Gesamtarbeitsvertrag Tankstellenshops in der Schweiz

Gültig ab 1. Februar 2018

Gesamtarbeitsvertrag Tankstellenshops in der Schweiz
(GAV Tankstellenshops)

abgeschlossen zwischen dem

Verband der Tankstellenschop-Betreiber
der Schweiz VTSS

einerseits

und der

Gewerkschaft Unia

und der

Gewerkschaft Syna

und dem

Kaufmännischen Verband Schweiz

andererseits.

Bei abweichender Interpretation des Wortlautes zwischen der deutschen, französischen und italienischen Version, ist die deutsche Version ausschlaggebend.

INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN 5

1. **Präambel AVE-GAV** 5
2. **Ziele / Zwecke** 5
3. **Geltungsbereich** 5
   - Räumlicher und betrieblicher Geltungsbereich 5
   - Persönlicher Geltungsbereich 6
4. **Friedenspflicht** 6

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN 6

5. **Anstellung und Probezeit** 6
6. **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** 7

Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit und Pausen 7

7. **Arbeitszeit** 7
8. **Überstunden** 8
9. **Teilzeitarbeit** 8
10. **Überzeit** 8
11. **Abend- / Nacht- / Sonntags- / Feiertagsarbeit** 8
12. **Pausen** 8
13. **Ferien** 9
14. **Feiertage** 9
15. **Kurzabsenzen / Urlaub** 10
16. **Ausübung von öffentlichen Ämtern oder Verbandsfunktionen** 10

Löhne 10

17. **Löhne** 10
18. **13. Monatslohn** 11
19. **Lohnzahlung im Todesfall** 11

Lohn bei Arbeitsunfähigkeit 11

20. **Krankheit** 11
21. **Unfall** 12
22. **Schwangerschaft** 12
23. **Mutterschaft** 13
24. **Berufliche Vorsorge** 13

BESONDERE BESTIMMUNGEN 14

25. **Gemeinsame Durchführung** 14
26. **Paritätische Kommission** 14
27. **Streitigkeiten aus dem GAV** 14

28. Schiedsgericht 14
29. Vollzug / Aufgaben der Paritätischen Kommission 15
30. Sanktionen 15
31. Vollzugskosten und Weiterbildungsbeitrag 15
32. Mitwirkung, Information 15

ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN 16
33. Vereinigungsfreiheit 16
34. Persönlichkeitsschutz / Datenschutz 16
35. Diskriminierungsverbot / Persönlichkeitsschutz 16
36. Gesundheitsschutz / Unfallverhütung / Sicherheit am Arbeitsplatz 16
37. Förderung der Mitarbeitenden 16
38. Dauer des GAV 17

ANHANG 18
Anhang 1: Kurzabsenzen 18
Anhang 2: Mindestlöhne 19
Anhang 3: Stillpausen 20
Anhang 4: Organisation des Vollzugs des GAV Tankstellenshops in der Schweiz 21
1. Zweck 21
2. Vollzugsorgane 21
3. Zusammensetzung und Durchführung Paritätische Kommission (PK Tankstellenshops) 22
4. Verwaltung und Vollzug des GAV 22
5. Vertragseinhaltung, Vertragsverletzung 22
6. Erhebung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge 24
7. Beitragsrückerstattung 24
8. Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien 24
9. Inkrafttreten und Gültigkeit 24

Anhang 5: Berechnungsbeispiele 25
1. Stundenlohn 25
2. Monatslohn 26

DIE UNTERSCHRIFTEN DER VERTRAGSPARTEIEN 27

Von der Allgemeinverbindlichkeit ausdrücklich ausgenommen sind die kursiv gedruckten Bestimmungen, die zum Teil schon im Gesetz zwingend geregelt sind.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Präambel AVE-GAV

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV anzustreben.

Die AVE wird für 6 Monate über das Vertragsende beantragt.

2. Ziele / Zwecke

Dieser Gesamtarbeitsvertrag bezweckt:

- *Die Erhaltung der Qualität der Dienstleistungen aller dem Vertrag unterstellten Arbeitgeber;*
- *Fortschrittliche und faire Arbeitsbedingungen festzulegen;*
- *Gute Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern;*
- *Die Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien zu verstärken.*

3. Geltungsbereich

Räumlicher und betrieblicher Geltungsbereich

3.1 Betrieblich gilt der Gesamtarbeitsvertrag der Tankstellenshops (nachfolgend «GAV Tankstellenshops») für alle Tankstellenshops der Schweiz[1]. Tankstellenshops sind Verkaufsgeschäfte, die an eine Tankstelle angegliedert sind und die ein Angebot mit Food- und / oder Nonfood-Artikeln anbieten.

3.2 Mit genannten Tankstellenshops eine Einheit bildende Gastronomiebetriebe mit bis zu 50 Sitzplätzen sind ebenfalls dem GAV Tankstellenshops unterstellt.

3.3 Ausgenommen vom betrieblichen Geltungsbereich sind abschliessend:

- *Tankstellenshops, die den Angestellten im Vergleich mit dem GAV Tankstellenshops gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen gewähren, welche mindestens gleichwertig sind wie jene, die der GAV Tankstellenshops bestimmt. Die paritätische Kommission befindet über die Gleichwertigkeit.*
- *Betriebe, welche hauptsächlich über ein Angebot von Autozubehör verfügen und nicht über die ortsüblichen Ladenöffnungszeiten hinaus geöffnet haben.*

[1] Kommentar: Gemäss AVE-Beschluss des Bundesrates, publiziert am 9.1.2018, ist der Kanton Luzern von der AVE ausgenommen. In Luzern gilt bis 31.12.2018 der kantonale GAV.

Persönlicher Geltungsbereich

3.4 Der GAV Tankstellenshops gilt für alle Mitarbeitenden eines Tankstellenshops, unabhängig davon, ob diese Voll- oder Teilzeit, befristet oder unbefristet beschäftigt sind.

3.5 Lernende, welche sich in einer beruflichen Grundbildung gemäss Berufsbildungsgesetz befinden sowie Praktikanten und Praktikantinnen und vermindert Leistungsfähige sind dem GAV Tankstellenshops mit Ausnahme der Löhne unterstellt, sofern nicht gesetzliche Bestimmungen vorgehen.

3.6 Ausgenommen vom persönlichen Geltungsbereich sind abschliessend:

- *Familienmitglieder gemäss Art. 4 Abs. 1 ArG von Arbeitgebern (Betriebsinhaber/-innen und / oder Lizenznehmer/-innen einer Franchisenehmergesellschaft).*
- *Arbeitnehmende, deren Tätigkeit hauptsächlich in einer anderweitigen Leistung besteht als der Beschäftigung im Tankstellenshop.*

4. Friedenspflicht

Die Vertragspartner verpflichten sich, den Arbeitsfrieden gemäss Art. 357a OR zu wahren.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

5. Anstellung und Probezeit

5.1 Das Unternehmen schliesst mit jedem Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag ab, *in dem auf diesen GAV als Grundlage des Arbeitsverhältnisses verwiesen wird.* 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 Art. 335b Abs. 3 OR.

5.4 In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aufgelöst werden.

5.5 Der Arbeitgeber händigt jeder / 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.

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. AJ:	2 Monate
– ab dem 10. AJ:	3 Monate

6.2 Die Kündigung muss auf Verlangen der anderen Partei schriftlich begründet werden.

6.3 Aus wichtigen Gründen können beide Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen (Art. 337 OR).

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

Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit und Pausen

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 2′184 Stunden.

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

7.4 Die über der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeit geleisteten Stunden gelten als Überstunden.

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 Betreuungssaufgaben 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.

8. Überstunden

8.1 Für Mitarbeitende, die im Monatslohn angestellt sind, gilt: *Überschreitet die geleistete Arbeitszeit die vertraglich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit,* werden diese Überstunden 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.

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.

10. Überzeit

10.1 Der Arbeitgeber kann aus zwingenden Gründen Überzeitarbeit anordnen.

10.2 Als Überzeit gilt gemäss Arbeitsgesetz diejenige Arbeitszeit, welche die wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden überschreitet. Angeordnete Überzeit kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden durch Freizeit von gleicher Dauer innerhalb von 4 Monaten kompensiert werden. Ist dies nicht möglich, wird die Überzeit mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt.

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.

12. Pausen

Es werden tägliche Pausen gewährt. Sie zählen als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeitenden den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Pausen sind in der Regel in der Mitte der Arbeitszeit einzulegen, die Arbeit wird wie folgt mindestens unterbrochen:

– ¼ Stunde bei über 5 ½ Stunden Arbeitszeit
– ½ Stunde bei über 7 Stunden Arbeitszeit
– 1 Stunde bei über 9 Stunden Arbeitszeit.

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.

13.6 Der Mutterschaftsurlaub ist von dieser Bestimmung nicht betroffen.

13.7 Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt der Ferien unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeitenden im Rahmen des betrieblich Möglichen fest. In der Regel werden die Ferien im entsprechenden Anstellungsjahr gewährt; sie umfassen ein Mal pro Jahr mindestens zwei aufeinander folgende Wochen. Eltern von schulpflichtigen Kindern haben während den Schulferien Vorrang für den Bezug der Ferien.

13.8 Die Barauszahlung von Ferien ist unzulässig (Art. 329d Abs. 2 OR), ausser wenn das Arbeitsverhältnis endet und der / die Mitarbeitende die Ferien nicht mehr beziehen konnte.

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 öffentlichrechtlichen 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.

15. Kurzabsenzen / Urlaub

15.1 Für folgende Ereignisse erhalten die Mitarbeitenden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlten Urlaub:
> siehe 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.

16. Ausübung von öffentlichen Ämtern oder Verbandsfunktionen

Für die Ausübung von öffentlichen Ämtern oder Funktionen in einem Verband gelten für die Lohnfortzahlung die Bestimmungen gemäss Art. 324a OR.

Löhne

17. Löhne

17.1 Die Mindestlöhne werden im Anhang 2 zu diesem GAV festgehalten.

17.2 Frauen und Männer haben für gleichwertige Arbeit Anspruch auf den gleichen Lohn. Die Umsetzung wird im Rahmen des Vollzugs überprüft.

17.3 Der Arbeitgeber überweist den Lohn spätestens am Ende des Monats.

17.4 Die / der Mitarbeitende kann ihren / seinen Lohnanspruch nicht ganz oder teilweise an Dritte abtreten. Der Arbeitgeber anerkennt trotz dieser Bestimmung vorgenommene Gehaltsabtretungen, auch wenn sie vor Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgten, nicht. Vorbehalten bleiben richterliche Verfügungen und betreibungsrechtliche Lohnpfändungen.

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).

17.7 Die Vertragsparteien diskutieren während der Vertragsdauer des GAV jedes Jahr spätestens bis am 31. Oktober über Anpassungen der Mindestlöhne. Dabei werden die allgemeine Wirtschaftslage, die Entwicklung der Löhne und der Lebenskosten berücksichtigt.

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 *(Berechnungsbeispiel Stundenlohn siehe Anhang 5).*

19. Lohnzahlung im Todesfall

Das Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Tod des / der Mitarbeitenden. Der Lohn wird im Monat des Todesfalls und im Monat darauf den Hinterbliebenen (Ehepartner/-in; eingetragene/r Partner/-in; Konkubinatspartner/-in, sofern in mindestens fünfjähriger gefestigter Partnerschaft; sowie minderjährigen Kindern, gegenüber denen der / die Verstorbene Betreuungspflichten wahrgenommen hat) ausbezahlt. Bestand anderen Personen gegenüber eine Unterhaltspflicht, gilt die Bestimmung sinngemäss.

Lohn bei Arbeitsunfähigkeit

20. 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.

21. Unfall

21.1 Die Mitarbeitenden sind obligatorisch gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie Nichtberufsunfällen versichert. Bei einem Wochenpensum unter 8 Stunden ist der / die Mitarbeitende selber für den Abschluss der Nichtberufsunfallversicherung verantwortlich.

21.2 Die Prämie für die Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeitenden.

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

22. Schwangerschaft

22.1 Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

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

22.3 Für schwangere Frauen, die ihre Arbeit vor allem stehend erledigen, gilt ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden.

22.4 Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur für die vertraglich vereinbarte Zeit beschäftigt werden, höchstens jedoch neun Stunden am Tag. Überstunden sind nicht erlaubt.

22.5 Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

22.6 Schwangere und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

22.7 Schwangere dürfen auf blosse Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

22.8 Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

22.9 Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

22.10 Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.

22.11 Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Art. 35b Abs. 1 ArG festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

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

23. Mutterschaft

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

- Vom 1. bis 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.

23.4 Die kantonalen Vorschriften bleiben vorbehalten.

23.5 Bezahlte Stillpausen sind bis zu einem Jahr nach der Niederkunft zu gewähren. Ein zu diesem Zweck geeigneter Ort ist bereitzustellen. Die Länge der Stillpausen richtet sich nach dem Gesetz.

24. Berufliche Vorsorge

24.1 Der Arbeitgeber versichert die Mitarbeitenden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

24.2 Der 13. Monatslohn wird zur Berechnung des versicherten Verdiensts für die obligatorische Versicherung und den koordinierten Lohn berücksichtigt.

24.3 Der Arbeitgeber darf den Mitarbeitenden höchstens die Hälfte der Pensionskassenbeiträge vom Lohn abziehen.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

25. Gemeinsame Durchführung

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

26. Paritätische Kommission

26.1 Zur Förderung der Zusammenarbeit der Vertragsparteien und zur Durchführung des Vollzugs wird eine paritätische Kommission gebildet.

26.2 Die Vertragsparteien können der paritätischen Kommission Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten in Bezug auf die Anwendung dieses GAV oder allgemeine Fragen, welche die Mitarbeitenden betreffen, unterbreiten.

26.3 Die paritätische Kommission besteht aus je einer / einem Vertreterin / Vertreter der Arbeitnehmerparteien Unia / Syna / Kaufmännischer Verband Schweiz sowie drei Vertreterinnen / Vertretern der Arbeitgeberseite VTSS.

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 rechtlichem Weg durchzusetzen.

26.6 Die paritätische Kommission konstituiert sich selbst. Sie verfasst ein Reglement.

27. Streitigkeiten aus dem GAV

Die Vertragspartner verhandeln und bereinigen Differenzen direkt miteinander. Kann keine Einigung erzielt werden, fällt das Schiedsgericht den endgültigen Entscheid.

28. Schiedsgericht

28.1 Für die Beurteilung von Differenzen über die Auslegung des Vertrages vereinbaren die Vertragsparteien die Zuständigkeit eines Schiedsgerichtes. Soweit die Parteien nachfolgend nichts anderes bestimmt haben, finden die Bestimmungen der ZPO (Art. 353 ff ZPO) Anwendung. Das Schiedsgericht kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten.

28.2 Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und 6 Mitgliedern: Unia, Syna und der Kaufmännischer Verband benennen je 1 Mitglied, der Verband der Tankstellenshop-Betreiber Schweiz (VTSS) benennt 3 Mitglieder. Die Ernennungen haben innert 30 Tagen zu geschehen. Den Vorsitz des Schiedsgerichts übernimmt der Präsident des Handelsgerichts des Kantons Bern oder eine vom Präsidenten des Handelsgerichts des Kantons Bern benannte Person.

28.3 Sitz des Schiedsgerichtes ist Bern. Das Verfahren soll möglichst rasch durchgeführt werden.

29. Vollzug / Aufgaben der Paritätischen Kommission

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

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.

31. Vollzugskosten und Weiterbildungsbeitrag

31.1 Die paritätische Kommission richtet einen Fonds zum Vollzug des GAV's 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 zahlt 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, *Aufwendungen für die Durchführung des Vertrages* 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.

32. Mitwirkung, Information

32.1 Bei Betriebsübergaben wird das Personal vom neuen Arbeitgeber nach gesetzlicher Vorschrift von Art. 333 OR übernommen.

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.

ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN

33. Vereinigungsfreiheit

33.1 Die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeitenden ist garantiert. Sie sind frei, Gewerkschaften, Gruppierungen und politischen Parteien, Verbänden oder ähnlichen Organisationen beizutreten.

33.2 Die Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation darf für die Mitarbeitenden nicht mit Nachteilen verbunden sein. Namentlich eine Gewerkschaftstätigkeit und das Wahrnehmen vertraglicher Rechte dürfen kein Kündigungsgrund sein.

33.3 Die Vertragsparteien können an vom Arbeitgeber bezeichneten Stellen Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie generelle Informationen zum GAV aushängen.

34. Persönlichkeitsschutz / Datenschutz

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

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.

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.

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 Detailhandelsassistent/-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.

38. Dauer des GAV

38.1 Der GAV tritt mit AVE in Kraft und gilt für eine Dauer von 3 Jahren ab Inkrafttreten.

38.2 Wird der GAV nicht vor Ablauf der Gültigkeitsdauer von einer Vertragspartei gekündigt, wird er automatisch um ein Jahr verlängert.

38.3 Der GAV kann mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf das Ende des Gültigkeitsjahres gekündigt werden, erstmals jedoch auf den Ablauf einer dreijährigen Vertragsdauer. Im Falle der Kündigung einer Vertragspartei bleibt der GAV gültig, bis zum Abschluss der Vertragsverhandlungen im Hinblick auf eine Erneuerung.

38.4 Kündigt eine der Parteien den GAV, gelten die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV als vereinbarter Inhalt der laufenden Einzelarbeitsverträge weiter.

ANHANG

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, *(LU)*[2]

	Pro Monat (×13)	Pro Stunde*
Ohne Berufslehre:	CHF 3’700.–	CHF 20.33
2-jährige Berufslehre:	CHF 4’000.–	CHF 21.98
3-jährige Berufslehre:	CHF 4’100.–	CHF 22.53
Andere abgeschlossene Berufslehre:	CHF 4’100.–	CHF 22.53

Stufe 2: VS, JU, *(TI,)*[3] GR, SH, TG

	Pro Monat (×13)	Pro Stunde*
Ohne Berufslehre:	CHF 3’600.–	CHF 19.78
2-jährige Berufslehre:	CHF 3’900.–	CHF 21.43
3-jährige Berufslehre:	CHF 4’000.–	CHF 21.98
Andere abgeschlossene Berufslehre:	CHF 4’000.–	CHF 21.98

Ausnahmeregelung: SG

	Pro Monat (×13)	Pro Stunde*
Ohne Berufslehre:	CHF 3’670.–	CHF 20.16
2-jährige Berufslehre:	CHF 3’900.–	CHF 21.43
3-jährige Berufslehre:	CHF 4’000.–	CHF 21.98
Andere abgeschlossene Berufslehre:	CHF 4’000.–	CHF 21.98

* Zuzüglich 8.33 % für 13. Monatslohn; 9.24 % Ferien, bzw. ab 50 Jahre 10.64 %; 3.59 % 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.

[2] Kommentar: Gemäss AVE-Beschluss des Bundesrates, publiziert am 9.1.2018, ist der Kanton Luzern von der AVE ausgenommen. In Luzern gilt bis 31.12.2018 der kantonale GAV.
[3] Kommentar: Gemäss AVE-Beschluss des Bundesrates, publiziert am 9.1.2018, ist der Kanton Tessin von den Mindestlöhnen ausgenommen.

Anhang 3: Stillpausen

Stillpausen sind wie folgt definiert:

– Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 h:	*mindestens 30 Minuten*
– Bei einer täglichen Arbeitszeit von 4h bis 7h:	*mindestens 60 Minuten*
– Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7h:	*mindestens 90 Minuten*

Die Stillpausen müssen nicht in der Mitte der Arbeitszeit liegen, sondern können auch zu Beginn oder am Ende des Arbeitseinsatzes erfolgen.

Anhang 4: Organisation des Vollzugs des GAV Tankstellenshops in der Schweiz

1. Zweck

Dieses Reglement regelt den Vollzug des GAV Tankstellenshops. Es regelt insbesondere:

a. Kompetenzen, Aufgaben und Zusammensetzung der Paritätischen Kommission
b. Vertragseinhaltung und Vertragsverletzung
c. Erhebung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge
d. Umgang mit Meinungsverschiedenheiten
e. Kompetenzen, Aufgaben und Zusammensetzung der Vollzugsstelle

2. Vollzugsorgane

2.1 Die Paritätische Kommission Tankstellenshops in der Schweiz (PK Tankstellenshops) ist mit dem Vollzug des GAV betraut. *Die Paritätische Kommission ist in der Form eines Vereins organisiert.*

2.2 Sie ist beauftragt mit:

a. dem Vollzug des GAV;
b. dem Erlass aller für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen;
c. der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den Vertrag;
d. der Meldung, bei begründetem Verdacht, von arbeitsrechtlich relevanten gesetzlichen Verstössen;
e. Der PK Tankstellenshops 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;
g. der Wahl der Inkassostelle für die Vollzugskostenbeiträge;
h. der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge;
i. dem Aussprechen und Inkasso von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
j. der Beurteilung über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Anwendung und der Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder einem seiner integrierenden Anhänge;
k. der Einhaltung von Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Regeln und deren Umsetzung in den Unternehmen zu unterstützen (GAV Art. 36);
l. der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
m. den weiteren, die Branche betreffenden Aufgaben, die an sie herangetragen werden;
n. der Überprüfung, ob der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer eingehalten wird.

3. Zusammensetzung und Durchführung Paritätische Kommission (PK Tankstellenshops)

3.1 Die paritätische Kommission besteht aus je einer / einem Vertreterin / Vertreter der Arbeitnehmerparteien Unia / Syna – die Gewerkschaft / Kaufmännischer Verband Schweiz sowie drei Vertreterinnen / Vertretern der Arbeitgeberseite VTSS.

3.2 Sitzungen finden nach Bedarf statt, mindestens jedoch vierteljährlich. Es gibt ein Präsidium und ein Vizepräsidium. Den Vorsitz hat abwechslungsweise die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite und er rotiert alle 2 Jahre. Sitzungseinladungen haben schriftlich durch die Geschäftsstelle unter Beizug des Präsidiums und des Vizepräsidiums zu erfolgen. Die PK Tankstellenshops ist beschlussfähig, wenn unter Wahrung der Parität mindestens 2 Arbeitnehmervertreter und 2 Arbeitgebervertreter anwesend sind.

3.3 Sofern eine Geschäftsstelle für den Vollzug beauftragt wurde, ist diese an den Sitzungen der Paritätischen Kommission mit einem Vertreter als Beisitzer ohne Stimmrecht anwesend. Die Geschäftsstelle verfasst das Protokoll und erstellt die für die Sitzungen notwendigen Unterlagen.

4. Verwaltung und Vollzug des GAV

Die Geschäftsstelle ist mit der Durchführung des Vollzuges betraut. Sie führt den Vollzug administrativ, ist Inkassostelle für die Beiträge und Konventionalstrafen und organisiert die Kontrollen. Sie bereitet die Geschäfte für die Paritätische Kommission vor und verfasst einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht zuhanden der PK Tankstellenshops.

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 rechtlichem 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;
g. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

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 Tankstellenshops zu leisten.

5.8 Ergeben die Kontrollen eine Verletzung von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, kann die PK Tankstellenshops zusätzlich zu allfälligen Konventionalstrafen die anfallenden und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten dem Verursacher ganz oder teilweise auferlegen. Die PK Tankstellenshops ist im Auftrag der Vertragsparteien ermächtigt, die Kontroll- und Verfahrenskosten vor Gericht einzuverlangen.

6. Erhebung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

6.1 Die Höhe der Vollzugskostenbeiträge ist in Art. 31.1 GAV geregelt. Die Arbeitgeber und die Mitarbeitenden zahlen einen monatlichen Beitrag an den Fonds. Jedes Unternehmen zahlt 0.25 % Lohnprozent pro Mitarbeitende/-n, jede/r Mitarbeitende zahlt ebenfalls 0.25 % vom monatlichen Grundlohn. Arbeitgeber ziehen den Betrag monatlich vom Lohn ab. Die Beiträge werden von den Arbeitgebern gesamthaft einmal jährlich an die Geschäftsstelle der Paritätischen Kommission überwiesen. Die Abrechnung richtet sich nach den Weisungen der PK Tankstellenshops.

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.

6.3 Beiträge nicht-unterstellter Arbeitgeber (Anschlussvertragsfirmen): Arbeitgeber, die nicht der AVE unterstehen und den Anschlussvertrag unterzeichnet haben, überweisen die Anschlussbeiträge jährlich an die Kasse der PK Tankstellenshops.

7. Beitragsrückerstattung

7.1 Arbeitnehmende und Arbeitgeber, die Mitglied einer vertragsunterzeichnenden Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeber-Organisation des GAV Tankstellenshops sind, erhalten beim Nachweis, den Vollzugskostenbeitrag geleistet zu haben, diesen von der zuständigen Organisation zurückerstattet. Die Rückerstattung beträgt höchstens 80 Prozent des geleisteten Mitgliederbeitrages und darf den geleisteten Vollzugskostenbeitrag nicht übersteigen.

7.2 Die Rückerstattung erfolgt bis spätestens Ende des darauffolgenden Jahres. Spätere Rückerstattungen sind bis maximal fünf Jahre rückwirkend möglich.

8. Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien

Treten zwischen den Vertragsparteien dieses GAV Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, so sind diese grundsätzlich zuerst in der Paritätischen Kommission und nach Art. 27 GAV zu behandeln.

9. Inkrafttreten und Gültigkeit

9.1 Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des GAV.

9.2 Dieses Reglement tritt mit Inkrafttreten des GAV Tankstellenshops ebenfalls in Kraft und ist gültig während der Laufzeit des GAV. Es wirkt auch nach Ablauf der Gültigkeit des GAV nach, bis es durch ein neues Reglement ersetzt wird.

Anhang 5: Berechnungsbeispiele

1. Stundenlohn

*Berechnungen für einen **Stundenlohn-Angestellten** ohne Berufslehre mit Anspruch auf 22 Ferientage (Beispiel mit Grundlohn der Lohnstufe 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, (LU):*

Lohnbestandteil	***Prozentsatz***	***Betrag in CHF (gerundet)***
Grundlohn I		*20.33*
Ferienentschädigung	*9.24 % (22 Ferientage/Jahr)**	*+ 1.88*
Feiertagsentschädigung	*3.59 %*	*+ 0.73*
Grundlohn II		*22.94*
*Anteil 13. Monatslohn***	*8.33 % (vom Grundlohn II)*	*+ 1.91*
Grundlohn III		*24.85*
*Sonntagszuschlag****	*5 % (vom Grundlohn I)*	*1.02*
*Nachtzuschlag*****	*25 % Lohnzuschlag (vom Grundlohn I) oder 10 % Zeitzuschlag / 10 % Lohnzuschlag (von der Nachtarbeitszeit)*	
AHV-pflichtiger Bruttolohn		*25.87*

**Ferienentschädigung:*
22 Ferientage pro Jahr entspricht 9.24 %
25 Ferientage pro Jahr entspricht 10.64 %

***Anteil 13. Monatslohn*
Der Anteil des 13. Monatslohnes ist vom Grundlohn II (inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung) zu berechnen.

****Sonntagszuschlag*
Ein geschuldeter Sonntagszuschlag gem. Art. 11 GAV ist vom Grundlohn I zu berechnen.

*****Nachtarbeit Lohn- und Zeitzuschlag:*
Ein geschuldeter Zuschlag für Nachtarbeit gemäss Art. 17b Arbeitsgesetz ist vom Grundlohn I oder von der Nachtarbeitszeit zu berechnen. Weiter gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz.

2. Monatslohn

Berechnungen für einen ***Monatslohn-Angestellten*** *ohne Berufslehre mit Anspruch auf 22 Ferientage (Lohnbeispiel mit Grundlohn I der Lohnstufe 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, (LU):*

Lohnbestandteil	***Berechnung***	***Betrag / Resultat (gerundet)***
Grundlohn I pro Monat	*–*	*CHF 3'700.–*
Grundlohn I pro Jahr	*Grundlohn I pro Monat 3'700.– × 12 Monate*	*CHF 44'400.–*
Jahresarbeitszeit	*42 Std./Woche × 12 Monate*	*2'184 Stunden pro Jahr*
Grundlohn I pro Stunde	*Grundlohn I pro Jahr CHF 44'400.– ÷ 2'184 Jahresarbeitszeit*	*CHF 20.33*
*Sonntagszuschlag**	*5 % (vom Grundlohn I pro Stunde)*	*CHF 1.02*
*Nachtzuschlag***	*25 % Lohnzuschlag (vom Grundlohn I pro Stunde) oder 10 % Zeitzuschlag / 10 % Lohnzuschlag (von der Nachtarbeitszeit)*	

**Sonntagszuschlag*
Ein geschuldeter Sonntagszuschlag gem. Art. 11 GAV ist vom umgerechneten Grundlohn I pro Stunde zu berechnen.

***Nachtarbeit Lohn- und Zeitzuschlag:*
Ein geschuldeter Zuschlag für Nachtarbeit gemäss Art. 17b Arbeitsgesetz ist vom Grundlohn I pro Stunde oder von der Nachtarbeitszeit zu berechnen. Weiter gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz.

DIE UNTERSCHRIFTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

Bern, Zürich, Olten, 1. September 2016

Verband der Tankstellenshop-Betreiber der Schweiz VTSS

Der Präsident	Geschäftsführer
Walter Eberle	Ueli Bamert

Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin	Mitglied der Geschäftsleitung
Vania Alleva	Véronique Polito

Branchenverantwortliche Detailhandel

Natalie Imboden

Gewerkschaft Syna

Leiter Sektor Dienstleistungen	Zentralsekretärin, Branchenleiterin
Carlo Matthieu	Claudia Stöckli

Kaufmännischer Verband Schweiz

CEO	Leiterin Beruf und Beratung
Christian Zünd	Karin Oberlin

Verband der Tankstellenshop-Betreiber der Schweiz VTSS

Spitalgasse 5
8001 Zürich
Tel.: 044 218 50 22
E-Mail: info@tankstellenshops.ch
Internet: www.tankstellenshops.ch

VTSS Verband der Tankstellenshop-Betreiber der Schweiz
AESS Association des exploitants de shops de stations-service suisses
AGSS Associazione gestori di negozi delle stazioni di servizio in Svizzera

Gewerkschaft Unia

Sektor Dienstleistungen
Weltpoststrasse 20
3000 Bern 15
Tel.: 031 350 21 11
E-Mail: info@unia.ch
Internet: www.unia.ch

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Gewerkschaft Syna

Römerstrasse 7
Postfach
4601 Olten
Tel.: 044 279 71 71
E-Mail: info@syna.ch
Internet: www.syna.ch

syna Die Gewerkschaft

Kaufmännischer Verband Schweiz

Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
8027 Zürich
Tel.: 044 283 45 45
E-Mail: info@kfmv.ch
Internet: www.kfmv.ch

kaufmännischer verband

PK Tankstellenshops

Radgasse 3
Postfach
8021 Zürich
Tel.: 043 366 66 91
Fax: 043 366 66 95
E-Mail: info@pkts.ch
Internet: www.pkts.ch

PKTS Paritätische Kommission Tankstellenshops in der Schweiz
CPSS Commission paritaire des shops de stations-service en Suisse
CPNS Commissione paritetica dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera