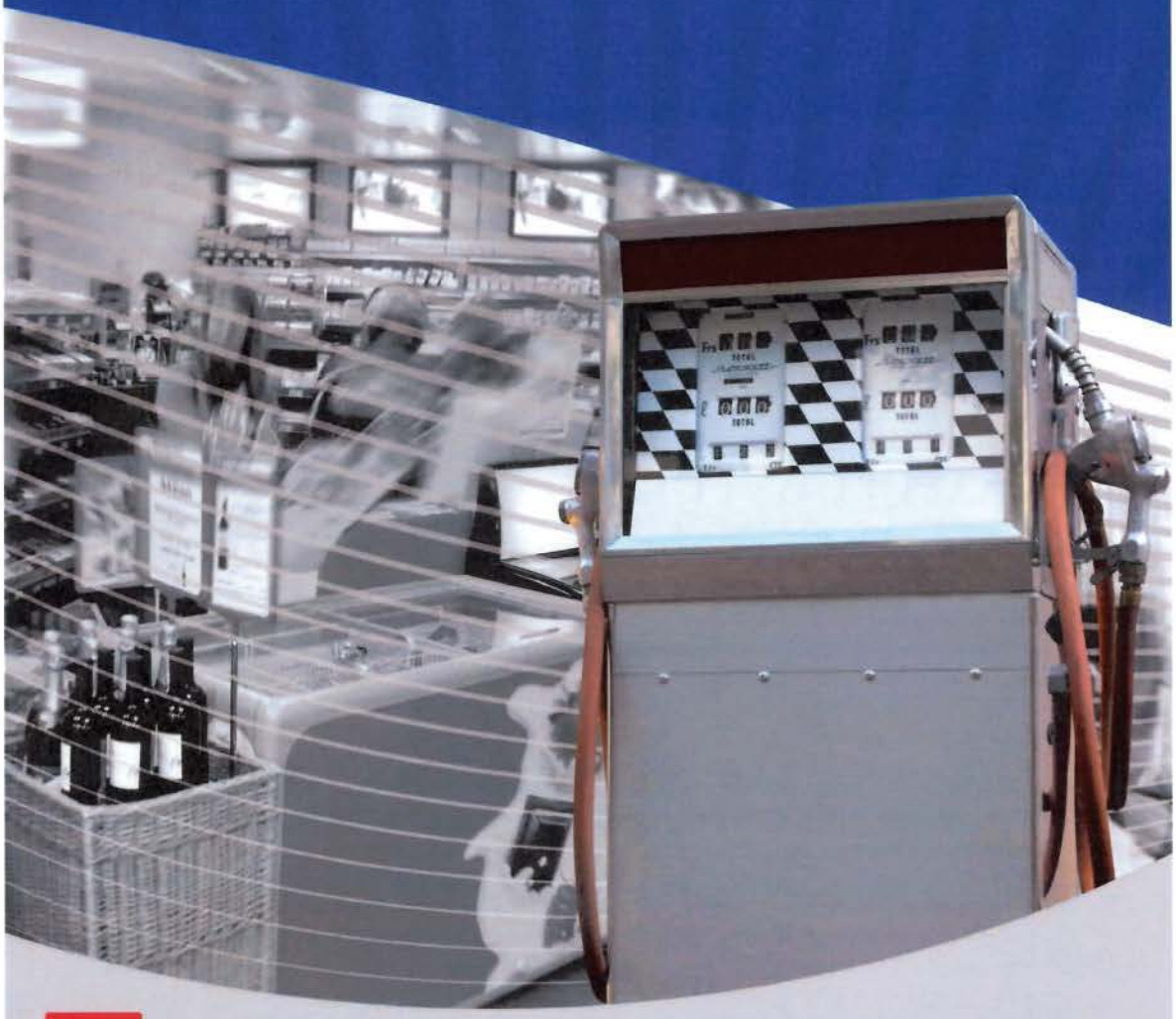
Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Tankstellenshops Kanton Luzern
2005 – 2012



UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

VTSZ VERBAND DER TANKSTELLENSHOP-BETREIBER DER ZENTRALSCHWEIZ

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Tankstellenshops Kanton Luzern

Vom 5. Februar 2009

Abgeschlossen zwischen

VTSZ
Verband der Tankstellenshopbetreiber der Zentralschweiz

einerseits und

der Gewerkschaft Unia

andererseits

Paritätische Kommission

Geschäftsstelle c/o Gewerkschaft UNIA
St. Karlistrasse 21
Postfach 4864
6004 Luzern
Tel: 041 / 249 93 00 - Fax: 041 / 249 93 19 - e-mail: remo.haller@unia.ch

VTSZ

Verband Tankstellenshop Betreiber des Kantons Luzern
c/o René Theler
Parkstrasse 22
5012 Schönenwerd
Tel: 062 858 81 81 - Fax: 062 849 33 89

Gewerkschaft UNIA

Gewerkschaft UNIA
St. Karlistrasse 21
Postfach 4864
6004 Luzern
Tel: 041 / 249 93 00 - Fax: 041 / 249 93 19 – e-mail: www.unia.ch

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Ziele
Geltungsbereich
Besitzstandgarantie
Anschlusserklärung

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES
Anstellung und Probezeit
Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Fest angestelltes Personal, Aushilfspersonal

ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN
Vereinigungsfreiheit
Ausübung von öffentlichen Ämtern oder Verbandsfunktionen
Chancengleichheit
Gesundheitsschutz und Unfallverhütung

ARBEITSZEIT
Normalarbeitszeit
Angeordnete Mehrarbeit
Mehrarbeit auf eigenen Wunsch
Überzeit
Abendarbeit
Minusstunden
Pausen

FERIEN, FEIERTAGE, URLAUB ETC.
Ferien
Feiertage
Urlaub

LOHN
Löhne
13. Monatslohn
Lohnzahlung im Todesfall

LOHN BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT
Krankheit
Unfall
Schwangerschaft

SOZIALVERSICHERUNGEN
AHV etc.
Berufliche Vorsorge
Mutterschaft

BESTIMMUNGEN ZWISCHEN DEN VERTRAGSPARTEIEN

Allgemeinverbindlicherklärung
Gemeinsame Durchführung
Paritätische Kommission
Sanktionen
Vollzugskostenbeitrag

DAUER

Dauer des GAV

ANHÄNGE

1 Löhne
2 Wichtige Gesetzesbestimmungen

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Tankstellenshops Kanton Luzern

(Die Formulierungen beziehen sich auf Frauen und Männer, soweit sachlich nicht eindeutig nur ein Geschlecht gemeint sein kann.)

Allgemeine Bestimmungen

1. Ziele

Die Ziele dieses GAV sind:

1.1 fortschrittliche Arbeitsbedingungen festzulegen;
1.2 gute Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern;
1.3 die Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien zu verstärken.

2. Geltungsbereich

2.1 Räumlich gilt der GAV für das gesamte Gebiet des Kantons Luzern.
2.2 Betrieblich gilt der GAV für Tankstellenshops. Tankstellenshops sind Verkaufsgeschäfte, die an eine Tankstelle angegliedert sind und die über das Sortiment mit Kioskartikeln und/oder Autozubehör hinaus ein Angebot mit Foodund/ oder NonfoodArtikeln aufweisen, die nicht für den Verzehr vor Ort bestimmt sind.
2.3 Der GAV gilt für sämtliche betrieblichen Teile der Tankstellenshops sowie der angeschlossenen Verkaufsgeschäfte und Kioske, soweit sie nicht bereits einem anderen gültigen GAV unterstellt sind.
2.4 Er gilt nicht für den Service am Auto und für Garagenbetriebsteile, auch wenn sie zum gleichen Unternehmen wie ein Tankstellenshop gehören.
2.5 Als Personen sind dem GAV alle Mitarbeitenden unterstellt, die hauptsächlich in Tankstellenshops tätig sind, unabhängig davon, ob Volloder Teilzeit, fest oder als Aushilfe.
2.6 Ausgenommen von den GAVBestimmungen sind Jugendliche bis zum vollendeten 17. Altersjahr mit einer Anstellungsdauer von bis zu acht Wochen pro Jahr.
2.7 Der Betriebsführer ist dem GAV nicht unterstellt.

3. Besitzstandgarantie

Die Arbeitgeber verpflichten sich, geltende arbeitsvertragliche Bedingungen, die für die Arbeitnehmenden günstiger sind als die im vorliegenden GAV vereinbarten, insgesamt weiter zu garantieren

4. Anschlusserklärung

4.1 Für Mitarbeitende, die keiner vertragsschliessenden Arbeitnehmer/innenOrganisation angehören, gilt der unterzeichnete individuelle Arbeitsvertrag als Anschlusserklärung im Sinn von Art. 356b Abs. 1 OR. Sie unterstellen sich damit den Wirkungen des GAV.
4.2 Die Vertragsparteien erklären gestützt auf Art. 356b Abs. 1 OR ausdrücklich ihre Zustimmung zu allen künftigen Anschlüssen

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5. Anstellung und Probezeit

5.1 Der Arbeitgeber schliesst mit jedem Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag ab, in dem auf diesen GAV als Grundlage des Arbeitsverhältnisses verwiesen wird (Ausnahme Ziff. 2.6 und 2.7). In diesem sind mindestens geregelt:

a. Lohn
b. Funktion
c. Probezeit
d. Beschäftigungsgrad
e. wöchentliche Arbeitszeit
f. Beginn des Arbeitsverhältnisses

5.2 Die Vertragsparteien geben einen MusterEinzelarbeitsvertrag heraus.
5.3 Jeder Mitarbeitende erhält ein Exemplar dieses GAV.
5.4 Die Probezeit beträgt 1 Monat. Es kann schriftlich eine längere Probezeit bis maximal 3 Monate vereinbart werden.
5.5 Bei einem Unterbruch der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit entsprechend Art. 335b Abs. 3 OR.
5.6 In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aufgelöst werden.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6.1 Nach der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist jeweils auf Ende eines Monats:
a.) im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat
b.) ab dem 2. bis zum 5. Anstellungsjahr: 2 Monate
c.) ab dem 6. Anstellungsjahr: 3 Monate

6.2 Abweichende Kündigungsfristen können schriftlich vereinbart werden. Es ist eine minimale Frist von einem Monat einzuhalten.
6.3 Die Kündigung muss auf Verlangen der anderen Partei schriftlich begründet werden.
6.4 Aus wichtigen Gründen können beide Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen (Art. 337 OR).
6.5 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist beim Empfänger eintreffen. Bei Zustellung der Kündigung per Post gilt die Kündigung als zugestellt, wenn die Abholungseinladung für eine Kündigung, welche dem Empfänger nicht übergeben werden kann, in den Briefkasten oder das Postfach des Empfängers gelegt wird.

7. Fest angestelltes Personal, Aushilfspersonal

7.1 Als fest angestelltes Personal gelten alle Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag.
7.2 Als Aushilfspersonal im Sinn der allgemeinen Bestimmungen gelten alle Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Die Dauer dieses Arbeitsvertrags darf auch kumuliert vier Monate oder 120 Tage pro Jahr nicht überschreiten, unabhängig von Beschäftigungsgrad und Inkrafttreten des Erstvertrags.
7.3 Nach über viermonatiger Anstellungsdauer wird das befristete Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes umgewandelt.

Allgemeine Rechte und Pflichten

8. Vereinigungsfreiheit

8.1 Die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeitenden ist garantiert. Sie sind frei, Gewerkschaften, Gruppierungen und politischen Parteien, Verbänden oder ähnlichen Organisationen beizutreten.
8.2 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.
8.3 Die unterzeichnende Arbeitnehmerorganisation kann an vom Arbeitgeber bezeichneten Stellen Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen und Werbung für ihre Mitglieder aushängen. Auch die Mitglieder dürfen an diesen bezeichneten Stellen Werbung betreiben. In den Tankstellenshops ist Mitgliederwerbung während der Arbeitszeit erlaubt. Sie erfolgt in Absprache mit der Leitung des jeweiligen Betriebes.

9. Ausübung von öffentlichen Ämtern oder Verbandsfunktionen

9.1 Für die Ausübung von öffentlichen Ämtern oder Funktionen in einem Berufsverband ist das Einverständnis des Arbeitgebers erforderlich, soweit sie die Arbeit betrifft. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes besteht die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR.
9.2 Der Arbeitgeber und der/die Mitarbeiter/in einigen sich vorgängig über die Lohnzahlung.

10. Chancengleichheit

Der Arbeitgeber unterstützt besonders die Bemühungen zugunsten der Gleichstellung von Mann und Frau. Für männliche und weibliche Mitarbeitende gelten in allen Belangen die gleichen Bedingungen, sei es bei der Anstellung, den Aufgaben, den Arbeitsbedingungen, der Entlöhnung, der Aus oder Weiterbildung, der Beförderung usw.

11. Gesundheitsschutz und Unfallverhütung

11.1 Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die von ihm beeinflussbaren Bedingungen bezüglich Beleuchtung und Lärm einschliesslich Hintergrundmusik mit der Gesundheit des Personals vereinbar sind.
11.2 In der Nähe von stehenden Arbeitsplätzen müssen geeignete und ausreichende Sitzgelegenheiten bereitgestellt werden. Das Personal muss die Möglichkeit haben, diese auch zu benützen.
11.3 Grössere Putzarbeiten sind ausschliesslich von eigens dafür angestelltem Reinigungspersonal auszuführen.
11.4 Der Arbeitgeber trifft die nötigen Massnahmen zur Instruktion des Personals bei Unfällen im Zusammenhang mit dem Betrieb einer Tankstelle.

Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit

12.1 Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist in der Regel auf fünf Tage verteilt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Personal einmal pro Monat zwei aufeinander folgende ganze Freitage zu gewähren. Diese müssen nicht auf ein Wochenende fallen.

12.2 Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden bei 100% Beschäftigungsgrad. Bei Teilzeitverträgen wird die individuelle wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad im Einzelarbeitsvertrag festgehalten. Bei Aushilfsverträgen wird die wöchentliche Mindeststundenanzahl im Einzelarbeitsvertrag festgehalten.
12.3 Vorbereitungsund Aufräumarbeiten zählen als Arbeitszeit.
12.4 Der Arbeitsplan wird zwei Wochen im Voraus erstellt. Es ist darauf zu achten, dass die Arbeitszeit am jeweiligen Arbeitstag aneinanderhängend geleistet werden kann. Der Arbeitsplan kann im ausserordentlichen Bedarfsfall des Unternehmens im Rahmen der Verfügbarkeit der betroffenen Mitarbeitenden geändert werden.
12.5 Mitarbeitende mit Familienpflichten haben Anspruch auf sozialverträgliche Arbeitszeiten. Unter den Begriff Familie fallen alle Lebensgemeinschaften, unabhängig vom Zivilstand.
12.6 Es wird jeden Monat eine Arbeitszeitabrechnung erstellt. In dieser sind aufgeführt: Sollzeit, Überund Minusstunden, Überzeit, Saldo. Die Arbeitszeitabrechnung wird den Mitarbeitenden monatlich und unaufgefordert abgegeben. Der Monatslohn wird ungeachtet des Arbeitszeitsaldos aufgrund der vertraglichen Arbeitszeit ausbezahlt.

13. Angeordnete Mehrarbeit

13.1 Arbeit, welche vom Arbeitgeber angeordnet und über die im Einzelarbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit hinaus (unabhängig von Volloder Teilzeitanstellung) geleistet wird, gilt als Überstunden.
13.2 Diese Mehrarbeit ist zu leisten, wenn sie dem Mitarbeitenden nach Treu und Glauben zumutbar ist. Sie soll in der Regel fünf Stunden pro Woche nicht überschreiten.
13.3 Überstunden werden innerhalb einer Frist von sechs Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Ist das nicht möglich, muss der Saldo mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.

14. Mehrarbeit auf eigenen Wunsch

14.1 Leistet eine Teilzeitmitarbeitende in Absprache mit dem Arbeitgeber auf eigenen Wunsch und vorübergehend mehr Arbeit, als dies dem Beschäftigungsgrad gemäss Einzelarbeitsvertrag entspricht, so wird diese Mehrarbeit ohne anderweitige Abrede mit dem Normallohn ohne Zuschlag abgegolten.

15. Überzeit

15.1 Grundsätzlich gilt das Arbeitsgesetz (kantonale Öffnungszeiten von 20.00 bis 22.00 Uhr gemäss Gesetz).
15.2 Angeordnete Überzeit soll durch Freizeit von gleicher Dauer innerhalb von vier Monaten kompensiert werden. Ist dies nicht möglich, wird die Überzeit mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt

16. Arbeit von 20.00 bis 22.00 Uhr

16.1 Die Mitarbeitenden haben für Arbeit am Abend zwischen 20 und 22 Uhr zusätzlich zum Grundlohn Anspruch auf einen Lohnzuschlag von Fr. 4.50 pro Stunde.
16.2 Mitarbeitende, die Kinder, gesetzliche Pflegekinder oder Eltern pflegen und die diese Betreuungsaufgaben nicht abgeben können, werden auf Wunsch und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ganz oder teilweise von der Abendarbeit dispensiert.

17. Minusstunden

Minusstunden sind bis Ende Januar des Folgejahres auszugleichen.
Unterschreitet die geleistete Arbeitszeit das vertraglich festgelegte Soll, hat der

Arbeitgeber ausser bei einer begründeten fristlosen Kündigung keinen Rückforderungsanspruch auf ausbezahlte Löhne.

18. Pausen

18.1 Es werden tägliche Pausen gewährt. Sie zählen als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeitenden den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.
18.2 Die Arbeit wird mindestens wie folgt unterbrochen:
a. ¼ Stunde bei über 5½ Stunden Arbeitszeit
b. ½ Stunde bei über 7 Stunden Arbeitszeit
c. 1 Stunde bei über 9 Stunden Arbeitszeit

Ferien, Feiertage, Urlaub usw.

19. Ferien

19.1 Pro Kalenderjahr beträgt der Ferienanspruch für Mitarbeitende:
a. bis zum vollendeten 20. Altersjahr 25 Tage
b. vom 21. bis zum vollendeten 40. Altersjahr 20 Tage
c. vom 41. bis zum vollendeten 49. Altersjahr 22 Tage
d. ab 50. Altersjahr 25 Tage

19.2 Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des 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.
19.3 Die Ferien werden durch Krankheit oder Unfall mit einer durch ein Arztzeugnis belegten Arbeitsunfähigkeit unterbrochen, sofern sie nicht auf einen Sonnoder Feiertag fallen.
19.4 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall oder Militärdienst sowie infolge Schwangerschaft und Niederkunft von mehr als zwei Monaten wird der Ferienanspruch ab dem dritten Monat pro vollen Monat um 1/12 gekürzt. Der Mutterschaftsurlaub ist von der Ferienkürzung nicht betroffen.
19.5 Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt der Ferien unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeitenden im Rahmen des betrieblich Möglichen fest. Die Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen und dürfen nur im Ausnahmefall und nur mit Zustimmung des Arbeitgebers in das folgende Kalenderjahr hinaus verschoben werden. Die Ferien umfassen mindestens zwei aufeinander folgende Wochen.

19.6 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.

20. Feiertage

20.1 Der Arbeitgeber gewährt 10 bezahlte Feiertage pro Jahr.
20.2 Bezahlte Feiertage sind: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Bundesfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis,Weihnachten und Stephanstag.
20.3 Wer an einem bezahlten Feiertag arbeitet und im Monatslohn ist, kann diesen Tag bezahlt kompensieren.
20.4 Die Feiertage, die in die Ferien fallen, werden durch einen entsprechenden freien Tag ersetzt, der zwischen Arbeitgeber und den Mitarbeitenden im Monatslohn abgesprochen wird.

21. Urlaub

21.1 Für folgende Ereignisse erhalten die Mitarbeitenden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlten Urlaub:

a. Eigene Heirat: **3 Tage**
b. Heirat eines Elternteils, von Geschwistern, Kindern oder gesetzlichen Pflegekindern sowie von Grosskindern: **1 Tag**
c. Geburt und Adoption eines Kindes (Vater): **2 Tage**
d. Todesfall des Eheoder Lebenspartners, eigener Kinder, gesetzlicher Pflegekinder: **4 Tage**
e. Todesfall eines Elternoder Schwiegerelternteils sowie von Mutter oder Vater des Lebenspartners: **3 Tage**
f. Todesfall von Schwiegertochter, Schwiegersohn, Geschwistern: **2 Tage**
g. Todesfall eines Grosselternteils, von Grosskindern, Schwägerin, Schwager,Tante oder Onkel: **1 Tag**
h. Umzug: **1 Tag**
i. Aushebung,Waffeninspektion, Abgabe der Militärausrüstung: **1 Tag**

Lohn

22. Löhne

22.1 Die Mindestlöhne werden im Anhang zu diesem GAV festgehalten.
22.2 Mitarbeitende mit einem Pensum von 50% und mehr sind im Monatslohn angestellt. Die übrigen Mitarbeitenden können im Stundenlohn angestellt werden

22.3 Frauen und Männer haben für gleichwertige Arbeit Anspruch auf den gleichen Lohn.
22.4 Der Arbeitgeber überweist den Lohn spätestens am Ende des Monats. Die Mitarbeitenden dürfen ihren Lohnanspruch weder ganz noch 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.
22.5 Die Vertragsparteien verhandeln während der Dauer des GAV jedes Jahr spätestens bis am 30. November über allfällige Lohnanpassungen auf den 1. Januar des Folgejahres. Dabei werden die allgemeine Wirtschaftslage, die Entwicklung der Löhne und der Lebenskosten berücksichtigt.

23. 13. Monatslohn

23.1 Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Er entspricht bei einer 100%Anstellung dem normalen Monatslohn ohne Zuschläge. Bei einer TeilzeitAnstellung (Stundenoder Monatslohn) entspricht der 13. Monatslohn dem im vergangenen Jahr oder bei kürzerer Anstellung dem seit Stellenantritt pro Monat durchschnittlich erzielten Lohn ohne Zuschläge.
23.2 Der 13. Monatslohn wird am Ende des Kalenderjahres bzw. an Aushilfen im Januar oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiesen.
23.3 Für Mitarbeitende im Stundenlohn kann der Arbeitgeber den 13. Monatslohn mittels Zuschlag von 8,33% zum normalen Stundenlohn ohne Zuschläge ausbezahlen. Der Zuschlag muss auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.
23.4 Im Laufe des Jahres austretende Mitarbeitende erhalten den 13. Monatslohn pro rata.

24. Lohnzahlung im Todesfall

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod eines Mitarbeitenden beendet, wird der Lohn im Monat des Todesfalls und im Monat darauf den Hinterbliebenen (Ehepartner/in, minderjährige Kinder) oder allenfalls anderen Personen, gegenüber denen eine Unterhaltspflicht bestand, ausbezahlt.

Lohn bei Arbeitsunfähigkeit

25. Krankheit

25.1 Der Arbeitgeber schliesst eine kollektive Krankentaggeldversicherung ab, die während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen 80% des Lohns garantiert.
25.2 Der Versicherungsschutz muss von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gelten.
25.3 Sieht die Versicherungspolice eine Wartefrist vor, muss der Arbeitgeber ab dem ersten Krankheitstag 80% des Lohns bezahlen.
25.4 Setzt der Arbeitgeber seine Lohnzahlung in Höhe von mindestens 80% des Lohns fort, so fallen die Versicherungsleistungen an ihn. Im Umfang, wie die Mitarbeitenden die Versicherungsleistungen direkt erhalten, treten diese Leistungen an die Stelle seiner Lohnzahlungspflicht.
25.5 Arbeitgeber und Mitarbeitende zahlen die Prämien für die Krankentaggeldversicherung je hälftig. Der Arbeitgeber zahlt die Prämie und zieht den Mitarbeitenden ihren Anteil monatlich vom Lohn ab

25.6 Krankheitsbedingte Abwesenheit muss dem Arbeitgeber vom ersten Tag an mitgeteilt werden. Ab dem dritten Tag muss ein Arztzeugnis eingereicht werden. Bei wiederholter Krankheitsabwesenheit behält sich der Arbeitgeber das Recht vor, ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis zu verlangen.

26. Unfall

26.1 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. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeitenden.
26.2 Zusätzlich zu den Behandlungskosten werden 80% des Lohns bezahlt. Für die Dauer einer allfälligen Wartefrist bei den Versicherungsleistungen muss der Arbeitgeber mindestens 80% des Lohns selber entrichten.

27. Schwangerschaft

27.1 Der Arbeitgeber muss schwangere Frauen so beschäftigen und schützen, dass ihre Gesundheit und die ihres Kindes nicht gefährdet sind. Zu diesem Zweck beachtet er die besonderen gesetzlichen Bestimmungen (Anhang 2 sowie Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz).
27.2 Der Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen entsprechend anpassen.
27.3 Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmerinnen mittels Aushang oder auf anderem Weg über die besonderen Bestimmungen zum Mutterschutz informieren.
27.4 Für schwangere Frauen, die ihre Arbeit vor allem stehend erledigen, gilt ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden.
27.5 Zusätzlich zu den ordentlichen Pausen haben schwangere Frauen Anspruch auf eine Kurzpause von zehn Minuten pro zwei Stunden Arbeit.

27.6 Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Arbeit im Stehen ab dem 6. Schwangerschaftsmonat 4 Stunden pro Tag nicht überschreitet.
27.7 Der Arbeitgeber darf Schwangeren, Wöchnerinnen und Stillenden nur gefährliche oder beschwerliche Arbeit zuteilen, wenn durch eine Risikoanalyse die Unbedenklichkeit für die Gesundheit von Mutter und Kind erwiesen ist oder entsprechende Schutzmassnahmen getroffen wurden.
27.8 Kann der Arbeitgeber der Schwangeren keine angemessene Ersatzarbeit anbieten, hat sie Anspruch auf 80% des Lohns einschliesslich einer angemessenen Entschädigung für den Ausfall von Naturallohn.
27.9 Im Falle von durch ein Arztzeugnis bestätigter Arbeitsunfähigkeit infolge der Schwangerschaft gelten die Bestimmungen im Krankheitsfall.

Sozialversicherungen

28. AHV usw.

Für sämtliche Mitarbeitenden gelten die gesetzlichen Abzüge für die Alters- und Hinterbliebenenversicherung AHV, die Invalidenversicherung IV, die Erwerbsersatzordnung EO sowie die Arbeitslosenversicherung ALV.

29. Berufliche Vorsorge

29.1 Der Arbeitgeber versichert die Mitarbeitenden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die berufliche Alters, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge.
29.2 Der 13. Monatslohn muss zur Berechnung des versicherten Verdienstes für die obligatorische Versicherung und den koordinierten Lohn berücksichtigt werden.
29.3 Der Arbeitgeber darf den Mitarbeitenden höchstens die Hälfte der Pensionskassenbeiträge vom Lohn abziehen.

30. Mutterschaft

Nach der Niederkunft hat die Mitarbeiterin Anspruch auf die gesetzliche Lohnfortzahlung (zurzeit Taggeld von 80% des durchschnittlich erzielten Lohns für maximal 98 Tage, d. h. 14 Wochen).

Bestimmungen zwischen den Vertragsparteien

31. Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren, für diesen GAV beim Regierungsrat des Kantons Luzern die Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen.

32. Gemeinsame Durchführung

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

33. Paritätische Kommission

33.1 Zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien wird eine paritätische Kommission gebildet.
33.2 Die Vertragsparteien können der paritätischen Kommission Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten in Bezug auf die Anwendung dieses GAV oder andere Fragen, welche die Mitarbeitenden betreffen, unterbreiten.

33.3 Die paritätische Kommission besteht aus zwei Vertreterinnen/Vertretern der Gewerkschaft Unia und zwei Vertreterinnen/Vertretern des Arbeitgeberverbandes.
33.4 Die paritätische Kommission hat u.a. folgende Aufgaben:
a. Kontrollieren des Vollzugs des GAV;
b. Feststellen, dass ein Unternehmen unter diesen GAV fällt;
c. Durchführen von Kontrollen über die Einhaltung des GAV in den unterstellten Unternehmen;

d. Auslegen des GAV;
e. Sanktionen aussprechen bei Nichteinhaltung des GAV (Kostenübernahme für Kontrolle, Konventionalstrafen und Ermahnung);
f. Inkasso und Verwaltung der GAVBeiträge;
g. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern.

33.5 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.
33.6 Die paritätische Kommission ist berechtigt, Rechtsund Vertragsverletzungen gerichtlich feststellen zu lassen und ihre Entscheide auf rechtlichem Weg durchzusetzen.
33.7 Die paritätische Kommission konstituiert sich selbst. Sie verfasst ein Reglement

34. 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:
a. eine Verwarnung auszusprechen;
b. eine Konventionalstrafe bis zu Fr. 5000.– zu verhängen. In Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistungen gehen;
c. die Nebenund Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.

Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmenden von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:
a. Höhe der den Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
b. Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
c. einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
d. Grösse des Betriebs;
e. Umstand, ob die fehlbaren Arbeitnehmenden oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, ihren/seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen sind/ist.

35. Vollzugskostenbeitrag

35.1 Die Arbeitgeber ziehen den Mitarbeitenden monatlich einen Vollzugskostenbeitrag von je Fr. 5.– vom Lohn ab. Den gleichen Betrag von Fr. 5.– leisten die Arbeitgeber für jeden Mitarbeitenden. Bei einem Beschäftigungsgrad bis 30% bezahlen Mitarbeitende und Arbeitgeber je die Hälfte dieses Beitrages.
35.2 Die Beiträge werden von den Arbeitgebern gesamthaft vierteljährlich an die paritätische Kommission überwiesen.

35.3 Die Vollzugskostenbeiträge und die Erträge aus Konventionalstrafen werden abschliessend wie folgt verwendet:

a. zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzugs (Aufwendungen der paritätischen Kommission, der vertragsschliessenden Verbände sowie allgemeine Vollzugskosten);

b. zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwendungen der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung;

c. zur Rückerstattung des Vollzugskostenbeitrages, den die Unia Mitglieder leisten.

Die Gewerkschaft verpflichtet sich ausdrücklich, der zuständigen kantonalen Behörde jährlich eine Zusammenstellung über die von ihr getätigten Aufwendungen für den GAV Vollzug einzureichen;

d. zur Äufnung eines Notlagenfonds.

35.4 Einzelheiten werden im Reglement der paritätischen Kommission festgelegt (vgl. Ziff. 31.7). 3563

Dauer

36. Dauer des GAV

36.1 Der vorliegende GAV trat am1. April 2005 in Kraft und war bis am 31. Dezember 2008 gültig. Seine Gültigkeitsdauer mit den aktuellen Anhängen wird ab 1. Januar 2009 umweitere vier Jahre bis 31. Dezember 2012 verlängert.

36.2 Der GAV kann mittels eingeschriebenen Briefs unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf das Ende des Gültigkeitsjahres, erstmals auf 31. Dezember 2012, gekündigt werden.

36.3 Kündigt keine Partei den GAV, verlängert er sich nach Ablauf dieser Gültigkeitsdauer automatisch um ein weiteres Jahr.
Kündigt eine der Parteien den GAV, gelten die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV als vereinbarter Inhalt der laufenden Einzelarbeitsverträge weiter.

Luzern, 5. Februar 2009

Für den Verband der Tankstellenshop Betreiber des Kantons Luzern

René Theler
Präsident

Hugo Schmidt
Sekretär

Für die Gewerkschaft Unia Zentralschweiz

Vasco Pedrina,
Co Präsident

Rita Schiavi Schäppi,
Mitglied der Geschäftsleitung

Giuseppe Reo
Geschäftsleitender Sekretär