

Gesamtarbeitsvertrag für Architektur-, Ingenieur- und Planungsbüros

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Ingenieur und Architekt**

Band (Jahr): **97 (1979)**

Heft 46

PDF erstellt am: **24.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-85581>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Reduktion der Energieverschwendung in Gebäuden. Viele Anstrengungen dazu werden weltweit bereits unternommen: Verbesserung der Wärmedämmung der Wände, des Daches, Verwendung hochwertiger Fenster und auch von Methoden zur Reduktion der Lüftungsverluste.

Natürliche Lüftung (Infiltration) ist das unkontrollierte Ein- und Ausströmen von Luft durch die Öffnungen der Gebäudehülle. Eine genügende Durchlüftung ist selbstverständlich nötig, nicht nur zur Vermeidung von Kondensation, sondern vor allem zur Aufrechterhaltung von zumutbaren Wohn- und Arbeitsplatzbedingungen.

Andererseits aber kann unkontrollierte Lüftung verantwortlich sein für bis zu 50 Prozent des Energieverbrauchs eines Gebäudes. Markante Einsparmöglichkeiten sind durchaus realisierbar. Bei diesen Bestrebungen wird das Lüftungsverlust-Zentrum seine Hilfe anbieten.

Konkrete Aufgaben

Die Aufgabe des Zentrums liegt in der Unterstützung von Forschungstätigkeiten hinsichtlich der Lüftungsverluste.

Die physikalischen Vorgänge der Lüftung und ihre Kontrollmöglichkeiten sollen zumindest in dem Mass bekannt werden, wie die anderen Wärmetransportvorgänge bei Gebäuden bekannt sind.

Das Zentrum wird Forschungsinstituten, die auf diesem Gebiet tätig sind, folgende Dienste anbieten:

- Informationsdienste, eingeschlossen die Aufbereitung und Weiterverbreitung von wissenschaftlichen Mess- und Auswertdaten;
- Aufbereitung von überprüften Messdaten-Sets, damit diese als Referenzdaten mit mathematischen Modellen zur Simulation der Lüftungsvorgänge dienen können;
- Förderung des Austausches von Fachwissen zwischen Forschern der Teilnehmerstaaten, Übernahme einer Führungsaufgabe hinsichtlich der Koordination von Forschungsprojekten.

Durch das Verständnis der vielen Einflussparameter auf die natürliche Lüftung von Gebäuden, wie der Klimaparameter, der Gebäudeform und der Luftdurchlässigkeit der Gebäudehülle, wird die Formulierung geeigneter Vor-

schriften für Gebäude möglich sein. Diese werden sich bei geeignetem Verhalten der Bewohner in den gewünschten Energieeinsparungen, aber auch in einem gehobenen Raumluft-Komfort ausdrücken.

Schweizerische Kontakte

Die *Abteilung Bauphysik* der EMPA (Projektleiter Dr. P. Hartmann) führt seit einigen Jahren im Auftrag des BEW (Bundesamt für Energiewirtschaft) das genannte Projekt über Gebäudewärmeschutz. Sie hat sich auch verpflichtet, den Informationsaustausch mit dem Lüftungsverlust-Zentrum aufzubauen. Entsprechende Informationsbulletins werden demnächst versandt. Anfragen sind zu richten an: EMPA, Abt. Bauphysik, Überlandstrasse, 8600 Dübendorf (mit Vermerk: IEA-Infiltration-Center).

Adresse des Zentrums: Old Bracknell Lane, Bracknell, Berkshire, Great Britain, RG 12 4 AH.

Leitung: Peter J. Jackmann.

Operating Agent: Oscar Faber, Partnership, St. Albans, Great Britain.

(Bearbeitete Übersetzung des englischen Originaltextes durch Dr. P. Hartmann)

Internationale Energieagentur/Forschungsprogramm IV*)

Gesamtarbeitsvertrag für Architektur-, Ingenieur- und Planungsbüros

Obschon dieser Artikel auf dem Titelblatt von Heft Nr. 20 (17. Mai 1979) bereits angekündigt war, musste er in letzter Minute jedoch aus dem Druck gezogen werden. Denn die drei Gewerkschaften: Gewerkschaft Bau und Holz (GBH), Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband (CHB), Schweiz. Verband Evangelischer Arbeitnehmer (SVEA) haben beim BIGA den Antrag eingereicht, es sei mit ihnen vor der Eidgenössischen Einigungsstelle Vertragsverhandlungen zu führen. - Anlässlich der darauffolgenden ersten Verhandlung hatten sich beide Parteien verpflichtet, auf jede öffentliche Aktion während der Verhandlungsdauer zu verzichten. Deshalb haben wir den vorliegenden Artikel gestoppt.

Nach zwei harten Verhandlungen hat die Eidgenössische Einigungsstelle das Verfahren Mitte Oktober 1979 ohne Vermittlungsvorschlag eingestellt mit der Begründung, es fehle jeder Ansatzpunkt zu einem gegenseitigen Vertrauensklima und ein Vermittlungsvorschlag würde die gespannte Situation eher weiter verschärfen. - Dieser bemerkenswerte Entscheid ist sicher nicht im Sinne der Gewerkschaften ausgefallen.

Wie an der Schweizerischen Bauzeitung, Heft 41, 1978, kurz mitgeteilt worden ist, schlossen der FSAI (*Verband freierwerbender Schweizer Architekten*) und die ASIC (*Schweizerische Vereinigung beratender Ingenieure*) als Arbeitgeber mit dem SKV (*Schweizerischer Kaufmännischer Verband*), dem SBKV (*Schweizerischer Baukader-Verband*) und dem SVTB (*Schweizerischer Verband Technischer Betriebskader*) als Arbeitnehmervereinigung einen ab 1. Okt.

1978 laufenden Gesamtarbeitsvertrag ab.

Die Entstehung des Vertrages

Gesamtarbeitsverträge waren bisher in unserer Branche *eher die Ausnahme*; lediglich in den Kantonen *Waadt* und *Tessin* sind seit längerer Zeit solche kollektive Vereinbarungen vorhanden. Bei den Mitgliedern der ASIC und des

FSAI handelt es sich um kleine und mittlere Betriebe, in denen die Zusammenarbeit zwischen Büroinhaber und Angestellten auf gegenseitigem Vertrauen beruht; man zieht am selben Strick und Meinungsverschiedenheiten können noch im persönlichen Gespräch beigelegt werden. Man kann wohl sagen, dass ein Gesamtarbeitsvertrag von den meisten Mitarbeitern unserer Büros nicht als dringendes Bedürfnis empfunden wird.

Während der *Rezession* sind aber in einzelnen Büros beim notwendigen Abbau des Personals oder der Löhne und anderer Leistungen schwierige Probleme aufgetreten. Die *Richtlinien 1030 des SIA* über die Regelung des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Ingenieur, Architekt, bzw. technischen Angestellten, ist *unverbindlich*. Vielerorts bestehen zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern keine schriftlichen Verträge.

Diese Erscheinungen sowie der Wunsch nach allgemeingültigen Anstellungsnormen, die eine einheitliche Wettbewerbsgrundlage in unserer Branche schaffen, haben - neben der Agitation von gewerkschaftlicher Seite - ASIC und FSAI veranlasst, einen Gesamtarbeitsvertrag anzustreben. Damit soll auch eine *solidere Basis für Hono-*

rarverhandlungen mit den öffentlichen Auftraggebern geschaffen werden. Im übrigen dienen Gesamtarbeitsverträge dem Arbeitsfrieden, der für eine gesunde Wirtschaft und Gesellschaft von grösster Bedeutung ist.

Die Vertragspartner

Die Initianten dieses Vertragswerkes sind sich bewusst, dass jeder Vertragsabschluss zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen die Existenz zweier Parteien – der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – betont und dementsprechend einen Schritt zur Polarisierung hin bedeuten könnte. Es war deshalb ein Anliegen, *Vertragspartner zu finden, die zur konstruktiven Zusammenarbeit bereit sind* und die nicht die Konfrontation der beiden Parteien im Sinne eines überholten Klassenkampfes suchen.

Die drei als *Vertragspartner* auftretenden Angestelltenverbände

Schweizerischer Baukader-Verband (SBKV)

Schweizerischer Kaufmännischer Verband (SKV)

Schweizerischer Verband Technischer Betriebskader (SVTB)

setzen sich für die soziale Sicherheit ihrer Mitglieder, vor allem aber auch für deren berufliche Weiterbildung ein. Als Mitglieder sind in erster Linie *Zeichner* und das *kaufmännische Personal* angesprochen, denen weder der SIA noch der STV offen steht.

Der SIA kann als Berufsverein, wegen seiner gemischten Zusammensetzung aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern, nicht als Vertragspartner auftreten. Die gewohnte Zusammenarbeit zwischen ASIC, FSAI und SIA soll aber auch bezüglich der Angestelltenbedingungen weiter gepflegt werden. So werden zur Zeit die Richtlinien 1030 des SIA über die Regelung des Arbeitsverhältnisses überarbeitet. Es ist die Absicht der ASIC und des FSAI, dass bei zukünftigen Anpassungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages *auch mit dem SIA zusammengearbeitet werden soll*, damit die dort vertretenen Ingenieure und Architekten, als Arbeitnehmer und als Arbeitgeber, ebenfalls angehört werden können.

Zum Inhalt des Vertrages

Als inhaltliche Vorlage zum Gesamtarbeitsvertrag diente die bereits erwähnte SIA-Richtlinie 1030 über die Regelung des Arbeitsverhältnisses.

Daraus sind *praktisch unverändert übernommen* worden:

– Die Bestimmungen über Sorgfalts- und Treuepflicht, Nebenbeschäfti-

gung, Wettbewerbe, Geheimhaltungspflicht, Provisionen und Arbeitsresultat;

- die Bemessung der Freizeit für Kurzabsenzen bei Hochzeit, Umzug, Todesfällen, usw., und die Entschädigung für Berufsauslagen;
- die Lohnfortzahlung im Todesfall, und die Empfehlung bezüglich der Führung einer Personalfürsorgeeinrichtung.

Als *wesentliche Änderungen* sind zu erwähnen:

- die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 44 auf 42½ Stunden;
- die Bestimmung, wonach bei den periodischen Anpassungen des allgemeinen Lohnniveaus nicht nur die Teuerung, sondern auch die wirtschaftliche Lage der Branche zu berücksichtigen ist;
- die Erhöhung der Gehaltszahlung bei Militär- und Zivildienst, besonders während der Rekrutenschule;
- die Bemessung der Ferien nach Alters- und nicht mehr nach Dienstjahren, bei vergleichsweise aber ungefähr gleicher Leistung und
- die Verlängerung der Kündigungsfristen.

Daneben sind *zwei grundsätzliche Neuerungen* in den Vertrag aufgenommen worden:

Bei *Krankheit oder Unfall* des Arbeitnehmers bezahlt der Arbeitgeber während der ersten zwei Monate den vollen Lohn. Anschliessend übernehmen Versicherungen die Lohnfortzahlung zu 80 Prozent des Gehaltes für maximal zwei Jahre. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für diese Deckung eine Gruppenversicherung abzuschliessen. Die seit der Einführung dieses Gesamtarbeitsvertrages gemachten Erfahrungen haben gezeigt, dass Versicherungen und Krankenkassen bereit sind, zu günstigen Bedingungen Lösungen anzubieten, die praktisch keinen administrativen Aufwand mit sich bringen. Die Prämien sollten dabei gesamthaft 0,6 Lohnprozente nicht übersteigen. Diese Regelung bringt bei bescheidenen zusätzlichen Kosten eine wesentliche Verbesserung der Sicherheit der Mitarbeiter bei tragbarem Risiko für den Arbeitgeber.

Neu aufgenommen sind Bestimmungen über die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich der *Information und Mitwirkung der Mitarbeiter im Betrieb*. Die Informations- und Mitwirkungsbereiche werden dabei festgelegt, ohne aber die Art des Vollzuges vorzuschreiben, die jedem Büro überlassen bleiben muss.

Der neue Gesamtarbeitsvertrag *verzichtet bewusst darauf, Minimallohne vorzuschreiben*. Dies aus der Erkenntnis heraus, dass Löhne höchstens im regionalen, nie aber im gesamtschweizerischen Rahmen sinnvoll festgelegt werden

könnten und dass die Wirkung solcher Festlegungen vor allem für tüchtige Mitarbeiter eher problematisch ist.

Es wurde auch bewusst darauf verzichtet, von den Mitarbeitern, die keinem der vertragsschliessenden Verbände angehören, Berufsbeiträge zu erheben und Berufskarten einzuführen, welche die Freiheit der Stellenwahl tangieren. Solche in gewerkschaftlichen Vertragsentwürfen enthaltene Versuche zur Einführung einer *Sozialbürokratie* gilt es entschieden zu bekämpfen.

Gesamthaft gesehen stellt der beschriebene Gesamtarbeitsvertrag eine Lösung dar, die den Mitarbeitern fortschrittliche Arbeitsbedingungen garantiert, dabei aber – im Gegensatz etwa zu den jüngsten Vertragsmustern der Gewerkschaft Bau und Holz – der wirtschaftlichen Lage und den Möglichkeiten unserer Branche Rechnung trägt. Der Vertrag beschränkt sich darauf, die wesentlichsten Bedingungen festzulegen. Er lässt dabei dem einzelnen Büro möglichst viel Freiheit zur Gestaltung der Sozialpartnerschaft.

Anschlussmöglichkeiten an den Vertrag

Dem Gesamtarbeitsvertrag können sich auch Büros anschliessen, deren Inhaber nicht Mitglieder der ASIC oder des FSAI sind. Langfristig gesehen muss es im Interesse aller Büroinhaber liegen, dass verbindliche Mindestanforderungen für die Arbeitsbedingungen existieren. Damit erst wird es möglich, eine einheitliche, von sozialem Verantwortungsbewusstsein geprägte Wettbewerbsgrundlage und eine solide Basis für Tarifverhandlungen mit den öffentlichen Auftraggebern zu schaffen. Interessenten sind gebeten, sich an die folgenden Stellen zu wenden.

Ingenieure (ASIC):

Gesamtarbeitsvertrag-Bestellungen:

ASIC-Zürich, Sekretariat, Regionalgruppe der ASIC, G. Spahn, Postfach, 8042 Zürich, Tel. 01/60 28 46

Informationen:

B. Clément, Präsident ASIC, 3, rue du Botzet, 1700 Fribourg, Tel. 037/22 56 73

Architekten (FSAI):

Gesamtarbeitsvertrag-Bestellungen:

Drucksachenverwaltung FSAI, Hr. Lehmann, Effingerstr. 55, 3008 Bern, Tel. 031/25 71 55

Informationen:

H. P. Hartung, Mitglied des Vorstandes FSAI, Villenstr. 23, 8200 Schaffhausen, Tel. 053/5 40 36