Schweizerischer Baumeisterverband
Vereinigung Schweizerischer Gleisbau-unternehmer
Gewerkschaft Unia
Gewerkschaft Syna

Société Suisse des Entrepreneurs
Association suisse des entrepreneurs de construction de voies ferrées
Syndicat Unia
Syna - le syndicat

ZUSATZVEREINBARUNG

zum

Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau 2026-2032

vom 14. Januar 2026

Der **Schweizerische Baumeisterverband (SBV)**
Weinbergstrasse 49, 8006 Zürich

und

die **Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer (VSG)**
Weinbergstrasse 49, 8006 Zürich **einerseits**

sowie

die **Gewerkschaft Unia**
Weltpoststrasse 20, 3015 Bern

und

die **Gewerkschaft Syna**
Römerstrasse 7, 4601 Olten **andererseits**

schliessen die folgende Vereinbarung:

Kapitel I: Zweck und Umfang der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung regelt den Übergang vom GAV 2023-2025 zum neuen GAV 2026-2032 sowie die Lohnanpassungen im Gleisbau für die gesamte Vertragsdauer.

Kapitel II: Der GAV Gleisbau 2026 und Lohnanpassungen

Art. 1 Inhalt

Der bestehende GAV Gleisbau 2023-2025 entsprechend dem am 31.12.2025 gültigen Text sowie all seinen Anhängen und Protokollvereinbarungen wird mit den nachfolgenden Änderungen zur Allgemeinverbindlicherklärung beantragt.

Art. 2 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne gemäss Art. 17 GAV Gleisbau sowie Anhang 4, Stand 31.12.2025, werden jeweils per 01.01. jeden Jahres unter Vorbehalt der Auflösung des Vertrages mindestens 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.

Die jeweiligen Tabellen sind im Anhang I zu dieser Vereinbarung enthalten.

Art. 17 Lohn (~~Basislöhne~~ Mindestlöhne, 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~~ Mindestlöhne (Monat/Stunde) in Schweizer Franken:

~~Basislohn~~ Mindestlohn ab dem 1. Januar ~~2025~~ 2026

Lohnklassen

V		Q		A		B		C	
6'605	37.50	6'062	34.45	5'852	33.25	5'467	31.05	4'952	28.15

[1bis] Der ~~Basis~~ 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 ~~Lohnklassen:~~ Für die in Artikel 17 Absatz 1 festgelegten ~~Basislöhne~~ Mindestlöhne gelten folgende Lohnklassen:

Lohnklassen		Voraussetzungen
C	Gleisbauarbeiter	Gleisbauarbeiter ohne Fachkenntnisse
B	Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen	Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne baubetreuflichen 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.

2^{bis} – 8 unverändert

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.~~ aufgehoben

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 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.

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. 3 Effektivlöhne

Während der Vertragsperiode werden die Effektivlöhne jährlich gestützt auf den Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per 30. September des jeweiligen Jahres und nach dem folgenden Mechanismus überprüft und allfällige Effektivlohnerhöhungen durch die Sozialpartner bekanntgegeben.

Für das Jahr 2026 ist keine Anpassung der Effektivlöhne vorgesehen.

Auf den 1. Januar 2027 wird allen dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

Fester Frankenbetrag entsprechend einem 80%-Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2026 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C.

Auf den 1. Januar 2028 wird allen dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

Fester Frankenbetrag entsprechend einem 80%-Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2027 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C.

Auf den 1. Januar 2029 wird allen dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

Fester Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich abzüglich von 0,25 Prozentpunkten auf der Teuerung auf Basis des LIK am 30. September 2028 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C.

Auf den 1. Januar 2030 wird allen dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

Fester Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich abzüglich von 0,25 Prozentpunkten auf der Teuerung auf Basis des LIK am 30. September 2029 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C.

Für das Jahr 2031 wird die betriebliche Lohnsumme um die Teuerung erhöht. Die Erhöhung der Lohnsumme unterteilt sich dabei in einen generellen Anteil und einen individuellen Anteil. Auf den 1. Januar 2031 wird allen dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

- Fester Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2030 auf dem dann geltenden durchschnittlichen Mindestlohn (Summe der Mindestlöhne C bis V: 5).
- Der allfällige verbleibende Teil der betrieblichen Lohnsumme wird individuell verteilt, wobei freiwillige Lohnanpassungen der Jahre 2029 und 2030 an die individuelle Lohnerhöhung angerechnet werden können.

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.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer im entsprechenden Vorjahr mindestens sechs Monate in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Betrieb gearbeitet hat und «voll leistungsfähig» ist (vgl. Art. 17 Abs. 6 lit. a GAV Gleisbau).

Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Art. 17 Abs. 6 lit. a GAV Gleisbau dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze unterschreiten kann.

Grundlage für die Anpassung ist der jeweilige Einzellohn vom 31. Dezember.

Art. 4 Weitere Änderungen

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 gegen seitiges 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~~

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 Gleisbauarbeiten der öffentlichen Hand oder Gleisbauarbeiten, 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:

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.

Art. 1bis Betrieblicher Geltungsbereich

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.~~

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

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. ~~Ausgebildete Sicherheitswärter unterstehen diesem Vertrag, soweit sie für die Sicherheit von Gleisbauarbeiten oder Arbeiten im Gefährdungsbereich der Bahn eingesetzt werden.~~
Ausgebildetes Sicherheitspersonal untersteht diesem Vertrag, soweit es für die Sicherheit von Gleisbauarbeiten oder Arbeiten im Gefährdungsbereich der Bahn eingesetzt wird.

Art. 3 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.~~

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 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~~ 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% ~~der UVG-pflichtigen Lohnsumme~~ 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 % ~~der UVG-pflichtigen Lohnsumme~~ 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.

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 Ver fahren gemäss den Bestimmungen des Landesmantelvertrages (Artikel 14 bis Artikel 16 und Artikel 51 LMV 2019–2022).~~

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. 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.~~

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

2 Die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages übernehmen ~~die Regelung~~ die entsprechenden Bestimmungen 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).~~ des gültigen LMV (Art. 61).

Art. 8 Probezeit

2 Bei einer Wiederanstellung innerhalb von 12 Monaten entfällt eine Probezeit.

Art. 9 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

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.

Art. 11 Kündigungsschutz

1 ~~Grundsatz:~~ Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Absatz 2 und Absatz 3 dieses Artikels 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.

Art. 12 Arbeitszeitliche Bestimmungen

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.~~ 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 ~~sektionalen~~ von der SPK Gleisbau erstellten Arbeitszeitkalender oder der konstanten Arbeitszeitplanung. 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 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) ~~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).

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

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.~~ 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 – 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.~~
Aufgehoben

f) ~~Schichtarbeit – Zuständigkeit: Das Gesuch ist der SPK Gleisbau ein zureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 5 Buchstabe e erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind.~~
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. ~~Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen.~~

h) Ergänzend findet die im Anhang zum ~~LMV 2019–2022~~ 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) ~~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 und Minderstunden:

~~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.~~

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. 7^{bis}.

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) ~~Ausgleich (Kompensation):~~ Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden.
~~Der Überstundensaldo ist bis Ende 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. Bei Austritt während des Kalenderjahres ist basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.~~
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. 12^{bis} zu übertragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Führung eines Langzeitferienkonto vereinbart haben. Vorbehalten bleiben individuelle Lösungen gemäss Art. 12, Abs. 7^{bis}.
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:~~ 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 ~~Besondere individuelle Überstundenregelung:~~ 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~~ 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 Überstundensaldo bis spätestens Ende Juni des Folgejahres vollständig abzubauen oder zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen.~~ 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. Weiter gelten die gleichen Bestimmungen wie für Ferien, jedoch ohne Möglichkeit der Ferienkürzung gemäss Art. 329b OR.
Besteht am Ende des Arbeitsverhältnisses noch ein Restguthaben, so werden die verbleibenden Stunden mit dem dannzumal geltenden Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn) ausbezahlt.

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 ~~und Geburt eines Kindes~~: ~~1 Tag~~ 2 Tage
~~c) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmers: 3 Tage~~
~~d) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: 3 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, Geschwister, Eltern, Schwiegereltern oder Grosseltern) der Arbeitnehmenden: 3 Tage
e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag

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 Monats-lohn, 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 %~~

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 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.

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 (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 Sonntagsarbeit: 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 ~~(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.

Fehlt 2

Art. 19 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

1 unverändert

~~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.~~

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 Verpflegungsentschädigung: Zur Abgeltung der Auslagen bei auswärtiger Arbeit (Artikel 327a und 327b OR) wird allen Gleisbauarbeitern eine Zulage von CHF 16.– pro Tag (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 (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.~~

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 unverändert

~~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 nächstgelegene 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.~~

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 am nächsten 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 unverändert

7 ~~Zulage für Sicherheitswärter:~~ Wird ein Arbeitnehmer als ~~Sicherheitswärter~~ 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 unverändert

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 ~~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 unverändert

6 unverändert

Art. 21 Krankentaggeld-Versicherung

1-3 unverändert

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

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

6-12 unverändert

Art. 22 aufgehoben

Art. 23 aufgehoben

Art. 29 aufgehoben

Art. 30 Inkrafttreten, Vertragsdauer und Auflösung

1 ~~Inkrafttreten und Dauer:~~ Dieser Vertrag tritt am ~~1. Januar 2023~~ 1. April 2026 in Kraft und löst den Vertrag vom 1. Januar ~~2019~~ 2023 ab. Er dauert grundsätzlich bis zum 31. ~~Dezember 2025~~ März 2032.

1bis - 3 unverändert

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 Sicherheitschefs 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.

Kapitel III: Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien setzen alles daran, dass die geänderten Bestimmungen des GAV Gleisbau gemäss dieser Zusatzvereinbarung so rasch als möglich allgemeinverbindlich erklärt werden. Sie verpflichten sich, allfällige Einsprachen gemeinsam zu bekämpfen und alles in ihrer Macht Stehende zu unternehmen, um allfällige Einsprecher zum Rückzug der Einsprachen zu bewegen.

Kapitel IV: Schlussbestimmung und Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt unter Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Verbandsorgane, mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Zürich, den 14. Januar 2026

Für den Schweizerischen Baumeisterverband

Bernhard Salzmann | Gian-Luca Lardi | Michael Kehrli

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer

Stefan Müller | Camillo Censi | Raphael Käsermann

Für die Gewerkschaft Unia

Vania Alleva | Nico Lutz | Bruno Schmucki

Für die Gewerkschaft Syna

Michele Aversa | Guido Schluep | Nora Picchi

Anhang 5
Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen

Ergänzung zu Artikel 1bis GAV Gleisbau

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 spezifische 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) 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;
b) Insbesondere obliegen ihr:
1. Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;
2. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Artikel 17 GAV Gleisbau);
3. Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 9 zum LMV);
4. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;
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;

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.