

---

# Betriebsreglement für Bühne, Beleuchtung, Ton, Tapeziererei, Requisite

*Dieses Betriebsreglement ersetzt nach Abschluss der Versuchsphase und bereits erfolgter Zustimmung des Personals zu den neuen Arbeitszeitmodellen ab 1. Februar 2004 die Ausführungsbestimmungen zum GAV GBI und VPOD (bzw. das bisherige provisorische Betriebsreglement) für Bühne, Beleuchtung, Ton, Tapeziererei und Requisite. Es wurde vereinbart, dass die Vertragsparteien jederzeit über einzelne (wesentliche) Punkte verhandeln können.*

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>ARBEITS- UND RUHEZEIT</b>	<b>3</b>
1.1	TAGESARBEITSZEIT	3
1.2	WOCHEARBEITSZEIT	3
1.3	RUHEZEIT	3
1.4	SONN- UND FEIERTAGE	3
1.5	KOMPENSATIONSTAG	3
1.6	MONTAG	3
1.7	SPIEL- UND PROBENFREIE ZEIT	3
1.8	PROBEN	4
1.9	ARBEITSENDE, SONDERDIENSTE	4
1.10	GASTSPIELE UND ABSTECHER	4
<b>2</b>	<b>ZUSCHLÄGE</b>	<b>4</b>
2.1	VORSTELLUNGS- UND PROBENBETRIEB (BÜHNENPERSONAL)	4
2.2	NICHTVORSTELLUNGS- UND NICHTPROBENBETRIEB (PERSONAL IN DEN ATELIERS, WERKSTÄTTEN UND BÜROS)	4
2.3	NICHT ZUSAMMENHÄNGENDE RUHETAGE, SCHLIESSTAGE	5
<b>3</b>	<b>ÜBERZEIT, ÜBERSTUNDEN, EXTRADIENSTE</b>	<b>5</b>
3.1	DEFINITION, BERECHNUNG	5
3.2	ZUSCHLAG	5
3.3	EXTRADIENSTE	5
3.4	KOMPENSATION DURCH FREIZEIT	5
3.5	JAHRESAUSGLEICH	5
<b>4</b>	<b>PAUSEN, ARBEITSUNTERBRECHUNGEN UND FERIEN</b>	<b>5</b>
4.1	PAUSEN	5
4.1.1	<i>Vorstellungs- und Probenbetrieb</i>	5
4.1.2	<i>Nichtvorstellungs- und Nichtprobenbetrieb</i>	6
4.2	ARBEITSUNTERBRECHUNGEN, VERPFLEGUNGSPAUSCHALE	6
4.2.1	<i>Vorstellungs- und Probenbetrieb</i>	6
4.2.2	<i>Nichtvorstellungs- und Nichtprobenbetrieb</i>	6
4.3	NACHGEWÄHRUNG VON FERIENTAGEN	6
4.4	FERIENKÜRZUNG	6
<b>5</b>	<b>AUS- UND WEITERBILDUNG SOWIE MILITÄR, ZIVILSCHUTZ U.Ä.</b>	<b>7</b>
5.1	AUS- UND WEITERBILDUNG	7
5.2	MILITÄR, ZIVILSCHUTZ U.Ä.	7
<b>6</b>	<b>VERBANDSTÄTIGKEIT</b>	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>ARBEITSSICHERHEIT</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>VORSTELLUNGSBESUCH</b>	<b>7</b>
<b>9</b>	<b>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>	<b>8</b>
<b>10</b>	<b>ANHANG</b>	<b>8</b>
<b>11</b>	<b>UNTERZEICHNUNG</b>	<b>8</b>

## 1 Arbeits- und Ruhezeit

### 1.1 Tagesarbeitszeit

Die Tagesarbeit muss, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innerhalb eines Zeitraumes von 14 Stunden liegen.

Ferner gilt:

- Die **Diensteinteilung** darf nicht unter drei Stunden liegen.
- Täglich dürfen nicht mehr als zwei **Dienstantritte** angeordnet werden.
- Der **Arbeitsbeginn** des Bühnenpersonals erfolgt in der Regel ab 7.00 Uhr, an Sonn- und allgemeinen Feiertagen, sofern betrieblich möglich, ab 8.00 Uhr.

### 1.2 Wochenarbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit beträgt in Abweichung von Art. 3.1.1 Abs. 1 GAV GBI und VPOD für das in den neuen Schichtmodellen vollbeschäftigte Personal 42 Stunden im Durchschnitt von 6 Wochen (Bühne) bzw. 4 Wochen (Beleuchtung, Ton, Tapeziererei, Requisite). Pro Kalenderwoche werden mindestens 36 bzw. maximal 50 Wochenstunden ohne allfällige Überstunden geschrieben.

### 1.3 Ruhezeit

Dem Personal ist gemäss Arbeitsgesetz in Abweichung von Art. 3.2 GAV GBI und VPOD zwischen Arbeitsende und darauffolgendem Arbeitsbeginn eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Sie kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal pro Woche auf 9 Stunden (GAV GBI und VPOD) herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

### 1.4 Sonn- und Feiertage

In Abweichung von Artikel 3.3.2 Abs.1 und 2 GAV GBI und VPOD werden dem in den neuen Schichtmodellen beschäftigten Personal innerhalb von sechs Wochen zwei freie Sonntage gewährt.

In Ergänzung zu Artikel 3.3.2 Abs. 4 und 5 gelten bewegliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, als wöchentliche Ruhetage. Es sind dies: 25. und 26. Dezember, Neujahrstag, Berchtoldstag, 1. Mai und 1. August. Wenn der 1. Mai auf einen Werktag fällt, wird nur für die Abendvorstellung gearbeitet.

### 1.5 Kompensationstag

Dem in den neuen Schichtmodellen beschäftigten Personal wird zur Abgeltung der unregelmässig verteilten Sonntage (Bühne) bzw. der siebentägigen Arbeitsperioden (Beleuchtung, Ton, Tapeziererei, Requisite) innerhalb von sechs Wochen (ohne Sommerpause) ein bezahlter Kompensationstag gewährt, total 8 Tage pro Jahr. Werden abweichende Arbeitszeitmodelle eingeführt, ist eine allfällige Kompensation neu zu verhandeln.

### 1.6 Montag

Der Montag ist im Rahmen der neuen Schichtmodelle ein normaler Arbeitstag ohne Einschränkungen.

### 1.7 Spiel- und probenfreie Zeit

In der spiel- und probenfreien Zeit wird - mit Ausnahme der beiden letzten Wochen - auf eine Schichteinteilung verzichtet.

Die spielfreie Zeit dauert mindestens sieben, die probenfreie Zeit mindestens fünf Wochen. Davon ausgenommen sind jeweils Konzert- oder Ballettveranstaltungen am letzten Wochenende der spiel- und probenfreien Zeit.

Die Diensteinteilung in der spielfreien Probenzeit dauert - mit Ausnahme der letzten beiden Wochen - bis 21.00 Uhr. In der vorletzten Woche sind eine Schichteinteilung sowie Arbeitsleistungen bis 23.00 Uhr möglich - Samstag und Sonntag sind jedoch zwingend frei. In der letzten Woche kann der normale Schichtbetrieb wieder aufgenommen werden.



### **1.8 Proben**

Die Endzeiten von Klavierhaupt-, Haupt- und Generalproben vor Premieren werden von der Direktion 14 Tage im voraus bestimmt, damit sie in der Dienstplangestaltung berücksichtigt werden können. Die Arbeitszeit des Bühnenpersonals richtet sich nach der jeweiligen Schichteinteilung. Probenbeginn und -ende haben darauf keinen Einfluss.

Bei Doppelvorstellungen finden auf der Hauptbühne keine Proben statt.

### **1.9 Arbeitsende, Sonderdienste**

Das späteste Arbeitsende für das in den neuen Schichtmodellen beschäftigte Personal liegt bei 23.00 Uhr bzw. bei länger als bis 23.00 Uhr dauernden Vorstellungen 15 Minuten nach dem letzten Tableau.

Wenn andere Theater am Opernhaus gastieren, wird nach gegenseitiger Absprache noch am selben Abend abgebaut, wenn es einer betrieblichen Notwendigkeit entspricht. Die Vergütung richtet sich nach den Bestimmungen von Artikel 2 dieses Reglements.

Sogenannte Sonderdienste, d.h. Nacht- und -aufbauten nach 23.00 Uhr bzw. bei länger als bis 23.00 Uhr dauernden Vorstellungen ab Vorstellungsende (letztes Tableau) richten sich nach den im Anhang enthaltenen Sonderbestimmungen.

### **1.10 Gastspiele und Abstecher**

Für jeden Gastspieltag wird, mit Ausnahme der im voraus geplanten und schliesslich voll gewährten Ruhetage, eine Arbeitszeit von mindestens 8½ Stunden geschrieben. Die Reisezeit gilt als Arbeitszeit.

Bei Gastspielen und Abstechern gelten, unter Vorbehalt der Bestimmungen über die Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen, für Arbeitszeiten, Pausen, Arbeitsunterbrechungen und Ruhezeiten die gleichen Regelungen wie in Zürich. Es ist jedoch auf die Verhältnisse der Gastbühnen und insbesondere auf die dort geltenden Arbeitsverhältnisse Rücksicht zu nehmen.

Die Bestimmungen betr. Überstunden (GAV) gelten auch bei Gastspielen und Abstechern. Geleistete Überstunden werden in Zürich kompensiert.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein Einzelzimmer, sofern nicht zwingende Gründe dagegen sprechen.

Aus wichtigen Gründen können sich Beschäftigte von einzelnen Gastspielen und Abstechern durch die Technische Leitung freistellen lassen.

## **2 Zuschläge**

### **2.1 Vorstellungs- und Probenbetrieb (Bühnenpersonal)**

- 30% für Arbeitszeit, die über die vertraglich vereinbarte hinausgeht;
- 100% für Arbeiten in der Zeit nach 23.00 Uhr bzw. bei länger als bis 23.00 Uhr dauernden Vorstellungen für die Zeit zwischen 15 Minuten nach Vorstellungsende und 07.00 Uhr (die erste zu vergütende angebrochene Stunde gilt als volle Stunde), sofern es sich nicht um einen Sonderdienst handelt (siehe 1.9 und Anhang).

### **2.2 Nichtvorstellungs- und Nichtprobenbetrieb (Personal in den Ateliers, Werkstätten und Büros)**

- 30% für Arbeitsleistungen nach dem ordentlichen Arbeitsschluss bis 20.00 Uhr;
- 50% für Arbeitsleistungen von 20.00 bis 24.00 Uhr, am Samstag und am zweiten Ruhetag;
- 100% für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Arbeitsleistungen zwischen 24.00 und 07.00 Uhr.



### **2.3 Nicht zusammenhängende Ruhetage, Schliesstage**

Können geplante Ruhetage (1, 2er-, 3er- oder 4er-Block) nicht oder nicht zusammenhängend gewährt werden, wird dies mit einem Zeitzuschlag von vier Stunden pro Ereignis vergütet. Die Bestimmung von Art. 3.3.1 Abs. 2 GAV GBI und VPOD wird damit hinfällig.

Der Zeitzuschlag ist nicht geschuldet, wenn innerhalb einer Kalenderwoche zwei freie Tage zusammenhängend gewährt werden können. Die Zusammensetzung der freien Tage (Ruhetage, Feiertage, Ferientage oder Kompensationstage gemäss 1.5, nachgewährte Ruhe- und Feiertage, Überzeitkompensation) hat keinen Einfluss auf den Zeitzuschlag.

Fallen Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Betttag (Schliesstage) auf einen Arbeitstag gemäss Arbeitszeitmodell, so wird ein Ruhetag aus der vorangehenden Woche auf den Schliesstag gelegt. Können dadurch in der betreffenden Woche nicht zwei zusammenhängende Ruhetage gewährt werden, so wird ein Zeitzuschlag von vier Stunden vergütet.

## **3 Überzeit, Überstunden, Extradienste**

### **3.1 Definition, Berechnung**

In Abweichung von Art. 3.1.3 GAV GBI und VPOD sind Überstunden jene geleistete Arbeitszeit, welche 42 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 6 Wochen (Bühne) bzw. 4 Wochen (Beleuchtung und Ton, Tapeziererei, Requisite) überschreitet. Die im normalen Schichtplan entstehenden Über- oder Unterstunden kompensieren sich in der Regel innerhalb von 6 Wochen (Bühne) bzw. 4 Wochen (Beleuchtung und Ton, Tapeziererei, Requisite). Minusstunden am Ende der Abrechnungsperiode verfallen zu Lasten des Arbeitgebers, mit Ausnahme von Überzeitkompensationen.

### **3.2 Zuschlag**

Für Überstunden am Ende der Abrechnungsperiode wird ein Zeit- oder Geldzuschlag von 30% gewährt.

### **3.3 Extradienste**

Extradienste sind zusätzlich zur geplanten Schichteinteilung zu leistende Überstunden, die fallweise mit einzelnen Mitarbeitern innerhalb von 36 Stunden zu vereinbaren sind. Längerfristige Dienstplanänderungen gelten nicht als Extradienste. Extradienste werden mit einem Zeit- oder Geldzuschlag von 30% entschädigt und zählen nicht zu den vertraglich vereinbarten Sollstunden. Die Beachtung der gesetzlichen Vorschriften betreffend Höchstarbeitszeit, Überzeit, Ruhezeit etc. bleibt vorbehalten.

### **3.4 Kompensation durch Freizeit**

Überstunden sollen im gegenseitigen Einverständnis möglichst durch Freizeit ausgeglichen werden.

### **3.5 Jahresausgleich**

Überstundenguthaben sind nach Möglichkeit per Ende der Spielzeit auszugleichen. Auf Antrag (siehe Anhang) kann auch eine Auszahlung während der Spielzeit erfolgen.

## **4 Pausen, Arbeitsunterbrechungen und Ferien**

### **4.1 Pausen**

#### **4.1.1 *Vorstellungs- und Probenbetrieb***

Dem Personal wird in der ersten und in der zweiten Hälfte des Dienstes je eine bezahlte Pause von 20 Minuten gewährt, wenn der Dienst länger als drei Stunden dauert. Die Pause ist möglichst nach zwei, spätestens aber nach drei Stunden zu gewähren. Auf die zweite bezahlte Pause kann im gegenseitigen Einvernehmen zu Gunsten der Vorholzeit oder zu Gunsten einer teilweise bezahlten (20 Minuten) Nachtessenspause verzichtet werden.

Bei Klavierhaupt-, Haupt- und Generalproben sowie Vorstellungen richten sich die Pausen nach dem Spielbetrieb (Spielunterbruch).

#### *4.1.2 Nichtvorstellungs- und Nichtprobenbetrieb*

Dem Personal wird am Vor- und am Nachmittag je eine bezahlte Pause von 20 Minuten gewährt.

### **4.2 Arbeitsunterbrechungen, Verpflegungspauschale**

Die Sonderbestimmung für die Beleuchtung vom 25. Mai 1970 wird mit diesem Betriebsreglement aufgehoben.

#### *4.2.1 Vorstellungs- und Probenbetrieb*

Etwa in der Mitte des Dienstes wird eine Mittagspause von mindestens 45 Minuten bzw. eine Nachsessenspause von mindestens 30 Minuten gewährt. Diese gelten als Arbeitsunterbrechung und sind nicht bezahlt.

Bei Bühnenorchester-, Klavierhaupt-, Haupt- und Generalproben sowie bei Hauptproben für Wiederaufnahmen kann die Mittagspause hinausgeschoben werden.

In Abweichung zu Art. 4 Anhang 2 GAV GBI und VPOD wird anstelle der bisherigen Essensentschädigung bzw. Nachsessenspouschale eine Verpflegungspauschale von Fr. 100.- pro Monat pro Mitarbeiter vergütet. Bei Aushilfen im Stundenlohn werden pro Arbeitstag Fr. 4.65 vergütet, maximal jedoch Fr. 100.- pro Monat.

#### *4.2.2 Nichtvorstellungs- und Nichtprobenbetrieb*

Für das Werkstättenpersonal, das spätestens um 18.00 Uhr Dienstschluss hat, besteht Anspruch auf eine Mittagspause von mindestens 45 Minuten.

In Abteilungen mit normaler Arbeitszeit sowie während der spiel- und probenfreien Zeit kann die Mittagszeit im Einvernehmen mit dem Personal bis auf 30 Minuten verkürzt werden.

### **4.3 Nachgewährung von Ferientagen**

Bei Unfall oder Krankheit während der Ferien sind die entgangenen Ferientage nachzugewähren, sofern ein Arztzeugnis eingereicht wird.

Fallen bezahlter Urlaub oder Feiertage in die Ferien, so müssen sie als freie Tage nachgewährt werden.

### **4.4 Ferienkürzung**

Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft bis zu drei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für jeden Kalendermonat des betreffenden Jahres, in welchem sie voll gearbeitet haben, ein 12tel des Ferienanspruchs gewährt.

Bei Krankheit, bei Unfall, bei Militär-, Zivilschutz-, Zivil-, militärischem Frauen-, Jugend+Sport- oder Rotkreuzdienst oder bei Mutterschaft besteht der volle Ferienanspruch, wenn während eines Kalenderjahres die Dauer der Abwesenheit drei Monate nicht übersteigt. Für jeden weiteren Monat Abwesenheit wird der Ferienanspruch um einen 12tel gekürzt.

12 und mehr Arbeitstage zählen als ganzer Monat, kürzere Bruchteile werden nicht angerechnet.

Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch pro rata gekürzt.



## 5 Aus- und Weiterbildung sowie Militär, Zivilschutz u.ä.

### 5.1 Aus- und Weiterbildung

Bei angeordneter bzw. dienstlich notwendiger Aus- und Weiterbildung gelten die Kurstage als Arbeitszeit. Ruhe- und Kompensationstage aus dem Rhythmus des Arbeitszeitmodells, welche in die Kurszeit fallen, werden vor- oder nachgewährt bzw. gutgeschrieben. Bei der Dienstplanerstellung ist darauf zu achten, dass zusammenhängende Arbeits- und Kurstage, wenn betrieblich möglich, sieben Tage nicht überschreiten.

Alle übrigen Aus- und Weiterbildungen sind individuell zu beantragen (siehe Anhang). Je nach Nutzen für den Betrieb wird die Kostenbeteiligung (Kurskosten, Material, Spesen) sowie die Gewährung von bezahltem Urlaub im Einzelfall geregelt. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Reglements der Aus- und Weiterbildung (Anhang 4 zum GAV GBI und VPOD).

### 5.2 Militär, Zivilschutz u.ä.

In Abweichung von Art. 4.3.5 GAV GBI und VPOD wird die Gewährung von bezahltem Urlaub für die Erfüllung von obligatorischen Dienstpflichten (Militär, Zivilschutz u.ä.) wie folgt geregelt:

Wird für die Erfüllung der obligatorischen Dienstpflichten weniger als eine Kalenderwoche benötigt, werden Ruhe- und Kompensationstage aus dem Rhythmus des Arbeitszeitmodells, welche in die Dienstzeit fallen, vor- oder nachgewährt bzw. gutgeschrieben. Bei der Dienstplanerstellung ist darauf zu achten, dass zusammenhängende Arbeits- und Dienstage, wenn betrieblich möglich, sieben Tage nicht überschreiten.

Umfasst die Erfüllung der obligatorischen Dienstpflichten eine oder mehrere Kalenderwochen, so wird in dieser Zeit der Rhythmus des Arbeitszeitmodells ausgesetzt. Es besteht kein Anspruch auf Nachgewährung von Ruhe- oder Kompensationstagen. Vor dem Einrücken ist bei der Dienstenteilung der Weg zum Dienstort angemessen zu berücksichtigen (z.B. Umteilung in die Tagschicht).

## 6 Verbandstätigkeit

Für die Tätigkeit in Personalverbänden wird die erforderliche Zeit gewährt.

Den Beschäftigten wird die erforderliche Zeit für die Teilnahme an den ordentlichen und ausserordentlichen Gewerkschaftsversammlungen der Gruppe GBI gewährt.

Die Gruppe GBI bzw. VPOD kann insgesamt bis zu 25 Tage Urlaub pro Jahr für gewerkschaftliche Bildungskurse beziehen.

## 7 Arbeitssicherheit

Es gelten die jeweils aktuellen Bestimmungen der SUVA, insbesondere auch diejenigen über die Bildschirmarbeit.

## 8 Vorstellungsbesuch

Das Reglement zum Kartenbezug wird separat als Personalinformation erlassen (letzter Stand 1.12.1998).

## 9 Schlussbestimmungen

Dieses Betriebsreglement ersetzt nach Abschluss der Versuchsphase und bereits erfolgter Zustimmung des Personals zu den neuen Arbeitszeitmodellen ab 1. Februar 2004 die Ausführungsbestimmungen zum GAV GBI und VPOD (bzw. das bisherige provisorische Betriebsreglement) für Bühne, Beleuchtung, Ton, Tapeziererei und Requisite. Es wurde vereinbart, dass die Vertragsparteien jederzeit über einzelne (wesentliche) Punkte verhandeln können.

Für das künstlerisch-technische Vorstandspersonal wurden zur Abgeltung von betrieblich bedingten Abweichungen von diesem Reglement (z.B. in den Endprobenwochen) individuelle Kompensationen vereinbart.

Es wird explizit festgehalten, dass das vorliegende Reglement keine präjudizielle Auswirkung auf eine zukünftige gesamtschweizerische Vereinbarung hat.

## 10 Anhang

- Schematische Darstellung der Arbeitszeitmodelle als integrierender Bestandteil des Reglements (1 Seite)
- Formular „Sonderdienstvereinbarung“ (1 Seite, Kopiervorlage)
- Formular „Gesuch für die Auszahlung von Überzeit“ (2 Seiten, Kopiervorlage)
- Formular „Gesuch für Aus- oder Weiterbildungsbeiträge“ (3 Seiten, Kopiervorlage)

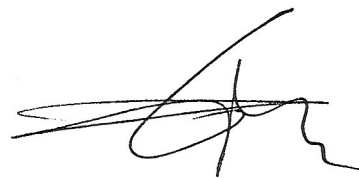
## 11 Unterzeichnung

Zürich, im Januar 2004

Für die Opernhaus Zürich AG:



Alexander Pereira, Intendant



Otto Grosskopf, Kaufmännischer Direktor

Für die Gewerkschaft GBI:

Sektion Theaterpersonal

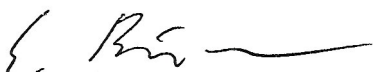


Christa Suter, Sekretärin



Andreas Krähenbühl, Obmann

Für die Gewerkschaft VPOD:



Edi Büchler, Sekretär



Hans Freimann, Obmann