein Mitglied erfolgen.

Die Personalvertretung behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von der Direktion vorgelegt werden, und nimmt dazu Stellung.

Die Personalvertretung erhält von der Direktion und beschafft sich von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern alle Informationen, welche für ihre Tätigkeit unerlässlich sind.

Die Direktion und die Personalvertretung setzen sich für ein gutes Betriebsklima ein.

#### **4.1 Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**

Die Personalvertretung stützt sich zwecks Meinungsbildung auf die Kontakte mit den vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Sie unterrichtet diese periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Direktion zukommen, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet sind.

#### **4.2 Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Direktion**

Partner der Personalvertretung ist die Direktion. Sie unterstützt die Personalvertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.

Die Direktion informiert die Personalvertretung periodisch über den Geschäftsgang. Die Personalvertretung ist frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen des Opernhauses zu informieren.

Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in geeigneter Weise bekanntzugeben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt.

## **5 MITWIRKUNGSRECHTE**

### **5.1 Definition „Information“**

Bedeutet, dass die Direktion die Personalvertretung über eine betriebliche Angelegenheit informiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.

### **5.2 Definition „Mitsprache“**

Bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Direktion mit der Personalvertretung beraten werden. Der von der Direktion gefällte Entscheid ist der Personalvertretung bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

### **5.3 Definition „Mitentscheidung“**

Bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung der Direktion und der Personalvertretung getroffen werden kann.

### **5.4 Information**

- **Vor der definitiven Anstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**
- **Besetzung von frei werdenden Stellen**
- **Ordentliche Kündigung nach der Probezeit**
- **Fristlose Entlassung**
- **Versetzung**
- **Verweis**
- **Dienstzeitverlängerung über die AHV-Altersgrenze hinaus**
- **Aufteilung eines Arbeitsplatzes**
- **Befristete Teilzeitbeschäftigung**
- **Erarbeitung und Abänderung von Pflichtenheften und Stellenbeschrieben**

## 5.5 Mitsprache

- Einteilung der Arbeitszeit
- Pausen
- Vor- und Nachholen von Ausfallzeiten
- Kurzarbeit
- Überstundenpläne allgemein
- Ferienpläne allgemein
- Urlaubsregelung
- Festlegung arbeitsfreier Tage
- Schicht- und Nachtarbeit
- Leistungslohnsysteme
- System der Arbeitsplatzbewertung
- System der Personalbewertung
- Lohngleichheit zwischen Mann und Frau für gleichwertige Arbeit
- Förderung der Frauen
- Persönlichkeitsschutz
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
- Sicherheitseinrichtungen
- Gestaltung der Arbeitsplätze
- Lüftung und Heizung
- Lärmverhütung
- Hygienische Anlagen, Garderoben u.ä.
- Vorschlagswesen
- Fürsorgewesen
- Personalversicherungen
- Datenschutz
- Jährliche Lohngespräche (inkl. Sistierungen und Gehaltsrückstufung)
- Aus- und Weiterbildungskonzepte

## 5.6 Mitentscheidung

- Einführung spezieller Arbeitszeitsysteme
- Anpassung der Arbeitszeit
- Vorübergehende Abweichung von der Normalarbeitszeit
- Soziale Massnahmen bei grösserem Personalabbau

## **6 SITZUNGEN**

### 6.1 Im allgemeinen

Die Sitzungen:

- werden i.d.R. vom jeweiligen Obmann einberufen;
- gelten als Arbeitszeit und werden ohne jeden Zuschlag vergütet;
- sind so festzulegen, dass der Betriebsablauf möglichst nicht gestört wird.

### 6.2 Sitzungen mit der Direktion

Die gemeinsamen Sitzungen mit der Direktion finden nach einem vereinbarten Terminplan statt.

Ausserordentliche Sitzungen können von der Gewerkschaft oder der Direktion verlangt werden.

Pro Jahr findet mindestens eine Sitzung statt.

Die Sitzungen gelten als Arbeitszeit und werden ohne jeden Zuschlag vergütet.

Das Protokoll wird von der Direktion geführt.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer verpflichten sich, über deklarierte vertrauliche Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren.

## **7 PARITÄTISCHE KOMMISSION**

Die Vertragsparteien setzen zur Wahrnehmung der nachstehenden Aufgaben eine paritätische Kommission ein. Sie bezeichnen je drei Mitglieder sowie Ersatzmitglieder. Der Vorsitz wird an jeder Sitzung neu gewählt. Das Mitglied, welches den Vorsitz hat, führt das Sekretariat und lädt zu den Sitzungen ein. Im übrigen konstituiert sich die paritätische Kommission selbst.

Der paritätischen Kommission obliegt namentlich:

- die Schlichtung in erster Instanz von Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten aus diesem Vertrag (GAV);
- das Entwerfen und Prüfen von allgemein gültigen Arbeitszeitsystemen;
- der Beschluss über eine Versetzung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses im Falle altersbedingten Nachlassens der Arbeitsleistung.

## **8 SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN**

### **8.1 Paritätische Kommission**

Entstehen zwischen den Vertragsparteien Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten aus diesem oder über diesen Vertrag (GAV), die auf andere Weise nicht beigelegt werden können, oder besteht Grund zur Annahme, dass dieser Vertrag (GAV) verletzt worden ist, so ist zunächst die *paritätische Kommission* einzusetzen (Art. 7).

### **8.2 Einigungsamt**

Kommt keine Einigung zustande, so sind die Vertragsparteien verpflichtet, vor Anwendung jeder Kampfmassnahme eine kantonale Amtsstelle als *Einigungsamt* anzurufen.

### **8.3 Schiedsgericht**

Wird zusammen mit dem Einigungsamt keine Schlichtung erreicht, so ist die Angelegenheit zur abschliessenden Beurteilung einem *Schiedsgericht* vorzulegen.

Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einer Berufsrichterin oder einem Berufsrichter für den Vorsitz sowie je zwei Sachverständigen, die von den Vertragsparteien bezeichnet werden. Der Vorsitz wird von den Vertragsparteien gemeinsam bestimmt. Können sie sich darüber nicht einigen, bestimmt ihn das Obergericht des Kantons Zürich.

Sitz des Schiedsgerichtes ist Zürich. Das Verfahren richtet sich nach den dort geltenden Rechtsbestimmungen über die Schiedsgerichtsbarkeit und den Zivilprozess.

## **9 WAHL DER PERSONALVERTRETUNG**

Die Festlegung des Wahlverfahrens, der Amtsdauer u.ä. geschieht nach den Bestimmungen der betreffenden Gewerkschaft (GBI).

---

## **10 SCHLUSSBESTIMMUNG**

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.

## **11 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