

Bundratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Geleisebau

Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 13. August 2007

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 3. Oktober 2000, vom 28. November 2000, vom 23. Januar 2001, vom 8. Juni 2005 und vom 11. August 2005¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Geleisebau werden wieder in Kraft gesetzt.

II

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Vereinbarung vom 13. März 2006 für den Geleisebau werden allgemeinverbindlich erklärt:

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 usw. anzurechnenden Stunden reduzieren sich entsprechend.

³ **Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden):** Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.

Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen im ganzen Vertragsgebiet 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52.14 Wochen × 40,5 Stunden) unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse und der unumgänglichen Präsenzzeiten,

¹ BBl 2000 5185–5186 6052, 2001 208, 2005 3949–3950 5107–5108

vorbehältlich allfälliger kürzerer Arbeitszeiten, bedingt durch bahneigene Vorschriften.

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

4 Ausfalltage: Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden einheitlich 8,1 Stunden pro Tag angerechnet. Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata.

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.
- b) Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:
 - minimal 37,5 Wochenstunden (= $5 \times 7,5$ Stunden) und
 - maximal 45 Wochenstunden (= 5×9 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 abändern und neuen betrieblichen Bedürfnissen anpassen.
Verletzt der 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 2006 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 Samstagarbeit 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, sofern und soweit der Gesamtsaldo 100 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeitete 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. 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:

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

(die Artikel 324a und 324b Obligationenrecht bleiben vorbehalten).

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

⁴ **Abzüge:** Werden dem Arbeitnehmer aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbersatzordnung 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 Erwerbersatzordnung 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):

Lohnklassen				
V	Q	A	B	C
5651/31.65	5161/28.80	4971/27.75	4626/25.75	4161/23.25

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

Lohnklassen	Voraussetzungen
C Gleisbauarbeiter	Gleisbauarbeiter ohne Fachkenntnisse
B Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen	Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung B.

Lohnklassen	Voraussetzungen
<i>A Gleisbau-Facharbeiter</i>	Gruppenführer und angelernter Maschinist mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in dieser Funktion. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung A.
<i>Q Verkehrswegebauer</i>	Fachrichtung Gleisbauer mit anerkanntem Berufsausweis (eidg. Fähigkeits-Zeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis)
<i>V Vorarbeiter</i>	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 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 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. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung.

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

⁹ **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) 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) bezahlt;
- 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 (Art. 12 Abs. 7), Samstagsarbeit (Art. 12 Abs. 6) Sonntagsarbeit (Art. 18 Abs. 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**

III

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2007 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2009.

13. August 2007

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz