GAV Gleisbau 2026 - 2032

PRÄAMBEL

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

schliessen im Bestreben,

- die Arbeitsbedingungen im Gleisbaugewerbe attraktiv zu gestalten, um Fach- und Arbeitskräfte anzuziehen, in der Branche zu halten und weiterzuentwickeln,
- eine Vollbeschäftigung im schweizerischen Gleisbaugewerbe sicherzustellen und den unbeschränkten Arbeitsfrieden zu bewahren,
- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gebührend zu fördern,
- ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und der Durchführung der gemeinsam geschaffenen, sozialen Institutionen die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen,
- die gemeinsamen Berufsinteressen zu fördern, wie
    - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen,
    - regelmässige Beschäftigung,
    - Vergabe von Bauarbeiten der öffentlichen Hand oder Bauarbeiten, die durch öffentliche Mittel mitfinanziert werden, nur an Betriebe, welche die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
    - Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten,
    - Förderung der Qualität,
    - Förderung der beruflichen Ausbildung,
    - Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge,
- die hohen Lohnstandards sowie die Kaufkraft zu erhalten,

folgenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV Gleisbau) ab:

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV
Bernhard Salzmann, Gian-Luca Lardi, Michael Kehrli

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG
Stefan Müller, Camillo Censi

Für die Gewerkschaft Unia
Bruno Schmucki, Vania Alleva, Nico Lutz

Für die Gewerkschaft Syna
Michele Aversa, Nora Picchi

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.

ERSTER TEIL:

1. Allgemeine Bestimmungen[1]

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

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

Art. 1bis Betrieblicher Geltungsbereich

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 ein dem GAV Gleisbau unterstellter Betrieb dem GAV Gleisbau unterstelltes Personal eines Drittbetriebes beschäftigt, hat ihr dieser zu bestätigen, dass die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss GAV Gleisbau vollumfänglich eingehalten sind.

Art. 1ter Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben

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

2 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 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 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 erkennbar.

5 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 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

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

Branche angewendet. Auf den Betriebsteil mit Tätigkeitsbereich im Gleisbaugewerbe wird der Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau angewendet.

Art. 1quater Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs

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

Art. 1quinquies Persönlicher Geltungsbereich

1 Der GAV Gleisbau gilt für die in den Betrieben nach Art. 1bis Abs. 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. Ausgebildetes Sicherheitspersonal untersteht diesem Vertrag, soweit es für die Sicherheit von Gleisbauarbeiten oder Arbeiten im Gefährdungsbereich der Bahn eingesetzt wird.

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 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) richtungweisend.

2 Soweit sich in diesem Gesamtarbeitsvertrag keine Bestimmungen finden, gilt der LMV 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 Dem Parifonds Bau sind die räumlich, betrieblich und persönlich dem GAV Gleisbau unterstehenden Arbeitgeber und die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden unterstellt. Ausgenommen sind Betriebe, in den Kantonen Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis, welche einem der kantonalen, paritätischen Fonds («Fonds paritaire du secteur principal de la construction» in Genf, «Fonsopar» in Neuenburg, «Fondo formazione professionale» und «Fondo applicazione» im Tessin, «Contribution de solidarité professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale pour la relève» in der Waadt, «Paritätischer Fonds des Hoch- und Tiefbaugewerbes» im Wallis) angeschlossen sind.

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 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 % des massgebenden Lohnes zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug und Ablieferung der Beiträge an den Parifonds Bau.

Die dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0.5% des massgebenden Lohnes der dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten.

Als massgebender Lohn gilt der AHV-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum. Bei Arbeitnehmenden inkl. Lernenden, welche nicht der schweizerischen AHV-Pflicht unterstehen, wird der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag auf der Basis des dem AHV-pflichtigen Verdienst analogen Arbeitsentgelts berechnet. Ausgenommen sind Tätigkeiten in der Schweiz bis zu 90 Tage pro Jahr.

Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0.4 % des massgebenden Lohnes (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.

4bis Die vorstehende Beitragsregelung (Absatz 4 dieses Artikels) wird von den Vertragsparteien regelmässig (mindestens einmal jährlich) über- prüft. 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.

Art. 4 Friedenspflicht

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

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

Art. 5 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten

1 Für die Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages sorgen die Vertragsparteien. Sie bestellen zu diesem Zweck eine Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau (SPK Gleisbau). Die Einzelheiten werden in Anhang 6 dieses Vertrages geregelt. Anhang 6 ist ein integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

2 Die SPK Gleisbau ist zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Artikel 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt.

3 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.

4 Bei unüberwindbaren Meinungsverschiedenheiten in der SPK Gleisbau wird die Angelegenheit innert nützlicher Frist den Vertragsparteien zur Behandlung und Entscheidung weitergeleitet.

5 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der SPK Gleisbau und vor den Vertragsparteien des GAV Gleisbau gemäss Abs. 1 hiervor ist jegliche Information der Öffentlichkeit über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen untersagt. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

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 arbeiten- den Unternehmungen unterzeichnet wird.

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

1 Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages übernehmen die entsprechenden Bestimmungen zur Mitwirkung des gültigen LMV (Art. 60).

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 9 des gültigen LMV).

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 Bei einer Wiederanstellung innerhalb von 12 Monaten entfällt eine Probezeit

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 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.

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

3 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses (auch während der Probezeit) bedarf der Schriftform (Brief; Notiz, E-Mail, Messenger-Nachrichtendienst mit Lesebestätigung etc.). Die Frist beginnt am Folgetag.

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.

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 Arbeits- stellen Priorität erhalten vor neuen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Bisher saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die in der kommenden Saison auf die Wiederbeschäftigung im gleichen Betrieb verzichten wollen, geben dies ihrem bisherigen Arbeitgeber rechtzeitig bekannt.

3 Aus den Mitteilungen im Sinne von Art. 10 Abs. 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.

Art. 11 Kündigungsschutz

1 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.

Kündigt die Versicherung die Einstellung der Taggeldleistungen an und ist eine Rückkehr des Arbeitnehmers an den bisherigen Arbeitsplatz gesundheitsbedingt ausgeschlossen, so können die Parteien die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt der Leistungseinstellung vereinbaren.

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

5 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 Soweit im LMV 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.

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 Art. 19 Abs. 5 dieses Vertrages;
b) Pausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

2 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 Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeit- nehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben, und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.

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

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

4 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 oder von der SPK Gleisbau erstellten Arbeitszeitkalender oder der konstanten Arbeitszeitplanung angerechnet.

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 von der SPK Gleisbau erstellten 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 durch die SPK Gleisbau erstellte Arbeitszeitkalender.
   Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist der SPK Gleisbau bis Mitte Januar des entsprechenden Jahres zuzustellen. Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die SPK Gleisbau begründet Einspruch erheben und weist ihn zurück.

b) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:
   - minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und
   - maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).

   Bei Einführung einer regelmässigen Vier- oder Viereinhalb-Tage-Woche kann die minimale wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden herabgesetzt werden.

c) 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.
   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.
   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 nur im Rahmen der maximalen Minderstunden gemäss Art. 12 Abs 7e möglich. Vorbehalten bleiben individuelle Lösungen gemäss Art. 12, Abs 7bis.
   Verletzt der geänderte Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die SPK Gleisbau begründet Einspruch erheben und weist ihn zurück.

d) Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen.

e) aufgehoben

f) aufgehoben

g) 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.

h) Ergänzend findet die im Anhang zum gültigen LMV enthaltene ausführliche Richtlinie über die Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe Anwendung.

i) Die SPK Gleisbau ist für die Genehmigung der entsprechenden Schichtgesuche zuständig.

5bis Anstelle des betrieblichen oder von der SPK Gleisbau erstellten Arbeitszeitkalenders, kann ein Betrieb, erstmals per 1. Januar 2027, die jährliche Arbeitszeit gem. diesem Artikel für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsteile in einer konstanten Arbeitszeitplanung mit täglicher Normalarbeitszeit von 8.1 Stunden (40,5 Wochenstunden / 5 Arbeitstage), zuzüglich eines Anteils von maximal fünf Nullstundentagen, vorsehen.
Voraussetzung für die Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung bildet die Leistung eines ausgeglichenen monatlichen Lohnes gem. Art. 17 Abs. 8.
Abweichungen von der konstanten Arbeitszeitplanung werden als Über- oder Minderstunden erfasst.

6 Arbeitsfreie Tage:

a) An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen und am 1. August wird nicht gearbeitet.

b) Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben grundsätzlich Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25%. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge) bleiben vorbehalten.

c) 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 und Minderstunden:

a) Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender oder Arbeitszeitplanung hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden, die zu wenig geleisteten Stunden sind Minderstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.

b) Alle Arbeits- und Reisezeitstunden, die gesamthaft 50 Stunden pro Woche übersteigen, gelten als Überzeit und sind im Folgemonat zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen.
   Alle übrigen erarbeiteten Überstunden werden auf neue Rechnung vorgetragen, sofern und soweit der Gesamtsaldo 120 Überstunden nicht übersteigt. Über den Gesamtsaldo hinausgehende Überstunden sind am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen. Übersteigt die Anzahl der so ausbezahlten Überstunden im Kalenderjahr 100 Stunden, so ist jede weitere auszuzahlende Überstunde jeweils im Folgemonat zum Grundlohn mit Zuschlag von 25% zu entschädigen.
   Vorbehalten bleiben individuelle Lösungen gemäss Art. 12, Abs. 7bis.

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.

d) 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.
Per Ende des Kalenderjahres (31. Dezember) entscheidet der Arbeitgeber über die Verwendung der Hälfte des vorhandenen Überstundensaldos, der Arbeitnehmer entscheidet über die andere Hälfte des vorhandenen Überstundensaldos. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können dabei entscheiden, a) die Überstunden auf dem Mehrstundenkonto zu belassen, b) die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auf Ende Januar auszuzahlen oder c) auf ein Langzeitferienkonto gem. Art. 12bis zu übertragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Führung eines Langzeitferienkonto vereinbart haben. Vorbehalten bleiben individuelle Lösungen gemäss Art. 12, Abs. 7bis.
Der Arbeitnehmer kann zudem schriftlich beantragen, dass auch ohne Erreichen des Höchstsaldos von 120 Stunden unterjährig bis zu 100 Stunden zuschlagsfrei ausbezahlt werden. Der Arbeitgeber muss diesen Antrag nicht genehmigen.
Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden allfällige Überstunden zum Grundlohn mit Zuschlag vergütet.

e) Minderstunden (Minusstunden) dürfen Ende Monat auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und solange bei Anwendung eines Arbeitszeitkalenders der Gesamtsaldo von 20 Minderstunden oder bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung der Gesamtsaldo von 50 Minderstunden nicht überschritten wird. Weitergehende Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Minderstunden dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.

7bis 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 im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber für Personal in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis abgewichen werden. Zudem können die über 50 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 Entscheid über den Umgang mit den Überstunden am Jahresende bis spätestens Ende Juni des Folgejahres zu fällen.
Das gegenseitige Einvernehmen hat in Schriftform im Voraus jeweils Anfang Kalenderjahr vorzuliegen. Über die geplanten Arbeitszeiten sind die betroffenen Arbeitnehmenden jeweils angemessen zu informieren. Analog Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe b GAV Gleisbau kann bei Meinungsverschiedenheiten über die getroffene Vereinbarung die SPK Gleisbau angerufen werden.

Art. 12bis Langzeitferienkonto

1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich vereinbaren, dass Überstunden auf ein Langzeitferienkonto gebucht werden.

2 Das Langzeitferienkonto soll den einzelnen Arbeitnehmenden ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufnen und später insbesondere für zusätzlichen Urlaub, für nicht vom Parifonds Bau finanzierte berufliche Weiterbildung, persönliche Weiterbildung, Langzeiturlaub, Übernahme von Betreuungsaufgaben, vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit und ähnliche Zwecke einzusetzen.

3 Dem Langzeitferienkonto können pro Kalenderjahr maximal 200 Stunden gutgeschrieben werden, namentlich durch unterjährige Zuweisung bei Erreichen des Gesamtsaldos von 120 Überstunden, sofern dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde, sowie durch Übertragung des Überstundensaldos am 31. Dezember, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies für ihren Anteil beschliessen. Vorbehalten bleiben individuelle Lösungen gemäss Art. 12, Abs. 7bis.

4 Dem Langzeitferienkonto können maximal 700 Stunden gutgeschrieben werden, sofern der Betrieb das Langzeitkonto finanziell absichert. Ohne eine Absicherung beträgt der maximale Saldo 200 Stunden.

5 Für die finanzielle Absicherung des Langzeitferienkontos überweist der Arbeitgeber den geldwerten Betrag für die verbleibende Arbeitszeit auf dem Langzeitferienkonto auf ein zweckbestimmtes Sperrkonto oder schliesst alternativ eine Versicherung für den Fall einer allfälligen Zahlungsunfähigkeit zum Zeitpunkt des Bezuges ab. Der Arbeitgeber dokumentiert den Arbeitnehmer umgehend über die Absicherung.

6 Der ganze oder teilweise Bezug des Langzeitferienkontos durch den Arbeitnehmer ist mit dem Arbeitgeber rechtzeitig, mindestens jedoch drei Monate im Voraus, zu vereinbaren. Der Bezug soll in der Regel tage- oder wochenweise erfolgen und die entsprechenden Stunden gemäss Arbeitszeitplanung werden vom Langzeitferienkonto abgebucht und als geleistete Arbeitsstunden zur Jahresarbeitszeit gerechnet. Besteht am Ende des Arbeitsverhältnisses noch ein Restguthaben, so werden die verbleibenden Stunden mit dem dannzumal geltenden Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn) ausbezahlt.

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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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, 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 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 vollständig abgegolten.

Art. 15 Kurzabsenzen

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

a) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Entlassung stattfindet, so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können.
b) Verheiratung der Arbeitnehmenden: 2 Tage
c) Urlaub des anderen Elternteils bei Geburt eines Kindes: 10 Tage. Der Bezug richtet sich nach Artikel 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu.
d) Todesfall in der Familie (Ehepartner, eingetragener Partner, Kinder, Geschwistern, Eltern, Schwiegereltern oder Grosseltern) der Arbeitnehmenden: 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 Arbeitnehmende haben 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 für:

Rekruten	80%
Durchdiener während der allgemeinen Grundausbildung[1]	80%
Durchdiener-Kader während der allgemeinen Grundausbildung	80%
Durchdiener Normaldienst[2] während den ersten 4 Wochen	100%

Durchdiener Normaldienst ab der 5. Woche	80%
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst in den ersten 4 Wochen	100%
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst ab der 5. Woche	80%
Normaldienst in den ersten 4 Wochen (WK)	100%
Normaldienst ab der 5. Woche	80%

[1] D.h. Allgemeine Grundausbildung, Funktionsgrundausbildung und Verbandsausbildung.

[2] Normaldienste heissen einerseits Armeedienste, die nicht Beförderungsdienst oder Durchdienerdienst für Kader nach Abschluss der Grundausbildung sind. Andererseits zählen dazu Zivilschutzdienst, Leiterkurse Jugend und Sport, Jungschützenleiterkurse sowie Zivildienst.

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

5 Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Art 16 Abs. 1 dieses Vertrages übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag dem Arbeitnehmer zu.

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

Art. 17 Lohn (Mindestlöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn)

1 Der Arbeitnehmende hat unter Vorbehalt der Spezialfälle nach Artikel 17 Absatz 6 dieses Vertrages Anspruch auf folgende Mindestlöhne (Monat/Stunde) in Schweizer Franken:

Mindestlohn ab dem 1. April 2026

Lohnklassen

V		Q		A		B		C	
6’605	37.50	6’062	34.45	5’852	33.25	5467	31.05	4952	28.15

1bis Der Mindest-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).

2 Für die in Artikel 17 Absatz 1 festgelegten Mindestlöhne 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. Gruppenführer, Sicherheitswärter 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 Gleisbau- er 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 Bei Arbeitnehmern, die vom Hoch- und Tiefbau in den Gleisbau hinüber wechseln, ist bei der Einreihung in die Lohnklassen die bisherige Berufserfahrung zu berücksichtigen.

4 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 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 Sicherheits- verhalten 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 Arbeit- nehmende;
    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

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

7 Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat bargeldlos entrichtet; Barzahlungen haben keine befreiende Wirkung. 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 Wird der Lohn aufgrund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durch- schnittliche 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 aufgehoben

10 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 wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang) zusätzlich ausbezahlt. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet;
b) 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) Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.
d) Mittels schriftlicher Vereinbarung können Arbeitgeber und Arbeitnehmende festhalten, dass eine anteilsmässige, halbjährliche Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgen kann, auch wenn das Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres dauert. Mit quellensteuerpflichtigen Arbeitnehmenden kann zudem eine monatliche Auszahlung des 13. Monatslohnes vereinbart werden. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes ist

in jedem Fall auf der monatlichen Lohnabrechnung separat auszuweisen.

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), Samstags-arbeit (Artikel 12 Absatz 6) oder Sonntagsarbeit (Artikel 18 Absatz 2). Als Tagesarbeit gilt gemäss Arbeitsgesetz im Sommer (1. April bis 30. September) die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, im Winter (1. Oktober bis 31. März) zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.

2 Für Arbeiten an Sonntagen (von Samstag 17 Uhr bis Montag 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter) wird ein Zuschlag von 50 % gewährt.

3 aufgehoben

4 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.

Art. 19 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

1 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 Werden Arbeitnehmende auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, so sind ihnen die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten (Art. 327a und 327b OR).

2bis Der Betrieb richtet eine Baustellenzulage pro geleisteten Arbeitstag (ab fünfeinhalb Stunden Arbeitszeit) aus. Die Baustellenzulage beträgt ab 1. April 2026 CHF 4.00, ab 1. Januar 2027 CHF 6.50 und ab 1. Januar 2028 CHF 9.00.

3 Zur Abgeltung der Auslagen bei auswärtiger Arbeit wird allen Gleisbauarbeitern eine Zulage von CHF 16.– pro Tag vergütet. Wird dem Arbeitnehmer die Verpflegung zur Verfügung gestellt, entfällt die Zulage. Die dabei für die Verpflegung entstehenden Kosten werden vom Arbeitgeber getragen.

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

a) Personenwagen: CHF 0.70 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 Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit gemäss Art.12 GAV Gleisbau. Sie ist vorbehältlich Absatz 2 im Folgemonat zum Grundlohn zu entschädigen. Übersteigt die tägliche Reisezeit 60 Minuten bei Anwendung eines Arbeitszeitkalenders oder 90 Minuten bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung ist die darüberhinausgehende Reisezeit dem Überstundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt. Als Ausgangspunkt gilt das Geschäftsdomizil oder die vom Arbeitgeber zugewiesene Unterkunft; massgebend ist der Baustelle nächst gelegene Ort.

Bis zu 20 Minuten Reisezeit (An- und Rückreise gemessen mit Google-Maps) von der Sammelstelle zur Baustelle gelten als mit der Baustellenzulage abgegolten. Für die Einhaltung der im Arbeitsgesetz vorgesehenen Höchstarbeitszeiten sowie Zuschläge, ist die Reisezeit zu berücksichtigen.

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

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 Hitze, Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte), sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.

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

4 Arbeitnehmende haben sich während eines Arbeitsunterbruches infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers 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 andere zumutbare Arbeit zu leisten.

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

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

Art. 21 Krankentaggeld-Versicherung

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

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

3 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 Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:

a) 80% 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 60 Tagen und unter Einhaltung von einem Karenztag je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 90 % des wegen Krankheit aus- fallenden Lohnes selbst zu entrichten.
c) Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit.

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

7 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 Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftretens 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 aufgehoben

Art. 22 aufgehoben

Art. 23 aufgehoben

Art. 24 aufgehoben

Art. 25 aufgehoben

Art. 26 Sorgfalts- und Treuepflicht

1 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorg- fältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

2 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 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 Erfüllen Arbeitnehmende einen oder mehrere der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so haben sie 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:
b) 10 Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmern;
c) 5 Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmern;

d) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt;
e) verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und Ferienbezug, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt.

3 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 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 aufgehoben

Art. 30 Inkrafttreten, Vertragsdauer und Auflösung

1 Dieser Vertrag tritt am 1. April 2026 in Kraft und löst den Vertrag vom 1. Januar 2023 ab. Er dauert grundsätzlich bis zum 31. März 2032.

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 Parifonds- Beitrag zu leisten.

2 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.

3 Wird der gültige LMV 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.

Art. 31 Übergangsbestimmungen

1 Die in Art. 19 Abs. 5 GAV Gleisbau festgelegte Bestimmung: «Übersteigt die tägliche Reisezeit 60 Minuten bei Anwendung eines Arbeitszeitkalenders oder 90 Minuten bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung ist die darüberhinausgehende Reisezeit dem Mehr- und Minderstundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt» gilt erst ab 1. Januar 2027.

2 Während der Vertragsperiode finden keine Lohnverhandlungen statt. Davon ausgenommen sind Verhandlungen, falls die Jahresteuerung (Indexstand per 30. September gegenüber Vorjahr) über 2% liegt. Während der Dauer des Vertrages werden die Effektivlöhne im Gleisbau per 01.01. eines Jahres entsprechend dem in der Vereinbarung zum GAV Gleisbau 2026 vom 14. Januar 2026 enthaltenen Mechanismus berechnet, veröffentlicht und zur Allgemeinverbindlicherklärung beantragt.

3 Die Mindestlöhne werden per 01.01. jeden Jahres unter Vorbehalt der Auflösung des Vertrages gemäss Abs. 4 dieses Artikels um die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) erhöht. Liegt die Teuerung höher als 2%, werden Verhandlungen über den Teuerungsausgleich geführt. Die Erhöhung erfolgt auf Basis des LIK per 30. September des aktuellen Jahres. Bei einer rückläufigen Entwicklung des LIK wird bei einer zukünftigen Erhöhung jeweils auf den letzten Indexstand per 30. September abgestellt, der zu einer Erhöhung führte.

4 Können sich die Vertragsparteien des GAV Gleisbau bei Lohnverhandlungen gemäss Abs. 2 und 3 dieses Artikels bis zum 31. Oktober nicht einigen, kann jede Vertragspartei den GAV Gleisbau unter Einhaltung einer Frist von einem Monat auf den 31. Dezember auflösen.

5 Die pauschal abgegoltene Reisezeit beträgt in Abweichung von Art. 19 Abs. 5 GAV Gleisbau bis zum 31. Dezember 2028 30 Minuten und bis zu 31. Dezember 2029 25 Minuten.

6 Die Vergütung der Sicherheitswärter und Sicherheitschef nach Lohnkategorie A (Art. 17 und Art. 19 Abs. 7 GAV) als Mindeststandard tritt ab dem 1. Januar 2028 in Kraft. Bis 1. Januar 2028 ist der Sicherheitswärter gem. Art. 19 Abs. 7 während des Einsatzes als Lohnklasse A zu vergüten.

Anhang 1
Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 17 dieses Vertrages)

Lohnarten und weitere Leistungen an den Arbeitnehmenden		Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
		Ferienlohn	*13. Monatslohn*
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	Verwaltungsrats-Honorare	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 obligatorischem schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienst	ja[3]	ja[3]
311	Treueprämien gemäss LMV	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, die 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 und 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 Arbeitnehmenden.

[5] Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 41 LMV (Akkordlohn) und Art. 45 LMV (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

Anhang 2 und Anhang 3

aufgehoben

Anhang 4

Löhne 2026:
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 14. Januar 2026, in Kraft seit 1. April 2026

Die Basislöhne gemäss Art. 17 Abs. 1 GAV Gleisbau, Stand 31. Dezember 2025 werden auf den 1. April 2026 um die Teuerung von +0,2% (LIK September 2025) erhöht.

Die Mindestlöhne je Lohnklasse betragen in Schweizer Franken (CHF) im Monat bzw. in der Stunde:

V		Q		A		B		C	
6'605	37.50	6'062	34.45	5'852	33.25	5467	31.05	4952	28.15

Löhne 2025:
AVE in Kraft seit 1. April 2025 gemäss BRB vom 12. März 2025;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2024, in Kraft seit 1. Januar 2025

1. (…)

2. Effektivlöhne

Allen dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden wird per 1. Januar 2025 eine generelle Erhöhung des Einzellohnes auf allen Lohnklassen gemäss Art. 17 Abs. 1 GAV Gleisbau um jeweils 1,4 Prozent gewährt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer im Jahr 2024 mindestens 6 Monate in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Betrieb gearbeitet hat und «voll leistungsfähig» ist.

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 Art. 17 Abs. 1 GAV Gleisbau unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe b GAV Gleisbau.

Berechnungsgrundlage für die Anpassung ist der Einzellohn vom 31. Dezember 2024. Ab dem 30. September 2024 bereits vereinbarte generelle (betriebsweite) Teuerungsanpassungen und Lohnerhöhungen können an die vorstehendende Erhöhung per 1. Januar 2025 angerechnet werden.

3. Basislöhne

Die Basislöhne gemäss Art. 17 Abs. 1 GAV Gleisbau, Stand 31. Dezember 2024 werden auf den 1. Januar 2025 um 1,4 Prozent (Monatslöhne) und analog dazu die Stundenlöhne (mathematisch gerundet auf CHF 0.05) erhöht.

Anhang 5
Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen

Ergänzung zu Artikel 1bis GAV Gleisbau1

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

A Begrifflichkeiten:

Gleisfahrbahnanlage: alle Anlageteile ab dem Rohbau (Planum, Betonabdichtung, oä.) für die spezifisch Nutzung durch ein schienengebundenes Transportmittel, wie Schienen und Weichen, Schienenbefestigungen, Krafteinleitungen (Schwellen, Fixpunkte etc.), Gleisbettung (Schotter, Beton etc.).

Gleistiefbauanlage: Gleiseindeckungen (Belag, Schotter, Beton, Kies, Substrat etc.), Böschungen, Gräben, Bankette, Unterhalts- und Betriebswege, Sickerleitungen, Werkleitungen, Fundamente und Masten für Fahrstrom, Signale, Telekommunikation, Übertragungsleitungen, Perronkanten, Perronanlagen, Gleisübergänge, Gleisabschlüsse etc., im direkten Zusammenhang mit dem Betrieb einer Gleisanlage.

Gefahrenbereich Gleis: Arbeitsbereiche in Gleisnähe mit den entsprechenden Sicherheitsauflagen und -Vorschriften.

Sicherheitsdienst für Gleisbaustellen: Tätigkeiten betreffend die spezifischen Sicherheitsvorschriften für alle Arbeiten im Gefahrenbereich Gleis.

B Tätigkeiten: *(nicht abschliessende Aufzählung)*

1) **Neubau von Gleisfahrbahnanlagen und Gleistiefbauanlagen:**
Neubau von Strecken-, Betriebs- und Abstellgleisen aller Art und Spurweite

a) Aufbau der Gleisfahrbahnanlagen oder Gleistiefbauanlagen ab Rohbau vor Ort oder auf dem Montageplatz,
b) Schienengebundener Transport aller Materialien und Anlageteile ab dem Übernahmeplatz bis zum Einbau,
c) Justierungen und Fertigstellungsarbeiten bis zur Betriebsbereitschaft

2) **Umbau von bestehenden Gleisanlagen und Gleistiefbauanlagen:**
Totalumbau von Strecken-, Betriebs- und Abstellgleisen aller Art und Spurweite, inkl. Transporte ab dem Übernahmeplatz, Ablad und Verteilen der Baumaterialien

a) Abbruch der Gleisfahrbahnanlage oder Gleistiefbauanlage, bzw. einzelner Anlageteile,
b) Ersetzen von Schienen, inkl. Antransport ab dem Übernahmeplatz,
c) Ersetzen der Schienenbefestigungen,
d) Ersetzen und Umbau der Schienenstützpunkte (Schwellen, Einzelbefestigungen etc.),
e) Erneuerung des Gleisbettes aus Schotter oder Beton,
f) Erstellen des Planums mit PSS oder ähnlichem,
g) Erstellen von Banketten mit Randabschlüssen,
h) Weichenumbauten, Auswechseln von Weichen und einzelnen Bauteilen,
i) Montieren von Weichenheizungskörpern und der Energieversorgung,
j) Neutralisation des Gleises,
k) Umbau der notwendigen Werkleitungen, Fundamente und Masten
l) Kontrollieren der Spurweite und Gleisanlagen.
m) Einbau von Mess- und Spezialgleisen

3) **Unterhaltsarbeiten am und im Gleis:**
Unterhaltsarbeiten der Gleisfahrbahn- und Gleistiefbauanlagen an, bzw. in Strecken-, Betriebs- und Abstellgleisen aller Art und Spurweite, inkl. Transporte ab dem Übernahmeplatz, Ablad und Verteilen der Baumaterialien

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) Kontrolle der Versicherungspunkte und Erstellen der notwendigen Korrekturen,
g) Nachstopfen der Stoss- und Hindernisschwellen,
h) Kontrolle und Unterhalt von Stössen,
i) Kontrolle der Schienenverbindungen,
j) Reinigen der Weichen und Weichenantriebe,
k) Justieren von Weichenzungen und Gestänge,

4) **Verschiedenes:**
a) Erstellen und Montieren von Betonprellböcken/Gleitprellböcken und Gleisabschlüssen;

b) Bau von Industrie- und Betriebsgleisen in Unterhalts-, Transport- und Messanlagen, sowie Be- und Entladeanlagen,
c) Einbau und Unterhalt von Zahnstangenanlagen für Bergbahnen;
d) Schneeräumung im Gleis
e) Personalverstärkungen an Bahnen.

5) **Arbeiten, die unmittelbar mit dem Gleis in Verbindung stehen**
a) Erstellen der Bankette und Bankettabschlüsse,
b) Reinigen von Banketten, Gräben, Schächte zur Sicherstellung des der Wasserabflusses bis zur Einleitung,
c) Unterhaltsarbeiten an der Böschung, Grünpflege,
d) Schneeräumung,
e) Gleisentwässerungen und Entwässern des Planums,
f) Ableiten des Oberflächenwassers aus dem Gleisbereich,
g) Erstellen von Sickerleitungen, Kontrollschächten, Sickerschächten, Sickergräben,
h) Absenken des Grundwassers,
i) Reinigen und Spülen von Sickerleitungen,
j) Erstellen von Kabelkanälen, Kabelrohrblöcken, Kabeltrassen, Gleisquerungen, mit Kabeleinzug, Abbruch der alten Kabelkanäle,
k) Mastfundamente, inkl. Grabarbeiten, Armieren, Betonieren,
l) Abbrechen von alten Mastfundamenten und Entsorgen,
m) Einbau von Niveau-Übergängen, Bahnübergängen (vorfabrizierte Platten oder Belag),
n) Bau von Gleiswaagen-Fundamenten und Drehscheibenfundamenten,
o) Planumsverbesserungen unter der Gleisanlage,

6) **Arbeiten, die direkt mit der Sicherheit und den Regelwerken von Arbeiten im und am Gleis in Verbindung stehen**
Alle Tätigkeiten und Rollen zur Umsetzung der Sicherheitsdispositive nach RTE 20100. Alle Tätigkeiten und Rollen nach FDV im Baustellenbetrieb.

Anhang 6
Vollzugsbestimmungen gemäss Art. 5 dieses Vertrages

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

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

2 Die Vertragsparteien betrachten die ISAB-Card als wirksames Instrument des GAV-Vollzuges, um die Kontrolltätigkeit vor Ort zu vereinfachen und effizienter auszugestalten. Sie fordern die unterstellten Betriebe dazu auf, ihre Mitarbeitenden mit ISAB-Cards auszustatten.

Art. 2 Aufgaben und Verfahren

1 aufgehoben

2 aufgehoben

3 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;
   2. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeit- nehmenden 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 im Rahmen der gesetzlichen Mitwirkung.
   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 Die SPK Gleisbau führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch. Die SPK Gleisbau:

a) beschliesst einen Betrieb 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 Paritätischen Berufskommissionen des LMV anfordern;
c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher dem betroffenen Betrieb 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 abgeschlossen wird oder
   2. ob neben der Feststellung der Verletzung des GAV Gleisbau eine Verwarnung oder eine Sanktion nach Art. 4 ausgesprochen wird,
   3. ob 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.

Art. 3 aufgehoben

Art. 4 Sanktionen

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

2 Die SPK Gleisbau ist berechtigt:

a) eine Verwarnung auszusprechen;
b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50'000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;4
c) die Kontroll- 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 die Einleitung eines Kontrollverfahren vereitelt (z.B. durch Nichteinreichung der eingeforderten Unterlagen).

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.

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; eine mehrmalige Verletzung gilt als schwerer Verletzung
d) Grösse des Betriebes;
e) Umstand, ob der fehlbare Arbeitnehmende oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;
f) Umstand, ob der Arbeitnehmende seine individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend macht bzw. ob damit zu rechnen ist, dass er diese in absehbarer Zeit geltend macht.

4 Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der SPK Gleisbau zu zahlen. Die SPK Gleisbau verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV Gleisbau.

DRITTER TEIL:

Informationen zum Vollzug

Paritätisches Vollzugsorgan des GAV Gleisbau

Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau (SPK Gleisbau)

Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau SPK Gleisbau

Sumatrastrasse 15, CH-8042 Zürich Telefon +41 44 542 01 50

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