

Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau



Sonderdruck

unter Berücksichtigung der
Bundesratsbeschlüsse über die
Allgemeinverbindlicherklärung

Stand 1. Juli 2013

**AVE GAV
Gleisbau
2012**

(Art.-Nr. 3861)

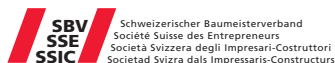
Die Vertragsparteien des GAV Gleisbau

Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG

Ackerstrasse 12c
5415 Nussbaumen AG
Telefon 056 282 23 16, Fax 056 282 23 19
vsg-gleisbauer@bluewin.ch

Schweizerischer Baumeisterverband

Weinbergstrasse 49, Postfach
8042 Zürich
Telefon 044 258 81 11, Fax 044 258 83 35
www.baumeister.ch



Gewerkschaft Unia

Weltpoststrasse 20, Postfach
3000 Bern 15
Telefon 031 350 21 11, Fax 031 350 22 11
www.unia.ch



Gewerkschaft Syna

Römerstrasse 7, Postfach
4601 Olten
Telefon 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72
www.syna.ch



Sonderdruck erscheint in Deutsch,
Französisch und Italienisch.

Titelbild: Referenz VSG

Herausgeber

Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau
Commission paritaire suisse de la construction de voies ferrées
Commissione paritetica svizzera per le costruzioni ferroviarie

SPK Gleisbau; CPS construction de voies ferrées; CPS costruzioni ferroviarie

Weinbergstrasse 49, Postfach, 8042 Zürich
Telefon +41 (0)44 258 84 84, Fax +41 (0)44 258 84 85
info@spk-gleisbau.ch, www.spk-gleisbau.ch

Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau GAV Gleisbau 2012

vom 28. März 2012

Sonderdruck

**unter Berücksichtigung der
Bundesratsbeschlüsse über die
Allgemeinverbindlicherklärung**

AVE GAV Gleisbau 2012

Stand 1. Juli 2013

Texte

Der GAV Gleisbau 2012 wird insbesondere in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt (der deutsche Text ist der Ursprungstext).

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenen-Versicherung
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz)
AVEG	Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
AZ	Ausbildungszentrum Sursee des SBV
BG	Bundesgesetz
BRB	Bundesratsbeschluss
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EntsG	Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz)
EntsV	Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
EO	Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GAV FAR	Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe
LMV 2012–2015	Landesmantelvertrag 2012–2015
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SKO	Schweizerische Kader-Organisation
SPK Gleisbau	Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SVK	Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Syna	Syna, die Gewerkschaft
Unia	Gewerkschaft Unia
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
VO	Verordnung
VSG	Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer
ZV	Zusatzvereinbarung

NB: Wo «Betrieb» steht, ist auch «Arbeitgeber» im Sinne des Gesetzes gemeint; wo «Arbeitnehmende» steht, sind auch «Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin» gemeint. Es wird generell «Arbeitnehmende» verwendet.

Inhaltsverzeichnis

Seite

ERLÄUTERUNGEN ZUM SONDERDRUCK AVE GAV GLEISBAU 2012

I. Ziel und Zweck des Sonderdrucks	IV
II. Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	V
1. Wirkung der AVE	V
2. Die am 1. Juli 2013 geltenden BRB zum AVE GAV Gleisbau 2012.....	V
3. Der Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Gleisbau.....	VI
a) Räumlicher Geltungsbereich.....	VII
b) Betrieblicher Geltungsbereich	VII
c) Persönlicher Geltungsbereich	VII
d) Vollzugskosten- und Aus-/ Weiterbildungsbeiträge	VIII
e) Gleichbehandlung Entsandte	VIII
III. Redaktionelle Anpassungen mittels Globalverweis	IX
IV. Bundesratsbeschlüsse zum AVE GAV Gleisbau (BRB AVE GAV Gleisbau) seit 2000	X

PRÄAMBEL

ERSTER TEIL:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1	Geltungsbereich	1
Art. 2	Verhandlungen während der Vertragsdauer und Bestimmungen des LMV 2012 und des OR	4
Art. 3	Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge	4
Art. 4	Friedenspflicht	5
Art. 5	Anwendung des Vertrages und Meinungs- verschiedenheiten.....	6
Art. 6	Allgemeinverbindlicherklärung und Anschlussverträge.....	6
Art. 7	Mitwirkung und Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen	7

2. Materielle Bestimmungen

Art. 8	Probezeit.....	7
Art. 9	Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses	7
Art. 10	Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter.....	8
Art. 11	Kündigungsschutz	9
Art. 12	Arbeitszeitliche Bestimmungen	10
Art. 13	Ferien	14
Art. 14	Feiertage.....	16
Art. 15	Kurzabsenzen.....	17
Art. 16	Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst	18
Art. 17	Lohn (Basislöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn)	19
Art. 18	Lohnzuschläge	23
Art. 19	Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen	23
Art. 20	Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter	25
Art. 21	Krankentaggeld-Versicherung.....	26
Art. 22	Unfallversicherung.....	28
Art. 23	Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers	28
Art. 24	aufgehoben.....	29
Art. 25	aufgehoben.....	29
Art. 26	Sorgfalts- und Treuepflicht	29
Art. 27	Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers.....	29
Art. 28	Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers	29
Art. 29	Vollzugsbestimmungen	30
Art. 30	Inkrafttreten, Vertragsdauer und Auflösung.....	30

ZWEITER TEIL:
Anhänge zum GAV Gleisbau 2012

Anhang 1 Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Artikel 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Artikel 17 Absatz 10 dieses Vertrages)	35
Anhang 2 «Merkblatt» Krankentaggeld-Versicherung für die Gleisbauarbeiter	39
Anhang 3 aufgehoben	45
Anhang 4 Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 2 GAV Gleisbau: <ul style="list-style-type: none">• Löhne 2012 und 2013: AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012 gemäss BRB vom 11. September 2012; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012• Löhne 2010: AVE in Kraft seit 1. März 2010 gemäss BRB vom 1. Februar 2010; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 10. November 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010• Löhne 2009: AVE in Kraft seit 1. März 2009 gemäss BRB vom 16. Februar 2009; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. Oktober 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009• Löhne 2008: AVE in Kraft seit 1. November 2008 gemäss BRB vom 21. Oktober 2008; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 19. Mai 2008, in Kraft seit 1. Mai 2008.....	48 50 52 54
Anhang 5 Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1 ^{bis} GAV Gleisbau).....	57
Anhang 6 Vollzugsbestimmungen gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau.....	61
DRITTER TEIL: Adressen der Paritätischen Organe	65

ERLÄUTERUNGEN zum Sonderdruck AVE GAV Gleisbau 2012

I. Ziel und Zweck des Sonderdrucks

Die Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau hat sich mit der vorliegenden Drucklegung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau 2012 (GAV Gleisbau 2012) das Ziel gesetzt, die komplexe Unterscheidung zwischen den nur die Vertragsparteien und ihre Mitglieder verpflichtenden und den allgemeinverbindlich erklärten (AVE) Regelungen differenziert darzustellen. Der nun vorliegende Sonderdruck (AVE GAV Gleisbau 2012) berücksichtigt alle bisher vorgenommenen Änderungen und bildet den GAV Gleisbau mit dem am 1. Juli 2013 geltenden allgemeinverbindlich erklärten Artikeln ab. **Die hiernach in Fettschrift wiedergegebenen Bestimmungen im AVE GAV Gleisbau 2012, sind vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt.**¹ Der in Normalschrift gedruckte Text ist **nicht** allgemeinverbindlich erklärt.

Nicht allgemeinverbindlich erklärt werden Bestimmungen, die

- nur für die vertragschliessenden Verbände unter sich Geltung haben;²
- zwingende Gesetzesbestimmungen wiederholen;³
- von zwingenden Gesetzesbestimmungen zuungunsten der Arbeitnehmenden abweichen.⁴

Diese von der Schweizerischen Paritätischen Kommission (SPK) Gleisbau ausgearbeitete Sonderausgabe des AVE GAV Gleisbau 2012 richtet sich an all jene Personen und Stellen (Vertragsparteien, Paritätische Vollzugsorgane, Behörden, Gerichte, Anwälte u. a.), die sich mit der Anwendung, der Durchsetzung und dem Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau beschäftigen. Der SPK Gleisbau-Sonderdruck des AVE GAV Gleisbau 2012 soll dem Praktiker die Vollzugs-tätigkeit erleichtern.

¹ Der vorliegende Sonderdruck ist von der Schweizerischen Paritätischen Kommission Gleisbau mit aller Sorgfalt auf die Richtigkeit des AVE-Textes verfasst worden. Es wird darauf hingewiesen, dass es sich beim vorliegenden Sonderdruck nicht um eine von einer Bundesbehörde autorisierte Publikation handelt.

² Vgl. Roncoroni, Kommentar zum AVEG, N 41 f. zu Art. 1–21 AVEG in: Andermatt et. al., Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Basel 2009.

³ Vgl. Roncoroni, a. a. O., N 49 f. zu Art. 1–21 AVEG.

⁴ Art. 358 OR; vgl. Roncoroni, a. a. O., N 132 ff. zu Art. 1–21 AVEG.

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

1. Wirkung der AVE

Sind die gesetzlichen Voraussetzungen⁵ erfüllt, kann die zuständige Behörde auf Antrag aller Vertragsparteien eines GAV anordnen, dass der Geltungsbereich dieses zwischen den beteiligten Verbänden abgeschlossenen GAV auch auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges ausgedehnt wird, welche nicht am Vertrag beteiligt sind. Die Allgemeinverbindlicherklärung will einheitliche Mindestarbeitsbedingungen für die auf dem gleichen Markt tätigen Unternehmen schaffen und damit verhindern, dass ein Unternehmen durch schlechtere Arbeitsbedingungen einen Wettbewerbsvorteil erlangen kann, der als unlauter gilt. Zum selben Wirtschaftszweig sind nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung Betriebe zu zählen, die zueinander insofern in einem direkten Konkurrenzverhältnis stehen, als sie Erzeugnisse oder Dienstleistungen gleicher Art anbieten.⁶

Die zwischen den Sozialpartnern des Gleisbaus vereinbarten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen verpflichten mit der AVE alle Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweiges, auch die sogenannten Aussenseiter, welche nicht der Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer angeschlossen sind.

2. Die am 1. Juli 2013 geltenden BRB zum AVE GAV Gleisbau 2012

Der nachstehend abgedruckte AVE GAV Gleisbau 2012 entspricht dem Text des **Grunderlasses** aus dem Jahr 2000 – unter Berücksichtigung der bisher ergangenen Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 3. Oktober 2000, vom 8. Juni 2005, vom 13. August 2007, vom 21. Oktober 2008, vom 16. Februar 2009, vom 14. Januar 2010, vom 1. Februar 2010, vom 29. Juni 2010, vom 6. Februar 2012 und vom 11. September 2012.

Seit der letzten grundlegenden Änderung und Verlängerung der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Gleisbau mit dem Bundesratsbeschluss (BRB) vom 21. Oktober 2008⁷ haben die Sozialpartner des Gleisbaus verschiedene Änderungen des GAV Gleisbau vereinbart. Gestützt

⁵ Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG; SR 221.215.311).

⁶ BGE 134 III 11 E. 2 f.

⁷ Der GAV Gleisbau 2008 vom 19. Mai 2008 ist gemäss BRB vom 21. Oktober 2008 per 1. November 2008 allgemeinverbindlich erklärt worden und in Kraft getreten.

auf die entsprechenden Vereinbarungen der Sozialpartner hat der Bundesrat mit Beschluss vom 16. Februar 2009 die Anpassung der Löhne für das Jahr 2009, mit Beschluss vom 14. Januar 2010 eine Änderung der Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Art. 3 GAV Gleisbau), mit Beschluss vom 1. Februar 2010 die Anpassung der Löhne für das Jahr 2010 und schliesslich mit Beschluss vom 29. Juni 2010 eine Anpassung des Geltungsbereichs des GAV Gleisbau allgemeinverbindlich erklärt. Mit BRB vom 6. Februar 2012 wurde schliesslich die AVE des GAV Gleisbau wieder in Kraft gesetzt.

Am 28. März 2012 haben die Vertragsparteien schliesslich den GAV Gleisbau 2012 (mit Änderungen und Anpassungen im Vergleich zum GAV Gleisbau 2008) unterzeichnet und – zunächst nur – mit Gültigkeit für die Mitgliedsfirmen der VSG per 1. April 2012 in Kraft gesetzt. Auf Gesuch der Sozialpartner hin hat der Bundesrat den GAV Gleisbau 2012 mit BRB vom 11. September 2012 per 1. Oktober 2012 allgemeinverbindlich erklärt.⁸ Dies geschah durch die Verlängerung und Änderung des BRB vom 3. Oktober 2000 sowie der hierauf folgenden BRB zum AVE GAV Gleisbau.

Die seit 2000 erlassenen BRB sind hiernach unter «*III. Bundesratsbeschlüsse zum AVE GAV Gleisbau (BRB AVE GAV Gleisbau) seit 2000*» mit Quellenangaben zum Bundesblatt in zeitlich absteigender Reihenfolge aufgeführt: Unter der Ziffer 1 ist der aktuellste BRB vom 11. September 2012 zu finden, am Ende der Aufzählung wird der Grundbeschluss vom 3. Oktober 2000 über die AVE des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 16. März 1998 zitiert.

3. Der Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Gleisbau

Der Bundesrat legt in der Allgemeinverbindlicherklärung zwingend fest, auf welche Betriebe in sachlicher und geografischer Hinsicht sowie bezüglich welcher Personalkategorien die sonst nur für die Mitglieder der Vertragsparteien geltenden Bestimmungen ausgedehnt werden (Art. 12 Abs. 2 AVEG). Er bestimmt auch Beginn und Dauer der AVE. Der Geltungsbereich des AVE GAV Gleisbau wurde letztmals im Rahmen des Bundesratsbeschlusses vom 29. Juni 2010 präzisiert und festgehalten. Die entsprechenden, seit 1. August 2010 in Kraft stehenden allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen sind nachfolgend abgedruckt.⁹

⁸ Die Änderungen von Art. 21 und Anhang 2 GAV Gleisbau sind am 1. Januar 2013 in Kraft getreten.

⁹ Rechtlich massgebend sind allein die offiziellen Texte der Bundesratsbeschlüsse.

a) Räumlicher Geltungsbereich¹⁰

«Die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Gleisbau gilt für die ganze Schweiz.»

b) Betrieblicher Geltungsbereich¹¹

«Die allgemeinverbindlich erklärten, in fett gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für den Gleisbau gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe, Betriebsteile und selbständige Akkordanten), die Gleisbauarbeiten ausführen. Als Gleisbauarbeiten gelten:

- a) Arbeiten im Bereich des Baus und Unterhalts von Gleis- und/oder Gleistiefbauanlagen;*
- b) Arbeiten, die direkt mit der Sicherheit von Gleisbauarbeiten in Verbindung stehen oder die im Gefährdungsbereich der Bahn stattfinden.»*

«Ausgenommen sind Betriebe und Betriebsteile, die:

- a) ausschliesslich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, welche nicht in den persönlichen Geltungsbereich gemäss Absatz 5 fallen.*
- b) Fahrleitungs- und Stromkreislaufarbeiten ausführen.»*

c) Persönlicher Geltungsbereich¹²

«Der GAV Gleisbau gilt für die in den Betrieben nach Absatz 3 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlohnungsart und ihres Anstellungsortes). Sie gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Hilfstätigkeiten zum Gleisbau in einem dem Geltungsbereich unterstellten Betrieb ausführen. Ausgebildete Sicherheitswärter unterstehen der Allgemeinverbindlicherklärung, soweit sie für die Sicherheit von Gleisbauarbeiten oder Arbeiten im Gefährdungsbereich der Bahn eingesetzt werden.»

¹⁰ Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 1 des Bundesratsbeschlusses vom 29. Juni 2010.

¹¹ Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 3 und 4 des Bundesratsbeschlusses vom 29. Juni 2010. Gemäss Ingress zu Ziffer I des BRB vom 29. Juni 2010 sind zusammen mit dem Geltungsbereich des AVE GAV Gleisbau die Bundesratsbeschlüsse vom 3. Oktober 2000, vom 11. August 2005, vom 21. Oktober 2008 und vom 14. Januar 2010 geändert worden.

¹² Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 5 des Bundesratsbeschlusses vom 29. Juni 2010.

«Ausgenommen sind:

- a) Maschinisten von maschinellen Gleisbaumaschinen (Personal zum Führen bzw. Bedienen der Maschine im Einsatz sowie Unterhalt und Revisionen der Maschinen);*
- b) Maschinisten von Schienenschweiss- und Schienenschleifmaschinen (Personal zum Führen bzw. Bedienen der Maschine im Einsatz sowie Unterhalt und Revisionen der Maschinen);*
- c) Schienenschweisser (Schweissen und Schleifen), sofern sie diese Tätigkeit überwiegend und mehrheitlich ausführen;*
- d) Poliere und Werkmeister;*
- e) Leitendes Personal;*
- f) Technisches und administratives Personal.»*

d) Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge

Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Artikel 3 GAV) sind ausgenommen die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis.¹³

Für das Inkasso, die Verwaltung und die Verwendung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Artikel 3 GAV) ist der Parifonds Bau des Schweizerischen Bauhauptgewerbes zuständig.¹⁴

Der Parifonds Bau des Schweizerischen Bauhauptgewerbes ist berechtigt, alle notwendigen Kontrollen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen über die Beitragspflicht und die Anspruchsberechtigung auf Leistungen durchzuführen.¹⁵

e) Gleichbehandlung Entsandte

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV Gleisbau über die Arbeits- und Lohnbedingungen gelten im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Entsendegesetzes¹⁶ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung¹⁷ auch für Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs des AVE GAV

¹³ Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 2 des Bundesratsbeschlusses vom 29. Juni 2010 (analog Ziffer II Artikel 2 Absatz 2 des Bundesratsbeschlusses vom 14. Januar 2010).

¹⁴ Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 6 des Bundesratsbeschlusses vom 29. Juni 2010 (analog Ziffer II Artikel 2 Absatz 4 des Bundesratsbeschlusses vom 14. Januar 2010).

¹⁵ Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 7 des Bundesratsbeschlusses vom 29. Juni 2010 (analog Ziffer II Artikel 2 Absatz 5 des Bundesratsbeschlusses vom 14. Januar 2010).

¹⁶ EntsG; SR 823.20.

¹⁷ Entsendeverordnung; EntsV; SR 823.201.

Gleisbau (siehe Absatz II Ziffer 3 Buchstabe a hiervor), sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern die Entsandten Arbeiten im räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des AVE GAV Gleisbau ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser Bestimmungen des AVE GAV Gleisbau ist die Schweizerische Paritätische Kommission (SPK) Gleisbau zuständig.

III. Redaktionelle Anpassungen mittels Globalverweis

Die materiellen Bestimmungen des GAV Gleisbau 2012 entsprechen dem Text des bisherigen GAV Gleisbau 2008 mit allen bisherigen Änderungen seit 19. Mai 2008.

Zudem sind im gesamten bisherigen Text des GAV Gleisbau die Verweise auf alte Fassungen des LMV für das Bauhauptgewerbe neu als Verweise auf den LMV 2012–2015 zu verstehen.¹⁸

¹⁸ AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012 (BRB vom 11. September 2012); Regelung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

IV. Bundesratsbeschlüsse zum AVE GAV Gleisbau (BRB AVE GAV Gleisbau) seit 2000¹⁹

- 1.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 11. September 2012 (BBI **2012** 8067): Verlängerung und Änderung (mit Lohnanpassungen 2012 und 2013)
- 2.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 6. Februar 2012 (BBI **2012** 1517): Wiedereinkraftsetzung
- 3.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 29. Juni 2010 (BBI **2010** 5047): Änderung des Geltungsbereichs
- 4.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 1. Februar 2010 (BBI **2010** 1105): Änderung (Lohnanpassung 2010)
- 5.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 14. Januar 2010 (BBI **2010** 279): Verlängerung und Änderung (Parifonds Bau: Änderung von Art. 3)
- 6.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 16. Februar 2009 (BBI **2009** 991): Änderung (Lohnanpassung 2009)
- 7.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 21. Oktober 2008 (BBI **2008** 8601–8604): Verlängerung und Änderung [darin enthalten Lohnanpassung 2008]
- 8.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 13. August 2007 (BBI **2007** 6101): Wiedereinkraftsetzung und Änderung
- 9.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 11. August 2005 (BBI **2005** 5107–5108): Änderung (Lohnanpassung 2005)
- 10.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 8. Juni 2005 (BBI **2005** 3949–3950): Wiedereinkraftsetzung und Änderung
- 11.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 23. Januar 2001 (BBI **2001** 208): Änderung (Lohnanpassung 2001)
- 12.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 28. November 2000 (BBI **2000** 6052): Verlängerung und Änderung (Lohnanpassung 2000)
- 13.** BRB AVE GAV Gleisbau vom 3. Oktober 2000 (BBI **2000** 5185–5186): **Grunderlass²⁰**

¹⁹ Der Wortlaut der Bundesratsbeschlüsse kann eingesehen werden unter: <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/02184/index.html?lang=de>.

²⁰ Der vollständige Text des AVE GAV Gleisbau vom 16. März 1998 kann als integrierender Bestandteil des BRB vom 3. Oktober 2000 eingesehen werden unter: <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/02184/index.html?lang=de>.

PRÄAMBEL

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) und die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer (VSG) sowie die Gewerkschaft Unia und die Gewerkschaft Syna

bekunden als Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages,

dass sie die Gesinnung, die im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV 2012–2015) zum Ausdruck kommt, auch für ihr gegenseitiges Verhältnis beachten wollen. Sie verpflichten sich daher, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebührend zu fördern. Sie sind bereit, von Fall zu Fall wichtige Fragen, die nach Meinung einer oder beider Parteien einer Abklärung bedürfen, zwischen den Verbandsinstanzen gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

Sie schliessen am 28. März 2012 in Zürich

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

W. Messmer, D. Lehmann, J.-P. Grossmann

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG

J. Haag, F. Mann, H.P. Hartmann

Für die Gewerkschaft Unia

A. Kaufmann, H.U. Scheidegger, A. Rieger

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

folgenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV Gleisbau) ab:

ERSTER TEIL:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich¹

Der Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Gleisbaugewerbe (GAV Gleisbau) gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.

Art. 1^{bis} Betrieblicher Geltungsbereich¹

1 Der Gesamtarbeitsvertrag Gleisbau gilt für alle Arbeitgeber (Betriebe, Betriebsteile und selbständige Akkordanten), die Gleisbauarbeiten ausführen. Als Gleisbauarbeiten gelten:

- a) Arbeiten im Bereich des Baus und Unterhalts von Gleis- und/oder Gleistiefbauanlagen;
- b) Arbeiten, die direkt mit der Sicherheit von Gleisbauarbeiten in Verbindung stehen oder die im Gefährdungsbereich der Bahn stattfinden.

2 Ausgenommen sind Betriebe und Betriebsteile, die:

- a) ausschliesslich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, welche nicht in den persönlichen Geltungsbereich gemäss Art. 1^{quinquies} fallen;
- b) Fahrleitungs- und Stromkreislaufarbeiten ausführen.

3 Im Weiteren gilt die detaillierte Liste der Tätigkeiten in Anhang 5 zum GAV Gleisbau.

4 Soweit eine dem GAV Gleisbau unterstellte Firma dem GAV Gleisbau unterstelltes Personal einer Drittfirma (Verleihfirma) beschäftigt, hat ihr die Verleihfirma zu bestätigen, dass sie die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss GAV Gleisbau vollumfänglich einhält.

¹ Die Artikel zum «Geltungsbereich» (Art. 1, 1^{bis}, 1^{ter}, 1^{quater} und 1^{quinquies}), welche von den Vertragsparteien vereinbart worden sind, sind im Wortlaut **nicht** allgemeinverbindlich erklärt. Anpassung vom 29. Juni 2010 zur Zusatzvereinbarung vom 2. April 2009, in Kraft seit 1. August 2010.

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung wird der Geltungsbereich durch den Schweizerischen Bundesrat im Bundesratsbeschluss festgelegt.

In den Erläuterungen zum Sonderdruck finden Sie unter «II. 3. Der Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Gleisbau» die Ausführungen zum räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich mit den entsprechenden Hinweisen zu den Bundesratsbeschlüssen über den AVE Geltungsbereich des GAV Gleisbau 2012.

Art. 1^{ter} Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben¹

1 Echte und unechte Mischbetriebe: Grundsätzlich wird zwischen Mischbetrieben ohne eigenständige Betriebsteile (sog. unechte Mischbetriebe) und solchen mit eigenständigen Betriebsteilen (sog. echte Mischbetriebe) unterschieden.

2 Unechte Mischbetriebe, Grundsatz der Tarifeinheit: Für unechte Mischbetriebe des Gleisbaus gilt der Grundsatz der Tarifeinheit. Sowohl einzelne branchenfremde Arbeitnehmende wie auch ganze branchenfremde Abteilungen werden vom Gesamtarbeitsvertrag erfasst, dem der Hauptbetrieb untersteht. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter grundsätzlich dem Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau unterstehen. Dabei ist im Einzelfall festzustellen, welche tatsächliche Tätigkeit dem Betrieb als Ganzem das Gepräge gibt.

3 Unechte Mischbetriebe, Ermittlung der Haupttätigkeit: Um die Haupttätigkeit des Gesamtbetriebes zu ermitteln, ist grundsätzlich auf das Kriterium der Arbeitsleistung in Arbeitsstunden bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen abzustellen. Ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen. Ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden die Hilfskriterien Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen.

4 Unechte Mischbetriebe, Kriterien: Ein unechter Mischbetrieb im Gleisbau erbringt Leistungen in mindestens einer vom Gleisbaugewerbe abweichenden Branche. Ein unechter Mischbetrieb ist anzunehmen, wenn folgende Elemente mehrheitlich vorliegen:

- a) Einzelne Arbeitnehmende können nicht eindeutig einem Betriebs- teil zugeordnet werden;
- b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nur hilfsweise erbracht;
- c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt nicht als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;
- d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen nicht als solche erkennbar.

5 Echte Mischbetriebe, Kriterien: Echte Mischbetriebe weisen zwei oder mehrere eigenständige Betriebsteile auf. Ein eigenständiger Betriebsteil liegt vor, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ gegeben sind:

- a) Einzelne Arbeitnehmende können den Betriebsteilen genau zugeordnet werden; sie bilden jeweils eine eigene organisatorische Einheit;

- b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nicht bloss hilfsweise erbracht;
- c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;
- d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen als solche erkennbar.

6 Echte Mischbetriebe, Ausnahme vom Grundsatz der Tarifeinheit:
 Beim echten Mischbetrieb gemäss Abs. 5 wird der Grundsatz der Tarifeinheit durchbrochen. Auf den selbständigen, branchenfremden Betriebsteil und alle dort tätigen Mitarbeiter wird der GAV für die entsprechende Branche angewendet. Auf den Betriebsteil mit Tätigkeitsbereich im Gleisbaugewerbe wird der Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau angewendet.

Art. 1^{quater} Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs¹

Steht der Geltungsbereich in Widerspruch zu anderen Gesamtarbeitsverträgen, hat eine Abgrenzungsvereinbarung mit allen betroffenen Vertragsparteien Klarheit zu schaffen.

Art. 1^{quinquies} Persönlicher Geltungsbereich¹

1 Der GAV Gleisbau gilt für die in den Betrieben nach Artikel 1^{bis} Absatz 1 und 2 GAV Gleisbau beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlohnungsart und ihres Anstellungsortes). Er gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Hilfstätigkeiten zum Gleisbau in einem dem Geltungsbereich unterstellten Betrieb ausführen. Ausgebildete Sicherheitswärter unterstehen diesem Vertrag, soweit sie für die Sicherheit von Gleisbauarbeiten oder Arbeiten im Gefährdungsbereich der Bahn eingesetzt werden.

- 2 Ausgenommen sind:
 - a) Maschinisten von maschinellen Gleisbaumaschinen (Personal zum Führen bzw. Bedienen der Maschine im Einsatz sowie Unterhalt und Revisionen der Maschinen);
 - b) Maschinisten von Schienenschweiss- und Schienenschleifmaschinen (Personal zum Führen bzw. Bedienen der Maschine im Einsatz sowie Unterhalt und Revisionen der Maschinen);
 - c) Schienenschweisser (Schweissen und Schleifen), sofern sie diese Tätigkeit überwiegend und mehrheitlich ausführen;
 - d) Poliere und Werkmeister;
 - e) das leitende Personal;
 - f) das technische und administrative Personal.

Art. 2 Verhandlungen während der Vertragsdauer und Bestimmungen des LMV 2012–2015 und des OR

1 Für die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages sind die durch die zentralen Organe des Schweizerischen Baumeisterverbandes einerseits und der Gewerkschaft Unia sowie der Syna andererseits vereinbarten Lohnanpassungen sowie die weiteren Anpassungen des Landesmantelvertrages für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (im Folgenden LMV 2012–2015) richtungweisend².

2 Soweit sich in diesem Gesamtarbeitsvertrag keine Bestimmungen finden, gilt der LMV 2012–2015 und soweit sich auch dort keine Regelung findet, gilt das Obligationenrecht (OR).

Art. 3 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge³

1 **Der** in der Rechtsform des Vereins von den Vertragsparteien des LMV gegründete **Parifonds Bau ist zuständig für den Einzug und die Verwaltung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge.**

2 **Arbeitgeber und die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden, die unter den Geltungsbereich des GAV Gleisbau fallen, haben Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge an den Parifonds Bau zu entrichten. Ausgenommen sind die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis.** Wird der Parifonds Bau ganz oder teilweise allgemeinverbindlich erklärt, richtet sich der Geltungsbereich nach den entsprechenden Bestimmungen der Allgemeinverbindlicherklärung.

3 **Der Parifonds Bau bezweckt einerseits die Deckung der Kosten im Vollzug des GAV Gleisbau sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Andererseits bezweckt der Parifonds Bau die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses, die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten.**

4 **Alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,55 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme⁴ zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug**

² Änderung von «verbindlich» zu «richtungweisend» gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

³ AVE in Kraft seit 1. Februar 2010 (BRB vom 14. Januar 2010); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 25. September 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010.

⁴ Entspricht der SUVA-Lohnsumme.

und Ablieferung der Beiträge an den Parifonds. Die dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,4% der UVG-pflichtigen Lohnsumme der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten. Arbeitgeber mit einer Tätigkeit bis 90 Tage pro Jahr haben 0,3% der UVG-pflichtigen Lohnsumme (0,25% Arbeitnehmerbeitrag; 0,05% Arbeitgeberbeitrag) der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber CHF 20.– pro Monat und Arbeitgeber.⁵

4bis Die vorstehende Beitragsregelung (Artikel 3 Absatz 4) wird von den Vertragsparteien regelmässig (mindestens einmal jährlich) überprüft. Wenn sich abzeichnet, dass das Gesamtvermögen des Parifonds Bau auf die Hälfte eines Jahresbedarfs absinken wird oder bereits abgesunken ist, beurteilen die Vertragsparteien unverzüglich die Situation und beschliessen gegebenenfalls eine angemessene Anpassung der Beiträge unter Einhaltung des bis anhin bestehenden Verhältnisses von 0,7 zu 0,5 Arbeitnehmerbeitrag zu Arbeitgeberbeitrag (im Fall von ausländischen Arbeitgebern im Verhältnis von fünf zu eins Arbeitnehmer zu Arbeitgeber). Eine Beitragsveränderung tritt grundsätzlich im folgenden Kalenderjahr in Kraft.⁵

5 Die Einzelheiten, wie Vereinsorganisation, Mittelverwendung, Leistungsreglement und Vollzug (Ausführungsbestimmungen) werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Parifonds Bau geregelt. Die Vereinsstatuten und Reglemente sind integrierende Bestandteile dieses Vertrages.

⁵ Herabsetzung der Beiträge gemäss Zusatzvereinbarung vom 1. Oktober 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013. Die AVE zu dieser Bestimmung stand bei Drucklegung dieses Sonderdrucks noch aus. Die Änderung wird aber seit 1. Januar 2013 umgesetzt.

Die Fassung gemäss BRB vom 14. Januar 2010 und Zusatzvereinbarung vom 25. September 2009 lautete wie folgt:

«Alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,7% der UVG-pflichtigen Lohnsumme zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug und Ablieferung der Beiträge an den Parifonds. Die dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,5% der UVG-pflichtigen Lohnsumme der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten. Arbeitgeber mit einer Tätigkeit bis 90 Tage pro Jahr haben 0,4% der UVG-pflichtigen Lohnsumme (0,35% Arbeitnehmerbeitrag; 0,05% Arbeitgeberbeitrag) der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber CHF 20.– pro Monat und Arbeitgeber.»

Art. 4 Friedenspflicht

1 Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages zu erledigen suchen.

2 Für die ganze Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages verpflichten sich die Vertragsparteien dieses Vertrages für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Artikel 357a Absatz 2 des Obligationenrechts (OR) zu wahren. **Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.**

Art. 5 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten

1 Für die Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages sorgen die Vertragsparteien. Sie bestellen zu diesem Zweck eine Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau (SPK Gleisbau). Die Einzelheiten werden in Artikel 29 dieses Vertrages (bzw. Anhang 6 zu diesem Vertrag) geregelt.

2 Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien sowie bei Verletzung der Friedenspflicht gilt das Verfahren gemäss den Bestimmungen des Landesmantelvertrages (Artikel 14 bis Artikel 16 und Artikel 51 LMV 2012–2015).

Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung und Anschlussverträge

1 Die Vertragsparteien setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass dieser Gesamtarbeitsvertrag ganz oder in wesentlichen Teilen vom Bundesrat so rasch als möglich allgemeinverbindlich erklärt wird.

2 Die vertragschliessenden Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, dafür besorgt zu sein, dass dieser Gesamtarbeitsvertrag auch von den nichtorganisierten und auswärtigen im Vertragsgebiet arbeitenden Unternehmungen unterzeichnet wird. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des LMV 2012–2015.

Art. 7 Mitwirkung und Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen

1 Die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages übernehmen die Regelung bezüglich Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes im LMV 2012–2015 (Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» [Mitwirkungsvereinbarung], Anhang 5 zum LMV 2012–2015). Diese Zusatzvereinbarung enthält Bestimmungen u. a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

2 Die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages übernehmen die Regelung bezüglich der hygienischen und baulichen Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmer sowie die notwendigen Massnahmen zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Hygiene auf Baustellen (Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen [Unterkunftsvereinbarung], Anhang 6 zum LMV 2012–2015).

2. Materielle Bestimmungen

Art. 8 Probezeit

1 Für Arbeitnehmer, welche zum ersten Mal im Betrieb angestellt werden, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit vereinbart. Die Probezeit kann mittels schriftlicher Abrede um höchstens einen Monat verlängert werden.

2 aufgehoben

3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.

Art. 9 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

1 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, unabhängig, ob Arbeitnehmer im Stundenlohn bzw. mit monatlich ausgeglichenem Lohn oder Monatslohn, gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) im 1. Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;**
- b) im 2. bis und mit 9. Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter**

Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;

- c) ab 10. Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.

1^{bis} Für Arbeitnehmer, die das 55. Altersjahr vollendet haben, betragen die Kündigungsfristen im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit einen Monat, vom zweiten bis zum neunten Dienstjahr vier und ab dem zehnten Dienstjahr sechs Monate.⁶

2 Die Kündigungsfristen gemäss Absatz 1 und Absatz 1^{bis} dürfen nicht zuungunsten des Arbeitnehmers verändert (verkürzt) werden.⁶

3 aufgehoben

4 aufgehoben

5 Besteht im Folgejahr Anspruch auf Rentenleistungen gemäss dem GAV für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR), so einigen sich die Parteien bis Mitte des Vorjahres schriftlich über den Leistungsbezug und melden dies der Paritätischen Stiftung. Mit Beginn des Leistungsbezuges endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Verzichten beide Parteien einstweilen auf die Leistungen gemäss GAV FAR, so läuft das Arbeitsverhältnis weiter.

Art. 10 Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter

1 Die Arbeitgeber informieren ihre bisherigen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthalter rechtzeitig, d.h. in der Regel vier Wochen, jedoch mindestens 14 Tage vor deren Ausreise, nach Abschätzung der Auftragslage über die Möglichkeiten einer Wiederbeschäftigung in der kommenden Saison. Saisonale Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangel nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies schriftlich mitgeteilt. Allfällige gesetzliche Bestimmungen sind zu beachten.

2 Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass ihre bisherigen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthalter bei der Besetzung von Arbeitsstellen Priorität erhalten vor neuen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Bisher beschäftigte saisonale Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die in der kommenden Saison auf die Wiederbeschäftigung im gleichen Betrieb verzichten wollen, geben dies ihrem bisherigen Arbeitgeber rechtzeitig bekannt.

⁶ AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012 (BRB vom 11. September 2012); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

3 Aus den Mitteilungen im Sinne von Artikel 10 Absatz 1 und 2 dieses Vertrages bzw. aus der Unterlassung solcher Mitteilung können keinerlei Rechtsansprüche abgeleitet werden.

4 Stellt die SPK Gleisbau offensichtliche Missbräuche fest, so erfolgt eine entsprechende Meldung an die zuständige Bewilligungsbehörde des Kantons.

5 aufgehoben

Art. 11 Kündigungsschutz

1 Grundsatz: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Artikel 11 Absatz 2 und Absatz 3 solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für den Arbeitnehmer Taggeldleistungen erbringt.

2 Taggeldleistungen und Invalidenrente: Erhält der Arbeitnehmer neben Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihm ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

3 Krankheit nach Kündigung: Erkrankt der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Artikel 336c Absatz 2 OR im 1. Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im 2. bis und mit 5. Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Monatsende.

4 Unfall nach Kündigung: Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist so lange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt.

5 Kündigung bei positivem Überstundensaldo: Besteht zum Zeitpunkt der Kündigung ein positiver Überstundensaldo und kann dieser positive Saldo nicht im ersten Monat der Kündigungsfrist abgebaut werden, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Kündigungsfrist um einen Monat verlängert wird.

6 Gesetzliche Bestimmungen: Soweit im LMV 2012–2015 keine abweichenden Bestimmungen vorgesehen sind, gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, insbesondere:

- a) Artikel 336 bis 336b OR über die missbräuchliche Kündigung;
- b) Artikel 336c und 336d OR über die Kündigung zur Unzeit;
- c) Artikel 337c und 337d OR über die Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

7 Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein Arbeitnehmer gewählter Funktionsträger einer Gewerkschaft ist. Im Übrigen gelten die Artikel 336 bis 336b OR.⁷

Art. 12 Arbeitszeitliche Bestimmungen

1 Begriff Arbeitszeit: Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben.

Nicht als Arbeitszeit gelten:

- a) **der Weg zum und vom Arbeitsort.** Bezüglich Reisezeit gilt Artikel 19 Absatz 5 dieses Vertrages;
- b) **Znünpausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.**

2 Teilzeitarbeit: Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen. Er hat den genauen Anteil der Jahressollarbeitszeit zu enthalten. Der Anteil der zuschlagsfreien Wochenarbeitszeit sowie die für Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall etc. anzurechnenden Stunden reduzieren sich entsprechend.

3 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden): Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben, und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.

Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen im ganzen Vertragsgebiet 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden) unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse und der unumgänglichen Präsenzzeiten, vorbehältlich allfälliger kürzerer Arbeitszeiten bedingt durch bahneigene Vorschriften.

Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen.

4 Ausfalltage: Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieb-

⁷ AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012 (BRB vom 11. September 2012); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

lichen Arbeitszeitkalender bzw. dem am Ort des Betriebes geltenden sektionalen Arbeitszeitkalender im Bauhauptgewerbe angerechnet, welcher von der lokalen Paritätischen Berufskommission im Bauhauptgewerbe jährlich erstellt wird.

Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem Pro-rata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Absatz 3 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.

5 Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) und Schichtarbeit:

a) Die *wöchentliche Arbeitszeit* wird durch den Betrieb in einem bis spätestens Ende Jahr für das Folgejahr erstellten *Arbeitszeitkalender* innerhalb der Vorgaben nach Absatz 5 Buchstabe b festgelegt. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender für das Bauhauptgewerbe am Ort des Betriebes analog, welchen die lokalen Paritätischen Berufskommissionen im Bauhauptgewerbe jährlich erstellen.

Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist der SPK Gleisbau bis Mitte Januar zuzustellen. Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die SPK Gleisbau begründet Einspruch erheben und weist ihn zurück.

b) *Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit:* Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

- minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und
- maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).

c) *Abweichungen:* Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Absatz 5 Buchstabe b und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters oder technischer Störungen nachträglich abändern. Dabei können die minimalen Wochenstunden unterschritten werden und die maximalen Wochenstunden bis höchstens 48 Stunden überschritten werden. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit muss jedoch in einem zwingenden Zusammenhang zum Vorfall stehen, welcher vorgängig zu einer Reduktion der Arbeitszeit führte. Eine wiederholte Anpassung des Arbeitszeitkalenders ist möglich.

Modalitäten: Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Artikel 48 Arbeitsgesetz und Artikel 69 Verordnung 1 Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Ar-

beitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein.

Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden: Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zu Lasten des Arbeitgebers, d.h., der Arbeitgeber darf am Jahresende den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Ein Übertrag in Form von Reservestunden ist nicht möglich.

Verletzt der geänderte Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die SPK Gleisbau begründet Einspruch erheben und weist ihn zurück.

- d) **Schichtarbeit – Begriff:** Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen.
- e) **Schichtarbeit – Voraussetzungen:** Schichtarbeit wird genehmigt, wenn:
- der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat;
 - eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt;
 - ein Schichtplan erstellt worden ist und
 - die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind.
- f) **Schichtarbeit – Zuständigkeit:** Das Gesuch ist der SPK Gleisbau einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 5 Buchstabe e erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind.
- g) **Schichtzulage:** Einem Arbeitnehmenden, der in der Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von 1 CHF je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift. Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen.
- h) Ergänzend findet die im Anhang 16 zum LMV 2012–2015 enthaltene ausführliche Richtlinie über die Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe Anwendung.

6 Arbeitsfreie Tage:

- a) **Begriff:** An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen und am 1. August wird nicht gearbeitet. In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden; in diesem Fall ist der Betrieb gehalten, eine Meldung an die SPK Gleisbau, nach Möglichkeit 24 Stunden im Voraus, zu machen.

- b) **Zuschlag:** Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben grundsätzlich Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25 %. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge) bleiben vorbehalten.
- c) **Ausnahme:** In Abweichung vom Grundsatz ist der Zuschlag von 25 % für Samstagsarbeit für Arbeiten am Gleis nicht geschuldet, wenn aus verkehrstechnischen und/oder sicherheitstechnischen Gründen gearbeitet werden muss und in der betreffenden Kalenderwoche noch nicht fünf Arbeitstage geleistet wurden.

7 Überstunden:

- a) **Begriff:** Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.
- b) **Zuschlag und Umfang:** Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden, so ist die weitergehende Arbeitszeit Ende des Folgemonats zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen. Im Übrigen dürfen pro Monat maximal 20 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo 100 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen.
- c) Die Zuschläge gemäss Absatz 7 Buchstabe b, Absatz 6 Buchstabe b und Artikel 18 Absatz 2 sind nicht kumulierbar. Es gilt der jeweils höhere Ansatz. Ausgenommen ist die Regelung in Artikel 18 Absatz 4 GAV Gleisbau.⁸
- d) **Ausgleich (Kompensation):** Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden. Der Überstundensaldo ist bis Ende März jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende März zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen. Bei Austritt während des Kalenderjahres ist basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.
- e) **Minderstunden:** Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet

⁸ Änderung gemäss Anhang zur Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. Dezember 2012. Die AVE zu dieser Bestimmung stand bei Drucklegung dieses Sonderdrucks noch aus. Diese Änderung wird aber seit 1. Dezember 2012 umgesetzt.

werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.

7^{bis} Besondere individuelle Überstundenregelung⁹: Um der besonderen Situation im Gleisbau Rechnung zu tragen, kann von der bestehenden Regelung in Absatz 7 Buchstabe b über den Umfang der auf neue Rechnung vortragbaren Überstunden (20 pro Monat/Gesamtsaldo 100) im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber für Personal in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis abgewichen werden. Zudem können die über 48 Wochenstunden gearbeiteten Stunden ebenfalls auf neue Rechnung vorge tragen werden, wobei der Überstundenzuschlag gemäss Absatz 7 Buchstabe b in jedem Fall auszubezahlen ist.

Anders als in Absatz 7 Buchstabe d ist der Überstundensaldo bis spätestens Ende Juni des Folgejahres vollständig abzubauen oder zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen.

Das gegenseitige Einvernehmen hat in Schriftform im Voraus jeweils Anfang Kalenderjahr vorzuliegen. Über die geplanten Arbeitszeiten sind die betroffenen Arbeitnehmenden jeweils angemessen zu informieren.

Analog Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe b GAV Gleisbau kann bei Meinungsverschiedenheiten über die getroffene Vereinbarung die SPK Gleisbau angerufen werden.

Art. 13 Ferien

1 Genereller Ferienanspruch: Dem Arbeitnehmer steht folgender Ferienanspruch zu:

	Arbeitnehmer im Monatslohn	Arbeitnehmer im Stundenlohn
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendetem 50. Altersjahr	5 Wochen (= 25 Arbeitstage)	10,6% des Lohnes (entspricht 5 Wochen Ferien)
bis zum vollendetem 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	6 Wochen (= 30 Arbeitstage)	13,0% des Lohnes (entspricht 6 Wochen Ferien)

⁹ AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012 (BRB vom 11. September 2012); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

2 Abrechnung: Der prozentuale Ferienlohn wird gemäss der Tabelle im Anhang berechnet. Der in Artikel 13 Absatz 1 dieses Vertrages festgesetzte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geldleistung abzugelten. In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden.

3 *Pro-rata-Anspruch:* Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, sind die Ferien nach Artikel 13 Absatz 1 dieses Vertrages entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

4 *Arbeitsverhinderung:* In folgenden Fällen kann eine Kürzung des Ferienanspruchs erfolgen:

- a) *Unverschuldete Arbeitsverhinderung:* Wird der Arbeitnehmer wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. unverschuldet während eines Kalenderjahres um nicht mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Überschreitet die unverschuldete Verhinderung jedoch insgesamt einen Monat, so darf ihm der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung die Ferien um einen Zwölftel kürzen (Artikel 329b Absatz 2 OR);
- b) *Verschuldete Arbeitsverhinderung:* Wird der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (Artikel 329b Absatz 1 OR).

5 Festlegung des Zeitpunktes: Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmers sind angemessen zu berücksichtigen. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind dem Arbeitnehmer wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Artikel 329c Absatz 1 OR).

6 Betriebsferien: Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmern bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest. Sind Betriebsferien in den Weihnachts- und Neujahrswochen vereinbart worden, werden die ausfallenden Arbeitstage im Ferienanspruch angerechnet.

7 *Ferienbezug:* Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses

ses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Artikel 329d Absatz 2 OR).

8 Arbeit während der Ferien: Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Artikel 329d Absatz 3 OR).

Art. 14 Feiertage

1 Entschädigungsberechtigte Feiertage: Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an bestimmten Feiertagen (mindestens acht Feiertage), sofern sie auf einen Arbeitstag (Werktag) fallen. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

2 Entschädigung beim Arbeitnehmer im Stundenlohn bzw. beim Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichener Zahlung: Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden gemäss Artikel 12 Absatz 4 dieses Vertrages, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

3 Anspruchsvoraussetzungen: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn er mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet hat. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn der Arbeitnehmer:

- a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
- b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet hat;
- c) von einer Krankenkasse, von der SUVA oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld bezieht.

4 Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter: Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monaten im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treueprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen.

5 Pauschale Entschädigung: Die Betriebe haben die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss den vorstehenden Bestim-

mungen eine pauschale Abgeltung von 3 % zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten.

Art. 15 Kurzabsenzen

1 Anspruchsvoraussetzungen: Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder der für mehr als drei Monate angestellt worden ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- a) Entlassung aus der Wehrpflicht: $\frac{1}{2}$ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Entlassung stattfindet, vom Arbeitsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann;
- b) Verheiratung des Arbeitnehmers und Geburt eines Kindes: 1 Tag;
- c) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmers: 3 Tage;
- d) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: 3 Tage;
- e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag.

2 Anwendung von Artikel 324a OR: Wird der Arbeitnehmer aus anderen Gründen, die in seiner Person liegen, jedoch ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Artikel 324a OR.

3 Berechnung: Bei den in Artikel 15 Absatz 1 dieses Vertrages genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätte.

4 Auszahlung: Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.

Art. 16 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

1 Höhe des Entschädigungsanspruches: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt während:

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule	50 %	80 %
anderer obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienste:		
– in den ersten 4 Wochen	100 %	100 %
– ab 5. bis 21. Woche	50 %	80 %
– ab 22. Woche (Durchdiener)	50 %	80 %

2 Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:

- a) vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
- b) eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert.

3 Lohnausfallberechnung: Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

4 Abzüge: Werden dem Arbeitnehmer aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der SUVA und des Vollzugs- und Bildungsfonds¹⁰ abgezogen, werden ihm diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Artikel 16 Absatz 1 dieses Vertrages gelten als um diese Beiträge gekürzt.

5 Koordination mit Leistungen der EO: Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Artikel 16 Absatz 1 dieses Vertrages übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag dem Arbeitnehmer zu.

¹⁰ Heute: Parifonds Bau

6 *Abgeltung*: Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Artikel 324a und 324b OR abgegolten.

Art. 17 Lohn (Basislöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn)¹¹

1 Basislöhne: Der Arbeitnehmende hat im Sinne eines Minimallohnes unter Vorbehalt der Spezialfälle nach Artikel 17 Absatz 6 dieses Vertrages Anspruch auf folgenden Minimallohn (Monat/Stunde):

a. Basislohn ab 1. April 2012¹²

Lohnklassen

V	Q	A	B	C
6055/34.40	5531/31.45	5327/30.25	4957/28.15	4459/25.35

b. Basislohn ab 1. Januar 2013¹²

Lohnklassen

V	Q	A	B	C
6146/34.90	5614/31.90	5407/30.70	5031/28.60	4526/25.70

***I^{bis}* Der Basis-Stundenlohn wird wie folgt errechnet: Monatslohn gemäss Absatz 1 dieses Artikels geteilt durch 176 (der Divisor ergibt sich aus Jahrestotalstunden dividiert durch Anzahl Monate; gegenwärtig: 2112 : 12 = 176).**

¹¹ Hinweise auf die Basislöhne 2008 bis 2011:

a. Basislohn bis 31. Dezember 2008 [AVE in Kraft seit 1. November 2008 (BRB vom 21. Oktober 2008); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 19. Mai 2008, in Kraft seit 1. Mai 2008]

Lohnklassen

V	Q	A	B	C
5821/33.05	5316/30.20	5120/29.10	4765/27.05	4286/24.35

b. Basislohn ab dem 1. Januar 2009 [AVE in Kraft seit 1. November 2008 (BRB vom 21. Oktober 2008); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 19. Mai 2008, in Kraft seit 1. Mai 2008]

Lohnklassen

V	Q	A	B	C
5966/33.90	5449/30.95	5248/29.80	4884/27.75	4393/24.95

c. Basislöhne 2010 und 2011: Der Basislohn 2009 blieb in den Jahren 2010 und 2011 unverändert.

¹² AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012 (BRB vom 11. September 2012); Änderungen gemäss Zusatzvereinbarung Löhne 2012/2013 vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

2 Lohnklassen: Für die in Artikel 17 Absatz 1 festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

Lohnklassen		Voraussetzungen
C	Gleisbauarbeiter	Gleisbauarbeiter ohne Fachkenntnisse
B	Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen	Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung B.
A	Gleisbau-Facharbeiter	Absolventen der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker Gleisbau EBA¹³. Gruppenführer und angelernter Maschinist mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in dieser Funktion. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung A.
Q	Verkehrswegebauer	Fachrichtung Gleisbauer mit anerkanntem Berufsausweis (eidg. Fähigkeits-Zeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis).
V	Vorarbeiter	Gleisbau-Facharbeiter, der vom Betrieb als Vorarbeiter anerkannt wird.

2^{bis} Der anzuwendende Basislohn kann bei Absolventen mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Verkehrswegebauer mit Fachrichtung Gleisbauer oder gleichwertigem ausländischen Fachausweis (Lohnklasse Q) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr um höchstens 15%, im 2. Jahr um höchstens 10% und im 3. Jahr um höchstens 5% unterschritten werden.¹⁴

2^{ter} Der anzuwendende Basislohn kann für einen gelernten Baupraktiker Gleisbau (Lohnklasse A) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr auf den Basislohn der Lohnklasse C gekürzt, im 2. Jahr um höchstens 15%, im 3. Jahr um höchstens 10% und im 4. Jahr um höchstens 5% unterschritten werden.¹⁴

¹³ AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012 (BRB vom 11. September 2012); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

¹⁴ AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012 (BRB vom 11. September 2012); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

3 Anrechnung der Berufserfahrung: Bei Arbeitnehmern, die vom Hoch- und Tiefbau in den Gleisbau hinüber wechseln, ist bei der Einreihung in die Lohnklassen die bisherige Berufserfahrung zu berücksichtigen.

4 Einreihung in die Lohnklasse: Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt nach erstmaliger Anstellung im Betrieb durch den Arbeitgeber und wird dem Arbeitnehmer spätestens nach Ablauf der Probezeit mitgeteilt. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.

5 Qualifikation und Lohnanpassung: Der Arbeitnehmer wird jährlich in den letzten vier Monaten des Kalenderjahres vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und das Sicherheitsverhalten des Arbeitnehmers.

6 Lohnregelungen in Sonderfällen:

a) **Sonderfälle:** Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme Buchstabe b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:

1. Körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;
2. Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
3. branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Bauhauptgewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
4. Arbeitnehmende der Lohnklassen A bzw. B gemäss Absatz 2 dieses Artikels, deren Lohnklasseneinteilung von einem neuen Arbeitgeber ausnahmsweise geändert wurde unter gleichzeitiger Meldung an die zuständige SPK Gleisbau.

b) **Meinungsverschiedenheiten:** Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die SPK Gleisbau angerufen werden.

7 Lohnauszahlung allgemein: Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlohnungsart – Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat.

8 *Monatlich ausgeglichene Lohnauszahlung:* Wird der Lohn aufgrund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durchschnittliche Monatsleistung so umzurechnen, dass ein entsprechend konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird. Es wird dabei von folgender Berechnung ausgegangen: $\text{Stundenlohn} \times \text{Jahrestotalstunden}$ geteilt durch 12.

9 *Verbot der Lohnabtretung:* Der Arbeitnehmer darf seine Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten (Artikel 325 Absatz 2 OR). Trotzdem vorgenommene, auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages eingegangene Lohnabtretungen werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt. Er leistet mit befreiender Wirkung Lohnzahlungen ausschliesslich an den Arbeitnehmer.

Eine abweichende Pflicht des Arbeitgebers kann nur aus folgenden Gründen vorgenommen werden:

- a) Richterliche Entscheide;
- b) Betreibungsrechtliche Lohnpfändungen nach Artikel 325 Absatz 1 OR.

10 13. Monatslohn: Die Arbeitnehmer erhalten ab Anstellungsbeginn im Betrieb einen 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein anteilmässiger Anspruch.

Die Auszahlung erfolgt wie nachstehend:

- a) ***Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert,*** werden den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern Ende des Jahres 8,3 % des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 1) zusätzlich vergütet. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern sowie den Arbeitnehmern mit ausgeglichener monatlicher Zahlung wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang) zusätzlich ausbezahlt. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet;
- b) ***Pro-rata-Auszahlung:*** Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den Arbeitnehmern anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,3 % des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 1) ausgerichtet.
- c) ***Ferienentschädigung:*** Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.

Art. 18 Lohnzuschläge

1 Bei *Abweichungen von der Normalarbeitszeit* sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstundenarbeit (Artikel 12 Absatz 7), Samstagarbeit (Artikel 12 Absatz 6) oder Sonntagsarbeit (Artikel 18 Absatz 2). Als Tagesarbeit gilt gemäss Arbeitsgesetz im Sommer die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, im Winter zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.

2 **Sonntagsarbeit:** Für Arbeiten an Sonntagen (von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 5.00 Uhr) wird ein Zuschlag von 50 % gewährt (in Gebieten, in denen der Gesamtarbeitsvertrag für das Bauhauptgewerbe höhere Lohnzuschläge vorschreibt, kommen diese zur Anwendung). **Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an den von den betreffenden Bahndienst-Rotten eingehaltenen eidgenössischen und kantonalen Feiertagen.**

3 aufgehoben

4 *Sonntagsarbeit im Rahmen von Artikel 48 ArGV2*¹⁵: Wird Sonntagsarbeit unter Beizug der Regelung des Arbeitsgesetzes geleistet (Artikel 48 ArGV2) und Arbeit an aufeinanderfolgenden Wochenenden durchgeführt und übersteigt die Arbeitszeit 48 Wochenstunden, so sind für diese Sonntagsfolge (ab dem zweiten Sonntag) die Zuschläge für Sonntagsarbeit von 50 % und für Überstunden von 25 % zu kumulieren. Der Artikel 12 Absatz 7 Buchstabe c GAV Gleisbau kommt in diesen Fällen nicht zur Anwendung.

Sollte die Anwendung von Artikel 48 ArGV2 gesetzlich nicht anwendbar sein, entfällt diese Regelung.

Art. 19 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

1 **Dauernde Nachtschichtarbeit:** Für dauernde Nachtschichtarbeit und Arbeit in der Nachtschicht zwischen 20.00 und 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter wird eine Zulage von CHF 48.– pro Schicht bezahlt. Für einzelne Stunden Nachtarbeit wird, sofern es sich nicht um im Einvernehmen mit der Belegschaft vorverlegte Arbeitszeiten handelt, pro Stunde (im Maximum für fünf Stunden) CHF 6.– vergütet. Für diese Arbeiten werden keine Lohnzuschläge und weiteren Zulagen ausgerichtet, ausgenommen, wenn in den Nächten von Samstag auf Sonntag oder vom Sonntag auf Montag gearbeitet wird.

¹⁵ Änderung gemäss Anhang zur Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. Dezember 2012. Die AVE zu dieser Bestimmung stand bei Drucklegung dieses Sonderdrucks noch aus. Diese Änderung wird aber seit 1. Dezember 2012 umgesetzt.

Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr richtet sich nach Artikel 17b des Arbeitsgesetzes.

2 *Versetzungsentschädigung:* Arbeiter, die durch die Firma von einer Baustelle auf eine andere versetzt werden, haben Anrecht auf die Fahrkosten (Billettkosten) sowie auf eine Entschädigung des Lohnausfalles, der infolge der Versetzung entsteht. Durch die Versetzung entstehende unumgängliche Mehrkosten sind dem Arbeitnehmer zu vergüten.

3 *Verpflegungsentschädigung:* Zur Abgeltung der Auslagen bei auswärtiger Arbeit (Artikel 327a und 327b OR) wird allen Gleisbauarbeitern eine Zulage von CHF 14.50 pro Tag vergütet. Wird dem Arbeitnehmer die Verpflegung seitens der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) oder in einer betriebseigenen Kantine zur Verfügung gestellt, entfällt die Zulage. Die dabei für die Verpflegung entstehenden Kosten werden vom Arbeitgeber getragen. Kann ein Arbeitnehmer aus begründetem Anlass, insbesondere aus religiösen Gründen, die Verpflegung nicht in der Kantine einnehmen, hat er Anspruch auf eine Entschädigung von CHF 9.50 pro Tag. Eine Anpassung dieser Beträge ist vorzunehmen, sofern allfällige Erhöhungen den Hauptauftraggebern überwältigt werden können.

4 *Fahrzeugentschädigung:* Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges, auf Anordnung des Arbeitgebers, werden folgende Entschädigungen vergütet:

- a) **Personenwagen:** CHF 0.60 je km,
- b) **Motorrad:** CHF 0.45 je km,
- c) **Motorfahrrad:** CHF 0.30 je km.

Der Fahrzeughalter ist gehalten, Mitarbeiter nach Möglichkeit mitzuführen.

5 *Reisezeit:* Beträgt bei auswärtigen Arbeiten die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle 30 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit nicht entschädigt. Als Ausgangspunkt gilt das Geschäftsdomizil oder die vom Arbeitgeber zugewiesene Unterkunft; massgebend ist der Baustelle nächst gelegene Ort. Übersteigt die tägliche Reisezeit 30 Minuten, so ist die 30 Minuten übersteigende Mehrzeit zum Grundlohn zu vergüten. Unter Grundlohn wird der einzelvertraglich vereinbarte Lohn ohne Zuschläge und Zulagen verstanden.

6 *Tunnelarbeiten:* Für Arbeiten im Tunnel wird folgende Zulage ausgerichtet:

- a) **Für Arbeiten in Tunnels, die gemäss Angaben in den grafischen Fahrplänen der SBB mehr als 200 m lang sind, wird eine Vergütung**

von CHF 15.– ausgerichtet. Für Arbeiten in kürzeren Tunnels besteht kein Anspruch. Im Bereich unterirdisch angelegter Dienststellen mit öffentlichem Verkehr sind nur Arbeiten ausserhalb der Perronenden vergütungsberechtigt;

- b) Der Anspruch auf die Vergütung entsteht bei einem Aufenthalt von wenigstens 3 Stunden ohne Unterbrechung in einem Tunnel oder 5 Stunden während einer Dienstschicht in einem oder mehreren Tunnels, wenn der Einsatz dort mit Unterbrechungen verbunden ist;
- c) Während einer Dienstschicht wird die Vergütung nur ein Mal ausgerichtet;
- d) Mit dieser Vergütung werden die zusätzlichen Erschwernisse in Tunnels wie Lärm, Schmutz, Staub, Abgase, Zugluft, Hitze, künstliche Beleuchtung, erhöhte Aufmerksamkeit usw. pauschal abgegolten. Bei Anspruch auf diese Vergütung entfällt derjenige auf die Kleiderentschädigung für das technische Personal.

7 Zulage für Sicherheitswärter: Wird ein Arbeitnehmer als Sicherheitswärter (Ausweis muss vorhanden sein) eingesetzt, so hat er während dieses besonderen Einsatzes Anspruch auf mindestens den Lohn der Lohnklasse A.

8 aufgehoben

Art. 20 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter

1 Für die Anordnung und Entschädigung von Kurzarbeit und einer vorübergehenden Betriebseinstellung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Das Einverständnis jedes Arbeitnehmenden zur Kurzarbeit muss schriftlich vorliegen.

2 Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.

3 Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Er hört vor der Anordnung die betroffenen Arbeitnehmenden an.

4 Arbeitnehmende haben sich während eines Arbeitsunterbruches infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen. Arbeitnehmende haben ferner

während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.

5 Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist.

6 Wer den Arbeitsunterbruch durch eine gesetzliche Versicherung entschädigen lässt (Arbeitslosenversicherung), hat für die gesetzlich erforderlichen Karenztage die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (Artikel 12 Absatz 4) an die Jahresarbeitszeit anzurechnen. Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 21 Krankentaggeld-Versicherung

1 Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Betrieb ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer kollektiv für ein Krankentaggeld (Krankengeld) von 90 %¹⁶ des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern¹⁷. Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Artikel 324a/b OR vollumfänglich abgegolten.

2 Prämien:

- a) Prämientragung:** Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen;
- b) Aufgeschobenes Krankentaggeld:** Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 90 %¹⁶ des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung ab dem zweiten Tag der Krankheit mit 90 %¹⁸ des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tariftabelle) des Versicherers anzuweisen.

¹⁶ Erhöhung von 80 % auf 90 %: AVE in Kraft seit 1. Januar 2013 (BRB vom 11. September 2012); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013.

¹⁷ Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) oder den Versicherungsvertrag (VVG)

¹⁸ Erhöhung von 80 % auf 90 %: Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013.

3 Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen;
- b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 90 %¹⁶ infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zulasten des Arbeitnehmers. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten. Die Leistungen können dann und insoweit gekürzt werden, als sie den wegen des Versicherungsfalles entgangenen Verdienst (Nettoeinkommen) übersteigen¹⁶;
- c) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
- d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50 % beträgt;
- e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist;
- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit;
- g) Leistungen nach Artikel 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können;
- h) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Artikel 71 Absatz 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.

4 «Merkblatt»: Es gelten im Übrigen die im Einvernehmen mit den Vertragsparteien abgefassten Bestimmungen der Versicherer «Ausführungsbestimmungen Krankentaggeld-Versicherung für den Gleisbau» (Anhang 2).

5 *Managed-Care-Modelle:* Derartige Modelle sind zulässig¹⁹, wenn kumulativ:

- a) die Minimalleistungen gemäss Absatz 3 dieses Artikels eingehalten werden (zu bestätigen durch die SPK Gleisbau);
- b) mindestens eine Prämienersparnis von 10 % im Vergleich zu einer üblichen Kollektivtaggeldversicherung gemäss Absatz 3 dieses Artikels desselben Versicherers die Folge ist und
- c) alle in einem Betrieb betroffenen Arbeitnehmer einem derartigen Modell zustimmen.

Art. 22 Unfallversicherung

1 *Leistungen bei Unfall:* Bei Unfall eines Arbeitnehmers hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen 80 % des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Artikel 324a/b OR des Betriebes vollumfänglich abgegolten.

2 *Leistungskürzungen der SUVA:* Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Artikel 37 bis 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebes für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, sowie für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.

3 *Prämientragung:* Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

Art. 23 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers

1 *Voraussetzungen und Höhe:* Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der verstorbene Ehegatte oder minderjährige Kinder hinterlässt oder bei Fehlen dieser Erben, andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der Verstorbene unterstützungspflichtig war, folgende Leistungen nach Artikel 338 OR ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):

- a) Bis Ende des 5. Dienstjahres: Einen weiteren Bruttomonatslohn;
- b) Ab dem 6. Dienstjahr: Zwei weitere Bruttomonatslöhne.

¹⁹ Gilt nur für Versicherungen nach VVG.

2 Anrechnungsmöglichkeit: Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden bei Entrichtung der Prämien:

- a) **Allein durch den Betrieb:** Die gesamte Leistung;
- b) **Paritätisch:** Der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

3 Ausschluss der Anrechnung: Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

Art. 24 aufgehoben

Art. 25 aufgehoben

Art. 26 Sorgfalts- und Treuepflicht

1 Grundsatz: Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

2 Behandlung von Maschinen, Arbeitsgeräten usw.: Der Arbeitnehmer hat Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

3 Verantwortung: Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Bezüglich des Masses der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, wird auf Artikel 321e OR verwiesen.

Art. 27 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers

Sichert der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis auf einen bestimmten vertraglich vereinbarten Zeitpunkt bzw. auf eine bestimmte vertraglich vereinbarte Dauer zu und hält er sich schuldhafterweise nicht an die entsprechende Vereinbarung, so wird er dem Arbeitnehmer gegenüber lohnfortzahlungspflichtig.

Art. 28 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers

1 Grundsatz: Erfüllt ein Arbeitnehmer einen oder mehrere der in Absatz 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so hat er dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel

eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

2 Entschädigungspflicht: Die Entschädigungspflicht des Arbeitnehmers entsteht bei:

- a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
 - 1. 10 Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmern;
 - 2. 5 Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmern;
- b) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt;
- c) verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und Ferienbezug, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt.

3 Orientierungspflicht: Sind die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltagsperiode schriftlich darüber zu orientieren.

4 Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle: Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so gilt Artikel 337d OR. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Absatz 2 und 3 dieses Artikels.

Art. 29 Vollzugsbestimmungen

Die Bestimmungen zum Vollzug dieses Vertrages sind in Anhang 6 zu diesem Vertrag geregelt; Anhang 6 ist ein integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

Art. 30 Inkrafttreten, Vertragsdauer und Auflösung

1 Inkrafttreten und Dauer: Dieser Vertrag tritt am 1. April 2012 in Kraft und löst den Vertrag vom 19. Mai 2008 ab. Er dauert grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2015.

I^{bis} In Abweichung von Absatz 1 treten die Änderungen von Art. 21 und Anhang 2 GAV Gleisbau 2012 per 1. Januar 2013, frühestens jedoch mit ihrer Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft.²⁰ Tritt der GAV Gleisbau ausser Kraft, haben alle diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden sowie die unterstellten Arbeitgeber weiterhin den in Art. 3 Abs. 4 festgelegten Parifondsbeitrag zu leisten. Jede GAV Gleisbau Vertragspartei kann jedoch die Beitragspflicht und Leistungsberechtigung mit schriftlicher Kündigungserklärung wie folgt auflösen²¹:

- a. im ersten Monat nach Auflösung des GAV Gleisbau auf Ende des übernächsten Monats;
- b. ab zweiten Monat nach Auflösung des GAV Gleisbau unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf Ende des Monats.

2 *Auflösung*: Wird der LMV 2012–2015 von einer seiner Vertragsparteien vorzeitig gekündigt, so kann dieser Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten von den Vertragsparteien dieses Vertrages ebenfalls aufgelöst werden.

²⁰ Änderung von Artikel 21 GAV Gleisbau und von Anhang 2 GAV Gleisbau: AVE in Kraft seit 1. Januar 2013 (BRB vom 11. September 2012); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013.

²¹ Gemäss Zusatzvereinbarung der Vertragsparteien vom 25. September 2009 zu Art. 30 Abs. 1^{bis}, ab zweitem Satz, GAV Gleisbau.

ZWEITER TEIL: Anhänge

Die nachfolgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des GAV Gleisbau 2012

- Anhang 1** Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Artikel 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Artikel 17 Absatz 10 dieses Vertrages)
- Anhang 2** «Merkblatt» Krankentaggeld-Versicherung für die Gleisbauarbeiter
- Anhang 3** aufgehoben
- Anhang 4** Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 2 GAV Gleisbau:
- **Löhne 2012 und 2013: AVE** in Kraft seit **1. Oktober 2012** gemäss BRB vom 11. September 2012; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012
 - **Löhne 2010: AVE** in Kraft seit **1. März 2010** gemäss BRB vom 1. Februar 2010; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 10. November 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010.
 - **Löhne 2009: AVE** in Kraft seit **1. März 2009** gemäss BRB vom 16. Februar 2009; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. Oktober 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009.
 - **Löhne 2008: AVE** in Kraft seit **1. November 2008** gemäss BRB vom 21. Oktober 2008; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 19. Mai 2008, in Kraft seit 1. Mai 2008.
- Anhang 5** Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1^{bis} GAV Gleisbau)
- Anhang 6** Vollzugsbestimmungen gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau

Anhang 1 **Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Artikel 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Artikel 17 Absatz 10 dieses Vertrages)**

1

Anhang 2 **«Merkblatt» Krankentaggeld-Versicherung für die Gleisbauarbeiter**

2

Anhang 3 **aufgehoben**

3

Anhang 4 **Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 2 GAV Gleisbau: Löhne 2012 und 2013 ,Löhne 2010, Löhne 2009, Löhne 2008**

4

Anhang 5 **Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1^{bis} GAV Gleisbau**

5

Anhang 6 **Vollzugsbestimmungen gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau**

6

Anhang 1

**Tabelle zur Berechnung
des prozentualen Ferien-
lohnes (Artikel 13 dieses
Vertrages) und des prozen-
tualen 13. Monatslohnes
(Artikel 17 Absatz 10 dieses
Vertrages)**

Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Artikel 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Artikel 17 Absatz 10 dieses Vertrages)

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer		Anspruch des Arbeitnehmers auf	
		<i>Ferien- lohn</i>	<i>13. Monats- lohn</i>
1.	Grundlöhne		
101	Stunden-, Wochen-, Monatslohn	ja	ja
2.	Weitere Leistungen mit Lohncharakter		
201	13. Monatslohn	nein	nein
202	Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen	nein	nein
203	Verwaltungsratshonorare	nein	nein
204	Tantiemen	nein	nein
3.	Absenzlöhne		
301	Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift)	nein	ja
302	Feiertagslohn	ja	ja
303	Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV	ja	ja
304	Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV	ja	ja
305	Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit	ja	ja
306	Lohnausfallentschädigung durch Parifonds bei beruflicher Aus- und Weiterbildung	nein ¹⁾	nein ¹⁾
307	Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend	ja	ja
308	Krankentaggeld, Unfallgeld Suva	nein ²⁾	nein ²⁾
309	Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. Suva-Karenztage)	ja	ja
310	Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivildienst	ja ³⁾	ja ³⁾
311	Treueprämien gemäss Art. 38 Abs. 4 LMV 2012–2015	ja	ja
4.	Naturallöhne		
401	Naturallöhne	ja	ja
402	Wohnungszulage	ja	ja
403	Dienstwohnung	nein	ja
5.	Zuschläge und Prämien		
501	Zuschläge für Überzeitarbeit	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾
502	Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit	ja	ja
503	Zuschläge für Reisezeit	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾
504	Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾

505	Zuschlag für Untertagsarbeiten	ja	ja
506	Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien	ja	ja
6. Zulagen und Spesen			
601	Mittagszulagen	nein	nein
602	Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
603	Wegzulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
604	Fahrpreismässigungen, Freifahrkarten	nein	nein
605	Auslagenersatz bei Versetzungen	nein	nein
606	Vergütungen von Spesen aller Art	nein	nein
607	Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
608	Höhenzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
609	Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss	nein	nein
7. Geschenke und diverse Leistungen			
701	Dienstaltersgeschenke bzw. -entgelte	nein	nein
702	Naturalgeschenke	nein	nein
703	Abgangschädigung	nein	nein
704	Lohnfortzahlung bei Tod	nein	ja
705	Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z. B. Kursgelder)	nein	nein
706	Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre	nein	nein
707	Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, welche vom Arbeitgeber übernommen werden	nein	nein
708	Anerkennungsprämien für Vorschläge	nein	nein
709	Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen	nein	nein
710	Andere Treueprämien als Ziffer 311	nein	nein
8. Akkordlöhne			
		5)	5)

¹⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten.

²⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der Suva enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.

³⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgeber vergütet.

⁴⁾ Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13. Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 501), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerungszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet werden, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmer.

⁵⁾ Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV 2012–2015 (Akkordlohn) und Art. 50 LMV 2012–2015 (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

Anhang 2

2

«Merkblatt» Kranken- taggeld-Versicherung für die Gleisbauarbeiter

Merkblatt Krankentaggeld-Versicherung für die Gleisbauarbeiter

Kapitel 1 Grundsatz

Art. 1 Grundsätze

- 1** Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Artikel 21 dieses Vertrages zu genügen. Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmern im Krankheitsfall gleiche Ansprüche auf Leistungen zustehen.
- 2** Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber.
- 3** Versicherungsverträge, die weitergehende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

Kapitel 2 Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss

Art. 2 Höhe des Krankentaggeldes

- 1** Das Taggeld beträgt 90%¹ des ausfallenden Lohnes ab dem 2. Tag. Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, das Risiko der ersten 30 Tage selbst zu übernehmen bzw. das Taggeld mit einer Wartezeit bis max. 30 Tage zu versichern (bezüglich des Übertrittes in die Einzelversicherung siehe Artikel 9 dieses Merkblattes).
- 2** Als Lohn gilt der Bruttolohn, die Ferien- und Feiertagsentschädigungen und der 13. Monatslohn. Sofern vertraglich keine weitergehende Vereinbarung getroffen wird, gilt für die Bemessung des Tagesverdienstes die gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit.
- 3** Für Versicherte im Monatslohn gilt als Tagesverdienst $\frac{1}{365}$ des Jahresverdienstes.
- 4** Lohnausfälle infolge Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sind mit dem Versicherer vor Eintritt der Kurzarbeits- oder Arbeitslosigkeitsperiode abzusprechen. Als Grundsatz gilt, dass der erkrankte Arbeitnehmer keine höheren Krankentaggelder erhalten soll als derjenige Arbeitnehmer, der Kurzarbeit leistet oder arbeitslos ist.
- 5** Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.
- 6** Während krankheitsbedingten Lohnausfalls darf dem Arbeitnehmer die Krankentaggeld-Versicherungsprämie nicht vom Krankentaggeld in Abzug gebracht werden. In der Taggeldversicherung nach KVG ist die Prämie geschuldet.

¹ Erhöhung von 80% auf 90%: AVE in Kraft seit 1. Januar 2013 (BRB vom 11. September 2012); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013.

Art. 3 Beginn der Versicherungsleistungen

Das Krankentaggeld wird ab dem 2. Tag (bei aufgeschobenem Krankentaggeld nach Ablauf der Wartefrist von höchstens 30 Tagen) der vom Arzt oder Chiropraktor bestätigten Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % ausbezahlt, frühestens aber 3 Tage vor der ersten Konsultation.

Art. 4 Karenztag

Als Karenztag gilt der 1. Krankheitstag, für den Lohnanspruch besteht. Der Karenztag entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall).

Art. 5 Dauer der Versicherungsleistungen

1 Die Leistungen werden höchstens für 720 Taggelder innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Artikel 21 bzw. Artikel 11 dieses Vertrages.

2 Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Gesetz auf 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen². Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 720 Tagen angerechnet. Für die Bezugsberechtigung bei Schwangerschaften, die vor Versicherungsbeginn eingetreten sind, gelten die Bestimmungen nach Artikel 7 dieses Merkblattes sinngemäss.

(Hinweis für die Privatversicherer: Schwangerschafts- und Geburtskomplikationen sind den Krankheiten gleichgestellt.)

3 Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden bei der Berechnung der Bezugsdauer nur anteilmässig angerechnet.

4 Allfällige Leistungen von SUVA, IV, BVG und MV sowie haftpflichtiger Dritter werden an die Krankentaggeld-Leistungen angerechnet, sodass der Versicherte höchstens den vollen ausfallenden Lohn erhält. Bei Kürzung des Krankentaggeldes infolge Überversicherung werden die anrechenbaren Krankheitstage in der Weise ermittelt, dass der Gesamtbetrag des ausgerichteten Krankentaggeldes durch das volle versicherte Taggeld geteilt wird. Die so ermittelten Tage werden als geschlossene Zeitperiode auf die Bezugsdauer angerechnet.

5 Versicherte, die Anspruch auf Altersrenten der AHV haben, haben Deckung für Krankentaggeld noch während längstens folgender Dauer:

<i>Dienstalter im Betrieb</i>	<i>Leistungsdauer</i>
bis 10 Jahre	90 Tage
über 10 Jahre	120 Tage
über 15 Jahre	150 Tage
über 20 Jahre	180 Tage

Art. 6 Aufnahme in die Versicherung

1 Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen.

² Artikel 74 Absatz 2 KVG.

2 Die obere Altersgrenze zur Aufnahme in die Versicherung ist das erreichte AHV-Alter.

Art. 7 Versicherungsvorbehalte³

1 In der Sozialversicherung sind die Versicherten von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf das Klagerecht über allfällige Versicherungsvorbehalte zu orientieren.

2 In der privaten Krankenversicherung ist der Versicherte bei Arbeitsbeginn von der Versicherungsgesellschaft schriftlich zu orientieren, dass Krankheiten, die früher schon behandelt worden sind, nur nach einer Skala gemäss Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zu entschädigen sind.

3 Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftretens von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:

<i>Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb</i>	<i>Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall</i>
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

4 Die volle Leistung (nach Artikel 5 dieses Merkblattes) wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für Saisonarbeiter) werden nicht berücksichtigt.

Art. 8 Erlöschen der Versicherung

Der Anspruch auf Leistungen erlischt in folgenden Fällen⁴:

- a) mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis;**
- b) wenn der Vertrag aufgehoben oder sistiert wird;**
- c) wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.**

Art. 9 Übertritte

1 Der Versicherte ist über seine Übertrittsrechte in die Einzelversicherung zu orientieren:

- a) in der Sozialversicherung von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes;
- b) in der Privatkrankenversicherung von der Versicherungsgesellschaft schriftlich mit Hinweis auf die Allgemeinen Versicherungsbestimmungen (AVB). Andere Formen der Orientierung über das Übertrittsrecht während des Arbeitsverhältnisses sind zulässig (die Beweislast liegt beim Arbeitgeber).

³ Artikel 69 KVG.

⁴ Es ist Artikel 71 KVG zu beachten.

2 In den Fällen Artikel 8 Buchstabe a. und b. dieses Merkblattes kann der Versicherte ohne erneute Gesundheitsprüfung in die Einzelversicherung des Trägers der Kollektivversicherung übertreten. Die Prämie der Einzelversicherung wird aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berechnet. Durch die Kollektivversicherung entschädigte Krankentage werden auf die Dauer der Genussberechtigung der Einzelversicherung angerechnet. Das in der Einzelversicherung versicherbare Krankentaggeld darf höchstens dem letzten versicherten Lohn vor dem Übertritt entsprechen.

3 Tritt ein Versicherter in eine andere Kollektivkrankentaggeld-Versicherung gemäss diesem Gesamtarbeitsvertrag über, gilt Artikel 9 Absatz 2 dieses Merkblattes analog. Eine allfällige Weiterzahlung der Taggelder obliegt dem neuen Versicherer. Die gleiche Regelung gilt auch für den Übertritt ganzer Versichertenbestände; in diesen Fällen hat der Versicherte kein Übertrittsrecht nach Artikel 9 Absatz 2 dieses Merkblattes.

4 Die Wartezeit darf höchstens einen Tag betragen. Ausnahme: Bei Arbeitslosigkeit ist das Taggeld in der Höhe des Arbeitslosenversicherungsansatzes ab 31. Tag zu versichern.

Art. 10 Örtlicher Geltungsbereich

1 Die Versicherung gilt weltweit. Sie tritt ausser Kraft, sobald sich der Versicherte länger als drei Monate im Ausland aufgehalten hat (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei Auslandsaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer Heilanstalt aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.

2 Ein erkrankter Versicherter, der sich ohne ausdrückliche Zustimmung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt seiner Rückkehr in die Schweiz an wieder Anspruch auf Leistungen.

3 Für ausländische Arbeitnehmer, die weder den Status des Jahresaufenthalters noch eine Niederlassungsbewilligung besitzen, erlischt jede Leistungspflicht des Versicherers mit dem Ablauf der Arbeitsbewilligung oder dem Verlassen der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein, ausgenommen bei nachweisbar medizinisch notwendigen Aufenthalten in Heilanstalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der Fremdenpolizei.

4 Der Grenzgänger ist hinsichtlich seiner Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte, der sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befindet. Dies gilt, solange er in der benachbarten Grenzzone wohnt und dort den von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleibt. Allerdings darf die Versicherung ihre Leistungen vom Zeitpunkt an einstellen, ab dem der Versicherte seinen Wohnsitz von der benachbarten Grenzzone endgültig in eine andere ausländische Gegend verlegt.

Art. 11 Schlussbestimmung

Im Übrigen finden die Allgemeinen Versicherungsbedingungen bzw. die Statuten und Reglemente der Versicherer Anwendung.

Anhang 3

aufgehoben

3

Anhang 4

Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 2 GAV Gleisbau:

- **Löhne 2012 und 2013:**
AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012
gemäss BRB vom 11. September 2012;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.
- **Löhne 2010:**
AVE in Kraft seit 1. März 2010
gemäss BRB vom 1. Februar 2010;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 10. November 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010.
- **Löhne 2009:**
AVE in Kraft seit 1. März 2009
gemäss BRB vom 16. Februar 2009;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. Oktober 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009.
- **Löhne 2008:**
AVE in Kraft seit 1. November 2008
gemäss BRB vom 21. Oktober 2008;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 19. Mai 2008, in Kraft seit 1. Mai 2008.

Löhne 2012 und 2013¹: AVE in Kraft seit 1. Oktober 2012 gemäss BRB vom 11. September 2012;

**Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom
28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.**

Art. 1 Allgemeines

1 Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 und 3 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2011 beziehungsweise im Jahr 2012 mindestens sechs Monate in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inklusive saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.

2 Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 und 3 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Vollenistungsfähigkeit (vergleiche Absatz 3 dieses Artikels) voraus.

3 Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe a Ziffer 1 GAV Gleisbau dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die nachstehenden Ansätze unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe b GAV Gleisbau.

Art. 2 Anpassung der effektiven Löhne 2012

1 Allgemeines

a. Alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden haben bei Inkrafttreten dieses Bundesratsbeschlusses grundsätzlich einen Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

- einer generellen Lohnanpassung (Sockelbetrag, Absatz 2 Buchstabe a) und allenfalls
- einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil, Absatz 2 Buchstabe b).

b. Vom Arbeitgeber im Jahr 2012 bereits geleistete Lohnerhöhungen können an die Lohnanpassung gemäss diesem Artikel angerechnet werden.

2 Berechnung

Die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen:

a. **Sockelbetrag:** Der Betrieb hat jedem dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes vom 31. Dezember 2011 eine generelle Anpassung (Sockelbetrag) zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 17 Absatz 1 und 2 GAV Gleisbau 1.2 Prozent.

¹ Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

b. Leistungsabhängiger Teil:

1. Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmer für den leistungsabhängigen Teil im Gesamten um 0.3 Prozent zu erhöhen;
2. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:
 - 2.1 Stichdatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 30. November 2011.
 - 2.2 Die Löhne sämtlicher dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden in Stundenlohnansätze umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt gemäss Artikel 17 Absatz 1^{bis} GAV Gleisbau.
 - 2.3 Die Summe der Löhne gemäss Ziffer 2.2 vorstehend wird um 0.3 Prozent erhöht und die Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmenden im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach Buchstabe b Ziffer 2 dieses Absatzes.

Art. 3 Anpassung der effektiven Löhne 2013

1 Alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden haben per 1. Januar 2013 grundsätzlich einen Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen.

2 Die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen: Der Betrieb hat jedem dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes vom 31. Dezember 2012 eine generelle Anpassung (Sockelbetrag) zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 17 Absatz 1 und 2 GAV Gleisbau 1 Prozent.

Art. 4 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. April 2012 in Kraft². Die Vertragsparteien beantragen unverzüglich nach Genehmigung dieser Zusatzvereinbarung durch die zuständigen Organe der Vertragsparteien die Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat.

Zürich, 28. März 2012

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

W. Messmer D. Lehmann J.-P. Grossmann

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer

J. Haag F. Mann H. P. Hartmann

Für die Gewerkschaft Unia

A. Kaufmann H. U. Scheidegger A. Rieger

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle K. Regotz P.-A. Grosjean

² Die Basislöhne 2012 und 2013 sind gemäss Artikel 17 Absatz 1 Buchstaben a und b GAV Gleisbau mit Bundesratsbeschluss vom 11. September 2012 allgemeinverbindlich erklärt worden.

Löhne 2010¹:
AVE in Kraft seit 1. März 2010 gemäss
BRB vom 1. Februar 2010;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom
10. November 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010.

Art. 1 Allgemeines

1 Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2009 mindestens sechs Monate in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inklusive saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.

2 Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Volleistungsfähigkeit (vgl. Abs. 3 dieses Artikels) voraus.

3 Für Arbeitnehmer, die im Sinne von Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe a GAV Gleisbau dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze unterschreiten kann. Bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe b GAV Gleisbau.

Art. 2 Lohnanpassung 2010²

1 Alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden haben grundsätzlich Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen.

2 Der Betrieb hat jedem dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes vom 31. Dezember 2009 eine generelle Anpassung zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 17 Absatz 2 GAV Gleisbau 1 Prozent.

Art. 3 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. Januar 2010 in Kraft³. Die Vertragsparteien setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass bis zum 1. Januar 2010 die Allgemeinverbindlicherklärung vorliegt.

¹ Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

² Die Basislöhne 2009 gemäss Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe b GAV Gleisbau bleiben unverändert.

³ Die Basislöhne 2010 gemäss Artikel 17 Absatz 1 GAV Gleisbau sind mit Bundesratsbeschluss vom 1. Februar 2010 allgemeinverbindlich erklärt worden.

Zürich, den 10. November 2009

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

W. Messmer D. Lehmann J.-P. Grossmann

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG

J. Haag F. Mann H. P. Hartmann

Für die Gewerkschaft Unia

A. Kaufmann H. U. Scheidegger A. Rieger

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle K. Regotz P.-A. Grosjean

Löhne 2009¹:
AVE in Kraft seit 1. März 2009 gemäss
BRB vom 16. Februar 2009;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom
28. Oktober 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009.

Art. 1 **Allgemeines**

1 Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 haben grundsätzlich alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2008 mindestens sechs Monate in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inklusive saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.

2 Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Volleistungsfähigkeit (vgl. Abs. 3 dieses Artikels) voraus.

3 Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe a GAV Gleisbau dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe b GAV Gleisbau.

Art. 2 **Lohnanpassung 2009**

1 **Allgemeines**

Alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden haben grundsätzlich Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

- einer generellen Lohnanpassung (Sockelbetrag, Abs. 2 Bst. a dieses Artikels) und allenfalls
- einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil, Abs. 2 Bst. b dieses Artikels).

2 **Berechnungen**

Die in Abs. 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen:

a. **Genereller Teil (Sockelbetrag)**

Der Betrieb hat jedem dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 2008 eine generelle Anpassung (Sockelbetrag) zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 17 Absatz 2 GAV Gleisbau 2,0 Prozent.

¹ Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

b. Leistungsabhängiger Teil

1. Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmer im Gesamten um 0,4 Prozent zu erhöhen.

2. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:

2.1 Stichdatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 30. November 2008;

2.2 Die Löhne sämtlicher dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgleichendem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inklusive saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden in Stundenlohnanätze umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit.

2.3 Die Summe der Stundenlöhne wird um 0,4 Prozent erhöht und die Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmenden im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach Buchstabe b Ziffer 2 dieses Absatzes.

Art. 3 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft². Die Vertragsparteien setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass bis zum 1. Februar 2009 die Allgemeinverbindlicherklärung vorliegt.

Zürich, den 28. Oktober 2008

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

W. Messmer D. Lehmann J.-P. Grossmann

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG

J. Haag F. Mann H. P. Hartmann

Für die Gewerkschaft Unia

A. Kaufmann H. U. Scheidegger Renzo Ambrosetti

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle K. Regotz P.-A. Grosjean

² Die Basislöhne 2009 gemäss Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe b GAV Gleisbau sind mit Bundesratsbeschluss vom 21. Oktober 2008 allgemeinverbindlich erklärt worden.

Löhne 2008¹:
AVE in Kraft seit 1. November 2008 gemäss
BRB vom 21. Oktober 2008;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom
19. Mai 2008, in Kraft seit 1. Mai 2008².

Art. 1 Allgemeines

1 Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2007 mindestens sechs Monate in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.

2 Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Volleistungsfähigkeit (vgl. Abs. 3 dieses Artikels) voraus.

3 Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe a Ziffer 1 GAV Gleisbau dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe b GAV Gleisbau.

Art. 2 Lohnanpassung 2008

1 Allgemeines

a) Alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden haben grundsätzlich Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

- 1.** einer generellen Lohnanpassung (*Sockelbetrag*, Absatz 2 Buchstabe a) und allenfalls
- 2.** einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil, Absatz 2 Buchstabe b).

b) Vom Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2008 geleistete Lohnerhöhungen können an die Lohnanpassung gemäss diesem Artikel angerechnet werden.

¹ Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

² Dieser Anhang hatte die Vereinbarung vom 19. Januar 1998 über die Verlängerung des GAV Gleisbau sowie dessen Anpassungen (s. Bundesratsbeschluss vom 3. Oktober 2000, BBl 2000 5185–5186) ersetzt.

2 Berechnung: Die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen:

a) **Sockelbetrag:**

Der Betrieb hat jedem dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 2007 eine generelle Anpassung (Sockelbetrag) zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 17 GAV Gleisbau:

- aa. Arbeitnehmer im Monatslohn: 100.– CHF/Mt.
- bb. Arbeitnehmer im Stundenlohn: 0.55 CHF/Std.

Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn reduziert sich der Anspruch auf die pauschale Lohnanpassung entsprechend des Anstellungsgrades.

b) **Leistungsabhängiger Teil:**

1. Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmern im Gesamten um 0,5 Prozent zu erhöhen;
2. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:
 - 2.1 Stichtatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 30. November 2007;
 - 2.2 Die Löhne sämtlicher dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden in Stundenlohnanätze umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit;
 - 2.3 Die Summe der Stundenlöhne wird um 0,5 Prozent erhöht und die Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmenden im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach Buchstabe b Ziffer 2 dieses Absatzes.

3 **Pauschalzahlung:**

- a) Die Arbeitnehmenden gemäss Artikel 1 dieser Vereinbarung erhalten per Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung eine einmalige Zahlung von CHF 1060;
- b) Bei Teilzeitangestellten ist die zusätzliche Zahlung gemäss Buchstabe a dieses Absatzes ebenfalls im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad zu reduzieren;
- c) Für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter beträgt der Anspruch CHF 117 für jeden Monat, den sie vom 1. Januar 2008 bis 30. September 2008 beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben;
- d) Vom Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2008 geleistete Lohnerhöhungen können an die Lohnanpassung gemäss diesem Artikel angerechnet werden.

Art. 3 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

1 Diese Vereinbarung tritt mit dem GAV Gleisbau 2008 in Kraft.

2 Die Vertragsparteien beantragen unverzüglich nach Genehmigung dieser Vereinbarung durch die zuständigen Organe der Vertragsparteien die Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat.

Zürich, 19. Mai 2008

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

D. Lehmann W. Messmer J.-P. Grossmann

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG

J. Haag F. Mann H. P. Hartmann

Für die Gewerkschaft Unia

A. Kaufmann H. U. Scheidegger J. Robert

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle K. Regotz P.-A. Grosjean

Anhang 5

Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1^{bis} GAV Gleisbau)

Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen

Ergänzung zu Artikel 1^{bis} GAV Gleisbau¹

Der betriebliche Geltungsbereich gilt für Betriebe, Betriebsteile, Subunternehmer und selbstständige Akkordanten die in folgenden Bereichen Tätigkeiten/Arbeiten ausführen.

A Arbeiten im Bereich des Baus und Unterhalts von Gleis- und /oder Gleistiefbauanlagen

- 1) Neubau von Gleisanlagen
- 2) Totalumbau von Haupt- und Nebengleisen:
 - a. Ersetzen der alten Schienen, Schwellen, Befestigungsmittel, Schotter und Erstellen eines neuen Planums mit PSS oder HMT 32;
 - b. Diese Arbeiten enthalten auch die Neutralisation des Gleises mit allen Schienenstoss-Schweissungen und Erstellen der notwendigen Stromlaufkreise.
- 3) Schienenumbau in Haupt- und Nebengleisen:
 - a. Ersetzen der alten Schienen an beiden oder an einem Strang mit Neutralisation, Schienenstoss-Schweissungen und Ersetzen der alten Befestigungsmittel;
 - b. Kontrollieren der Spurweite und Gleisanlagen.
- 4) Schwellenumbau in Haupt- und Nebengleisen:
Ersetzen der alten Schwellen und Befestigungen mit gleichzeitiger Schottererneuerung und Erstellen der Bankette.
- 5) Weichenumbauten:
 - a. Auswechseln von Weichen (ganze Bauteile);
 - b. Erstellen des Planums mit PSS oder HMT 32;
 - c. Erstellen von Banketten mit Randabschlüssen;
 - d. Montieren von Weichenheizungskörpern an die Zungenvorrichtungen.
- 6) Unterhaltsarbeiten im und am Geleise:
 - a. Auswechseln von schadhaftem Oberbaumaterial, wie Schienen, Schwellen, Befestigungsmittel, Weichenteilen, Herzstücken, Dilatationen, Isolierbösen;
 - b. Instandsetzen von schadhaften Schienenschweissungen;
 - c. Regulieren der Spur und Anziehen der Befestigungsmittel;
 - d. Überprüfen der Kontrollmasse bei den Weichen und Herzstücken;
 - e. Einschottern und Ergänzen des Schotterprofils;
 - f. Stopfen der Gleise und Kontrolle der Gleislage;
 - g. Kontrolle der Versicherungspunkte und Erstellen der notwendigen Korrekturen;
 - h. Nachstopfen der Stoss- und Hindernisschwellen;
 - i. Schleifen und Entgraten der Schienen und Weichen;

¹ Änderung gemäss Anpassung vom 29. Juni 2010 zur Zusatzvereinbarung vom 2. April 2009, in Kraft seit 1. August 2010.

- j. Abschmirlgeln von Überwrlzungen;
 - k. Kontrolle der Weichenzungen;
 - l. Kontrolle des Stossunterhalten;
 - m. Kontrolle der Schienenverbindungen;
 - n. Reinigen der Weichen;
 - o. Schneeräumung.
- 7) Verschiedenes:
- a. Erstellen und Montieren von Betonprellböcken/Gleitprellböcken;
 - b. Bau von Industriegleis-Anlagen in Schotter, Beton und Belag;
 - c. Bedienung von Gleishebemaschinen;
 - d. Bedienung der automatischen Nivellier-Stopfmaschinen für Gleise und Weichen;
 - e. Bau von Industriegleis-Anlagen;
 - f. Bau von Trangleisen;
 - g. Bau von Zahnstangengleisen für Bergbahnen;
 - h. Personalvermietung (Rotten) an Bahnen.

B Arbeiten, die unmittelbar mit dem Gleis in Verbindung stehen

- 8) Erstellen der Bankette und Bankettabschlüsse.
- 9) Unterhaltsarbeiten im und am Gleis:
- a. Reinigen von Banketten, Gräben und Sickerleitungen, Schächte (der Wasserabfluss ist überall sicherzustellen);
 - b. Unterhaltsarbeiten an der Böschung;
 - c. Schneeräumung.
- 10) Gleisentwässerungen:
- a. Entwässern des Planums;
 - b. Ableiten des Oberflächenwassers;
 - c. Erstellen von Sickerleitungen, Kontrollschächten, Sickerschächten, Sickergräben;
 - d. Absenken des Grundwassers;
 - e. Reinigen und Spülen von Sickerleitungen.
- 11) Perronanlagen:
Erstellen von neuen Perrons mit allen Hoch- und Tiefbauarbeiten.
- 12) Kabelarbeiten:
- a. Erstellen von neuen Kabelkanälen am Gleis mit Gleisquerungen, Kabelrohrblöcken, Kabeleinzug, Trasse;
 - b. Abbruch der alten Kabelkanäle.
- 13) Mastfundamente:
- a. Ausgraben des Fundamentes;
 - b. Armieren und Betonieren;
 - c. Abbrechen von alten Mastfundamenten und Entsorgen.
- 14) Verschiedenes:
- a. Fabrikation und Einbau von Betonplatten für niveaugleiche Übergänge;
 - b. Bau von Gleiswagen-Fundamenten und Drehscheibenfundamenten;
 - c. Pressbohrungen und Pressvortrieb;
 - d. Bedienung von schienenfahrbaren Kranbaggern zum Einbau von Beton-elementen;
 - e. Bedienung von schienenfahrbaren Hydraulik-Baggern;

- f. Planumsverbesserungen;
- g. Hangsanierungen;
- h. Bau von Bahnübergängen;
- i. Bau von Personenunterführungen.

C Arbeiten, die direkt mit der Sicherheit von Arbeiten im und am Gleis in Verbindung stehen

- 15) Durchführung der Sicherheitsdienste:
 - a. Sicherheitswärter mit und ohne Einsatz einer elektronischen Warnanlage;
 - b. Sicherheitswärter-Vorwarner;
 - c. Einsatz von Baustellenbeleuchtungen und Warnanlagen nach SBB-Vorschriften.

Anhang 6

Vollzugsbestimmungen gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau

Vollzugsbestimmungen

gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau

In Anwendung von Artikel 29 GAV Gleisbau gelten die folgenden Vollzugsbestimmungen:

Art. 1 Zuständigkeit

Für die Anwendung und Durchsetzung des GAV Gleisbau und die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten in Vertragsgebieten sind gestützt auf Artikel 357a/b OR die Vertragsparteien des GAV Gleisbau zuständig.

Art. 2 Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau (SPK Gleisbau):

Bestellung, Befugnisse und **Aufgaben**

1 Bestellung: Die Vertragsparteien des GAV Gleisbau bestellen innert dreier Monate nach Inkrafttreten dieses Vertrages die Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau (SPK Gleisbau) in der Rechtsform eines Vereins. **Die SPK Gleisbau ist ausdrücklich ermächtigt, den GAV Gleisbau während seiner Gültigkeit zu vollziehen.**

2 Befugnis: Die Vertragsparteien des GAV Gleisbau sind verpflichtet, der SPK Gleisbau die erforderlichen Vollmachten zur Vertretung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Artikel 357b OR zu erteilen.

Die SPK Gleisbau hat die Befugnis, Fragen und Differenzen über die Auslegung und Anwendung bestehender gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen zu behandeln. Der Erlass neuen Rechts ist für sie ausgeschlossen und ausdrücklich den Vertragsparteien des GAV Gleisbau vorbehalten.

3 Aufgaben: Die SPK Gleisbau hat folgende Aufgaben:

- a) **Auftrags und namens der Vertragsparteien des GAV Gleisbau die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV Gleisbau inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen;**
- b) **Insbesondere obliegen ihr:**
 1. **Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;**
 2. **Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Artikel 17 GAV Gleisbau);**
 3. **Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6 zum LMV);**
 4. **Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb (Anhang 5 zum LMV);**
 5. **Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Artikel 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5 zum LMV);**
 6. **Allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den GAV Gleisbau;**
 7. **Weitere Aufgaben gemäss allfälligen Regelungen in Gesetzen.**

4 Verfahren: Die SPK Gleisbau führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch. Die SPK Gleisbau:

- a) beschliesst eine Firma bezüglich Einhaltung des GAV Gleisbau zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen;
- b) führt mit bevollmächtigten Mitgliedern der Kommission in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung des GAV Gleisbau durch und kontrolliert die Baustellen. Sie kann diesbezüglich Unterstützung bei lokalen Paritätischen Berufskommissionen des LMV anfordern;
- c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, zugestellt wird;
- d) sie kann die Aufgaben gemäss Buchstabe b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen;
- e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:
 1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder
 2. ob neben der Feststellung der Verletzung des GAV Gleisbau eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,
 3. ob allfällig eine Mitteilung an die Behörden erfolgt und
 4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.

5 *Öffentlichkeit:* Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der SPK Gleisbau ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 3 aufgehoben

Art. 4 Sanktionen

1 Stellt die SPK Gleisbau fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.

2 Die SPK Gleisbau ist berechtigt:

- a) eine Verwarnung auszusprechen;
- b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50 000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
- c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.

3 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und der fehlbare Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des GAV Gleisbau abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien:

- a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen (siehe oben Absatz 2 Buchstabe b dieses Artikels);
- b) Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- d) Grösse des Betriebes;

- e) **Umstand, ob der fehlbare Arbeitnehmende oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;**
 - f) **Umstand, ob der Arbeitnehmende seine individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend macht bzw. ob damit zu rechnen ist, dass er diese in absehbarer Zeit geltend macht.**
- 4 Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der SPK Gleisbau zu zahlen. Die SPK Gleisbau verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV Gleisbau.**

**DRITTER TEIL:
Informationen zum Vollzug**

Paritätisches Vollzugsorgan des GAV Gleisbau

**Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau
(SPK Gleisbau)**

(Art. 29 GAV Gleisbau i. V. m. Anhang 6 zum GAV Gleisbau)

Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau
SPK Gleisbau
info@spk-gleisbau.ch

Weinbergstrasse 49
Postfach
8042 Zürich
Tel. +41 (0)44 258 84 84
Fax +41 (0)44 258 84 85

**Adressen und weitere Angaben zu den lokalen Paritätischen Berufskommissionen (PBK) des Bauhauptgewerbes der Schweiz finden Sie auf der Internetseite:
www.spk-gleisbau.ch**