

Gesamtarbeitsvertrag

für den Gleisbau GAV Gleisbau 2008 vom 19. Mai 2008

abgeschlossen zwischen

**dem Schweizerischen Baumeisterverband und der
Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer**

einerseits

**sowie der Gewerkschaft Unia und der
Gewerkschaft Syna**

andererseits

**Sonderdruck der Schweizerischen Paritätischen Kommission Gleisbau
zum AVE GAV Gleisbau 2008**

*Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer (VSG)
Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
Gewerkschaft Unia (Unia)
Gewerkschaft Syna (Syna)*

Texte

Der GAV Gleisbau 2008 wird insbesondere in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt (der deutsche Text ist der Ursprungstext).

Abkürzungen

| | |
|--------------|---|
| AHV | Alters- und Hinterlassenen-Versicherung |
| ArG | Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) |
| AVG | Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz) |
| AVIG | Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz) |
| AZ | Ausbildungszentrum Sursee des SBV |
| BG | Bundesgesetz |
| BRB | Bundesratbeschluss |
| EKAS | Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit |
| EO | Bundesgesetz über die Erwerbersatzordnung |
| GAV | Gesamtarbeitsvertrag |
| GAV FAR | Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe |
| LMV 2008 | Landesmantelvertrag 2008–2010 |
| OR | Schweizerisches Obligationenrecht |
| SBV | Schweizerischer Baumeisterverband |
| SECO | Staatssekretariat für Wirtschaft |
| SKO | Schweizerische Kader-Organisation |
| SPK Gleisbau | Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau |
| Suva | Schweizerische Unfallversicherungsanstalt |
| SVK | Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe |
| Syna | Syna, die Gewerkschaft |
| Unia | Gewerkschaft Unia |
| UVG | Bundesgesetz über die Unfallversicherung |
| VO | Verordnung |
| VSG | Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer |

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

Inhaltsverzeichnis

ERSTER TEIL:

Erklärungen Sonderdruck des allgemeinverbindlich erklärten GAV Gleisbau 2008

Seite

I. Anwendungshinweise zum vorliegenden Sonderdruck des GAV Gleisbau 2008

| | |
|--|---|
| 1. Bedeutung der AVE für die Anwendung des GAV Gleisbau 2008 | 5 |
| 2. Geltungsdauer des AVE GAV Gleisbau 2008 | 6 |
| 3. Geltungsbereiche..... | 6 |
| a) Örtlicher Geltungsbereich | 6 |
| b) Betrieblicher Geltungsbereich..... | 6 |
| c) Persönlicher Geltungsbereich | 7 |
| 4. Parifonds-Bau Beitragspflichten: Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge..... | 7 |
| 5. Grundsatz der «gleich langen Spiesse»..... | 8 |

II. Übersicht über die Bundesratsbeschlüsse zum GAV Gleisbau seit 2000

ZWEITER TEIL:

Vertragstext GAV Gleisbau 2008

| | |
|-----------------------|----|
| <i>PRÄAMBEL</i> | 11 |
|-----------------------|----|

1. Allgemeine Bestimmungen

| | | |
|--------|---|----|
| Art. 1 | Geltungsbereich..... | 11 |
| Art. 2 | Verhandlungen während der Vertragsdauer und Bestimmungen des LMV 2008 und des OR | 11 |
| Art. 3 | Vollzugsfonds und Bildungsfonds..... | 12 |
| Art. 4 | Friedenspflicht | 12 |
| Art. 5 | Anwendung des Vertrages und Meinungsverschieden- heiten..... | 13 |
| Art. 6 | Allgemeinverbindlicherklärung und Anschluss- verträge | 13 |
| Art. 7 | Mitwirkung und Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen | 13 |

2. Materielle Bestimmungen

| | | |
|--------|---|----|
| Art. 8 | Probezeit..... | 14 |
| Art. 9 | Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses..... | 14 |

| | | |
|---------|--|----|
| Art. 10 | Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter..... | 15 |
| Art. 11 | Kündigungsschutz..... | 15 |
| Art. 12 | Arbeitszeitliche Bestimmungen..... | 16 |
| Art. 13 | Ferien | 20 |
| Art. 14 | Feiertage | 22 |
| Art. 15 | Kurzabsenzen | 23 |
| Art. 16 | Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst..... | 23 |
| Art. 17 | Lohn (Basislöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn) | 24 |
| Art. 18 | Lohnzuschläge..... | 27 |
| Art. 19 | Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen | 28 |
| Art. 20 | Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter..... | 30 |
| Art. 21 | Krankentaggeld-Versicherung | 30 |
| Art. 22 | Unfallversicherung | 32 |
| Art. 23 | Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers | 33 |
| Art. 24 | aufgehoben | 33 |
| Art. 25 | aufgehoben | 33 |
| Art. 26 | Sorgfalts- und Treuepflicht | 33 |
| Art. 27 | Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers..... | 34 |
| Art. 28 | Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers | 34 |
| Art. 29 | Vollzugsbestimmungen | 35 |
| Art. 30 | Inkrafttreten, Vertragsdauer und Auflösung | 35 |

DRITTER TEIL:

Anhänge zum GAV Gleisbau 2008

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Artikel 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Artikel 17 Absatz 10 dieses Vertrages)..... | 39 |
| 2 | «Merkblatt» Krankentaggeld-Versicherung für die Gleisbauarbeiter vom 19. Mai 2008..... | 43 |
| 3 | aufgehoben..... | 49 |
| 4 | Vereinbarung über die Lohnanpassungen für das Jahr 2008 vom 19. Mai 2008 | 51 |
| 5 | Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1 GAV Gleisbau 2008) | 55 |
| 6 | Vollzugsbestimmungen gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau 2008 | 59 |

| | |
|---|-----------|
| VIERTER TEIL: Adressen der Paritätischen Organe..... | 63 |
|---|-----------|

ERSTER TEIL: Erklärungen Sonderdruck des allgemein- verbindlich erklärten GAV Gleisbau 2008

I. Anwendungshinweise zum vorliegenden Sonderdruck des GAV Gleisbau 2008

1. Bedeutung der AVE für die Anwendung des GAV Gleisbau 2008

Der vorliegend abgedruckte Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau 2008 und die dazu gehörenden Anhänge entsprechen dem von den Vertragsparteien am 19. Mai 2008 vereinbarten Vertragstext¹. Die damals vereinbarten Gesamtarbeitsvertrags-Bestimmungen verpflichten alleine die Vertragsparteien – die Verbandsfirmen der Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer und die in den vertragsschliessenden Gewerkschaften Unia respektive Syna organisierten Arbeitnehmenden.

Auf Antrag der Vertragsparteien hat der Bundesrat den Gesamtarbeitsvertrag allgemeinverbindlich erklärt². Dies hat den Effekt, dass die allgemeinverbindlich erklärten gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen nicht nur von den Vertragsparteien, sondern von allen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden innerhalb des durch Bundesratsbeschluss (BRB) bestimmten Geltungsbereichs anzuwenden sind.

Die Allgemeinverbindlicherklärung betrifft jedoch nicht den ganzen Vertragstext, sondern einzig diejenigen Artikel, welche vom Bundesrat in seinen Beschlüssen als ganz oder teilweise allgemeinverbindlich bezeichnet worden sind. Die Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau hat sich mit der vorliegenden Drucklegung ihres Gesamtarbeitsvertrages das Ziel gesetzt, die komplexe Unterscheidung zwischen den nur die Vertragsparteien verpflichtenden und den allgemeinverbindlich erklärten Regelungen differenziert darzustellen.

Sind die hiernach wiedergegebenen Bestimmungen im Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau 2008 in fett gedruckt, wurden sie im Rahmen der unter Ziffer II. hiernach bezeichneten Bundesratsbeschlüsse allgemeinverbindlich erklärt. Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

¹ Im Folgenden: GAV Gleisbau 2008

² Im Folgenden: AVE

2. Geltungsdauer des AVE GAV Gleisbau 2008

Mit dem Bundesratsbeschluss (BRB) vom 21. Oktober 2008³ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau ist die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 3. Oktober 2000⁴, vom 28. November 2000⁵, vom 23. Januar 2001⁶, vom 8. Juni 2005⁷, vom 11. August 2005⁸ und vom 13. August 2007⁹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau verlängert worden.

In seinem Grundbeschluss vom 3. Oktober 2000 hatte der Bundesrat den Gesamtarbeitsvertrag vom 16. März 1998 für den Geleisebau allgemeinverbindlich erklärt¹⁰. Insbesondere wurden durch diesen BRB erstmals der Geltungsbereich des GAV, der Einzug der Beiträge an den Parifonds-Bau und deren Verwendung allgemeinverbindlich festgelegt.

Der GAV Gleisbau 2008 entspricht dem Text des bisherigen GAV Gleisbau 2006 mit den Änderungen vom 19. Mai 2008. Zudem sind im gesamten bisherigen Text des GAV Gleisbau die Verweise auf alte Fassungen des LMV für das Bauhauptgewerbe neu als Verweise auf den LMV 2008 zu verstehen.

3. Geltungsbereiche

a) Örtlicher Geltungsbereich

Die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Gleisbau gilt für die ganze Schweiz (Artikel 2 Absatz 1 des Bundesratsbeschlusses vom 3. Oktober 2000).

b) Betrieblicher Geltungsbereich

Ziffer II Artikel 2 Absatz 3 des Bundesratsbeschlusses vom 8. Juni 2005 wurde mit Bundesratsbeschluss vom 11. August 2005 aufgehoben und der Geltungsbereich gemäss Artikel 2 Absatz 3 des Bundesratsbeschlusses vom 3. Oktober 2000 wie folgt neu und bis heute gültig definiert:

³ BBl 2008 8601–8604

⁴ BBl 2000 5185–5186

⁵ BBl 2000 6052

⁶ BBl 2001 208

⁷ BBl 2005 3949–3950

⁸ BBl 2005 5107–5108

⁹ BBl 2007 6101

¹⁰ Der vollständige Text des AVE GAV Geleisebau vom 16. März 1998 kann als integrierender Bestandteil des BRB vom 3. Oktober 2000 eingesehen werden unter: <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/02184/index.html?lang=de>.

«Die allgemeinverbindlich erklärten, in fett gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für den Geleisebau gelten für alle Arbeitgeber, die gesamtbetrieblich mehrheitlich Geleisebau- und Bahnunterhaltsarbeiten ausführen, sowie ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Ausgenommen sind Betriebe, die Schienenschweiss- und Schienenschleifarbeiten, maschinellen Geleiseunterhalt sowie Fahrleitungs- und Stromkreislaufarbeiten ausführen.»

c) Persönlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt unter den Vertragsparteien für Betriebe in Schweiz, die gesamtbetrieblich mehrheitlich Gleisbau- und Bahnunterhaltsarbeiten ausführen, ausgenommen Betriebe, die ausschliesslich Schienenschweiss- und Schienenschleifarbeiten, maschinellen Geleiseunterhalt sowie Fahrleitungs- und Stromkreislaufarbeiten ausführen.

Die **allgemeinverbindlich erklärten, in fett gedruckten**, Bestimmungen des GAV Gleisbau gelten für alle Arbeitgeber, die gesamtbetrieblich mehrheitlich Geleisebau- und Bahnunterhaltsarbeiten ausführen, sowie ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Ausgenommen sind Betriebe, die Schienenschweiss- und Schienenschleifarbeiten, maschinellen Geleiseunterhalt sowie Fahrleitungs- und Stromkreislaufarbeiten ausführen.

4. Parifonds-Bau Beitragspflichten: Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge

Gemäss Ziffer II Artikel 2 Absatz 2 des Bundesratsbeschlusses vom 21. Oktober 2008 sind die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Artikel 3 Absatz 2 und 3 des GAV Gleisbau) ausgenommen.

Für das Inkasso, die Verwaltung und die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Artikel 3 Absatz 2 und 3 des GAV Gleisbau) ist der Paritätische Vollzugsfonds beziehungsweise der Paritätische Bildungsfonds des Schweizerischen Bauhauptgewerbes zuständig (Artikel 2 Absatz 4 des Bundesratsbeschlusses vom 3. Oktober 2000).

Der Vollzugsfonds beziehungsweise der Bildungsfonds ist berechtigt, alle notwendigen Kontrollen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen über die Beitragspflicht und die Anspruchsberechtigung auf Leistungen durchzuführen (Artikel 2 Absatz 5 des Bundesratsbeschlusses vom 3. Oktober 2000).

5. Grundsatz der «gleich langen Spiesse»

Ziffer II Artikel 2 Absatz 3 des Bundesratsbeschlusses vom 8. Juni 2005 definierte den Geltungsbereich noch wie folgt: «Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹¹ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung¹² gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Artikel 2 Absatz 1 des Bundesratsbeschlusses vom 3. Oktober 2000, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV Gleisbau zuständig.»

II. *Übersicht über die Bundesratsbeschlüsse zum GAV Gleisbau seit 2000*¹³

1. Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 21. Oktober 2008 (BBl 2008 8601–8604): Verlängerung und Änderung
2. Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 13. August 2007 (BBl 2007 6101): Wiederinkraftsetzung und Änderung
3. Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 11. August 2005 (BBl 2005 5107–5108): Änderung (Lohnanpassung 2005)
4. Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 8. Juni 2005 (BBl 2005 3949–3950): Wiederinkraftsetzung und Änderung
5. Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 23. Januar 2001 (BBl 2001 208): Änderung (Lohnanpassung 2001)

¹¹ Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen; EntsG; SR 823.20

¹² Verordnung vom 21. Mai 2003 über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; EntsV; SR 823.201

¹³ Der Wortlaut der Bundesratsbeschlüsse kann eingesehen werden unter: <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/02184/index.html?lang=de>

6. Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 28. November 2000 (BBl 2000 6052): Verlängerung und Änderung (Lohnanpassung 2000)
7. Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau vom 3. Oktober 2000 (BBl 2000 5185–5186): Grunderlass

ZWEITER TEIL: Vertragstext des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau GAV Gleisbau 2008

vom 19. Mai 2008

PRÄAMBEL

Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages bekunden, dass sie die Gesinnung, die im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV 2008) zum Ausdruck kommt, auch für ihr gegenseitiges Verhältnis beachten wollen. Sie verpflichten sich daher, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebührend zu fördern. Sie sind bereit, von Fall zu Fall wichtige Fragen, die nach Meinung einer oder beider Parteien einer Abklärung bedürfen, zwischen den Verbandsinstanzen gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für Betriebe in der gesamten Schweiz, die gesamtbetrieblich mehrheitlich Gleisbau- und Bahnunterhaltsarbeiten ausführen, ausgenommen Betriebe, die ausschliesslich Schienenschweiss- und Schienenschleifarbeiten, maschinellen Geleiseunterhalt sowie Fahrleitungs- und Stromkreislaufarbeiten ausführen, (detaillierte Liste siehe Anhang 5).

Art. 2 Verhandlungen während der Vertragsdauer und Bestimmungen des LMV 2008 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 2008) verbindlich.

2 Soweit sich in diesem Gesamtarbeitsvertrag keine Bestimmungen finden, gilt der LMV 2008 und soweit sich auch dort keine Regelung findet, gilt das Obligationenrecht (OR).

Art. 3 Vollzugsfonds und Bildungsfonds

1 Die von den Vertragsparteien des LMV gegründeten Vollzugsfonds und Bildungsfonds für das Bauhauptgewerbe (Parifonds Bau) haben die Rechtsform eines Vereins.

1^{bis} Betriebe, die unter den Geltungsbereich GAV Gleisbau fallen, haben Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge an den von den Vertragsparteien des LMV gegründeten Vollzugsfonds und Bildungsfonds für das Bauhauptgewerbe (Parifonds Bau) zu entrichten.

2 Der Vollzugsfonds bezweckt die Deckung der Kosten im Vollzug des GAV Gleisbau, die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Grundsätzlich haben alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden einen Beitrag von 0,42 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die dem GAV Gleisbau unterstellten Betriebe¹ haben einen Beitrag von 0,02 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.

3 Der Bildungsfonds bezweckt die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Grundsätzlich haben alle dem GAV Gleisbau unterstellten Arbeitnehmenden und Betriebe² je einen Beitrag von 0,28 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme, insgesamt also 0,56 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Bildungsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.

4 Die Einzelheiten, wie Festlegung des Geltungsbereiches, Zweckbestimmung und Vollzug werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Vollzugsfonds und des Bildungsfonds geregelt; Statuten und Reglemente sind integrierende Bestandteile dieses Vertrages. Tritt ein vertragsloser Zustand ein, vereinbaren die Vertragsparteien, welche Sozialinstitutionen weiterzuführen sind.

Art. 4 Friedenspflicht

1 Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages wichtige Meinungsverschieden-

¹ Zusatz gemäss Bundesratsbeschluss vom 21. Oktober 2008 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau: «Arbeitgeber»

² Zusatz gemäss Bundesratsbeschluss vom 21. Oktober 2008 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gleisbau: «Arbeitgeber»

heiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages zu erledigen suchen.

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

Art. 5 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten

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

2 Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien sowie bei Verletzung der Friedenspflicht gilt das Verfahren gemäss den Bestimmungen des Landesmantelvertrages (Artikel 14 bis Artikel 16 und Artikel 51 LMV 2008).

Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung und Anschlussverträge

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

2 Die vertragschliessenden Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, dafür besorgt zu sein, dass dieser Gesamtarbeitsvertrag auch von den nichtorganisierten und auswärtigen im Vertragsgebiet arbeitenden Unternehmungen unterzeichnet wird. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des LMV 2008.

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 2008 (Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» [Mitwirkungsvereinbarung] vom 26. Mai 2005/14. April 2008, Anhang 5 zum LMV 2008). Diese Zusatzvereinbarung enthält Bestimmungen u. a.

über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

2 Die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages übernehmen die Regelung bezüglich der hygienischen und baulichen Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmer sowie die notwendigen Massnahmen zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Hygiene auf Baustellen (Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen [Unterkunftsvereinbarung] vom 26. Mai 2005/14. April 2008, Anhang 6 zum LMV 2008.)

2. Materielle Bestimmungen

Art. 8 Probezeit

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

2 aufgehoben

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

Art. 9 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

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

- a) im 1. Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;
- b) im 2. bis und mit 9. Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;
- c) ab 10. Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.

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

3 aufgehoben

4 aufgehoben

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

Art. 10 Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter

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

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

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

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

5 aufgehoben

Art. 11 Kündigungsschutz

1 Grundsatz: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Artikel 11 Absatz 2 und Absatz 3 solange ausgeschlossen, wie die Krankentag-

geld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für den Arbeitnehmer Taggelderleistungen erbringt.

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

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

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

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

6 Gesetzliche Bestimmungen: Soweit im LMV 2008 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.

Art. 12 Arbeitszeitliche Bestimmungen

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

Nicht als Arbeitszeit gelten:

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

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

3 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden): Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdienstage 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, vorbehaltlich allfälliger kürzerer Arbeitszeiten, bedingt durch bahneigene Vorschriften.

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

4 Ausfalltage: Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bzw. dem am Ort des Betriebes geltenden sektionalen Arbeitszeitkalender im Bauhauptgewerbe angerechnet, welcher von der lokalen paritätischen Berufskommission im Bauhauptgewerbe jährlich erstellt wird.

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

5 Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) und Schichtarbeit:

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

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

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

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

Modalitäten: Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Artikel 48 Arbeitsgesetz und Artikel 69 Verordnung 1 Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein.

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

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

- d) *Schichtarbeit – Begriff:* Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen.
- e) *Schichtarbeit – Voraussetzungen:* Schichtarbeit wird genehmigt, wenn
- der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,

- eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,
 - ein Schichtplan erstellt worden ist und
 - die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind.
- f) **Schichtarbeit – Zuständigkeit:** Das Gesuch ist der SPK Gleisbau einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 5 Buchstabe e erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind.
- g) **Schichtzulage:** Einem Arbeitnehmenden, der in der Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von 1 Franken je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift. Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen.
- h) Ergänzend findet die im Anhang 16 zum LMV 2008 enthaltene ausführliche Richtlinie über die Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe Anwendung.

6 **Arbeitsfreie Tage:**

- a) **Begriff:** An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen und am 1. August wird nicht gearbeitet. In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden; in diesem Fall ist der Betrieb gehalten, eine Meldung an die SPK Gleisbau, nach Möglichkeit 24 Stunden im Voraus, zu machen.
- b) **Zuschlag:** Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben grundsätzlich Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25%. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge) bleiben vorbehalten.
- c) **Ausnahme:** In Abweichung vom Grundsatz ist der Zuschlag von 25% für Samstagsarbeit für Arbeiten am Gleis nicht geschuldet, wenn aus verkehrstechnischen und/oder sicherheitstechnischen Gründen gearbeitet werden muss und in der betreffenden Kalenderwoche noch nicht fünf Arbeitstage geleistet wurden.

7 **Überstunden:**

- a) **Begriff:** Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.
- b) **Zuschlag und Umfang:** Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden, so ist die weitergehende Arbeitszeit Ende des Folgemonats zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu bezahlen. Im Übrigen dürfen pro Monat maximal 20 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, so-

fern und soweit der Gesamtsaldo 100 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen.

- c) Die Zuschläge gemäss Absatz 7 Buchstabe b, Absatz 6 Buchstabe b und Artikel 18 Absatz 2 sind nicht kumulierbar. Es gilt der jeweils höhere Ansatz.
- d) **Ausgleich (Kompensation):** Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden.
Der Überstundensaldo ist bis Ende März jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende März zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen.
Bei Austritt während des Kalenderjahres ist basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.
- e) **Minderstunden:** Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.

Art. 13 Ferien

1 Genereller Ferienanspruch: Dem Arbeitnehmer steht folgender Ferienanspruch zu:

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

2 Abrechnung: Der prozentuale Ferienlohn wird gemäss der Tabelle im Anhang berechnet. Der in Artikel 13 Absatz 1 dieses Vertrages festgesetzte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohn-

abrechnung gutgeschrieben. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geldleistung abzugelten. **In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden.**

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

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

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

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

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

7 *Ferienbezug:* Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Artikel 329d Absatz 2 OR).

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

Art. 14 Feiertage

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

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

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

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

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

5 Pauschale Entschädigung: Die Betriebe haben die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss den vorstehenden Bestimmungen eine pauschale Abgeltung von 3% zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten.

Art. 15 Kurzabsenzen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 Abzüge: Werden dem Arbeitnehmer aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbssatzordnung 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 Koordination mit Leistungen der EO: Sofern die Leistungen der Erwerbssatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Artikel 16 Absatz 1 dieses Vertrages übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag dem Arbeitnehmer zu.

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

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

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

a. Basislohn bis 31. Dezember 2008

Lohnklassen

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

b. Basislohn ab dem 1. Januar 2009

Lohnklassen

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

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

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

| Lohnklassen | | Voraussetzungen |
|-------------|--------------------------------------|---|
| C | Gleisbauarbeiter | Gleisbauarbeiter ohne Fachkenntnisse |
| B | Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen | Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne beruflichen 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 | Gruppenführer und angelernter Maschinist mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in dieser Funktion. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung A. |
| Q | Verkehrswegebauer | Fachrichtung Gleisbauer mit anerkanntem Berufsausweis (eidg. Fähigkeits-Zeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis). |
| V | Vorarbeiter | Gleisbau-Facharbeiter, der vom Betrieb als Vorarbeiter anerkannt wird. |

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

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

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

6 Lohnregelungen in Sonderfällen:

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

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

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

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

8 Monatlich ausgeglichene Lohnauszahlung: Wird der Lohn aufgrund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durchschnittliche Monatsleistung so umzurechnen, dass ein entsprechend konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird. Es wird dabei von fol-

gender Berechnung ausgegangen: Stundenlohn x Jahrestotalstunden geteilt durch 12.

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

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

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

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

Die Auszahlung erfolgt wie nachstehend:

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

Art. 18 Lohnzuschläge

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

2 Sonntagsarbeit: Für Arbeiten an Sonntagen (von Samstag 17 Uhr bis Montag 5 Uhr) wird ein Zuschlag von 50% gewährt (in Gebieten, in denen der Gesamtarbeitsvertrag für das Bauhauptgewerbe höhere Lohnzuschläge vorschreibt, kommen diese zur Anwendung). Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an den von den betreffenden Bahndienst-Rotten eingehaltenen eidgenössischen und kantonalen Feiertagen.

3 aufgehoben

Art. 19 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

1 Dauernde Nachtschichtarbeit: Für dauernde Nachtschichtarbeit und Arbeit in der Nachtschicht zwischen 20.00 und 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter wird eine Zulage von CHF 48.– pro Schicht bezahlt. Für einzelne Stunden Nachtarbeit wird, sofern es sich nicht um im Einvernehmen mit der Belegschaft vorverlegte Arbeitszeiten handelt, pro Stunde (im Maximum für fünf Stunden) CHF 6.– vergütet. Für diese Arbeiten werden keine Lohnzuschläge und weiteren Zulagen ausgerichtet, ausgenommen, wenn in den Nächten von Samstag auf Sonntag oder vom Sonntag auf Montag gearbeitet wird. Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr richtet sich nach Artikel 17b des Arbeitsgesetzes.

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

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

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

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

Der Fahrzeughalter ist gehalten, Mitarbeiter nach Möglichkeit mitzuführen.

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

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

- a) **Für Arbeiten in Tunnels, die gemäss Angaben in den grafischen Fahrplänen der SBB mehr als 200 m lang sind, wird eine Vergütung von CHF 15.– ausgerichtet. Für Arbeiten in kürzeren Tunnels besteht kein Anspruch. Im Bereich unterirdisch angelegter Dienststellen mit öffentlichem Verkehr sind nur Arbeiten ausserhalb der Perronenden vergütungsberechtigt.**
- b) **Der Anspruch auf die Vergütung entsteht bei einem Aufenthalt von wenigstens 3 Stunden ohne Unterbrechung in einem Tunnel oder 5 Stunden während einer Dienstschicht in einem oder mehreren Tunnels, wenn der Einsatz dort mit Unterbrechungen verbunden ist.**
- c) **Während einer Dienstschicht wird die Vergütung nur ein Mal ausgerichtet.**
- d) **Mit dieser Vergütung werden die zusätzlichen Erschwernisse in Tunnels wie Lärm, Schmutz, Staub, Abgase, Zugluft, Hitze, künstliche Beleuchtung, erhöhte Aufmerksamkeit usw. pauschal abgegolten. Bei Anspruch auf diese Vergütung entfällt derjenige auf die Kleiderentschädigung für das technische Personal.**

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

8 aufgehoben

Art. 20 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter

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

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

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

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

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

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

Art. 21 Krankentaggeld-Versicherung

1 *Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung:* Der Betrieb ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer kollektiv für ein Krankentaggeld (Krankengeld) von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern³. Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Artikel 324a/b OR vollumfänglich abgegolten.

³ Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) oder den Versicherungsvertrag (VVG)

2 Prämien:

- a) Prämientragung:** Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
- b) Aufgeschobenes Krankentaggeld:** Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung ab dem zweiten Tag der Krankheit mit 80 % des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.

3 Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,**
- b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80 % infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zulasten des Arbeitnehmers. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,**
- c) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,**
- d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50 % beträgt,**
- e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,**
- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,**
- g) Leistungen nach Artikel 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,**
- h) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Artikel 71 Absatz 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die**

Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.

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

5 Managed-Care-Modelle: Derartige Modelle sind zulässig⁴, wenn kumulativ:

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

Art. 22 Unfallversicherung

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

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

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

⁴ Gilt nur für Versicherungen nach VVG

Art. 23 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers

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

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

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

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

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

Art. 24 aufgehoben

Art. 25 aufgehoben

Art. 26 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

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

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

Art. 27 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers

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

Art. 28 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers

1 Grundsatz: Erfüllt ein Arbeitnehmer einen oder mehrere der in Absatz 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so hat er dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

2 Entschädigungspflicht: Die Entschädigungspflicht des Arbeitnehmers entsteht bei:

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

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

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

Art. 29 Vollzugsbestimmungen

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

Art. 30 Inkrafttreten, Vertragsdauer und Auflösung

1 Inkrafttreten und Dauer: Dieser Vertrag tritt am 1. Mai 2008 in Kraft und löst den Vertrag vom 13. März 2006 ab. Er dauert grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2010.

1^{bis} In Abweichung von Absatz 1 treten die Beitragspflichten gemäss Artikel 3 Absatz 2 und 3 dieses Vertrages mit der Allgemeinverbindlich-erklärung des GAV Gleisbau 2008 in Kraft⁵.

2 Auflösung: Wird der LMV 2008 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.

Zürich, 19. Mai 2008

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

D. Lehmann

W. Messmer

J.-P. Grossmann

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG

J. Haag

F. Mann

H. P. Hartmann

Für die Gewerkschaft Unia

A. Kaufmann

H. U. Scheidegger

J. Robert

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle

K. Regotz

P.-A. Grosjean

⁵ Der GAV Gleisbau 2008 ist durch den Bundesratsbeschluss vom 21. Oktober 2008 per 1. November 2008 in Kraft gesetzt worden

DRITTER TEIL: Anhänge

Die nachfolgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des GAV Gleisbau 2008

- 1 Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Artikel 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Artikel 17 Absatz 10 dieses Vertrages)
- 2 «Merkblatt» Krankentaggeld-Versicherung für die Gleisbauarbeiter vom 19. Mai 2008
- 3 aufgehoben
- 4 Vereinbarung über die Lohnanpassungen für das Jahr 2008 vom 19. Mai 2008
- 5 Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1 GAV Gleisbau 2008)
- 6 Vollzugsbestimmungen gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau 2008

VIERTER TEIL:

Adressen der Paritätischen Organe

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

1

Anhang 2 **«Merkblatt» Krankentaggeld-
Versicherung für die Gleisbauarbeiter
vom 19. Mai 2008**

2

Anhang 3 **aufgehoben**

3

Anhang 4 **Vereinbarung über die Lohnanpassungen
für das Jahr 2008 vom 19. Mai 2008**

4

Anhang 5 **Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbau-
unternehmungen (Ergänzung zu
Artikel 1 GAV Gleisbau 2008)**

5

Anhang 6 **Vollzugsbestimmungen gemäss
Artikel 29 GAV Gleisbau 2008**

6

Anhang 1

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

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

| Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer | | Anspruch des Arbeitnehmers auf | |
|--|---|--------------------------------|-----------------------------|
| | | <i>Ferien- lohn</i> | <i>13. Monats- lohn</i> |
| 1. | Grundlöhne | | |
| 101 | Stunden-, Wochen-, Monatslohn | ja | ja |
| 2. | Weitere Leistungen mit Lohncharakter | | |
| 201 | 13. Monatslohn | nein | nein |
| 202 | Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen, | nein | nein |
| 203 | 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 Militär-, Zivil- und Zivildienst | ja ³⁾ | ja ³⁾ |
| 311 | Treueprämien gemäss Art. 38 Abs. 4 LMV 2008 | ja | ja |
| 4. | Naturallöhne | | |
| 401 | Naturallöhne | ja | ja |
| 402 | Wohnungszulage | ja | ja |
| 403 | Dienstwohnung | nein | ja |
| 5. | Zuschläge und Prämien | | |
| 501 | Zuschläge für Überzeitarbeit | ja ⁴⁾ | ja ⁴⁾ |
| 502 | Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit | ja | ja |
| 503 | Zuschläge für Reisezeit | ja ⁴⁾ | ja ⁴⁾ |
| 504 | Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge | ja ⁴⁾ | ja ⁴⁾ |

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

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

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

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

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

⁵⁾ Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV 2008 (Akkordlohn) und Art. 50 LMV 2008 (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

Anhang 2

2

«Merkblatt» Kranken- taggeld-Versicherung für die Gleisbauarbeiter vom 19. Mai 2008

Merkblatt Krankentaggeld-Versicherung für die Gleisbauarbeiter

vom 19. Mai 2008¹

Kapitel 1 Grundsatz

Art. 1 Grundsätze

1 Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Artikel 21 dieses Vertrages zu genügen. Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmern im Krankheitsfall gleiche Ansprüche auf Leistungen zustehen.

2 Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber.

3 Versicherungsverträge, die weitergehende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

Kapitel 2 Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss

Art. 2 Höhe des Krankentaggeldes

1 Das Taggeld beträgt 80 % des ausfallenden Lohnes ab dem 2. Tag. Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, das Risiko der ersten 30 Tage selbst zu übernehmen bzw. das Taggeld mit einer Wartefrist bis max. 30 Tage zu versichern (bezüglich des Übertrittes in die Einzelversicherung siehe Artikel 9 dieses Merkblattes).

2 Als Lohn gilt der Bruttolohn, die Ferien- und Feiertagsentschädigungen und der 13. Monatslohn. Sofern vertraglich keine weitergehende Vereinbarung getroffen wird, gilt für die Bemessung des Tagesverdienstes die gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit.

3 Für Versicherte im Monatslohn gilt als Tagesverdienst $\frac{1}{365}$ des Jahresverdienstes.

4 Lohnausfälle infolge Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sind mit dem Versicherer vor Eintritt der Kurzarbeits- oder Arbeitslosigkeitsperiode abzusprechen. Als Grundsatz gilt, dass der erkrankte Arbeitnehmer keine höheren Krankentaggelder erhalten soll als derjenige Arbeitnehmer, der Kurzarbeit leistet oder arbeitslos ist.

5 Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.

6 Während krankheitsbedingten Lohnausfalls darf dem Arbeitnehmer die Krankentaggeld-Versicherungsprämie nicht vom Krankentaggeld in Abzug gebracht werden. In der Taggeldversicherung nach KVG ist die Prämie geschuldet.

¹ Ersetzt Merkblatt vom 16. März 1998

Art. 3 Beginn der Versicherungsleistungen

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

Art. 4 Karenztag

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

Art. 5 Dauer der Versicherungsleistungen

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6 Aufnahme in die Versicherung

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

² Art. 74 Abs. 2 KVG

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

Art. 7 Versicherungsvorbehalte³

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

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

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

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

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

Art. 8 Erlöschen der Versicherung

Der Anspruch auf Leistungen erlischt in folgenden Fällen⁴:

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

Art. 9 Übertritte

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

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

³ Art. 69 KVG

⁴ Es ist Art. 71 KVG zu beachten

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

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

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

Art. 10 Örtlicher Geltungsbereich

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

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

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

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

Art. 11 Schlussbestimmung

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

Anhang 3

aufgehoben

3

Anhang 4

**Vereinbarung über
die Lohnanpassungen
für das Jahr 2008
vom 19. Mai 2008**

Vereinbarung über die Lohnanpassungen für das Jahr 2008

vom 19. Mai 2008¹

Art. 1 Allgemeines

1 Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle dem GAV Gleisbau 2008 unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2007 mindestens sechs Monate in einem dem GAV Gleisbau unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.

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

3 Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe a Ziffer 1 GAV Gleisbau 2008 dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 17 Absatz 6 Buchstabe b GAV Gleisbau 2008.

Art. 2 Lohnanpassung 2008

1 Allgemeines

a) Alle dem GAV Gleisbau 2008 unterstellten Arbeitnehmenden haben grundsätzlich Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

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

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

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

a) Sockelbetrag:

Der Betrieb hat jedem dem GAV Gleisbau 2008 unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 2007 eine generelle Anpassung (Sockelbetrag) zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 17 GAV Gleisbau 2008:

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

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

¹ Dieser Anhang ersetzt die Vereinbarung vom 19. Januar 1998 über die Verlängerung des GAV Gleisbau sowie dessen Anpassungen (s. Bundesratsbeschluss vom 3. Oktober 2000, BBl 2000 5185-5186).

b) Leistungsabhängiger Teil:

1. Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem GAV Gleisbau 2008 unterstellten Arbeitnehmern im gesamten um 0,5 Prozent zu erhöhen;
2. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:
 - 2.1 Stichtatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 30. November 2007;
 - 2.2 die Löhne sämtlicher dem GAV Gleisbau 2008 unterstellten Arbeitnehmenden (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden in Stundenlohnsätze umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit;
 - 2.3 Die Summe der Stundenlöhne wird um 0,5 Prozent erhöht und die Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmenden im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach Buchstabe b Ziffer 2 dieses Absatzes.

3 Pauschalzahlung:

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

Art. 3 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

- 1 Diese Vereinbarung tritt mit dem GAV Gleisbau 2008 in Kraft.
- 2 Die Vertragsparteien beantragen unverzüglich nach Genehmigung dieser Vereinbarung durch die zuständigen Organe der Vertragsparteien die Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat.

Zürich, 19. Mai 2008

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

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

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG

J. Haag F. Mann H. P. Hartmann

Für die Gewerkschaft Unia

A. Kaufmann H. U. Scheidegger J. Robert

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle K. Regotz P.-A. Grosjean

Anhang 5

Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbauunternehmungen (Ergänzung zu Artikel 1 GAV Gleisbau 2008)

Betriebliche Tätigkeiten der Gleisbau- unternehmungen

(Ergänzung zu Artikel 1 GAV Gleisbau 2008)

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für Betriebe mit folgenden Tätigkeiten:

- 1) Neubau von Geleiseanlagen:
- 2) Totalumbau von Haupt- und Nebengeleisen:
 - a. Ersetzen der alten Schienen, Schwellen, Befestigungsmittel, Schotter und Erstellen eines neuen Planums mit PSS oder HMT 32;
 - b. Erstellen der Bankette und Bankettabschlüsse. Diese Arbeiten enthalten auch die Neutralisation des Geleises mit allen Schienenstoss-Schweissungen und Erstellen der notwendigen Stromlaufkreise.
- 3) Schienenumbau in Haupt- und Nebengeleisen
 - a. Ersetzen der alten Schienen an beiden oder an einem Strang mit Neutralisation, Schienenstoss-Schweissungen und Ersetzen der alten Befestigungsmittel;
 - b. Kontrollieren der Spurweite und Geleiseanlagen
- 4) Schwellenumbau in Haupt- und Nebengeleisen:

Ersetzen der alten Schwellen und Befestigungen mit gleichzeitiger Schottererneuerung und Erstellen der Bankette.
- 5) Weichenumbauten:
 - a. Auswechseln von Weichen (ganze Bauteile);
 - b. Erstellen des Planums mit PSS oder HMT 32;
 - c. Erstellen von Banketten mit Randabschlüssen;
 - d. Montieren von Weichenheizungskörpern an die Zungenvorrichtungen.
- 6) Unterhaltsarbeiten im und am Geleise:
 - a. Reinigen von Banketten, Gräben und Sickerleitungen, Schächte (der Wasserabfluss ist überall sicherzustellen);
 - b. Auswechseln von schadhaftem Oberbaumaterial, wie Schienen, Schwellen, Befestigungsmittel, Weichenteilen, Herzstücken, Dilatationen, Isolierstössen;
 - c. Instandsetzen von schadhaften Schienenschweissungen;
 - d. Regulieren der Spur und Anziehen der Befestigungsmittel;
 - e. Überprüfen der Kontrollmasse bei den Weichen und Herzstücken;
 - f. Einschottern und Ergänzen des Schotterprofils;
 - g. Stopfen der Geleise und Kontrolle der Geleiselage;
 - h. Kontrolle der Versicherungspunkte und Erstellen der notwendigen Korrekturen;
 - i. Nachstopfen der Stoss- und Hindernisschwellen;
 - j. Schleifen und Entgraten der Schienen und Weichen;
 - k. Abschmiegeln von Überwalgungen;
 - l. Kontrolle der Weichenzungen;
 - m. Kontrolle des Stossunterhalten;
 - n. Kontrolle der Schienenverbindungen;
 - o. Unterhaltsarbeiten an der Böschung;
 - p. Reinigen der Weichen;
 - q. Schneerräumung.

- 7) Geleiseentwässerungen:
 - a. Entwässern des Planums;
 - b. Ableiten des Oberflächenwassers;
 - c. Erstellen von Sickerleitungen, Kontrollschächten, Sickerschächte, Sickergräben;
 - d. Absenken des Grundwassers;
 - e. Reinigen und Spülen von Sickerleitungen.
- 8) Perronanlagen:
Erstellen von neuen Perrons mit allen Hoch- und Tiefbauarbeiten
- 9) Kabelarbeiten:
 - a. Erstellen von neuen Kabelkanälen am Geleise mit Gleisquerungen, Kabelrohrblöcke, Kabeleinzug, Trasse;
 - b. Abbruch der alten Kabelkanäle.
- 10) Mastfundamente:
 - a. Ausgraben des Fundamentes;
 - b. Armieren und Betonieren;
 - c. Abbrechen von alten Mastfundamenten und Entsorgen.
- 11) Verschiedenes:
 - a. Fabrikation und Einbau von Betonplatten für niveaugleiche Übergänge;
 - b. Erstellen und Montieren von Betonprellböcken/Gleitprellböcken;
 - c. Bau von Geleisewaagen-Fundamenten und Drehscheibenfundamenten;
 - d. Bau von Industriegeleise-Anlagen in Schotter, Beton und Belag;
 - e. Pressbohrungen und Pressvortrieb;
 - f. Bedienung von Kranbaggern schienenfahrbar zum Einbau von Betonelementen;
 - g. Bedienung von Geleisehebemaschinen;
 - h. Bedienung von Hydraulik-Baggern schienenfahrbar;
 - i. Bedienung der automatischen Nivellier-Stopfmaschinen für Geleise und Weichen;
 - j. Einsatz von Baustellenbeleuchtungen und Warnanlagen nach SBB-Vorschriften;
 - k. Planumsverbesserungen;
 - l. Hangsanierungen;
 - m. Bau von Bahnübergängen;
 - n. Bau von Personenunterführungen;
 - o. Bau von Industriegeleise-Anlagen;
 - p. Durchführung der Sicherheitsdienste;
 - q. Bau von Tramgeleisen;
 - r. Bau von Zahnstangengeleise für Bergbahnen;
 - s. Personalvermietung (Rotten) an Bahnen.

Anhang 6

Vollzugsbestimmungen gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau 2008

Vollzugsbestimmungen

gemäss Artikel 29 GAV Gleisbau 2008

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

Art. 1 Zuständigkeit

Für die Anwendung und Durchsetzung des GAV Gleisbau 2008 und die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten im Vertragsgebieten sind gestützt auf Artikel 357a/b OR die Vertragsparteien des GAV Gleisbau zuständig.

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

1 Bestellung: Die Vertragsparteien des GAV Gleisbau bestellen innert dreier Monate nach Inkrafttreten dieses Vertrages die Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau (SPK Gleisbau) in der Rechtsform eines Vereins. **Die SPK Gleisbau ist ausdrücklich ermächtigt, den GAV Gleisbau 2008 während seiner Gültigkeit zu vollziehen.**

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

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

3 Aufgaben: Die SPK Gleisbau hat folgende Aufgaben:

- a) **auftrags und namens der Vertragsparteien des GAV Gleisbau die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV Gleisbau 2008 inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen;**
- b) **insbesondere obliegen ihr:**
 1. **die 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 2008);**
 3. **Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6 zum LMV 2008);**
 4. **Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb (Anhang 5 zum LMV 2008);**
 5. **Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Artikel 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5 zum LMV 2008);**

6. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den GAV Gleisbau 2008;
7. weitere Aufgaben gemäss allfälligen Regelungen in Gesetzen

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

- a) beschliesst eine Firma bezüglich Einhaltung des GAV Gleisbau 2008 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 2008 durch und kontrolliert die Baustellen. Sie kann diesbezüglich Unterstützung bei lokalen paritätischen Berufskommissionen des LMV 2008 anfordern.
 - c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, zugestellt wird,
 - d) sie kann die Aufgaben gemäss Buchstabe b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen,
 - e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:
 1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder
 2. ob neben der Feststellung der Verletzung des GAV Gleisbau 2008 eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,
 3. ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt und
 4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.
- 5 *Öffentlichkeit:* Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der SPK Gleisbau ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 3 aufgehoben

Art. 4 Sanktionen

- 1 Stellt die SPK Gleisbau fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.
- 2 Die SPK Gleisbau ist berechtigt:
 - a) eine Verwarnung auszusprechen;
 - b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50 000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
 - c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.
- 3 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und der fehlbare Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des GAV Gleisbau abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:

- a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen (siehe oben Absatz 2 Buchstabe b dieses Artikels);
 - b) Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - d) Grösse des Betriebes;
 - e) Umstand, ob der fehlbare Arbeitnehmende oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;
 - f) Umstand, ob der Arbeitnehmende seine individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend macht bzw. ob damit zu rechnen ist, dass er diese in absehbarer Zeit geltend macht.
- 4 Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der SPK Gleisbau zu zahlen. Die SPK Gleisbau verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV Gleisbau 2008.**

Zürich, 19. Mai 2008

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

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

Für die Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer VSG

J. Haag F. Mann H. P. Hartmann

Für die Gewerkschaft Unia

A. Kaufmann H. U. Scheidegger J. Robert

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle K. Regotz P.-A. Grosjean

VIERTER TEIL: Adressen der Paritätischen Organe

VIERTER TEIL: Adressen der Paritätischen Organe

Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau (Art. 29 GAV Gleisbau 2008 i.V.m. Anhang 6 zum GAV Gleisbau 2008)

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

Weinbergstrasse 49
Postfach
8042 Zürich
Tel. 044 258 84 84 und 044 258 84 87
Fax 044 258 84 85

Lokale Paritätische Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes der Schweiz (PBK)

| Kt. | Kommission | Strasse, PLZ, Ort | Tel./Fax |
|------------------------|---|---|--------------------------------|
| AG | Aargauische Paritätische Berufs- kommission für das Hoch- und Tiefbaugewerbe | Graben 10 Postfach 5001 Aarau | 062 834 82 82 062 834 82 85 |
| AI AR | Paritätische Berufskommission des Bauhauptgewerbes beider Appenzell | Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen | 071 227 68 48 071 227 68 49 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Region Bern | Florastrasse 13 3005 Bern | 031 357 66 66 031 352 51 10 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Berner Oberland | Militärstrasse 5 Postfach 726 3607 Thun | 033 225 14 00 033 223 14 09 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland | Schwanengasse 51 Postfach 222 2501 Biel | 032 366 66 44 032 366 66 40 |
| BE | Commission paritaire profession- nelle du bâtiment et du génie civil du Jura bernois | Secrétariat Z. I. Route de Sorvilier 21 2735 Bévilard | 032 492 70 07 032 492 70 34 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Oberaargau-Emmental | Ziegelgut 3d Postfach 1476 3401 Burgdorf | 034 422 72 62 034 422 17 50 |

| | | | |
|-----------|---|--|--------------------------------|
| BL | Regio-PBK | Sekretariat | 061 826 98 20 |
| BS | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel | Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1 | 061 826 98 28 |
| FR | Commission paritaire professionnelle de la construction et du génie civil dans le canton de Fribourg | 29, rte A. Piller Case postale 1762 Givisiez | 026 460 80 20 026 460 80 25 |
| GE | Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO) | 14, rue Malatrex 1201 Genève | 022 949 18 18 022 949 18 19 |
| GL | Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe des Kantons Glarus | Gemeindehausplatz 3 Postfach 606 8750 Glarus | 055 640 32 50 055 415 74 27 |
| GR | Kantonale Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Graubünden | Comercialstrasse 20 Postfach 110 7002 Chur | 081 257 08 00 081 257 08 09 |
| JU | Commission paritaire jurassienne du bâtiment et du génie civil | Chemin de la Perche 1 2900 Porrentruy 1 | 032 465 15 75 032 465 15 72 |
| LU | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| NE | Commission Paritaire neuchâteloise de la maçonnerie et du génie civil | Avenue de la gare 3 Case postale 2051 2001 Neuchâtel | 032 729 30 29 032 729 30 28 |
| OW | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| NW | Ob- und Nidwalden | | |
| SG | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe St. Gallen Nord | Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen | 071 227 68 48 071 227 68 49 |
| SG | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe St. Gallen Süd | Alte Jonastrasse 10 Postfach 8640 Rapperswil | 055 221 80 90 055 221 80 91 |
| SH | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen | Postfach 280 8203 Schaffhausen | 052 624 17 63 052 624 17 83 |
| SO | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn | Goldgasse 8 Postfach 226 4502 Solothurn | 032 622 64 11 032 623 45 35 |

| | | | |
|-----------|---|--|--------------------------------|
| SZ | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| TG | Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes | Thomas-Bornhauser- Str. 23 a, Postfach 392 8570 Weinfelden | 071 622 36 22 071 622 36 25 |
| TI | Commissione professionale paritetica dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino | Viale Portone 4 casella postale no 1220 6501 Bellinzona | 091 825 91 88 091 825 48 45 |
| UR | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| VD | Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud | Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz | 021 802 88 88 021 802 88 80 |
| VS | Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais | 11, rue de l'Avenir Case postale 62 1951 Sion | 027 327 32 32 027 327 32 82 |
| ZG | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug | Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern | 041 360 23 23 041 360 23 03 |
| ZH | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich | Sempacherstrasse 15 8032 Zürich | 044 381 64 11 044 381 64 08 |

