Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau



Sonderdruck Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau 2019

Sonderdruck

unter Berücksichtigung der Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung

Stand 1. Juni 2019

AVE GAV Gleisbau 2019

(Art.-Nr. 1210 911)

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 058 360 77 10
Fax 058 360 77 19
info@spk-gleisbau.ch, www.spk-gleisbau.ch

Die Vertragsparteien des GAV Gleisbau

Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer
c/o Schweizerischer Baumeisterverband
Postfach, 8042 Zürich
Telefon 058 360 77 20
vsg@baumeister.ch

Schweizerischer Baumeisterverband
Weinbergstrasse 49
Postfach, 8042 Zürich
Telefon 058 360 76 00
Fax 058 360 76 05
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

Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau GAV Gleisbau 2019

vom 5. Dezember 2018

Sonderdruck

unter Berücksichtigung der Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung

AVE GAV Gleisbau 2019

Stand 1. Juni 2019

Texte

Der GAV Gleisbau 2019 wird 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 Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
AZ	Ausbildungszentrum Sursee des SBV
BG	Bundesgesetz
BRB	Bundesratsbeschluss
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EntsG	Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und 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 2019–2022	Landesmantelvertrag 2019–2022
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

ERLÄUTERUNGEN ZUM SONDERDRUCK AVE GAV GLEISBAU 2019

Seite

I. Ziel und Zweck des Sonderdrucks IV

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) V

1. Wirkung der AVE V
2. Die am 1. Juni 2019 geltenden BRB zum AVE GAV Gleisbau 2019 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 IX

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. 1bis	Betrieblicher Geltungsbereich	1
Art. 1ter	Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben	2
Art. 1^{quater}	Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs	3
Art. 1^{quinquies}	Persönlicher Geltungsbereich	3
Art. 2	Verhandlungen während der Vertragsdauer und Bestimmungen des LMV 2019–2022 und des OR	4
Art. 3	Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge	4
Art. 4	Friedenspflicht	5
Art. 5	Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten	6
Art. 6	Allgemeinverbindlicherklärung und Anschlussverträge	6
Art. 7	Mitwirkung und Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen	6

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	15
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	24
Art. 19	Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen	25
Art. 20	Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter	27
Art. 21	Krankentaggeld-Versicherung	27
Art. 22	Unfallversicherung	31
Art. 23	Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers	32
Art. 24	aufgehoben	32
Art. 25	aufgehoben	32
Art. 26	Sorgfalts- und Treuepflicht	32
Art. 27	Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers	33
Art. 28	Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers	33
Art. 29	Vollzugsbestimmungen	34
Art. 30	Inkrafttreten, Vertragsdauer und Auflösung	34

ZWEITER TEIL:

Anhänge zum GAV Gleisbau 2019

Die Anhänge zum Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau sind integrierende Bestandteile des GAV. Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

Anhang 1	Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Artikel 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Artikel 17 Absatz 10 dieses Vertrages)	40
Anhang 2	aufgehoben	43
Anhang 3	aufgehoben	43
Anhang 4	Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 2 GAV Gleisbau:	
	• **Löhne 2019/2020: AVE** in Kraft seit **1. April 2019** gemäss BRB vom 1. März 2019; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019	46
	• **Löhne 2014: AVE** in Kraft seit **1. April 2014** gemäss BRB vom 6. März 2014; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 25. November 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014	48
	• **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	50
Anhang 5	Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1bis GAV Gleisbau)	54
Anhang 6	Vollzugsbestimmungen gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau	58

DRITTER TEIL:

Informationen zum Vollzug 61

ERLÄUTERUNGEN zum Sonderdruck AVE GAV Gleisbau 2019

I. Ziel und Zweck des Sonderdrucks

Die Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau hat sich mit der vorliegenden Drucklegung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau 2019 (GAV Gleisbau 2019) 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 2019) berücksichtigt alle bisher vorgenommenen Änderungen und bildet den GAV Gleisbau mit den am 1. Juni 2019 geltenden allgemeinverbindlich erklärten Artikeln ab. **Die hiernach in Fettschrift wiedergegebenen Bestimmungen im AVE GAV Gleisbau 2019 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 2019 richtet sich an all jene Personen und Stellen (Vertragsparteien, Behörden, Gerichte, Anwälte u.a.), die sich mit der Anwendung und Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau beschäftigen. Der SPK Gleisbau-Sonderdruck des AVE GAV Gleisbau 2019 soll dem Praktiker die Vollzugstätigkeit 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 Voraussetzungen[5] 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 GAV Gleisbau 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. Juni 2019 geltenden BRB zum AVE GAV Gleisbau 2019

Der nachstehend abgedruckte AVE GAV Gleisbau 2019 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, vom 11. September 2012, vom 6. März 2014, vom 25. Juli 2016, vom 9. Mai 2017, vom 1. März 2019 und vom 2. Mai 2019.

Die Vertragsparteien haben am 5. Dezember 2018 den GAV Gleisbau verlängert und mit zahlreichen Anpassungen per 1. Januar 2019 als GAV Gleisbau 2019 in Kraft gesetzt. Damit wurde ein nahtloser Übergang vom GAV Gleisbau 2016 zum GAV Gleisbau 2019 gewährleistet.

---

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

[6] BGE 141 V 657 E. 4.5.2.2, mit Verweis auf BGE 134 III 11 E. 2 f.

Mit der Vereinbarung vom 5. Dezember 2018 haben die Vertragsparteien die Löhne 2019–2020 geregelt und zahlreiche Änderungen vereinbart. Im Rahmen der materiellen Änderungen haben die Vertragsparteien Anpassungen bei zahlreichen arbeitsvertraglichen Bestimmungen (vgl. Artikel 2 Abs. 1bis [aufgehoben], Artikel 9 Abs. 6 [neu], Artikel 12 Abs. 7 lit. b) und d), Artikel 12 Abs. 7bis, Artikel 17 Abs. 6 Ziffer 5 [neu] und 6 [neu], Artikel 22 Abs. 2, Artikel 30) sowie bei den Vollzugsbestimmungen im Anhang 6 des GAV Gleisbau (Artikel 1bis ([neu], Artikel 2 Abs. 2 und Abs. 3 lit. a), Artikel 2 Abs. 4bis [neu], Artikel 4 Abs. 2bis [neu], Art. 4 Abs. 2ter [neu], Art. 4 Abs. 2 lit. b) vereinbart.

Mit dem ersten Gesuch der Vertragsparteien auf Wiederinkraftsetzung des GAV Gleisbau und der Lohnanpassungen 2019–2020 hat der Bundesrat mit BRB vom 1. März 2019 den GAV Gleisbau 2019 per 1.April 2019 bis 31.12.2022 allgemeinverbindlich erklärt. Dies geschah durch die Wiederinkraftsetzung der obengenannten Bundesratsbeschlüsse (BRB) und durch die Allgemeinverbindlicherklärung der Löhne für die Jahre 2019 und 2020. Mit einem zweiten Gesuch der Vertragsparteien hat der Bundesrat mit BRB vom 2. Mai 2019 die materiellen Änderungen des GAV Gleisbau 2019 per 1. Juni 2019 allgemeinverbindlich erklärt.

Die seit 2000 erlassenen BRB sind hiernach unter *«IV. 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 2. Mai 2019 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.[7]

[7] Rechtlich massgebend sind allein die offiziellen Texte der Bundesratsbeschlüsse.

a) Räumlicher Geltungsbereich[8]

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

b) Betrieblicher Geltungsbereich[9]

«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 Geltungsbereich[10]

«Der GAV Gleisbau gilt für die in den Betrieben nach Absatz 3 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes). Er 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.»

«Ausgenommen sind:

a) Maschinisten von maschinellen Gleisbaumaschinen (Personal zum Führen bzw. Bedienen der Maschine im Einsatz sowie Unterhalt und Revisionen der Maschinen);

---

[8] Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 1 des Bundesratsbeschlusses vom 29. Juni 2010.

[9] 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.

[10] Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 5 des Bundesratsbeschlusses vom 29. Juni 2010.

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.[11]

Für das Inkasso, die Verwaltung und die Verwendung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Artikel 3 GAV) ist der Parifonds Bau des Schweizerischen Bauhauptgewerbes zuständig.[12]

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.[13]

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Art. 3 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jarhresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.[14]

---

[11] 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).
[12] 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).
[13] 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).
[14] Fassung gemäss Ziffer II Artikel 3 des Bundesratsbeschlusses vom 25. Juli 2016.

e) Gleichbehandlung Entsandte

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV Gleisbau über die Arbeits- und Lohnbedingungen gelten im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Entsendegesetzes[15] sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[16] auch für Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs des AVE GAV 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

Der GAV Gleisbau 2019 wurde mit Bundesratsbeschluss vom 1. März 2019 mit den Lohnanpassungen 2019/2020 per 1. April 2019 allgemeinverbindlich erklärt und entspricht somit dem Text des bisherigen GAV Gleisbau 2016 vom 14. Dezember 2015 sowie all seinen Anhängen und den per 31.12.2018 gültigen Protokollvereinbarungen.

Mit Bundesratsbeschluss vom 2. Mai 2019 wurden materielle Anpassungen des GAV Gleisbau 2019 vorgenommen und per 1. Juni 2019 allgemeinverbindlich erklärt.

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 2019 zu verstehen.[17]

[15] EntsG; SR 823.20.
[16] Entsendeverordnung; EntsV; SR 823.201.
[17] Fassung gemäss Ziffer II, Artikel 1 Abs. 2 des Bundesratsbeschlusses vom 1. März 2019.

IV. Bundesratsbeschlüsse zum AVE GAV Gleisbau (BRB AVE GAV Gleisbau) seit 2000[18]

1. BRB AVE GAV Gleisbau vom 2. Mai 2019 (BBl **2019** 3311–3314): Änderung (materielle Anpassungen)

2. BRB AVE GAV Gleisbau vom 1. März 2019 (BBl **2019** 2255–2258): Wiederinkraftsetzung und Änderung (Lohnanpassungen 2019 und 2020)

3. BRB AVE GAV Gleisbau vom 9. Mai 2017 (BBl **2017** 3661–3666): Änderung

4. BRB AVE GAV Gleisbau vom 25. Juli 2016 (BBl **2016** 6751–6752): Wiederinkraftsetzung und Änderung

5. BRB AVE GAV Gleisbau vom 6. März 2014 (BBl **2014** 2355–2356): Änderung (mit Lohnanpassung 2014)

6. BRB AVE GAV Gleisbau vom 11. September 2012 (BBl **2012** 8067): Verlängerung und Änderung (mit Lohnanpassungen 2012 und 2013)

7. BRB AVE GAV Gleisbau vom 6. Februar 2012 (BBl **2012** 1517): Wiederinkraftsetzung

8. BRB AVE GAV Gleisbau vom 29. Juni 2010 (BBl **2010** 5047): Änderung (Präzisierung des Geltungsbereichs)

9. BRB AVE GAV Gleisbau vom 1. Februar 2010 (BBl **2010** 1105): Änderung (Lohnanpassung 2010)

10. BRB AVE GAV Gleisbau vom 14. Januar 2010 (BBl **2010** 279): Verlängerung und Änderung

11. BRB AVE GAV Gleisbau vom 16. Februar 2009 (BBl **2009** 991): Änderung (Lohnanpassung 2009)

12. BRB AVE GAV Gleisbau vom 21. Oktober 2008 (BBl **2008** 8601–8604): Verlängerung und Änderung (darin enthalten Lohnanpassung 2008)

13. BRB AVE GAV Gleisbau vom 13. August 2007 (BBl **2007** 6101): Wiederinkraftsetzung und Änderung

14. BRB AVE GAV Gleisbau vom 11. August 2005 (BBl **2005** 5107–5108): Änderung (Lohnanpassung 2005)

15. BRB AVE GAV Gleisbau vom 8. Juni 2005 (BBl **2005** 3949–3950): Wiederinkraftsetzung und Änderung

16. BRB AVE GAV Gleisbau vom 23. Januar 2001 (BBl **2001** 208): Änderung (Lohnanpassung 2001)

[18] Der Wortlaut der Bundesratsbeschlüsse kann eingesehen werden unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege/Gleisbau.html

17. BRB AVE GAV Gleisbau vom 28. November 2000 (BBl **2000** 6052): Verlängerung und Änderung (Lohnanpassung 2000)

18. BRB AVE GAV Gleisbau vom 3. Oktober 2000 (BBl **2000** 5185–5186): **Grunderlass**[19]

[19] Der vollständige Text des AVE GAV Gleisbau vom 16. März 1998 (GAV Gleisbau 2000) kann als integrierender Bestandteil des BRB vom 3. Oktober 2000 eingesehen werden unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege/Gleisbau.html

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 2019–2022) 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 5. Dezember 2018 in Zürich

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV
B. Koch, G.-L. Lardi, P. Hauser

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG
J. Haag, F. Mann, M. Carlino

Für die Gewerkschaft Unia
S. Gnos, N. Lutz, V. Alleva

Für die Gewerkschaft Syna
E. Zülle, A. Kerst, G. Schluep

folgenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV Gleisbau) ab:

ERSTER TEIL:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich[1]

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

Art. 1bis Betrieblicher Geltungsbereich[1]

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, 1bis, 1ter, 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 2019.

Art. 1ter Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben[1]

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 Betriebsteil 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 rkennbar.

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. 1quater Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs[1]

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

Art. 1quinquies Persönlicher Geltungsbereich[1]

1 Der GAV Gleisbau gilt für die in den Betrieben nach Artikel 1bis Absatz 1 und 2 GAV Gleisbau beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlöhnungsart 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 2019–2022 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 2019–2022) richtungweisend.[2]

2 Soweit sich in diesem Gesamtarbeitsvertrag keine Bestimmungen finden, gilt der LMV 2019–2022 und soweit sich auch dort keine Regelung findet, gilt das Obligationenrecht (OR).

Art. 3 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge[3]

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 0.7 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme**[4] **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 Bau. 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 in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0.4 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme (0.35 % Arbeitnehmer; 0.05 % Arbeitgeber) der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber 20 Franken pro Mitarbeiter 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 Die Einzelheiten, wie Vereinsorganisation, Mittelverwendung, Leistungsreglement und Vollzug (Ausführungsbestimmungen) werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Parifonds Bau geregelt. Die Vereinsstatuten sind integrierender Bestandteil des GAV Gleisbau.[6]

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**

[5] Fassung gemäss Bundesratsbeschluss vom 9. Mai 2017, in Kraft seit 1. Juni 2017.
Hinweis: Redaktionelle Anpassung an die französische und italienische allgemeinverbindlich erklärte Sprachfassung (aufgrund irrtümlich abgefasstem BRB); entspricht im Wortlaut auch Art. 8 Abs. 4 AVE LMV in allen drei Sprachversionen.

[6] Fassung gemäss Zusatzvereinbarung vom 2. März 2017, in Kraft seit 1. April 2017.

ist jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massegelung 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 2019–2022).

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 2019–2022.

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 2019–2022 (Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»** [Mitwirkungsvereinbarung], **Anhang 5 zum LMV 2019–2022).** 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 2019–2022).**

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.

1bis **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.**[7]

2 **Die Kündigungsfristen gemäss Absatz 1 und Absatz 1bis dürfen nicht zuungunsten des Arbeitnehmers verändert (verkürzt) werden.**[7]

[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.

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.**

6 Die Vertragsparteien erachten des Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers, ältere und langjährige Mitarbeitenden sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht. **Bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 findet rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung.**[8]

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. Saisonal 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 saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die in der kommenden Saison auf die Wiederbeschäftigung im gleichen Betrieb verzichten wollen, geben dies ihrem bisherigen Arbeitgeber rechtzeitig bekannt.**

[8] AVE in Kraft seit 1. Juni 2019 (BRB vom 2. Mai 2019): Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

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 2019–2022 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.**[9]

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) Znünipausen 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.

[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.

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 betrieblichen 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 Arbeitszeitkalender 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 2019–2022 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 25 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.[10]

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.[11]

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.

[10] AVE in Kraft seit 1. Juni 2019 (BRB vom 2. Mai 2019): Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

[11] Änderung gemäss Anhang zur Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. Dezember 2012.

Der Überstundensaldo ist bis Ende April jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende April zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen.[12]
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 werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechung nicht unverhältnismässig ist.**

7bis Besondere individuelle Überstundenregelung:[12] **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 (25 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 vorgetragen 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.

[12] AVE in Kraft seit 1. Juni 2019 (BRB vom 2. Mai 2019): Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

Art. 13 Ferien

1 Genereller Ferienanspruch: **Dem Arbeitnehmer steht folgender Ferienanspruch zu:**

	Arbeitnehmer im Monatslohn	**Arbeitnehmer im Stundenlohn**
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	**5 Wochen (= 25 Arbeitstage)**	**10.6 % des Lohnes (entspricht 5 Wochen Ferien)**
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	**6 Wochen (= 30 Arbeitstage)**	**13.0 % des Lohnes (entspricht 6 Wochen Ferien)**

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 endigt, 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 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 Bestimmungen eine pauschale Abgeltung von 3% zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen ollständig 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:	**½ 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 Bildungsfonds[13] 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.

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)

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 2019[14]

Lohnklassen

V	Q	A	B	C
6251/35.55	5716/32.45	5509/31.25	5131/29.15	4624/26.25

b. Basislohn ab dem 1. Januar 2020[14]

Lohnklassen

V	Q	A	B	C
6331/36	5796/32.90	5589/31.70	5211/29.60	4704/26.70

1bis **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).**

[13] Heute: Parifonds Bau

[14] AVE in Kraft seit 1. April 2019 (BRB vom 1. März 2019): Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

Hinweise auf die Basislöhne 2012 bis 2018: Der Basislohn 2014 blieb in den Jahren 2015, 2016, 2017 und 2018 unverändert.

a. Basislohn ab dem 1. Januar 2014 (AVE in Kraft seit 1. April 2014 [BRB vom 6. März 2014]; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 25. November 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014)

Lohnklassen

V	Q	A	B	C
6171/35.10	**5636/32.00**	**5429/30.80**	**5051/28.70**	**4544/25.80**

b. Basislohn ab dem 1. April 2013 (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)

Lohnklassen

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

c. Basislohn ab dem 1. April 2012 (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)

Lohnklassen

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

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 EBA[15]. 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.**

2bis **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.[15]**

2ter **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.[15]**

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.**

[15] 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.

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.**
5. **Arbeitnehmende, die bereits einen Lehrvertrag im Gleisbaugewerbe abgeschlossen haben, für die Übergangszeit bis zum Lehrbeginn im betreffenden Kalenderjahr. Wird die Lehre ohne Verschulden des Arbeitnehmenden nicht angetreten, ist nachträglich der Mindestlohn der Lohnklasse C geschuldet.**[16]
6. **Arbeitnehmende, die im Rahmen einer von der SPK Gleisbau im Sinne dieses Artikels genehmigten Integrationsvorlehre praktisch tätig sind, für die Dauer von maximal zwölf aufeinanderfolgenden Monaten;** die SPK Gleisbau kann für analoge Ausbildungsgänge vergleichbare Ausnahmen gewähren.[16]

[16] AVE in Kraft seit 1. Juni 2019 (BRB vom 2. Mai 2019): Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

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 bargeldlos entrichtet;**[17] Barzahlungen haben keine befreiende Wirkung.[18] **Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – 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: Stundenlohn x 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 anteilsmässiger 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**

[17] AVE in Kraft seit 1. Juni 2017 (BRB vom 9. Mai 2017); Änderung gemäss Anhang zur Verlängerungsvereinbarung des GAV Gleisbau vom 14. Dezember 2015, in Kraft seit 1. Januar 2016.
[18] Änderung gemäss Anhang zur Verlängerungsvereinbarung des GAV Gleisbau vom 14. Dezember 2015, in Kraft seit 1. Januar 2016.

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), Samstagsarbeit (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*[19]: 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.

[19] 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.

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 von Sonntag auf Montag gearbeitet wird. 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 16.– pro Tag**[20] (seit 1. Januar 2014: CHF 15.–; ab 1. Januar 2017: CHF 16.–) **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 11.– pro Tag**[20] (seit 1. Januar 2014: CHF 10.–; ab 1. Januar 2017: CHF 11.–). Eine Anpassung dieser Beträge ist vorzunehmen, sofern allfällige Erhöhungen den Hauptauftraggebern überwälzt werden können.

[20] AVE in Kraft seit 1. Juni 2017 (BRB vom 9. Mai 2017); Änderung gemäss Anhang zur Verlängerungsvereinbarung des GAV Gleisbau vom 14. Dezember 2015, in Kraft seit 1. Januar 2016.

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[21]

1 Versicherungspflicht: **Der Arbeitgebende ist verpflichtet, zugunsten der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.**

2 Beginn des Versicherungsschutzes: **Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen.**

[21] AVE in Kraft seit 1. Juni 2017 (BRB vom 9. Mai 2017); Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 2. März 2017, in Kraft seit 1. April 2017.

3 Unbezahlter Karenztag: **Für Absenzen infolge Krankheit gilt pro Ereignis höchstens ein unbezahlter Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmenden. Der Karenztag entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall).**

4 Versicherungsleistungen: **Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:**

a) 90 % des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes nach Ablauf des unbezahlten Karenztages.

b) Taggeldleistungen bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles. Das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Aufschubszeit als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte vor erneutem Auftreten der Krankheit während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.

c) Das Taggeld wird bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25 % entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, jedoch maximal während der Bezugsdauer gemäss lit. b).

d) Leistungen bei Mutterschaft während mindestens 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 730 Tagen angerechnet. Die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsversicherung können angerechnet werden, soweit sie auf den gleichen Zeitraum entfallen.

5 Prämien und Aufschub von Versicherungsleistungen:

a) Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

b) Schliesst der Arbeitgebende eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung von einem Karenztag je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 90 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.

c) Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit.

6 Lohnbasis/Tagesverdienst: **Basis für das Taggeld ist der wegen Krankheit ausfallende, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechende zuletzt bezahlte Lohn. Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.**

7 Maximale Höhe der Versicherungsleistungen: **Die Lohnersatzleistungen bei Arbeitsverhinderung können dann und insoweit gekürzt werden, als sie das wegen des Versicherungsfalles entgangene Nettoeinkommen übersteigen. Die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung darf nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung (zuzüglich Anteil 13. Monatslohn).**

8 Versicherungsvorbehalte: **Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftreten von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:**

Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Betrieb:	Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall:
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

Die volle Leistung wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe und/oder Gleisbau tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden nicht berücksichtigt.

9 Ende des Versicherungsschutzes:

a) Der Versicherungsschutz erlischt in folgenden Fällen:
- **mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis bzw. aus dem Arbeitsverhältnis;**
- **wenn der Versicherungsvertrag aufgehoben oder sistiert wird;**
- **wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.**

b) Für Versicherungsfälle, die während der Dauer des Versicherungsschutzes eingetreten sind, sind die Leistungen bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, maximal bis zur Leistungsgrenze gemäss Abs. 4 vorstehend auszurichten.

10 Übertritt in die Einzelversicherung:

a) Arbeitnehmende haben das Recht beim Austritt aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten.

b) Die Arbeitnehmenden sind rechtzeitig schriftlich über das Übertrittsrecht zu informieren.

c) Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs.

11 Haftung des Arbeitgebers

a) Soweit die Versicherung die oben umschriebenen Leistungen zu erbringen hat, sind sämtliche Leistungen aus Artikel 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers abgegolten.

b) Bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können, hat der Arbeitgeber Leistungen nach Artikel 324a OR zu erbringen.

c) Der Arbeitgeber haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine vom Arbeitnehmer verschuldete Verletzung von Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind, soweit der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachgekommen ist.

d) Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren.

12 Örtlicher Geltungsbereich

a) 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 Auslandaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer stationären medizinischen Betreuung aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.

b) 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.

c) Für ausländische Arbeitnehmende, 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 stationären Aufenthalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der zuständigen Behörde.

d) 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.

e) Vorbehalten bleiben Ansprüche aufgrund der bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union/ EFTA.

13 Übergangsbestimmungen: **Bestehende Versicherungsverträge müssen bis spätestens Ende 2018 angepasst werden.**

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 Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im gleichen Verhältnis.**[22]

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

[22] AVE in Kraft seit 1. Juni 2019 (BRB vom 2. Mai 2019): Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

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** den **Ehegatten 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.

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[23]

1 Inkrafttreten und Dauer: Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und löst den Vertrag vom 14. Dezember 2015 ab. Er dauert grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2022. Im Jahr 2019 finden keine Verhandlungen gemäss Art. 2 statt.

1bis 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 auflösen:

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 2019–2022 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.

[23] Fassung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

ZWEITER TEIL: Anhänge

Die nachfolgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des GAV Gleisbau 2019.

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 aufgehoben

Anhang 3 aufgehoben

Anhang 4 Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 2 GAV Gleisbau:

- **Löhne 2019/2020: AVE** in Kraft seit **1. April 2019** gemäss BRB vom 1. März 2019; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019
- **Löhne 2014: AVE** in Kraft seit **1. April 2014** gemäss BRB vom 6. März 2014; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 25. November 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014
- **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

Anhang 5 Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1bis 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)**
Anhang 2	**aufgehoben**
Anhang 3	**aufgehoben**
Anhang 4	**Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 2 GAV Gleisbau: Löhne 2019–2020, Löhne 2014, Löhne 2012 und 2013**
Anhang 5	**Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1bis 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)

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 *Ferien-lohn*	*13. Monats-lohn*
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 Zivilschutzdienst**	**ja[3)]**	**ja[3)]**
311	**Treueprämien gemäss Art. 38 Abs. 4 LMV 2016–2018**	**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	**Fahrpreisermässigungen, 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	**Abgangsentschädigung**	**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 Erschwerniszuschläge (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 2019–2022 (Akkordlohn) und Art. 50 LMV 2019–2022 (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

Anhang 2 und Anhang 3

aufgehoben

Anhang 4

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

- **Löhne 2019–2020:**
  AVE in Kraft seit 1. April 2019
  gemäss BRB vom 1. März 2019;
  Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019
- **Löhne 2014:**
  AVE in Kraft seit 1. April 2014
  gemäss BRB vom 6. März 2014;
  Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 25. November 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014
- **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 2019–2020:[1] AVE in Kraft seit 1. April 2019 gemäss BRB vom 1. März 2019;

Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019

Art. 1 **(…)**

Art. 2 Basislöhne

Die Basislöhne gemäss Art. 17 Abs. 1 GAV Gleisbau, Stand 31.12.2018 werden auf den 1.1.2019 um CHF 80 (Monatslöhne) bzw. CHF 0.45 (Stundenlöhne) und auf den 1.1.2020 um CHF 80 (Monatslöhne) bzw. CHF 0.45 (Stundenlöhne) erhöht.

Art. 3 Effektivlöhne[2]

1 **Allen dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmern wird per Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung eine (generelle) Anpassung des Einzellohnes auf allen Lohnklassen gemäss Artikel 17 Absatz 2 um jeweils 80 Franken pro Monat (45 Rappen pro Stunde bei vereinbartem Stundenlohn) sowie per 1. Januar 2020 um jeweils 80 Franken pro Monat (45 Rappen pro Stunde bei vereinbartem Stundenlohn) gewährt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer im Jahr 2018 (für die Lohnerhöhung 2019) bzw. im Jahr 2019 (für die Lohnerhöhung per 1.1.2020) mindestens 6 Monate in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Betrieb gearbeitet hat und «voll leistungsfähig» ist.**

2 **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 gemäss Artikel 17 Absatz 1 unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe b GAV Gleisbau.**

3 **Berechnungsgrundlage für die Anpassung ist der Einzellohn vom 31. Dezember 2018 bzw. vom 31. Dezember 2019.**

[1] Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

[2] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018 von den Vertragsparteien ab 1. Januar 2019 in Kraft gesetzten und mit Bundesratsbeschluss vom 1. März 2019 per 1. April 2019 allgemeinverbindlich erklärte Basislöhne sind in Art. 17 GAV Gleisbau festgehalten.

Diese Vereinbarung tritt unter Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Verbandsorgane, am 1. Januar 2019 in Kraft.

Zürich, den 5. Dezember 2018

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV
Benedikt Koch, Gian-Luca Lardi, Patrick Hauser

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer
Jakob Haag, Felix Mann, Maurizio Carlino

Für die Gewerkschaft Unia
Serge Gnos, Nico Lutz, Vania Alleva

Für die Gewerkschaft Syna
Ernst Zülle, Arno Kerst, Guido Schluep

Löhne 2014:[1]
AVE in Kraft seit 1. April 2014 gemäss BRB vom 6. März 2014;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 25. November 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014

Die Vertragsparteien stellen fest, dass die massgebende Teuerung gemäss Bundesamt für Statistik von Ende September 2012 bis Ende September 2013 den Wert von –0.1% betragen hat und treffen folgende Vereinbarung über die Anpassung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 28. März 2012 (GAV Gleisbau 2012) im Bereich der effektiven Löhne sowie Basislöhne und der Anpassung der Mittagsentschädigung:

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 2013 mindestens sechs Monate in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Gleisbaubetrieb 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 Vollleistungsfähigkeit (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 Durchführung der Lohnanpassung 2014

1 **Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:**
- **einer generellen Lohnanpassung von 0.4 % und**
- **einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil).**

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

a) ***Genereller Teil:***
Der Betrieb hat jedem dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 2013 eine generelle Anpassung zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 17 Absatz 2 GAV Gleisbau 0.4 Prozent.

[1] Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

b) Leistungsabhängiger Teil:

Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmer für den leistungsabhängigen Teil im Gesamten um 0.4 Prozent zu erhöhen. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:

- **Stichdatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 30. November 2013.**
- **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 auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit.**
- **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.**

Art. 3 Anpassung der Basislöhne 2014[2]

Art. 4 Anpassung der Beträge der Mittagsentschädigung[3]

Art. 5 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Die Vertragsparteien setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass bis zum 1. Januar 2014 die Allgemeinverbindlicherklärung vorliegt.

Zürich/Bern/Olten, den 25. November 2013

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
N. Lutz, V. Alleva, A. Kaufmann

Für die Gewerkschaft Syna
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

[2] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 25. November 2013 von den Vertragsparteien ab 1. Januar 2014 in Kraft gesetzten und mit Bundesratsbeschluss vom 6. März 2014 per 1. April 2014 allgemeinverbindlich erklärten Basislöhne sind in Art. 17 Abs. 1 GAV Gleisbau festgehalten.

[3] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 25. November 2013 von den Vertragsparteien ab 1. Januar 2014 in Kraft gesetzte und mit Bundesratsbeschluss vom 6. März 2014 per 1. April 2014 allgemeinverbindlich erklärte Änderung der Mittagsentschädigung ist in Art. 19 Abs. 3 GAV Gleisbau festgehalten.

Löhne 2012 und 2013[1]: 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 Vollleistungsfähigkeit (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 1bis 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 Anpassung der Basislöhne[2]

Art. 5 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

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

[2] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012 von den Vertragsparteien ab 1. April 2012 in Kraft gesetzten und mit Bundesratsbeschluss vom 11. September 2012 per 1. Oktober 2012 allgemeinverbindlich erklärten Basislöhne 2012 und 2013 sind in Art. 17 festgehalten.

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

Anhang 5

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

Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen

Ergänzung zu Artikel 1bis GAV Gleisbau[1]

Der betriebliche Geltungsbereich gilt für Betriebe, Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige 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 Nebengeleisen:
   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, Isolierstössen;
   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;
   j. Abschmirgeln von Überwalzungen;

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

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 Tramgleisen;
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 Gleiswaagen-Fundamenten und Drehscheibenfundamenten;
c. Pressbohrungen und Pressvortrieb;
d. Bedienung von schienenfahrbaren Kranbaggern zum Einbau von Betonelementen;

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. 1bis Informationssystem Allianz Bau

Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau ISAB. Die SPK Gleisbau als Vollzugsorgan sorgt für die zeitgerechte Lieferung der für den Betrieb von ISAB notwendigen Vollzugsinformationen.[1]

Art. 2 Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau (SPK Gleisbau):
Bestellung, **Befugnisse und Aufgaben**[2]

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 SPK Gleisbau ist zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Artikel 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt.**[2]
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) die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV Gleisbau inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen, sofern im GAV Gleisbau oder in einer anderen Vereinbarung **keine andere Lösung getroffen wurde;**[2]

b) Insbesondere obliegen ihr:

1. Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;

[1] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.
[2] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Juni 2019 (BRB vom 2. Mai 2019).

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.**

***4bis* Die SPK Gleisbau kann im Einzelfall beschliessen, dass Arbeitnehmende, denen aufgrund einer abgeschlossenen Lohnbuchkontrolle noch Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber zustehen, über ihre jeweiligen Ansprüche informiert werden.**[3]

5 Öffentlichkeit: Während der ganze n 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

[3] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Juni 2019 (BRB vom 2. Mai 2019).

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 50000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;[4]

c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.

2bis **Die für die Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen vorgesehenen Sanktionen können von der SPK Gleisbau auch ausgefällt werden, wenn der Betrieb vorsätzlich falsche Angaben zu seinen Mitarbeitern macht** oder in anderer Weise die ISAB-Card unrechtmässig erwirkt **oder Kontrollverfahren vereitelt.**[4]

2ter **Die Kontroll- und Verfahrenskosten sind denjenigen Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern aufzuerlegen, welche Bestimmungen des GAV Gleisbau verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlung gegen den GAV Gleisbau festgestellt worden ist, Anlass zur Kontrolle und/oder zum Verfahren gegeben haben.**[4]

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.**

[4] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Juni 2019 (BRB vom 2. Mai 2019).

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
Weinbergstrasse 49, Postfach, 8042 Zürich
Telefon 058 360 77 10
Fax 058 360 77 19
info@spk-gleisbau.ch, www.spk-gleisbau.ch

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