

# Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Geleisebau

vom 3. Oktober 2000

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 16. März 1998 für den Geleisebau werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

<sup>2</sup> Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 3 Abs. 2 und 3 GAV) sind ausgenommen die Kantone Basel-Stadt, Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis.

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten, **in fett gedruckten** Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für den Geleisebau gelten für alle Arbeitgeber, die Geleisebau- und Bahnunterhaltsarbeiten ausführen sowie ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Ausgenommen sind Betriebe, welche der Vereinbarung in der Maschinenindustrie unterstellt sind und Betriebe, die ausschliesslich Schienenschweis- und Schienenschleifarbeiten sowie Fahrleitungs- und Stromkreislaufarbeiten ausführen.

<sup>4</sup> Für das Inkasso, die Verwaltung und die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 3 Abs. 2 und 3 GAV) ist der Paritätische Vollzugsfonds bzw. der Paritätische Bildungsfonds des Schweizerischen Bauhauptgewerbes zuständig.

<sup>5</sup> Der Vollzugsfonds bzw. Bildungsfonds ist berechtigt, alle notwendigen Kontrollen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen über die Beitragspflicht und die Anspruchsberechtigung auf Leistungen durchzuführen.

## **Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge ist der Direktion für Arbeit des seco alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste

<sup>1</sup> SR 221.215.311

Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

**Art. 4**

Dieser Beschluss tritt am 1. November 2000 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2000.

3. Oktober 2000

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Adolf Ogi

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

11146

## Gesamtarbeitsvertrag für den Geleisebau

abgeschlossen am 16. März 1998

zwischen

dem Schweizerischen Baumeisterverband und der Vereinigung Schweizerischer Geleisebauunternehmer

*einerseits*

sowie

der Gewerkschaft Bau & Industrie und der Gewerkschaft SYNA

*andererseits*

---

### Texte

**Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.**

Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

#### *Präambel*

*Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages bekunden, dass sie die Gesinnung, die im Landesmantelvertrag 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 vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Geleisebau- und Bahnunterhaltsarbeiten in der Schweiz (detaillierte Liste siehe Anhang 5).

Art. 2            Verhandlungen während der Vertragsdauer und Bestimmungen  
des LMV 2000 und des OR

<sup>1</sup> Für die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages sind die durch die zentralen Organe des Schweizerischen Baumeisterverbandes einerseits und der Gewerkschaft Bau & Industrie sowie dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz andererseits vereinbarten Lohnanpassungen sowie die weiteren Anpassun-

gen des Landesmantelvertrages für das Schweizerische Bauhauptgewerbe 1998–2000 (im folgenden LMV 2000) verbindlich.

<sup>2</sup> Soweit sich in diesem Gesamtarbeitsvertrag keine Bestimmungen finden, gilt der LMV 2000 und soweit sich auch dort keine Regelung findet, gilt das Obligationenrecht (OR).

### **Art. 3 Vollzugsfonds und Bildungsfonds**

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

<sup>2</sup> **Der Vollzugsfonds bezweckt die Deckung der Kosten im Vollzug des GAV, die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Grundsätzlich haben alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmende einen Beitrag von 0,45 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die dem GAV unterstellten Betriebe haben einen Beitrag von 0,05 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.**

<sup>3</sup> **Der Bildungsfonds bezweckt die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Grundsätzlich haben alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden und Betriebe je einen Beitrag von 0,25 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme, insgesamt also 0,5 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Bildungsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.**

<sup>4</sup> 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 des LMV 2000 sowie dieses Vertrages. Tritt ein vertragsloser Zustand ein, vereinbaren die Vertragsparteien des LMV 2000, welche der auf dem LMV 2000 beruhenden Sozialinstitutionen weiterzuführen sind.

### **Art. 4 Friedenspflicht**

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

<sup>2</sup> 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 Aussperung untersagt.**

**Art. 5 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten**

<sup>1</sup> Für die Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages sorgen die Vertragsparteien. Sie bestellen zu diesem Zweck eine paritätische Berufskommission sowie ein Schiedsgericht. Die Einzelheiten werden in Artikel 29 dieses Vertrages (bzw. Anhang 6 zu diesem Vertrag) geregelt.

<sup>2</sup> In Fällen von gesamtschweizerischer Bedeutung und bei Verletzung der Friedenspflicht gelten die Bestimmungen des Landesmantelvertrages (Art. 12–17 und Art. 51 LMV 2000).

**Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung und Anschlussverträge**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 2000.

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

<sup>1</sup> **Dieser Gesamtarbeitsvertrag übernimmt die Regelung bezüglich Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes im LMV 2000 (Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 13. Februar 1998 (Anhang 5 zum LMV 2000)).** Diese Zusatzvereinbarung enthält Bestimmungen u.a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervvertretung im Betrieb.

<sup>2</sup> **Dieser Gesamtarbeitsvertrag übernimmt 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 Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen vom 13. Februar 1998, Anhang 6 zum LMV 2000).**

## **2. Materielle Bestimmungen**

**Art. 8 Probezeit**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).

**<sup>3</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.**

#### **Art. 9 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses**

**<sup>1</sup> 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.**

**<sup>2</sup> Die Kündigungsfristen gemäss Artikel 19 Absatz 1 LMV dürfen nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers verändert (verkürzt) werden.**

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Artikel 334 OR eingegangen wurden sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Artikel 337–337b OR.

<sup>4</sup> Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

#### **Art. 10 Sonderregelungen für Saisonarbeiter**

**<sup>1</sup> Die Arbeitgeber informieren ihre bisher beschäftigten ausländischen Saisonarbeiter 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. Saisonarbeiter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangel nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies schriftlich mitgeteilt. Allfällige gesetzliche Bestimmungen sind zu beachten.**

**<sup>2</sup> Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass ihre bisherigen Saisonarbeiter bei Besetzung von Arbeitsstellen Priorität erhalten vor neuen Saisonarbeitern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Bisher beschäftigte Saisonarbeiter, die in der kommenden Saison auf eine Wiederbeschäftigung im gleichen Betrieb verzichten wollen, geben dies ihrem bisherigen Arbeitgeber ebenfalls rechtzeitig bekannt.**

**<sup>3</sup> Aus den Mitteilungen im Sinne von Artikel 10 Absatz 1 und 2 dieses Vertrages bzw. aus der Unterlassung solcher Mitteilungen können keinerlei Rechtsansprüche, insbesondere kein Anspruch auf Lohnzahlung, abgeleitet werden.**

<sup>4</sup> Stellt die paritätische Berufskommission offensichtliche Missbräuche fest, so erfolgt eine entsprechende Meldung an die zuständige Bewilligungsbehörde des Kantons.

<sup>5</sup> Im Bestreben, für die Saisonarbeiter, die aus wirtschaftlichen Gründen im Laufe der Bausaison vorzeitig entlassen werden müssen, einen vermehrten Schutz gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit zu schaffen, haben die Vertragsparteien des LMV am 13. Februar 1998 eine **Zusatzvereinbarung** (siehe **Anhang 4 zum LMV 2000**) getroffen. **Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages.**

#### **Art. 11 Kündigungsschutz**

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

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

<sup>3</sup> **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.

<sup>4</sup> **Unfall nach Kündigung:** Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt.

<sup>5</sup> **Kündigung bei positivem Gleitstundensaldo:** Besteht zum Zeitpunkt der Kündigung ein positiver Gleitstundensaldo und kann dieser positive Saldo nicht im ersten Monat der Kündigungsfrist abgebaut werden, verlängert sich die Kündigungsfrist um einen Monat.

<sup>6</sup> **Gesetzliche Bestimmungen:** Soweit im LMV keine abweichenden Bestimmungen vorgesehen sind, gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, insbesondere:

- a. Artikel 336–336b 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

<sup>1</sup> **Begriff Arbeitszeit:** Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Nicht als Arbeitszeit gelten:

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

<sup>2</sup> **Teilzeitarbeit:** Als Teilzeit gilt die Zeit, während welcher der Arbeitnehmer nicht seine volle Arbeitszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt, sondern lediglich stunden-, halbtage- oder tageweise arbeitet (Art. 319 Abs. 2 OR), d.h. ein im Einzelarbeitsvertrag festgelegter Anteil der Jahresarbeitszeit gemäss Absatz 3 dieses Artikels. **Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen.**

<sup>3</sup> **Jährliche und wöchentliche Arbeitszeiten:** Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen:

- a. für 1998: 2125 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,75 Stunden),
- b. für 1999: **2112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden) unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse und der unumgänglichen Präsenzzeiten, vorbehältlich allfälliger kürzerer Arbeitszeiten, bedingt durch bahneigene Vorschriften.**

<sup>4</sup> **Arbeitsfreie Tage:** An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie am 1. August wird nicht gearbeitet. Ebenfalls wird an Samstagen nicht gearbeitet (ausgenommen Nachtschicht von Freitag auf Samstag). In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden; in diesem Fall ist der Betrieb gehalten, eine Meldung an die paritätische Berufskommission, nach Möglichkeit im Voraus, zu machen.

<sup>5</sup> **Gleitstunden:**

- a. **Begriff:** Eine Über- oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung der gesetzlichen Grenzen und unter Berücksichtigung von Artikel 55 und 56 LMV zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt.
- b. **Umfang:** Die Gesamtheit der Mehrstunden darf im Monat nicht mehr als 15 betragen, d.h., es dürfen auf den folgenden Monat höchstens 15 in diesem Monat erarbeitete Mehrstunden vorgetragen werden. Die Gesamtzahl der vorgetragenen Gleitstunden darf am Ende eines Monats oder am Ende eines Jahres die Grenze von 60 Stunden im Jahr 1998 (bzw. 75 Stunden ab 1999) nicht überschreiten.
- c. **Kompensation:** Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres bis Ende März in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden. Noch nicht abgebaute Gleitstunden sind im Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5% zu kompensieren.



- d. **Andere Lösungen:** Der Betrieb kann mit den Arbeitnehmenden eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell schriftlich vereinbaren. Diese Lösung ist der paritätischen Berufskommission «Geleisebau» vor Inkrafttreten mitzuteilen. Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einsprache erheben und die Lösung zurückweisen.

**Art. 13 Ferien**

<sup>1</sup> **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 zurückge- legtem 50. Altersjahr	6 Wochen (= 30 Arbeitstage)	13,0% des Lohnes (entspricht 6 Wochen Ferien)

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

<sup>3</sup> **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.

<sup>4</sup> **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 (Art. 329b Abs. 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 (Art. 329b Abs. 1 OR).

<sup>5</sup> **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 (Art. 329c Abs. 1 OR).

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

<sup>7</sup> *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 (Art. 329d Abs. 2 OR).

<sup>8</sup> *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 (Art. 329d Abs. 3 OR).

#### Art. 14 Feiertage

<sup>1</sup> **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.

<sup>2</sup> **Entschädigung beim Arbeitnehmer im Stundenlohn bzw. beim Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichener Zahlung**: Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

<sup>3</sup> **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.

<sup>4</sup> **Saisonarbeiter:** Saisonarbeiter, 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.

<sup>5</sup> **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

<sup>1</sup> **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. Waffen- und Kleiderinspektion   | ½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Inspektion 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.  |

<sup>2</sup> **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.

<sup>3</sup> **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.

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

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

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

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

**<sup>2</sup> 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.

**<sup>3</sup> Lohnausfallberechnung:** Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zu Grunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

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

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

**<sup>6</sup> 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)**

**<sup>1</sup> Basislöhne:** Für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen gelten folgende Basislöhne, auf die der Arbeitnehmer im Sinne eines Minimallohnes Anspruch hat. Vorbehalten sind Spezialfälle nach Artikel 17 Absatz 5 dieses Vertrages. Die Basislöhne je Lohnklasse betragen in Franken in der Stunde bzw. im Monat

a. im Jahr 1998:

V	A	B	C
(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)
27.00 / 4850.–	23.55 / 4255.–	21.40 / 3885.–	Basislohnzone C gemäss Artikel 41 Absatz 1 Buchstabe a LMV 2000 i.V.m. Anhang 9 zum LMV 2000 und lokalem GAV für das Bauhauptgewerbe desjenigen Vertragsgebietes, in welchem die Geleisebauunternehmung ihren Geschäftssitz hat;

b. ab 1. Januar 1999 (Stand 1. September 1998) gemäss Zone Blau (Art. 41 Abs. 2 Bst. b LMV 2000):

V	A	B	C
(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)
<b>5000 / 27.90</b>	<b>4320 / 24.00</b>	<b>3975 / 22.00</b>	<b>3510 / 19.50</b>

<sup>2</sup> **Lohnklassen:** Für die in Artikel 17 Absatz 1 dieses Vertrages festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

Lohnklassen	Voraussetzungen
<b>Geleisebauarbeiter</b>	
<i>C (Geleisebauarbeiter)</i>	<b>Geleisebauarbeiter ohne Fachkenntnisse</b>
<i>B (Geleisebauarbeiter mit Fachkenntnissen)</i>	<b>Geleisebauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung B.</b>
<b>Geleisebau-Facharbeiter</b>	
<i>A (Geleisebau-Facharbeiter)</i>	<b>Gruppenführer und angelernter Maschinist mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in dieser Funktion. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält</b>

Lohnklassen	Voraussetzungen
	der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung A.
<b>Vorarbeiter</b>	
<i>V (Vorarbeiter)</i>	Geleisebau-Facharbeiter, der vom Betrieb als Vorarbeiter anerkannt wird.

<sup>3</sup> *Anrechnung der Berufserfahrung:* Bei Arbeitnehmern, die vom Hoch- und Tiefbau in den Geleisebau hinüber wechseln, ist bei der Einreihung in die Lohnklassen die bisherige Berufserfahrung zu berücksichtigen.

<sup>4</sup> *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.

<sup>5</sup> *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.

<sup>6</sup> *Lohnregelungen in Sonderfällen:*

- a. *Sonderfälle:* Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme Bst. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmende 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 paritätische Berufskommission.
- b. *Meinungsverschiedenheiten:* Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die paritätische Berufskommission «Geleisebau» angerufen werden.

<sup>7</sup> *Lohnauszahlung allgemein:* Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung.

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

<sup>9</sup> *Verbot der Lohnabtretung:* Der Arbeitnehmer darf seine Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten (Art. 325 Abs. 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. betriebsrechtliche Lohnpfändungen nach Artikel 325 Absatz 1 OR.

**<sup>10</sup> 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) bezahlt. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.

#### Art. 18 Lohnzuschläge

<sup>1</sup> Bei *Abweichungen von der Normalarbeitszeit* sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstundenarbeit oder Sonntagsarbeit. 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.

<sup>2</sup> *Überstundenarbeit:* Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR). Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird mit dem Grundlohn und einem Zuschlag nach Arti-

kel 321c Absatz 3 OR bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich vereinbaren, dass der Ausgleich am Ende März des folgenden Jahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 25% erfolgt. Bezüglich der Gleitstunden-Regelung gilt ausschliesslich Artikel 12 Absatz 5 dieses Vertrages, welcher der Regelung dieses Artikels vorgeht.

<sup>3</sup> **Sonntagsarbeit:** Für Arbeiten an Sonntagen (von Samstag 17 Uhr bis Montag 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter) wird ein Zuschlag von 50% gewährt (in Gebieten, in denen der Gesamtarbeitsvertrag für das Bauhauptgewerbe höhere Lohnzuschläge vorschreibt, kommen diese zur Anwendung). Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an den von den betreffenden Bahndienst-Rotten eingehaltenen eidgenössischen und kantonalen Feiertagen.

#### Art. 19 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

<sup>1</sup> **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.– 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. Wird das Arbeitsgesetz geändert, verhandeln die Vertragsparteien dieses Vertrages über eine Anpassung der Bestimmungen, welche unmittelbar mit diesen Änderungen im Zusammenhang stehen.

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

<sup>3</sup> **Verpflegungsentschädigung:** Zur Abgeltung der Auslagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 327a und 327b OR) wird allen Geleisebauarbeitern 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 überwältzt werden können.

<sup>4</sup> **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.**

<sup>5</sup> *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 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.

<sup>6</sup> *Tunnelarbeiten:* Für Arbeiten im Tunnel richtet sich die Zulage nach dem SBB-Reglement vom 1. Mai 1980 über die Vergütung für Arbeiten in Tunnels, das hier auszugsweise wiedergegeben wird:

*«2. Für Arbeiten in Tunnels, die gemäss Angaben in den grafischen Fahrplänen mehr als 200 m lang sind, wird eine Vergütung von CHF 7.– ausgerichtet. Für Arbeiten in kürzeren Tunnels besteht kein Anspruch. Im Bereich unterirdisch angelegter Dienststellen mit öffentlichem Verkehr sind nur Arbeiten ausserhalb der Perronenden vergütungsberechtigt.*

*3. 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.*

*4. Während einer Dienstschicht wird die Vergütung nur ein Mal ausgerichtet.*

*5. 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.»*

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

<sup>8</sup> *Familienzulagen:* Allfällige vom Arbeitgeber zu entrichtende Familienzulagen richten sich in Höhe und Bezugsberechtigung nach den im Bauhauptgewerbe gemäss kantonaler Gesetzesvorschriften oder gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen geltenden Regelungen.

**Art. 20 Schlechtwetterentschädigung**

<sup>1</sup> *Arbeitsunterbrechung:* Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosse Kälte), sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist. Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Für die Beurteilung, ob eine Arbeitsunterbrechung notwendig ist oder nicht, sind die betroffenen Arbeitnehmer anzuhören.

<sup>2</sup> **Anspruch bei Schlechtwetter:** Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung) unter Berücksichtigung von Absatz 3 dieses Artikels. Diese Entschädigung beträgt 80% des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. Im Übrigen richten sich die Pflichten, insbesondere die Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz.

<sup>3</sup> **Ausgleich in Zeit (Anrechnung an Gleitstunden):** Ein Ausgleich in Zeit zu gleicher Dauer unter Anrechnung an die Gleitstunden gemäss Artikel 12 Absatz 5 dieses Vertrages ist gestattet, wenn<sup>2</sup>:

- a. infolge schlechten Wetters ausgefallene Stunden nicht bei der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden und es sich nicht um vom Arbeitgeber gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz zu tragende Karenztage handelt und
- b. der Arbeitnehmer frei über seine Zeit verfügen kann.

<sup>4</sup> **Zahlstellen:** Für die Geltendmachung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung wird den Arbeitgebern empfohlen, sich an die Arbeitslosenversicherungszahlstellen der vertragschliessenden Arbeitnehmerorganisationen zu wenden.

<sup>5</sup> **Arbeitsbereitschaft:** Der Arbeitnehmer hat 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 Arbeitnehmern gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen (siehe Abs. 3 dieses Artikels). Er hat ferner während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten. Als «zumutbar» gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist. Leistet der Arbeitnehmer solche Arbeit, so hat er Anspruch auf den Grundlohn.

## Art. 21 Krankentaggeld-Versicherung

<sup>1</sup> **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 versichern<sup>3</sup>. Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Artikel 324a/b OR vollumfänglich abgegolten.

<sup>2</sup> **Prämien:**

<sup>2</sup> Bezüglich Kompensation gilt insbesondere Art. 12 Abs. 5 lit. c dieses Vertrages.

<sup>3</sup> Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) oder den Versicherungsvertrag (VVG).

- 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.

**<sup>3</sup> Minimale Versicherungsbedingungen:** Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a. Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer auf Grund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,
- b. Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zu Lasten 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 aufeinander folgenden 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 auf Grund 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 ei-

ner Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.

<sup>4</sup> **«Merkblatt»:** Es gelten im Übrigen die im Einvernehmen mit den Vertragspartei- en abgefassten Bestimmungen der Versicherer **«Ausführungsbestimmungen Krankentaggeld-Versicherung für den Geleisebau» (Anhang 2).**

<sup>5</sup> **Managed care-Modelle:** Derartige Modelle sind zulässig<sup>4</sup>, wenn kumulativ:

- a. die Minimalleistungen gemäss Absatz 3 dieses Artikels eingehalten werden (zu bestätigen durch die Paritätische Berufskommission Geleisebau),
- 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**

<sup>1</sup> **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.

<sup>2</sup> **Leistungskürzungen der SUVA:** Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Artikel 37–39 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.

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

## **Art. 23 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers**

<sup>1</sup> **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.

<sup>4</sup> Gilt nur für Versicherungen nach VVG.

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

- a. **allein durch den Betrieb:** die gesamte Leistung;
- b. **paritätisch:** der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

<sup>3</sup> **Ausschluss der Anrechnung:** Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

#### Art. 24 Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> **Grundsatz:** Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Betrieb eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen auszurichten (anwendbar Art. 339b–339d OR). Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der als «Richtlinie» gedachten Tabelle (siehe Anhang 3).

<sup>2</sup> **Fälligkeit:** Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.

#### Art. 25 Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> **Grundsatz:** Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmer gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod zu versichern. Diese berufliche Vorsorge hat hinsichtlich der versicherten Risiken und Leistungen sowie des versicherten Lohnes und der Prämienhöhe gesamthaft mindestens den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu entsprechen.

<sup>2</sup> **Information:** Die Versicherten sind über die Leistungen der Versicherung zu informieren. Es ist ihnen eine angemessene Mitwirkung in den Organen der Personalvorsorgeeinrichtung zu gewähren.

#### Art. 26 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

<sup>2</sup> **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.

<sup>3</sup> **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**

<sup>1</sup> *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 Monatsgrundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>2</sup> *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.

<sup>3</sup> *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.

<sup>4</sup> *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

<sup>1</sup> *Inkrafttreten und Dauer:* Dieser Vertrag tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat, spätestens am 1. September 1998 in Kraft und löst den Vertrag vom 12. April 1995 ab. Er dauert grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2000.

<sup>2</sup> *Auflösung:* Wird der LMV 2000 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, 16. März 1998

Für den Schweizerischen Baumeisterverband:

H. Pletscher

H. Bütikofer

Für die Vereinigung

Schweizerischer Geleisebauunternehmer:

H. Blum

M. Vanoli

Für die Gewerkschaft Bau & Industrie:

H. Baumann

M. Buchs

Für den Christlichen

Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz:

P. Scola

E. Favre

## **Anhänge**

1. Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes
2. «Merkblatt» Krankentaggeld-Versicherung für die Geleisebauarbeiter
3. Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Artikel 24 des GAV
4. Vereinbarung über die Verlängerung des GAV Geleisebau sowie dessen Anpassungen vom 19. Januar 1998
5. Betriebliche Tätigkeiten der Geleisebauunternehmungen
6. Vollzugsbestimmungen



**Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes  
(Art. 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes  
(Art. 17 Abs. 10 dieses Vertrages)**

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer		Anspruch des Arbeitnehmers	
		auf Ferienlohn	13. Monatslohn
<b>1.</b>	<b>Grundlöhne</b>		
101	Stunden-, Wochen-, Monatslohn	ja	ja
<b>2.</b>	<b>Weitere Leistungen mit Lohncharakter</b>		
201	13. Monatslohn	nein	nein
202	Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen	nein	nein
203	Verwaltungsrats honorare	nein	nein
204	Tantiemen	nein	nein
<b>3.</b>	<b>Absenzlöhne</b>		
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 <sup>1</sup>	nein <sup>1</sup>
307	Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend	ja	ja
308	Krankentaggeld, Unfallgeld SUVA	nein <sup>2</sup>	nein <sup>2</sup>
309	Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. SUVA- Karenztage)	ja	ja
310	Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	ja <sup>3</sup>	ja <sup>3</sup>
311	Treueprämien gemäss Artikel 38 Absatz 4 LMV 95/97	ja	ja

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer	Anspruch des Arbeitnehmers	
	auf Ferienlohn	13. Monatslohn
<b>4. Naturallöhne</b>		
401 Naturallöhne	ja	ja
402 Wohnungszulage	ja	ja
403 Dienstwohnung	nein	ja
<b>5. Zuschläge und Prämien</b>		
501 Zuschläge für Überzeitarbeit	ja <sup>4</sup>	ja <sup>4</sup>
502 Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit	ja	ja
503 Zuschläge für Reisezeit	ja <sup>4</sup>	ja <sup>4</sup>
504 Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge	ja <sup>4</sup>	ja <sup>4</sup>
505 Zuschlag für Untertagsarbeiten	ja	ja
506 Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien	ja	ja
<b>6. Zulagen und Spesen</b>		
601 Mittagzulagen	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
<b>7. Geschenke und diverse Leistungen</b>		
701 Dienstaltersgeschenke bzw. -entgelte	nein	nein
702 Naturalgeschenke	nein	nein
703 Abgangsentschädigung	nein	nein
704 Lohnfortzahlung bei Tod	nein	ja
705 Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungs- kosten (z.B. Kursgelder)	nein	nein
706 Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre	nein	nein
707 Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden	nein	nein
708 Anerkennungsprämien für Vorschläge	nein	nein

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer	Anspruch des Arbeitnehmers	
	auf Ferienlohn	13. Monatslohn
<b>709 Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen</b>	<b>nein</b>	<b>nein</b>
<b>710 Andere Treueprämien als Ziffer 311</b>	<b>nein</b>	<b>nein</b>
<b>8. Akkordlöhne</b>	5	5

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten.

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der SUVA enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.

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

<sup>4</sup> 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 auf Grund von vereinbarten pauschalen Frankenträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.

<sup>5</sup> Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV 2000 (Akkordlohn) und 50 LMV 2000 (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

«Merkblatt»

**Krankentaggeld-Versicherung für die Geleisebauarbeiter**

vom 16. März 1998<sup>5</sup>

**Kapitel 1: Grundsatz**

**Art. 1 Grundsätze**

<sup>1</sup> Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Artikel 21 dieses Vertrages für die Zeit vom Inkrafttreten des GAV bis zum 31. Dezember 2000 zu genügen. Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmern im Krankheitsfall gleiche Ansprüche auf Leistungen zustehen.

<sup>2</sup> Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber.

<sup>3</sup> Versicherungsverträge, die weiter gehende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

**Kapitel 2:  
Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss**

**Art. 2 Höhe des Krankentaggeldes**

<sup>1</sup> 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).

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

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

<sup>4</sup> 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 Kranken-

<sup>5</sup> Dieses Merkblatt ersetzt dasjenige vom 12. April 1995.

taggelder erhalten soll als derjenige Arbeitnehmer, der Kurzarbeit leistet oder arbeitslos ist.

**5 Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.**

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

### **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**

**<sup>1</sup> Die Leistungen werden höchstens für 720 Taggelder innert 900 aufeinander folgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Artikel 22 bzw. Artikel 11 dieses Vertrages.**

**<sup>2</sup> Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Gesetz auf 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen<sup>6</sup>. 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.)

**<sup>3</sup> Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden bei der Berechnung der Bezugsdauer nur anteilmässig angerechnet.**

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

<sup>6</sup> Art. 74 Abs. 2 KVG.

ermittelten Tage werden als geschlossene Zeitperiode auf die Bezugsdauer angerechnet.

**<sup>5</sup> Versicherte, die Anspruch auf Altersrenten der AHV haben, haben Deckung für Krankentaggeld noch während längstens folgender Dauer:**

Dienstalter im Betrieb	Leistungsdauer
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**

**<sup>1</sup> Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer auf Grund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen.**

**<sup>2</sup> Die obere Altersgrenze zur Aufnahme in die Versicherung ist das erreichte AHV-Alter.**

#### **Art. 7 Versicherungsvorbehalte<sup>7</sup>**

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

**<sup>2</sup> 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.**

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

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

**<sup>4</sup> Die volle Leistung (nach Art. 5 dieses Merkblattes) wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe**

<sup>7</sup> Art. 69 KVG

**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 Fällen<sup>8</sup>:**

- 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**

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> In den Fällen von Artikel 8 Buchstaben a und b dieses Merkblattes kann der Versicherte ohne erneute Gesundheitsprüfung in die Einzelversicherung des Trägers der Kollektivversicherung übertreten. Die Prämie der Einzelversicherung wird auf Grund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berechnet. Durch die Kollektivversicherung entschädigte Krankheitstage 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Die Wartefrist 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**

<sup>1</sup> **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**

<sup>8</sup> Es ist Art. 71 KVG zu beachten.

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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.



**Tabelle zur Berechnung  
der Abgangsentschädigung gemäss Artikel 24 des GAV Geleisebau**

(«Richtlinie»)

	Alter															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
<b>Dienstjahre</b>																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

Skala mit Maximum 40 Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist in Monatslöhnen angegeben. Bezüglich der Berechnung und Anrechnung siehe Artikel 339b–339d OR.

**Vereinbarung  
über die Verlängerung des GAV Geleisebau sowie dessen Anpassungen**  
vom 19. Januar 1998

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für den Geleisebau vom 12. April 1995 vereinbaren:

- in Berücksichtigung der seit Jahren anhaltenden äusserst schwierigen Situation im schweizerischen Bauhauptgewerbe, insbesondere dem Geleisebau, und
- im Bestreben, trotz dieser schlechten Wirtschaftslage in sozialpartnerschaftlicher Weise einerseits eine Verlängerung des bestehenden Gesamtarbeitsvertrages zu vereinbaren (und somit den Übergang zu einem GAV Geleisebau 2000, der sich grundsätzlich an den LMV 2000 anlehnen soll, sicherzustellen) und andererseits eine Arbeitszeitflexibilisierung sowie einen Lohnausgleich (eine Lohnanpassung) festzulegen, Folgendes:

**Kapitel 1: Verlängerung GAV Geleisebau 95/97**

Art. 1           Verlängerung des GAV Geleisebau 95/97/  
Allgemeinverbindlicherklärung

<sup>1</sup> Der am 31. Dezember 1997 auslaufende GAV Geleisebau 95/97 wird bis zum Inkrafttreten des GAV Geleisebau 2000, längstens bis zum 31. August 1998, verlängert.

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass der GAV Geleisebau 95/97 baldmöglichst vom Bundesrat bis zum 31. August 1998 allgemeinverbindlich erklärt wird (Verlängerung).

**Kapitel 2: Materielle Bestimmungen**

Art. 2           Grundsatz

<sup>1</sup> Die nachfolgenden materiellen Bestimmungen basieren auf der Vereinbarung der LMV-Vertragsparteien vom 19. Dezember 1997 betreffend Festlegung der zentralen Eckwerte des LMV 2000.

<sup>2</sup> Falls sich die LMV-Vertragsparteien bis zum 31. März 1998 über einen ausformulierten GAV Geleisebau (deutsche Version) nicht einigen, tritt diese vorliegende Vereinbarung per 1. April 1998 ausser Kraft.

Art. 3 Arbeitszeitverkürzung bzw. Lohnanpassung

<sup>1</sup> Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen ab 1998:

- 2125 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen × 40,75 Stunden).

<sup>2</sup> Auf der Grundlage des individuellen Lohnes per 31. Dezember 1997 ist der Lohn per 1. Januar 1998 wie folgt anzupassen:

- für einen Arbeitnehmer im Stundenlohn: CHF 0.15 / Std.

Art. 4 Gleitstunden

Bezüglich der Neuregelung der Gleitstunden wird die integrale Übernahme von Artikel 5 der Rahmenvereinbarung vom 19. Dezember 1997 der LMV-Vertragsparteien vereinbart und der entsprechend angepasste Artikel 53 Absatz 2 LMV 95/97 vertraglich übernommen.

### Kapitel 3: Vertragsanpassungen

Art. 5 Vertragsanpassungen per 1999 und 2000

<sup>1</sup> Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen ab 1999:

- 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen × 40,5 Stunden).

<sup>2</sup> Auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1998 ist der Lohn per 1. Januar 1999 wie folgt anzupassen:

- für einen Arbeitnehmer im Stundenlohn: CHF 0.15 / Std.

<sup>3</sup> Die in Artikel 5 der Rahmenvereinbarung vom 19. Dezember 1997 der LMV-Vertragsparteien festgelegten Gleitstunden (vgl. auch Art. 4 dieser Vereinbarung) werden per 1. Januar 1999 auf 75 Stunden festgesetzt und gelten auch für diesen Vertrag.

<sup>4</sup> Per 1999 sind keine weiteren Vertragsanpassungen vorgesehen. Sollte sich die wirtschaftliche Situation im Bauhauptgewerbe grundsätzlich und wesentlich ändern und/oder sollte ein erhebliches Ansteigen des Landesindex der Konsumentenpreise (aktueller Stand: 103,9 Punkte, November 1997) erfolgen, verhandeln die Vertragsparteien des GAV Geleisebau in Anwendung von Artikel 51 LMV 2000 über eine Anpassung der Basislöhne sowie der effektiven Löhne in Prozenten oder in Geldbeträgen.

<sup>5</sup> Die Verhandlungsparteien des GAV Geleisebau verhandeln im Herbst 1999 bezüglich einer Vertragsanpassung des GAV Geleisebau 2000 über:

- a. eine allfällige Anpassung der Basislöhne und/oder der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen und/oder
- b. eine Veränderung der Arbeitszeiten und der Gleitstunden.



## **Betriebliche Tätigkeiten der Geleisebauunternehmungen**

(Ergänzung zu Art. 1 GAV Geleisebau 2000)

Der betriebliche Geltungsbereich der Geleisebauunternehmungen umfasst:

### Ziff. 1 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.

### Ziff. 2 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.

### Ziff. 3 Schwellenumbau in Haupt- und Nebengeleisen

- a. Ersetzen der alten Schwellen und Befestigungen mit gleichzeitiger Schottererneuerung und Erstellen der Bankette.

### Ziff. 4 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.

### Ziff. 5 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 Geiselage;
- 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 Überwalzungen;
- l. Kontrolle der Weichenzungen;
- m. Kontrolle des Stoss unterhalten;
- n. Kontrolle der Schienenverbindungen;
- o. Unterhaltsarbeiten an der Böschung;
- p. Reinigen der Weichen;
- q. Schneeräumung.

Ziff. 6 Geleiseentwässerungen

- a. Entwässern des Planums;
- b. Ableiten des Oberflächenwassers;
- c. Erstellen von Sickerleitungen, Kontrollschächten, Sickerschächten, Sickergräben;
- d. Absenken des Grundwassers;
- e. Reinigen und Spülen von Sickerleitungen.

Ziff. 7 Perronanlagen

- a. Erstellen von neuen Perrons mit allen Hoch- und Tiefbauarbeiten.

Ziff. 8 Kabelarbeiten

- a. Erstellen von neuen Kabelkanälen am Geleise mit Gleisquerungen, Kabelrohrblöcke, Kabeleinzug, Trasse;
- b. Abbruch der alten Kabelkanäle.

Ziff. 9 Mastfundamente

- a. Ausgraben des Fundamentes;
- b. Armieren und Betonieren;
- c. Abbrechen von alten Mastfundamenten und Entsorgen.

Ziff.10 Diverses

- 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. Planungsverbesserungen;
- 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 Zahnstangengeleisen für Bergbahnen;
- s. Personalvermietung (Rotten) an Bahnen.

## **Vollzugsbestimmungen**

gemäss Artikel 29 GAV Geleisebau 2000

In Anwendung von Artikel 29 GAV Geleisebau 2000 gelten die folgenden Vollzugsbestimmungen:

### **Art. 1            Zuständigkeit**

**Für die Anwendung und Durchsetzung des GAV Geleisebau 2000 in Anwendung von Artikel 29 GAV sowie gestützt auf Artikel 357a/b OR für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten im Vertragsgebiet sind die Vertragsparteien des GAV Geleisebau zuständig.**

### **Art. 2            Paritätische Berufskommission: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben**

<sup>1</sup> *Bestellung:* Die Vertragsparteien des GAV Geleisebau 2000 bestellen innert dreier Monate nach Inkrafttreten dieses Vertrages eine paritätische Berufskommission (PBK Geleisebau) in der Rechtsform eines Vereines. **Die PBK Geleisebau ist ausdrücklich ermächtigt, den GAV Geleisebau 2000 während seiner Gültigkeit zu vollziehen.**

<sup>2</sup> *Befugnis:* Die Vertragsparteien des GAV Geleisebau sind verpflichtet, der PBK Geleisebau die erforderlichen Vollmachten zur Vertretung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Artikel 357b OR zu erteilen.

<sup>3</sup> *Aufgaben:* **Die PBK Geleisebau hat folgende Aufgaben:**

- a. **auftrags und namens der Vertragsparteien des GAV Geleisebau die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV Geleisebau 2000 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 (Art. 17 GAV Geleisebau 2000);**
  3. **Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6 zum LMV 2000);**
  4. **Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb (Anhang 5 zum LMV 2000);**



5. **Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Artikel 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5 zum LMV 2000);**
6. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den GAV Geleisebau 2000.

<sup>4</sup> **Verfahren: Die PBK Geleisebau führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch. Die PBK Geleisebau:**

- a. **beschliesst eine Firma bezüglich Einhaltung des GAV Geleisebau 2000 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 Geleisebau 2000 durch und kontrolliert die Baustellen. Sie kann Rechtshilfe bei lokalen paritätischen Berufskommissionen des LMV 2000 anfordern.**
- c. **erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird,**
- d. **sie kann die Aufgaben gemäss Buchstaben 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 Geleisebau 2000 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.**

Art. 3 Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben

<sup>1</sup> *Bestellung Schiedsgericht:* Die Vertragsparteien des GAV Geleisebau 2000 bestellen in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages ein Schiedsgericht. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann in der gesetzten Frist nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission ge-mäss LMV 2000 innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet.

<sup>2</sup> *Sachliche Zuständigkeit:* Das Schiedsgericht ist sachlich zuständig für:

- a. die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die PBK Geleisebau nicht zu einigen vermag;
- b. die Beurteilung von Beschlüssen der PBK Geleisebau gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Betroffene Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmende, welche nicht Mitglieder der Vertragsparteien des GAV Geleisebau 2000 sind, müssen schriftlich das Schiedsgericht anerkennen;
- c. Klagen der PBK Geleisebau gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende.

<sup>3</sup> *Schiedsgerichtsverfahren:* Das Verfahren vor dem Schiedsgericht bestimmt sich nach der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich. Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde bzw. Klage nach kantonalem Recht.

<sup>4</sup> *Öffentlichkeit:* Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der PBK Geleisebau und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

<sup>5</sup> *Befugnis:* Die PBK Geleisebau sowie das Schiedsgericht haben lediglich die Befugnis, Fragen und Differenzen über die Auslegung und Anwendung bestehender gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen zu behandeln. Jeglicher Erlass neuen Rechts ist für sie ausgeschlossen und ausdrücklich den Vertragsparteien des GAV Geleisebau 2000 vorbehalten.

#### **Art. 4 Sanktionen**

<sup>1</sup> **Stellt die PBK Geleisebau fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.**

<sup>2</sup> **Die PBK Geleisebau ist berechtigt:**

- a. eine Verwarnung auszusprechen;
- b. eine Konventionalstrafe bis zu CHF 20 000.– 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.

<sup>3</sup> **Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und der fehlbare Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des LMV 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 Abs. 2 Bst. b dieses Artikels);
- b. Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;



