



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages Tankstellenshops in der Schweiz

vom 6. Dezember 2017

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,
beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) Tankstellenshops in der Schweiz vom 5. November 2015 werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme des Kantons Luzern. Anhang 2 des GAV über die Mindestlöhne ist auf den Kanton Tessin nicht anwendbar.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages gelten für Tankstellenshops (Arbeitgeber). Tankstellenshops sind Verkaufsgeschäfte, die an eine Tankstelle angegliedert sind und die ein Angebot mit Food- und/oder Nonfood-Artikeln anbieten.

Ausgenommen sind:

- a) Tankstellenshops, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen gewähren, welche mit den allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV Tankstellenshops mindestens gleichwertig sind. Die paritätische Kommission befindet über die Gleichwertigkeit.
- b) Betriebe, welche hauptsächlich über ein Angebot von Autozubehör verfügen und nicht über die ortsüblichen Ladenöffnungszeiten hinaus geöffnet haben.

¹ SR 221.215.311

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten auch für Gastronomiebetriebe mit bis zu 50 Sitzplätzen, die mit Tankstellenshops eine Einheit bilden.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die in den Betrieben nach den Absätzen 2 und 3 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob diese Vollzeit oder Teilzeit, befristet oder unbefristet tätig sind.

Ausgenommen sind:

- a) Familienmitglieder gemäss Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz von Arbeitgebern (Betriebsinhaber/innen und/oder Lizenznehmer/innen einer Franchisenehmergesellschaft).
- b) Arbeitnehmende, deren Tätigkeit hauptsächlich in einer anderweitigen Leistung besteht, als der Beschäftigung im Tankstellenshop.

Lernende, welche sich in einer beruflichen Grundbildung gemäss Berufsbildungsgesetz befinden sowie Praktikanten und Praktikantinnen und vermindert Leistungsfähige sind den allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV mit Ausnahme der Löhne unterstellt.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 31 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung penderter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2018 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

6. Dezember 2017

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin, Doris Leuthard
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag Tankstellenshops in der Schweiz

abgeschlossen am 5. November 2015

zwischen

dem Verband der Tankstellenshops-Betreiber der Schweiz (VTSS)
einerseits

und

der Gewerkschaft Unia, der Gewerkschaft Syna und dem Kaufmännischen Verband
Schweiz
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 5 Anstellung und Probezeit

- 5.1 Das Unternehmen schliesst mit jedem Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag ab (...). Dieser beinhaltet mindestens:
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Probezeit
 - Funktion
 - Dauer des Arbeitsvertrags
 - Wöchentliche Arbeitszeit
 - Beschäftigungsgrad
 - Monats- oder Stundenlohn.
- 5.2 Die Probezeit beträgt 1 Monat. Es kann schriftlich eine längere Probezeit vereinbart werden, maximal jedoch 3 Monate.
- 5.3 Bei einem Unterbruch der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit entsprechend Artikel 335b Absatz 3 OR.
- 5.4 In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aufgelöst werden.
- 5.5 Der Arbeitgeber händigt jedem Mitarbeitenden spätestens bei Vertragsabschluss ein Exemplar dieses GAV aus. GAV-Exemplare können bei der Geschäftsstelle bezogen werden.
- 5.6 Die paritätische Kommission stellt einen Muster-Arbeitsvertrag zur Verfügung.

Art. 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6.1 Nach der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist jeweils auf Ende eines Monats:

- im 1. Anstellungsjahr (AJ): 1 Monat
- ab dem 2. bis zum 9. Anstellungsjahr: 2 Monate
- ab dem 10. Anstellungsjahr: 3 Monate

(...)

6.4 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist beim Empfänger eintreffen.

Art. 7 Arbeitszeit

7.1 Die Wochenarbeitszeit ist auf 5 Tage verteilt, wobei bei ausserordentlichen, unvorhergesehenen betrieblichen Umständen davon abgewichen werden kann. Unter Einhaltung des Gesetzes, dieses GAV und in Absprache mit dem Arbeitgeber können die Mitarbeitenden eine Änderung der Lage ihrer Arbeitszeit beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Personal mindestens einmal pro Monat zwei aufeinander folgende ganze freie Tage zu gewähren. Diese müssen nicht auf ein Wochenende fallen.

7.2 Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden bei 100 % Beschäftigungsgrad. Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt 2184 Stunden.

7.3 Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten zählen als Arbeitszeit. Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn der Arbeitsplatz verlassen werden darf.

(...)

7.5 Der Arbeitsplan wird zwei Wochen im Voraus erstellt. Es ist darauf zu achten, dass die Arbeitszeit am jeweiligen Arbeitstag aneinanderhängend geleistet werden kann. Der Einsatzplan kann im ausserordentlichen Bedarfsfall des Unternehmens im Rahmen der Verfügbarkeit und nach Rücksprache der betroffenen Mitarbeitenden geändert werden.

7.6 Mitarbeitende mit familiären Betreuungsaufgaben haben Anspruch auf sozialverträgliche Arbeitszeiten, sofern die Übernahme der Betreuung durch eine andere Person nicht möglich ist. Unter den Begriff familiär fallen alle Betreuungsaufgaben im familiären Umfeld (Kinder, pflegebedürftige Eltern), unabhängig von Zivilstand oder sexueller Ausrichtung.

7.7 Es wird jeden Monat eine Arbeitszeitabrechnung erstellt. Diese muss den Mitarbeitenden ausgehändigt und von beiden Parteien unterschrieben werden. Am Ende des Kalenderjahres müssen Arbeitszeitsaldo und vertragliches Arbeitssoll ausgeglichen sein oder spätestens bis Ende April des Folgejahres ausgeglichen werden. Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Verlaufe des Jahres muss das Stundensoll bei null sein oder die überzähligen Stunden ausbezahlt werden.

Art. 8 Überstunden

- 8.1 Für Mitarbeitende, die im Monatslohn angestellt sind, gilt: (...) Überstunden werden innerhalb einer Frist von 4 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Ist das nicht möglich, muss der Saldo mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden. Es wird kein Abzug vorgenommen, wenn der Saldo infolge Anordnung durch den Arbeitgeber negativ ist.
- 8.2 Leisten Mitarbeitende, die im Stundenlohn angestellt sind, im gegenseitigen Einverständnis vorübergehend mehr Arbeit als dies dem Beschäftigungsgrad gemäss Einzelarbeitsvertrag entspricht, so wird diese Mehrarbeit mit dem Normallohn ohne Zuschlag abgegolten.

Art. 9 Teilzeitarbeit

Mitarbeitende mit einem Pensum von 50 % und mehr sind im Monatslohn angestellt. Die übrigen Mitarbeitenden können im Stundenlohn angestellt werden. Das Unternehmen übernimmt die Mitarbeitenden im Stundenlohn, die über den Zeitraum von 6 Monaten im Durchschnitt mindestens 50 % der normalen Arbeitszeit geleistet haben, in das Monatslohnverhältnis. Über Ausnahmen befindet die paritätische Kommission.

Art. 11 Abend-/Nacht-/Sonntags-/Feiertagsarbeit

Ein Anspruch für einen Zuschlag für Abendarbeit besteht nicht. Der Anspruch auf einen Zuschlag für Nachtarbeit bestimmt sich nach den gesetzlichen Vorgaben. Sonntagsarbeit wird mit einem Zuschlag von 5 % vergütet. Feiertage, die den Sonntagen gleichgestellt sind, werden analog Sonntagsarbeit gehandhabt. Die gesetzliche Regelung bei vorübergehender Sonntagsarbeit bleibt vorbehalten.

Art. 13 Ferien

- 13.1 Pro Kalenderjahr beträgt der Ferienanspruch für Mitarbeitende:
- bis zum vollendeten 20. Altersjahr und für Lernende 25 Tage
 - ab dem vollendeten 20. Altersjahr 22 Tage
 - ab dem vollendeten 50. Altersjahr 25 Tage
- 13.2 Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe eines Kalenderjahrs, hat der Mitarbeitende für jeden Arbeitsmonat Anspruch auf 1/12 des gesamten Ferienanspruchs pro Jahr. Zuviel bezogene Ferien werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Lohn abgezogen, ausser sie wurden vom Arbeitgeber angeordnet. Der höhere Anspruch wird vom Kalenderjahr an gewährt, in dem das entsprechende Altersjahr vollendet wird.
- 13.3 Der gleiche Ferienanspruch gilt für Teilzeitarbeit, er wird auf dem durchschnittlich geleisteten Pensum gewährt.
- 13.4 Nicht als Ferientage zählen Tage mit vollständiger, durch Arztzeugnis belegte Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall.

- 13.5 Bei Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Militärdienst von mehr als zwei Monaten wird der Ferienanspruch ab dem dritten Monat pro vollen Monat um 1/12 gekürzt.

(...)

- 13.7 (...) Eltern von schulpflichtigen Kindern haben während den Schulferien Vorrang für den Bezug der Ferien.

Art. 14 Feiertage

- 14.1 Wird an einem kantonalen Feiertag gearbeitet, so wird ein zusätzlicher, bezahlter arbeitsfreier Tag gewährt. Dies gilt mindestens für 9 Feiertage inkl. Bundesfeiertag.
- 14.2 Kann an einem Feiertag aufgrund der öffentlich-rechtlichen Vorschriften nicht zu den gleichen Zeiten gearbeitet werden, wie sie für den entsprechenden Wochentag gelten, wenn kein Feiertag auf ihn fällt, so hat der Mitarbeitende Anspruch auf den Lohn, welcher der Arbeitszeit an einem gewöhnlichen Wochentag entspricht.

Art. 15 Kurzabsenzen / Urlaub

- 15.1 Für folgende Ereignisse erhalten die Mitarbeitenden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlten Urlaub: Siehe dazu Anhang 1.
- 15.2 Kurzabsenzen zur Erledigung privater Angelegenheiten wie Arztbesuche und Behördengänge, sind nach Möglichkeit in die Freizeit oder in Randzeiten zu legen.
- 15.3 Mitarbeitenden, denen bei Erkrankung eines eigenen bzw. eines Pflegekindes nachweisbar keine Pflegeperson zur Verfügung steht, wird hierfür in der Regel pro Krankheitsfall Urlaub von bis zu 3 Tagen bei vollem Lohnanspruch gewährt.

Art. 17 Löhne

- 17.1 Die Mindestlöhne werden im Anhang 2 zu diesem GAV festgehalten.
- (...)
- 17.3 Der Arbeitgeber überweist den Lohn spätestens am Ende des Monats.
- (...)
- 17.5 Angestellte im Stundenlohn sind Angestellten im Monatslohn gleichgestellt.
- 17.6 Für Angestellte im Stundenlohn müssen neben dem vereinbarten Lohn zusätzlich die Ferienentschädigung, der 13. Monatslohn sowie die Feiertagsentschädigung auf der Lohnabrechnung je separat ausgewiesen werden. Die Entschädigungen sind wie folgt:
- Feiertage: 3.59 % (wird monatlich ausbezahlt)
 - 13. Monatslohn: 8.33 % (wird monatlich ausbezahlt)

- Ferien: 22 Tage = 9.24 %; 25 Tage = 10.64 % (wird bei Bezug der Ferien ausbezahlt).

Art. 18 13. Monatslohn

- 18.1 Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Er entspricht bei einer 100 % Anstellung dem normalen Monatslohn ohne Zuschläge.
- 18.2 Bei einer Teilzeitanstellung (Stunden- oder Monatslohn) entspricht der 13. Monatslohn dem im vergangenen Jahr oder bei kürzerer Anstellung dem seit Stellenantritt pro Monat durchschnittlich erzielten Lohn ohne Zuschläge.
- 18.3 Für Angestellte im Stundenlohn bildet der Grundlohn die Basis für die Berechnung der Anteile des 13. Monatslohns, der Feiertags- und der Ferienentschädigung (...).

Art. 20 Lohn bei Arbeitsunfähigkeit: Krankheit

- 20.1 Der Arbeitgeber schliesst eine kollektive Krankentaggeldversicherung ab, die während 730 Tagen innerhalb von 900 Tagen mindestens 80 % des Lohns garantiert.
- 20.2 Der Versicherungsschutz muss von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gelten.
- 20.3 Sieht die Versicherungspolice eine Wartefrist vor, bezahlt der Arbeitgeber ab dem ersten Krankheitstag mindestens 80 % des Lohns.
- 20.4 Setzt der Arbeitgeber seine Lohnzahlung in Höhe von mindestens 80 % des Lohns fort, so fallen die Versicherungsleistungen an ihn. Im Umfang, in welchem die Mitarbeitenden die Versicherungsleistungen direkt erhalten, treten diese Leistungen an die Stelle seiner Lohnzahlungspflicht.
- 20.5 Arbeitgeber und Mitarbeitende übernehmen die Prämien für die Krankentaggeldversicherung je hälftig. Der Arbeitgeber zahlt die Prämie und zieht den Mitarbeitenden ihren Anteil monatlich vom Lohn ab.
- 20.6 Krankheitsbedingte Abwesenheit muss dem Arbeitgeber ab dem ersten Tag mitgeteilt werden. Am dritten Tag muss ein Arztzeugnis eingereicht werden. Bei wiederholter Krankheitsabwesenheit hat der Arbeitgeber das Recht, ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis zu verlangen.

Art. 21 Unfall

- 21.3 Bei Unfall bezahlt die Arbeitgeberin den Arbeitnehmenden 100 % des Bruttolohnes für den 1. und 2. Unfalltag, ab dem 3. Unfalltag bezahlt die Unfallversicherung 80 % des Bruttolohnes inklusive den Heilungskosten.

Art. 22 Schwangerschaft

22.2 Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmerinnen über die besonderen Bestimmungen zum Mutterschutz informieren.

(...)

22.12 Bei ärztlich attestierten Schwangerschaftsbeschwerden gelten für die Lohnfortzahlung die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit.

Art. 23 Mutterschaft

23.1 Bei Mutterschaft wird die Mutterschaftsentschädigung ab dem Zeitpunkt der Niederkunft durch das Unternehmen wie folgt bezahlt:

- Vom 1.–3. Anstellungsjahr 14 Wochen auf 80 % des ordentlichen Bruttolohnes
- Vom 4. Anstellungsjahr 16 Wochen auf 80 % des ordentlichen Bruttolohnes.

23.2 Gelangt die Mitarbeitende während der laufenden Mutterschaftsentschädigung vom 3. ins 4. Anstellungsjahr, wird der höhere Anspruch gewährt.

23.3 Nimmt die Mitarbeitende vor Ablauf der 14 bzw. 16 Wochen die Arbeit wieder auf, verliert sie den Anspruch auf die verbleibende Mutterschaftsentschädigung und die ergänzenden Lohnleistungen des Unternehmens.

Art. 25 Gemeinsame Durchführung

Den vertragsschliessenden Verbänden steht gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Mitarbeitenden ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b Obligationenrecht zu.

Art. 26 Paritätische Kommission

26.1 (...) Zur Durchführung des Vollzugs wird eine paritätische Kommission gebildet.

(...)

26.4 Die Kosten für die Durchführung der von der paritätischen Kommission vorgenommenen Kontrollen können dem kontrollierten Unternehmen auferlegt werden, sofern eine Verletzung der Bestimmungen festgestellt wurde und der kontrollierte Betrieb den daraus resultierenden Anordnungen der paritätischen Kommission keine Folge leistet.

26.5 Die paritätische Kommission ist berechtigt, Rechts- und Vertragsverletzungen gerichtlich feststellen zu lassen und ihre Entscheide auf rechtllichem Weg durchzusetzen.

Art. 29 Vollzug / Aufgaben der Paritätischen Kommission

Der Vollzug und die Aufgaben der paritätischen Kommission sind in Anhang 4 zu diesem Gesamtarbeitsvertrag geregelt.

Art. 30 Sanktionen

Stellt die paritätische Kommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbare Partei aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die paritätische Kommission ist berechtigt:

- eine Verwarnung auszusprechen;
- eine Konventionalstrafe zu verhängen
- die Kontroll- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.

Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich nach der Schwere der Verletzung und des Verschuldens. In leichten Fällen kann die paritätische Kommission auf eine Konventionalstrafe verzichten und eine Verwarnung aussprechen.

Anhang 4 regelt die Einzelheiten.

Art. 31 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

- 31.1 Die paritätische Kommission richtet einen Fonds zum Vollzug des GAV ein. Die Arbeitgeber und die Mitarbeitenden zahlen einen monatlichen Beitrag an diesen Fonds. Jedes Unternehmen zahlt 0.25 Lohnprozent pro Mitarbeitende/n, jede/r Mitarbeitende zahlen ebenfalls 0.25 Lohnprozent vom monatlichen Grundlohn. Arbeitgeber ziehen den Betrag monatlich vom Lohn ab.
- 31.2 Die Beiträge werden von den Arbeitgebern gesamthaft einmal jährlich an die Geschäftsstelle der paritätische Kommission überwiesen.
- 31.3 Die Vollzugskostenbeiträge und die Konventionalstrafen werden (...) zur Deckung der Vollzugskosten verwendet (Vergütungen für die paritätische Kommission, Kosten für die Kontrolle der Umsetzung und Verwaltung (...) sowie für die berufliche Weiterbildung, Äufnung eines Notlagenfonds). Ein möglicher Überschuss darf nur für soziale und Weiterbildungszwecke verwendet werden.
- 31.4 Anhang 4 regelt die Einzelheiten.

Art. 32 Mitwirkung, Information

- 32.2 Falls die Hälfte oder mehr der Mitarbeitenden von einer Entlassung betroffen sind, vereinbart der Arbeitgeber mit den Mitarbeitenden Massnahmen zur Vermeidung wirtschaftlicher und sozialer Härten. Insbesondere geregelt werden unterstützende Massnahmen zur Stellensuche, längere Kündigungsfristen, finanzielle Überbrückungslösungen und Vermeidung von Härtefällen

insbesondere von älteren Mitarbeitenden. Die Paritätische Kommission kann beratend und zur Unterstützung beigezogen werden.

Art. 35 Diskriminierungsverbot / Persönlichkeitsschutz

- 35.1 Die persönliche Integrität der Mitarbeitenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Staats- oder Religionszugehörigkeit, des Alters sowie einer gesundheitlichen Einschränkung durch chronische Krankheit oder Behinderung ist unzulässig.
- 35.2 Arbeitgeber und Mitarbeitende wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindern kann.
- 35.3 Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.

Art. 36 Gesundheitsschutz / Unfallverhütung / Sicherheit am Arbeitsplatz

- 36.1 Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die von ihm beeinflussbaren Bedingungen bezüglich Beleuchtung und Lärm einschliesslich Hintergrundmusik mit der Gesundheit des Personals vereinbar sind.
- 36.2 In der Nähe von stehenden Arbeitsplätzen müssen geeignete und ausreichende Sitzgelegenheiten bereitgestellt werden. Das Personal muss die Möglichkeit haben, diese auch zu benützen.
- 36.3 Der Arbeitgeber ist um die Sicherheit der Arbeitnehmenden bemüht. Insbesondere falls Abend- oder Nachtarbeit geleistet werden muss, ist für eine erhöhte Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Die Sicherheit der Mitarbeitenden ist (...) mit geeigneten Massnahmen (...) zu gewährleisten.

Art. 37 Förderung der Mitarbeitenden

- 37.1 Der Arbeitgeber unterstützt und fördert die Mitarbeitenden in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung zur bestmöglichen Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben und dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit.
- 37.2 Der Arbeitgeber erleichtert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Kurs- und Schulbesuche sowie Prüfungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dafür aufgewendete Zeit kann ganz oder teilweise durch Freizeit kompensiert werden, die dem Mitarbeitenden gewährt werden muss.
- 37.3 Diese Förderung besteht unabhängig von Anstellungsverhältnis, Geschlecht und Alter für geeignete Aus- und Weiterbildungsangebote. Der Arbeitgeber fördert insbesondere die Nachholbildung wie z.B. zum Detailhandelsassis-

tent/-in bzw. -fachmann/-fachfrau für Erwachsene sowie berufsrelevante Kurse.

- 37.4 Die durch die Vollzugskostenbeiträge finanzierte Weiterbildung umfasst Kurse in beruflichen Fachkenntnissen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Kurse in einer Landessprache sowie Kurse zu allgemeinen rechtlichen und allgemeinbildenden Kenntnissen im Rahmen des Arbeitsrechts, insbesondere des GAV.
- 37.5 Der Arbeitgeber führt mit jedem Mitarbeitenden jährlich ein Beurteilungsgespräch über dessen Leistung, Verhalten, Arbeitssituation und Entwicklungsmöglichkeiten.

Anhang 1

Kurzabsenzen

Eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft:	3 Tage
Heirat, bzw. Eintrag Partnerschaft eines Elternteils, von Geschwistern, Kindern oder gesetzlichen Pflegekindern sowie von Grosskindern:	1 Tag
Vaterschaftsurlaub:	4 Tage
Adoption eines Kindes:	4 Tage
Todesfall des Ehepartners, eingetragenen Partners oder Lebens- bzw. Konkubinatspartners, eigener Kinder, Pflege- und Stiefkinder im Sinne des Gesetzes, der Mutter oder des Vaters:	4 Tage
Todesfall von Schwiegereltern, Schwiegertochter, Schwiegersohn, Geschwistern:	2 Tage
Todesfall von Grosseltern, Grosskindern, Schwägerin, Schwager, Tante oder Onkel:	1 Tag
Umzug (einmal jährlich):	1 Tag
Aushebung Waffeninspektion, Abgabe der Militärausrüstung:	1 Tag
Bei der Geburt oder Adoption eines Kindes können in Absprache mit dem Arbeitgeber zusätzlich innerhalb eines Jahres zwei Wochen unbezahlter Urlaub bezogen werden.	

Anhang 2

Mindestlöhne

Der (...) Bruttomindestlohn (...) beträgt:

**Stufe 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI,
NE, VD, GE**

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde*
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3700.–	Fr. 20.33
– 2-jährige Berufslehre:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98
– 3-jährige Berufslehre:	Fr. 4100.–	Fr. 22.53
– Andere abgeschlossene Berufslehre:	Fr. 4100.–	Fr. 22.53

Stufe 2: VS, JU, GR, SH, TG

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde*
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3600.–	Fr. 19.78
– 2-jährige Berufslehre:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43
– 3-jährige Berufslehre:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98
– Andere abgeschlossene Berufslehre:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98

Ausnahmeregelung: SG

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde*
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3670.–	Fr. 20.16
– 2-jährige Berufslehre:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43
– 3-jährige Berufslehre:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98
– Andere abgeschlossene Berufslehre:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98

* Zuzüglich 8.33 % für 13. Monatslohn, 9.24 % bzw. ab dem 50. Altersjahr 10.64 % für Ferien, 3.57 % für Feiertage.

Von den Mindestlöhnen sind ausgenommen:

- Praktikanten bis zum 20. Lebensjahr und ohne abgeschlossene berufliche Grundbildung, welche nicht alleine im Tankstellenshop eingesetzt werden. Die Dauer eines Praktikums ist auf maximal ein Jahr beschränkt.

- Vermindert leistungsfähige Mitarbeitende aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsmassnahmen, aber nur auf schriftlichen Antrag an die paritätischen Kommission und deren Entscheid.
- Lernende, welche sich in einer beruflichen Grundbildung gemäss Berufsbildungsgesetz befinden.

Anhang 4

Organisation des GAV-Vollzugs

Art. 2 Vollzugsorgane

- 2.1 Die Paritätische Kommission des GAV Tankstellenshops (PK-TSS) ist mit dem Vollzug des GAV betraut. (...)
- 2.2 Sie ist beauftragt mit:
- a. dem Vollzug des GAV;
(...)
 - c. der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den Vertrag;
(...)
 - e. Der PK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung dieses GAV und der Ergänzungsbestimmungen durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen. Zu diesem Zweck kann der Auftrag an eine Geschäftsstelle oder an Dritte übertragen werden;
 - f. der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
(...)
 - h. der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge;
 - i. dem Aussprechen und Inkasso von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
(...)
 - k. der Einhaltung von Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Regeln (Art. 36 GAV) und deren Umsetzung in den Unternehmen zu unterstützen;
 - l. der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
(...)
 - n. der Überprüfung, ob der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer eingehalten wird.

Art. 5 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzung

- 5.1 Bei den Arbeitgebern werden Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses GAV durchgeführt. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben die für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf (...) Aufforderung hin innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Abrechnungsunterlagen, Temporärbeschäftigte usw.

- 5.2 Die Firmen haben die Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. (...).
- 5.3 Die Kosten für die Durchführung der von der paritätischen Kommission vorgenommenen Kontrollen können dem kontrollierten Unternehmen auferlegt werden, sofern eine Verletzung der Bestimmungen festgestellt wurde und der kontrollierte Betrieb den daraus resultierenden Anordnungen der paritätischen Kommission keine Folge leistet.
- 5.4 Die paritätische Kommission ist berechtigt, Rechts- und Vertragsverletzungen gerichtlich feststellen zu lassen und ihre Entscheide auf rechtllichem Weg durchzusetzen.
- 5.5 Stellt die paritätische Kommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbare Partei aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die paritätische Kommission ist berechtigt:
- a. eine Verwarnung auszusprechen;
 - b. eine Konventionalstrafe zu verhängen
 - c. die Kontroll- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen, sofern der kontrollierte Betrieb der Aufforderung der paritätischen Kommission nicht nachkommt.
- Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich nach der Schwere der Verletzung und des Verschuldens. Die Paritätische Kommission setzt die Höhe nach den Kriterien in Ziff. 5.6 an. In leichten Fällen kann die paritätische Kommission auf eine Konventionalstrafe verzichten und eine Verwarnung aussprechen.
- 5.6 Die Konventionalstrafe ist primär so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Deren Höhe wird kumulativ nach folgenden Kriterien festgelegt:
- a. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - b. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
 - c. Einmalige oder mehrmalige Verletzung der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, sowie deren Schwere;
 - d. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 - e. Grösse des Unternehmens;
 - f. Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten.
- 5.7 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto der Geschäftsstelle Vollzug GAV Tankstellenshop zu leisten
- 5.8 Ergeben die Kontrollen eine Verletzung von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, kann die PK zusätzlich zu allfälligen Konventionalstrafen

die anfallenden und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten dem Verursacher ganz oder teilweise auferlegen. Die PK ist im Auftrag der Vertragsparteien ermächtigt, die Kontroll- und Verfahrenskosten vor Gericht einzuverlangen.

Art. 6 Erhebung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

6.2 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um folgende Kosten zu decken:

- a. die Kosten des Vollzugs des GAV,
- b. die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV,
- c. die Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (Art. 36 GAV),
- d. Aktivitäten in Fragen der Weiterbildung,
- e. Die Äufnung eines Notlagenfonds.

Ein möglicher Überschuss darf nur für soziale und Weiterbildungszwecke verwendet werden.

