



## VPOD-Gruppe Opernhaus Zürich Jahresbericht April 2016 – April 2017

Verabschiedet von der Generalversammlung der VPOD-Gruppe OHZ am 26. April 2017

## Lohnrunde 2016

Seit April 2014 sind wir mit der Direktion zum Thema Einforderung der 5. Ferienwoche in Form einer gestaffelten Einführung im Gespräch. Nachdem im Juli 2014 unser Anliegen von der Direktion abgeschmettert wurde, konnten wir im März 2015 das Gespräch ein zweites Mal aufnehmen. Im Herbst 2015 hat die Direktion zugesagt, unser Anliegen vertieft zu prüfen und es wurde eine Auswertung bezüglich der Kosten gemacht.

In dieser Auswertung war auch das Total Zeitguthaben (Überzeit/Ruhetage/Ferientage/Dienstaltersgeschenk) der VPOD/Unia Mitarbeiter im Wert von rund 2,9 Mio enthalten obwohl dieser Betrag als Rückstellung im Geschäftsbericht ersichtlich ist. Mit diesen enormen Altlasten würde uns gemäss Auswertung der Direktion die Einführung einer gestaffelten 5. Ferienwoche für die VPOD/Unia Mitarbeiter pro Ferientag rund CHF 100'000.- kosten. Wir haben eine Auswertung ohne diese Altlasten erstellt und sie der Direktion im Februar 2016 vorgelegt. Gemäss dieser können fünf zusätzliche Ferientage über das ganze Haus hinaus gerechnet ohne Zusatzpersonal gewährt werden! Kosten würde es allenfalls bei einzelnen Abteilungen, die im roten Bereich liegen.

Im April 2016 erhielten wir von Christian Berner die Rückmeldung, dass sich die Direktion ausführlich Gedanken über unser Anliegen gemacht hat, dass sie dieses Thema jedoch zumindest nicht weiterverfolgen. Die Direktion führte als Begründung unter anderem ein Gespräch an mit dem Personalamt des Kantons Zürich, der Fachstelle Kultur des Kantons Zürich sowie mit dem VR-Präsidenten Markus Notter. Wir haben bei Christian Berner nachgefragt, wie die OHZ-Direktion gedacht habe, das Personal auf andere Art am guten Geschäftsjahr teilhaben zu lassen.

Wir erhielten folgende Rückmeldung:

Es ist richtig, dass das OHZ in der letzten Spielzeit ein sehr gutes Ergebnis hatte und erhebliche Reserven gebildet werden konnten. Diese Reserven werden in den nächsten Jahren aber auch dringend gebraucht, denn allein die Asbestsanierung des Kugeliloo in Millionen Höhe wird voraussichtlich nicht mehr als zur Hälfte vom Kanton finanziert. Da wäre jeder Franken an Reservebildung weniger eine zusätzliche Belastung für das OHZ und seine Zukunft. Die Direktion ist weiterhin bereit, sich mit uns über dieses Thema auszutauschen.

Wir sind der Meinung dem OHZ geht es gut. Es geschäftet mit finanziellem Erfolg. Die guten Resultate in den letzten Jahren sind die gemeinsame Frucht der Arbeit von allen. Die Mitarbeiter identifizieren sich mit dem OHZ und engagieren sich oft weit über die Arbeitszeiten hinaus und beweisen Flexibilität und Bereitschaft für Sondereinsätze im Interesse des Hauses (Opernball/Eröffnungsfest/Zusatzvorstellungen). Was ist die Gegenleistung/Entgegenkommen für den Zusatz Effort der Mitarbeiter? Wir wissen, dass den meisten Mitarbeitern mehr Ferien wichtiger ist als mehr Geld.

Wir hatten dann beschlossen einen Brief an die Direktion zu schicken und im Namen der Beschäftigten des OHZ und im Auftrag der Personalvertretungen von SBKV, SMV, Unia und VPOD einzuladen, uns ihre Vorstellungen zu unterbreiten, wie sie die Erfolgsbeteiligung des Personals für 2015 und 2016 auszurichten gedenken. Der Brief wurde Anfang Oktober 2016 verschickt. Zwei Wochen später haben wir von der Direktion (Christian Berner/Andreas Homoki/VP-Präsident Markus Notter) einen Brief als Rückantwort erhalten. Die Antwort der Direktion war wiederum ablehnend jedoch waren sie gerne bereit, dieses Thema mit der Personalvertretung zu besprechen.

Die Unterzeichnenden unseres Briefes sowie die Unterzeichnenden des Briefes der Direktion trafen sich im November 2016 zu einem entsprechenden Gespräch:

VR-Präsident Markus Notter begrüßte die Anwesenden und erläuterte nochmals das schwierige politische und betriebswirtschaftliche Umfeld des OHZ, auch wenn es dem OHZ heute sehr gut gehe und in den letzten Jahren grosse Rückstellungen gemacht werden konnten. Grosse und kostspielige Bauerneuerungen stehen an und der Kanton ist auf Sparkurs. Alles was als Zeichen gewertet werden könne, dass es dem OHZ zu gut gehe (z.B. Lohnerhöhungen oder Ferienwoche) würde zu Reaktionen führen, die nicht im Interesse des OHZ und der Angestellten wären.

Flavia Lorant hielt fest, dass die Angestellten des OHZ von den erfolgreichen Abschlüssen der letzten Jahre natürlich wüssten, aber nicht sehen, dass sie auch etwas davon haben auch wenn man die Argumentation der Direktion nachvollziehen könne. Es gäbe aber auch Möglichkeiten, das Personal am guten Geschäftsgang teilhaben zu lassen, ohne dass dies gleich budgetrelevant würde. Wertschätzung, Weiterbildung, offenere Kommunikation usw. wären da Stichworte.

Roland Brunner betonte, dass das schwierige politische Umfeld bestehe, ob das OHZ das Personal am guten Geschäftsgang teilhaben lasse oder nicht. Die Sparangriffe kommen auf jeden Fall. Die Frage ist dann nur, wie sehr das Personal hinter dem OHZ steht und dieses verteidigt.

Christian Berner verteidigte die Haltung der OHZ-Direktion und die guten Anstellungsbedingungen im OHZ.

Die Diskussion drehte sich dann vor allem um Fragen der Unternehmenskultur („Kultur der Angst“), des Betriebsklimas, der Wertschätzung, der Abwehrhaltung der Personalabteilung bei Anfragen. Andreas Homoki wollte konkrete Beispiele für die bestehende Angstkultur genannt bekommen. Andreas Krähenbühl beschrieb solche Situationen. Christian Berner war erstaunt darüber, da er die Stimmung im OHZ ganz anders wahrnimmt. Es gäbe bekannte Problemfälle und da sei man auch dran.

Die Personalvertretung hielt fest, dass als Teil der Unternehmenskultur ein Betriebsklima der Beteiligung, des aktiven Einbezugs geschaffen werden müsste, das die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem OHZ stärkt und das – wie budgetwirksame Massnahmen – als Anerkennung und Wertschätzung verstanden würden. Zudem müssten Abläufe und Zuständigkeiten so geklärt und kommuniziert werden, dass Willkür durch Vorgesetzte oder die Personalabteilung verhindert würden und eine partizipative Beteiligung möglich sei. Dazu brauche es auch eine Qualifizierung von Vorgesetzten, um sie in ihrer Funktion und Aufgabe zu unterstützen und damit die von der Direktion definierte Unternehmenskultur auch bis nach unten durchdringt.

Die Personalvertretung fragte die Direktion ob sie, abgesehen von Bauprojekten, auch Mitarbeiterprojekte vorsieht. Dies konnte so nicht bestätigt werden.

Markus Notter hielt fest: Ein Klima der Angst darf am OHZ sicher nicht bestehen. Die Fragen betr. Unternehmenskultur, Betriebsklima, Wertschätzung und Führungsverhalten müssten von der Direktion aufgenommen und bearbeitet werden.

Die Wertschätzung für die Arbeit der OHZ Angestellten sei gross. Sie mache 80% des Aufwandes und des Erfolges des OHZ aus. Budgetwirksame Massnahmen seien aber unmöglich. Unter dem Radar (im Rahmen des regulären Budgets) sei aber vieles möglich.

Nachdem anlässlich des Gespräches vom November 2016 verschiedene Kritikpunkte an die Adresse der nicht anwesenden Personalleiterin geäussert wurden, hat Christian Berner eine Aussprache im kleinen Kreis mit den Personalvertretern im Verwaltungsrat, Hans-Peter Achberger und Flavia Lorant, zusammen mit Silvia Sprecher einberufen. In diesen Gesprächen von Januar und März 2017 ging es um drei Themenkreise:

- Rolle/Amt der Personalleitung
- Gesamtbetriebliche Fragen
- Alkohol und Drogenmissbrauch (als Nebenthema)

Innerhalb des Themenkreis Personalleitung ging es um die Fragen: Informationsfluss und Kommunikation sowie Präsenz der Personalleitung im Betrieb.

Beim Themenkreis Gesamtbetriebliche Fragen ging es um die Themen: Qualifikationsgespräche, Organisationsbildende Massnahmen und Wertschätzende Massnahmen.

Informationsfluss/Kommunikation: Wir haben darauf hingewiesen, dass wir nicht immer oder zu spät über bestimmte personelle Vorkommnisse informiert werden und haben dabei auf das Reglement der Personalvertretung der beiden GAV VPOD und Unia verwiesen. In diesem heisst es, dass die Direktion die PV über betriebliche Angelegenheiten informiert dies insbesondere bei Kündigungen oder fristlosen Entlassung sowie bei Disziplinar massnahmen. In der Diskussion zeigt sich, dass nicht klar ist, wie das in der Praxis für beide Seiten erfolgen soll vor allem auch in Bezug auf den Persönlichkeitsschutz der Mitarbeiter. Wir werden in weiteren Gesprächen zusammen mit der Direktion eine praktikable Lösung erarbeiten.

Qualifikationsgespräche: Wir haben gegenüber der Direktion angeführt, dass keine bzw. zu wenige regelmässige Qualifikationsgespräche stattfinden. In Rücksprache mit den PV der anderen Verbände und Abteilungen wurde uns dies ebenfalls bestätigt. Wir werden hier nochmals das Gespräch mit der Direktion suchen.

Organisationsbildende Massnahmen: Wir haben der Direktion mitgeteilt, dass wir es begrüssen würden, wenn Schulungen zu verschiedenen Themen angeboten würden, z.B. in Bezug auf Qualifikations- oder Konfliktgespräche etc. Wir sind übereingekommen, eine Umfrage zu machen um allfällige Bedürfnisse von Mitarbeitern und Vorgesetzten zu erheben. Aufgrund dieser Erhebung können gegenüber der Direktion Vorschläge unterbreitet werden, zu welchen Themen Schulungen mit externen Anbietern angeboten werden könnten.

An der ausserordentlichen Sitzung der Personalverbände am Opernhaus von vergangener Woche haben wir u.a. darüber gesprochen, dass uns genauere Informationen über die Arbeitsplatzbedürfnisse der Belegschaft mangeln. Wollen wir angesichts des guten Rechnungsabschlusses der vergangenen Saison einen Teil des Überschusses für das Personal verwendet haben, müssten wir konkrete Massnahmen vorschlagen können, die ihrerseits auf nachweisbaren Bedürfnissen der Mitarbeiter basieren.

Zu diesem Zweck steht der Vorschlag im Raum, eine umfassende Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Ein Fragebogen, der sich anbieten würde, wäre der von der ETH Zürich ausgearbeitete SALSA-Fragebogen, der vor einigen Jahren als Grundlage für die im Rahmen des CHO-Projektes (Corporate health of Orchestra) im Orchester gedient hat.

Wir werden dies an der nächsten Personalvertretersitzung im Juni weiter besprechen.

### **Übertritt Unia zum VPOD**

Seit einiger Zeit ist die Unterstützung der Unia-Mitglieder am OHZ durch die Unia-Sektion Zürich/Schaffhausen nicht mehr gewährleistet. Diese hat auf Briefe des Vorstandes Unia-OHZ nicht reagiert und die Gruppe erhielt keine Information über die weitere Zusammenarbeit. Deshalb hat der Unia-Vorstand OHZ beschlossen, kollektiv zum VPOD überzutreten. Er hat entsprechend das Gespräch mit dem VPOD und der Direktion gesucht. An diesem Gespräch bestätigte die Direktion, dass eine eventuelle Entscheidung der Unia-Mitglieder, zum VPOD zu wechseln, durch die Direktion akzeptiert würde und dass sie bereit wäre, in Zukunft mit dem VPOD auch für die Belange und Interessen des technischen Personals zusammenzuarbeiten. Im Weiteren bestätigt die OHZ-Direktion, dass die heute im GAV Unia festgelegten Bestimmungen und Regeln auch bei einem Übertritt zum VPOD voll respektiert und anerkannt werden.

Der VPOD OHZ steht einem Übertritt der Unia-Mitglieder offen gegenüber. Er hält fest, dass es wichtig sei, dass die gewerkschaftliche Präsenz am Opernhaus gesichert ist und dass sich die Gewerkschaftsmitglieder gut vertreten und begleitet fühlen. In diesem Sinne bietet der VPOD OHZ gerne Hand für eine Lösung.

Per 17.03.17 haben alle Unia-Mitglieder des OHZ ihren Übertritt zum VPOD erklärt. Die Unia ihrerseits akzeptiert die Übertritts-Erklärungen der Mitglieder nicht und wurde beim VPOD vorstellig. Seitens VPOD Zentralsekretariat wurde daraufhin in einem Schreiben an alle Unia-Mitglieder am OHZ festgehalten, dass der VPOD die Zuständigkeit der Unia für diesen Bereich und den dazugehörigen GAV respektiere.

Es liegt an den Unia-Mitgliedern am OHZ, über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Zu befürchten ist, dass die Verunsicherung durch das Schreiben des VPOD Zentralsekretariats dazu führt, dass viele Unia-KollegInnen ihre Unia-Mitgliedschaft kündigen, ohne dem VPOD beizutreten. Der VPOD OHZ bietet aber weiterhin Hand, dass dies nicht geschieht und dass mit einem Beitritt zum VPOD die gewerkschaftliche Vertretung am OHZ gesichert bleibt.

Flavia Lorant / 25.04.2017