

GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)

TANKSTELLENSHOPS KANTON LUZERN

Gültig ab 01. April 2005

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

INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Ziele
2. Geltungsbereich
3. Besitzstandgarantie
4. Anchlusserklärung

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5. Anstellung und Probezeit
6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
7. Fest angestelltes Personal, Aushilfspersonal

Allgemeine Rechte und Pflichten

8. Vereinigungsfreiheit
9. Ausübung von öffentlichen Ämtern oder Verbandsfunktionen
10. Chancengleichheit
11. Gesundheitsschutz und Unfallverhütung

Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit
13. Angeordnete Mehrarbeit
14. Mehrarbeit auf eigenen Wunsch
15. Überzeit
16. Abendarbeit
17. Minusstunden
18. Pausen

Ferien, Feiertage, Urlaub etc.

19. Ferien
20. Feiertage
21. Urlaub

Lohn

22. Löhne
23. 13. Monatslohn
24. Lohnzahlung im Todesfall

Lohn bei Arbeitsunfähigkeit

- 25. Krankheit
- 26. Unfall
- 27. Schwangerschaft

Sozialversicherungen

- 28. AHV etc.
- 29. Berufliche Vorsorge
- 30. Mutterschaft

Bestimmungen zwischen den Vertragsparteien

- 31. Allgemeinverbindlicherklärung
- 32. Gemeinsame Durchführung
- 33. Paritätische Kommission
- 34. Sanktionen
- 35. Vollzugskostenbeitrag

Dauer

- 36. Dauer des GAV

Anhänge

- 1. Löhne
- 2. Wichtige Gesetzesbestimmungen

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 Food- und/oder Nonfood-Artikeln 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 Voll- oder Teilzeit, fest oder als Aushilfe.
- 2.6 Ausgenommen von den GAV-Bestimmungen sind Jugendliche bis zum vollendeten 17. Altersjahr mit einer Anstellungsdauer von bis zu acht Wochen pro Jahr.
- 2.7 Der Betreiber (Kader) und seine Familienmitglieder (Ehepartner, Eltern, Geschwister und direkte Nachkommen) sind 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. Anchlussklärung

- 4.1 Für Mitarbeitende, die keiner vertragsschliessenden Arbeitnehmer/innen-Organisation angehören, gilt der unterzeichnete individuelle Arbeitsvertrag als Anschlussklärung im Sinne 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 der berechtigten Mitarbeitenden.

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 Muster-Einzelarbeitsvertrag 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. 335 b 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 Sinne 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.
- 9.2 Der Arbeitgeber und der/die Mitarbeitende einigen sich vorgängig über die Lohnzahlung unter Berücksichtigung des Honorars für die betreffende Tätigkeit.

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 Entlohnung, 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 Vorbereitungs- und 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, Über- und 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 Voll- oder 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 Der Arbeitgeber kann aus zwingenden Gründen Überzeitarbeit anordnen. Als Überzeit gilt die Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (zurzeit 50 Stunden) überschreitet.
- 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. Abendarbeit

- 16.1 Die Mitarbeitenden haben für Abendarbeit 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 5 ½ Stunden Arbeitszeit
 - b) ½ Stunde bei über 7 Stunden Arbeitszeit
 - c) 1 Stunde bei über 9 Stunden Arbeitszeit

Ferien, Feiertage, Urlaub etc.

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 belegter Arbeitsunfähigkeit unterbrochen, sofern sie nicht auf einen Sonn- oder 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. 329 d 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 Ehe- oder Lebenspartners, eigener Kinder, gesetzlicher Pflegekinder: 4 Tage
 - e) Todesfall eines Eltern- oder Schwiegerelterns 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

- 21.2 Bei Krankheit eines eigenen Kindes oder eines im gleichen Haushalt lebenden gesetzlichen Pflegekinde haben Mitarbeitende, denen keine andere Pflegeperson zur Verfügung steht, unter Vorlage eines Arzzeugnisses (ab dem dritten Krankheitstag) zur Betreuung Anspruch auf maximal drei Tage Absenz ohne Lohnabzug pro Krankheitsfall.
- 21.3 Der Arbeitgeber erleichtert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Kurs- und Schulbesuche sowie Prüfungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Über hierfür zu gewährenden bezahlten Urlaub verständigen sich die Parteien direkt.

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 betriebsrechtliche 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 Teilzeit-Anstellung (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.
- 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 Arzzeugnis eingereicht werden. Bei wiederholter Krankheitsabwesenheit behält sich der Arbeitgeber das Recht vor, ab dem ersten Tag ein Arzzeugnis 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 Schutzmassen 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 etc.

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 GAV-Beiträge;
- 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.

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

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

34. Sanktionen

Stellt die paritätische Kommission eine Verletzung der Bestimmungen dieses GAV fest, kann sie eine Konventionalstrafe aussprechen. Diese beläuft sich auf Fr. 800.00 bis Fr. 4'000.00. Bei vorsätzlicher oder wiederholter Verletzung von GAV-Bestimmungen beträgt die Konventionalstrafe Fr. 1'500.00 bis Fr. 7'000.00. Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich nach der Schwere des Falls. In leichten Fällen kann die paritätische Kommission auf eine Konventionalstrafe verzichten und eine Verwarnung erteilen.

35. Vollzugskostenbeitrag

- 35.1 Die Arbeitgeber ziehen den Mitarbeitenden monatlich einen Vollzugskostenbeitrag von je Fr. 5.00 vom Lohn ab. Den gleichen Betrag von Fr. 5.00 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).

Dauer

36. Dauer des GAV

- 36.1 Der vorliegende GAV tritt am 01. April 2005 in Kraft und ist bis am 31. Dezember 2008 gültig.
- 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 2008, gekündigt werden.
- 36.3 Kündigt keine Partei den GAV, verlängert er sich nach Ablauf dieser Gültigkeitsdauer automatisch um ein weiteres Jahr.
- 36.4 Kündigt eine der Parteien den GAV, gelten die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV als vereinbarter Inhalt der laufenden Einzelarbeitsverträge weiter.

Luzern, 1. April 2005

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

Anhang

1. Löhne
2. Wichtige Gesetzesbestimmungen

ANHANG 1
zum
GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)
TANKSTELLENSHOPS KANTON LUZERN

Mindestlöhne 2005

- Monatlicher Mindestlohn für Personal ohne Verkaufs-Lehrabschluss: **Fr. 3'300.00**
- Stunden-Mindestlohn für Personal ohne Verkaufs-Lehrabschluss (ohne Ferien und 13. Monatslohn): **Fr. 18.15**
- Monatlicher Mindestlohn für Personal mit Verkaufs-Lehrabschluss: **Fr. 3'500.00**
- Stunden-Mindestlohn für Personal mit Verkaufs-Lehrabschluss (ohne Ferien und 13. Monatslohn): **Fr. 19.25**

ANHANG 2
zum
GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)
TANKSTELLENSHOPS KANTON LUZERN

Wichtige Gesetzesbestimmungen

Auszug aus dem Arbeitsgesetz vom 13. März 1964

Art. 35 Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

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.

² 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.

³ Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

Art. 35a Beschäftigung bei Mutterschaft

¹ Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

² Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Auszug aus dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993

Art. 3 Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

Art. 9 Informationsrecht

¹ Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a. In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981 sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964;
- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts;
- c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts;
- d. über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

Auszug aus dem Obligationenrecht vom 30. März 1911

Art. 336

III. Kündigungsschutz

1. Missbräuchliche Kündigung

a. Grundsatz

¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

- b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

³ Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a

b. Sanktionen

¹ Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

² Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

³ Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

Art. 336b

c. Verfahren

¹ Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

² Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 336c

Kündigung zur Unzeit

a. durch den Arbeitgeber

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 336d

b. durch den Arbeitnehmer

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in

Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

² Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 337

IV. Fristlose Auflösung

1. Voraussetzungen

a. aus wichtigen Gründen

¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

³ Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 337a

b. wegen Lohngefährdung

Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

Art. 337b

2. Folgen

a. bei gerechtfertigter Auflösung

¹ Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.

² In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Art. 337c

b. bei ungerechtfertigter Entlassung

¹ Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

² Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

³ Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 337d

c. bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

¹ Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

² Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

³ Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Art. 338

V. Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers

1. Tod des Arbeitnehmers

¹ Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

² Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.