

Frequently asked Questions GAV Tankstellenshops

Stand 20.06.2025

Disclaimer:

Die Paritätische Kommission Tankstellenshops in der Schweiz weist darauf hin, dass unabhängig von der Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen in jedem Fall das öffentliche Arbeitsrecht zu beachten ist. Sie behält sich ausdrücklich vor, die Inhalte dieses Dokuments ohne Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder ganz einzustellen.

Art. 3, Geltungsbereich	
Mein Betrieb untersteht bereits dem GAV einer anderen Branche (z.B. GAV für das Autogewerbe oder GAV für das Gastgewerbe) und ich beschäftige meine Angestellten nach dessen Bedingungen. Muss ich nun trotzdem den GAV Tankstellenshops anwenden?	Diese Frage muss im Einzelfall geklärt werden. Grundsätzlich vorausgesetzt ist, dass Ihr Betrieb überhaupt in den Anwendungsbereich des GAV Tankstellenshops fällt. Ist dies der Fall, stellen Sie bitte einen schriftlichen Antrag (per Mail oder Post) an die Paritätische Kommission, dann wird Ihr Anliegen geprüft. Bis eine Entscheidung diesbezüglich gefallen ist, ändert sich für Sie nichts. Wir werden in den nächsten Wochen Gespräche mit den jeweiligen Paritätischen Kommissionen anderer GAVs führen, um möglichst rasch eine Klärung dieser Frage herbeizuführen. Grundsätzlich gilt derjenige GAV, der für die Angestellten vorteilhafter ist. Ein «Rosinenpicken», also eine Gültigkeit der jeweils vorteilhaftesten Bestimmungen mehrerer GAVs gleichzeitig ist nicht möglich.
Gemäss Art. 3.5 sind «Lernende (...) sowie Praktikanten und Praktikantinnen und vermindert Leistungsfähige dem GAV Tankstellenshop mit Ausnahme der Löhne unterstellt». Bedeutet das, dass diese Personen auch keinen 13. Monatslohn erhalten?	Nein, gemeint sind hier nur die Mindestlöhne. Alle Angestellten haben also Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

Wie sind Schüleraushilfen, die während der Schulferien unregelmässig in meinem Shop arbeiten, betreffend den Mindestlöhnen zu behandeln?	Schüleraushilfen (Schüler, welche unregelmässige Arbeitseinsätze haben, z.B. nur während den Schulferien) sind analog Praktikanten zu behandeln.
Wie sind Schüler- und Studentenaushilfen, die nur an den Wochenenden während den Sommerferien in meinem Shop arbeiten, betreffend den Mindestlöhnen zu behandeln?	Ab dem 20. Lebensjahr gelten für diese auch die Mindestlohnbestimmungen. Sofern sie noch keinen Bachelor- oder Masterabschluss der Uni haben, fallen sie in die Kategorie «ohne Berufslehre». Sofern es sich bei den Schüler- und Studentenaushilfen um Personen handelt, die noch nicht im 20. Lebensjahr stehen und effektiv eine unregelmässige Arbeit vorliegt, sind sie analog Praktikanten zu behandeln.
Wie ist ein Fachmittelschulausweis oder eine Fachmaturität zu behandeln?	Personen mit einem FMS-Ausweis oder einer Fachmaturität verfügen noch nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung und fallen dementsprechend in die Kategorie «ohne Berufslehre».
Gilt der GAV auch für Tankwarte, Angestellte der Waschanlage oder Kadermitglieder, die sich nur um administrative Angelegenheiten kümmern?	Vom GAV ausgenommen sind «Arbeitnehmende, deren Tätigkeit hauptsächlich in einer anderweitigen Leistung besteht als der Beschäftigung im Tankstellenshop.» Mit dem Begriff «hauptsächlich» ist gemeint «mehr als die Hälfte der Arbeitszeit». Wenn also ein Angestellter weniger als die Hälfte seines vertraglich festgelegten Arbeitspensums als Shopmitarbeiter in den eigentlichen Shop-Räumlichkeiten arbeitet, ist er vom GAV ausgenommen.
Gemäss Art. 3.6 GAV gilt der GAV für Familienmitglieder des Arbeitgebers nicht. Wer ist damit genau gemeint?	Der GAV verweist auf Art. 4 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes (ArG). Gemeint sind jedoch nicht nur Familienmitglieder, welche in Familienbetrieben im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG mitarbeiten, sondern auch die Familienmitglieder der Geschäftsführenden, die im Betrieb von juristischen Personen (typischerweise AG's und GmbH's) mitarbeiten. Art. 4 Abs. 1 ArG ist daher in Bezug der darin aufgezählten Familienmitglieder relevant. Ausgenommen vom Geltungsbereich des GAV Tankstellenshop sind damit die Ehegatten, eingetragenen Partner, sowie Verwandte des Betriebsinhabers oder des Geschäftsführers in auf- und absteigender Linie (auch Stiefkinder) und deren eingetragenen Partner.

Art. 5, Anstellung und Probezeit	
Der GAV verlangt neu auch die Angabe des Arbeitsortes im Einzelarbeitsvertrag. Gilt dies nur für Neueinstellungen oder müssen auch bestehende Verträge angepasst werden?	Bei den bestehenden Verträgen genügt eine Ergänzung mit der Angabe des Arbeitsortes. Es muss nicht der ganze Vertrag neu aufgesetzt werden.
Art. 7, Arbeitszeit	
Darf die Arbeitszeit ausnahmsweise bei Ferien- oder Absenzvertretungen auf 6 oder 7 Wochentage verteilt werden?	Grundsätzlich ist dies bei planbaren Vorgängen nicht zulässig. In Kleinbetrieben bzw. in sehr speziellen Situationen besteht aber die Möglichkeit, ein Ausnahmegesuch an die Paritätische Kommission zu stellen. Dieses muss eine klare Begründung enthalten und insbesondere die vorgesehene Arbeitseinteilung muss ersichtlich sein. Bei kurzfristigen, nicht planbaren Vorgängen, welche eine Ausnahme nötig machen, bedarf es keiner vorgängigen Zustimmung durch die Paritätische Kommission. Wir weisen darauf hin, dass unabhängig vom GAV Tankstellenshops selbstverständlich die Vorgaben des Arbeitsgesetzes eingehalten werden müssen.
Müssen die 2x pro Monat zu gewährenden 2 aufeinanderfolgenden Tage auch gewährt werden, wenn im betreffenden Monat Ferien bezogen werden?	Der Anspruch auf 2x pro Monat zu gewährende 2 aufeinanderfolgende freie Tage basiert auf der Annahme, dass im betreffenden Monat – abgesehen von den freien Tagen - durchwegs gearbeitet wird. Ferien gelten zwar nicht als «freie Tage» und können folglich nicht zur Erfüllung des Anspruchs herangezogen werden, der Bezug von Ferien hat jedoch Einfluss auf die Anzahl der zu gewährenden freien Tage. Beispielsweise wären beim Bezug eines ganzen Monats Ferien in diesem Monat keine freien Tage geschuldet. Im Sinne einer praxistauglichen Anwendung ist eine jährliche Betrachtung vorzunehmen. Entsprechend der Wegleitung des SECO zu Art. 12 ArGV 2 ist das jährliche SOLL der 2 aufeinanderfolgenden freien Tage somit wie folgt zu berechnen: $\frac{24x \text{ (2 freie, zusammenhängende Tage)} \times \text{Arbeitswochen (52 Wochen – Ferienanspruch)}}{52 \text{ Wochen}}$

	Bei einem Ferienanspruch von 4.4 Wochen (entspricht 22 Ferientagen) ergibt sich somit ein jährlicher Anspruch auf 2 zusammenhängende freie Tage von 22. Es müssen also 22 mal 2 freie, aufeinanderfolgende Tage pro Jahr gewährt werden. Für das genannte Beispiel mit einem halben Monat Ferien bedeutet dies, dass in der zweiten Monatshälfte nach den Ferien nur noch 1x 2 freie, zusammenhängende Tage gewährt werden müssen. Diese Berechnungsgrundsätze gelten auch für Fälle anderer Absenzen wie Krankheit und Unfall.
Pro Jahr müssen 10 dieser zwei aufeinanderfolgenden freien Tage auf ein Wochenende fallen. Zählen zu diesen 10 Wochenenden auch in die Ferien fallende Wochenenden? Wie sieht es mit dem Wochenende vor Ferienbeginn am Montag und jenem Wochenende nach Ferienende am Freitag aus?	Nein, die in die Ferien fallenden Wochenenden zählen nicht dazu. Wenn der Arbeitnehmende eine Ferienwoche bezieht, ist darin ein Wochenende enthalten, da eine Woche aus 7 Kalendertagen besteht. Beinhaltet die Ferienwoche also die Phase von Montag bis Freitag, dann ist das vorhergehende oder das folgende Wochenende zwingend Teil der Ferienwoche. In der Branche gilt gem. Art. 7.1 lit. a) GAV die 5-Tage-Woche. Beginnt die Ferienwoche daher an einem Montag und dauert sie bis Sonntag, dann kann das vorhergehende (freie) Wochenende an die 10 freien Wochenenden angerechnet werden. Entsprechendes gilt bei einem auf einen Freitag fallenden letzten Ferientag, für das direkt anschliessende (freie) Wochenende. Gestaltet sich der Ferienbezug hingegen so, dass zwischen den Ferientagen ein Wochenende liegt, kann dieses nicht an die 10 freien Wochenenden angerechnet werden. Dies gilt namentlich für mehrwöchige Ferien und die erwähnten, ein Wochenende einschliessende «Kurzurlaube».
Art. 8, Überstunden / Art. 10, Überzeit	
Ich verstehe den Unterschied zwischen Überzeit und Überstunden nicht. Können Sie mir hier weiterhelfen?	Als Überstunden gilt die Arbeitszeit zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (nach Einzelarbeitsvertrag, GAV oder NAV) und der gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Auch bei Teilzeitangestellten kommt es auf die vertraglich abgemachte Arbeitszeit an. Arbeitsstunden, die darüber hinaus geleistet werden, gelten bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit als Überstunden. Als Überzeit gilt die Arbeitszeit über der gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Gemäss Arbeitsgesetz beträgt diese in Tankstellenshops 50 Stunden pro Woche.

	Die Regeln zur Kompensation sind nach GAV bei Überstunden und Überzeit identisch: beide können innerhalb einer Frist von 4 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Ist das nicht möglich, muss der Saldo mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden. Im Falle der Überzeit hat die Kompensation mit Einverständnis des Arbeitnehmers zu erfolgen. Beispiel: Ein Arbeitnehmer in einem Tankstellenshop leistet in einer bestimmten Woche 52 Arbeitsstunden. Da die Höchstarbeitszeit nach Art. 9 ArG 50 Stunden beträgt, hat dieser Arbeitnehmer 2 Stunden Überzeit geleistet. Bei einer vertraglichen Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche liegen zudem 8 Überstunden vor. Insgesamt können 10 Stunden kompensiert werden, 2 Stunden davon mit Einverständnis des Arbeitnehmers.
Gilt die neue (ab 1.11.2023 gültige) Kompensationsfrist von 6 Monaten auch für bereits bestehende Überstundensaldi?	Ja.

Art. 9, Teilzeitarbeit	
Ich möchte einen Antrag stellen, um Mitarbeitende, die ein Pensum über 60% haben, auch weiterhin im Stundenlohn beschäftigen zu dürfen. Wie gehe ich vor?	Ein Antrag für Ausnahmegenehmigungen ist mittels der unter pkts.ch bereitgestellten Mustervorlage schriftlich an die Paritätische Kommission Tankstellenshops zu richten. Der Antrag muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unterzeichnet und ausreichend begründet werden: Mangelnde Flexibilität für den Betrieb wäre als Begründung beispielsweise nicht ausreichend.
Können Überstunden, welche durch Ferien- oder Absenzvertretung entstehen, ohne Zuschlag im entsprechenden Monat ausbezahlt werden?	Nein, dies ist nicht zulässig. Es muss klar zuerst die Möglichkeit der Zeitkompensation bestehen und erst nach 4 Monaten ist eine Auszahlung möglich, wobei der Zuschlag von 25% geschuldet ist.
Darf der Arbeitgeber in Übereinkunft mit dem Arbeitnehmer, welcher mit einem fixen Teilzeitpensum von mind. 60% im Monatslohn angestellt	Dies ist zulässig, wenn die zusätzlich geleisteten Stunden als Überstunden durch Freizeit kompensiert oder nach 6 Monaten mit Zuschlag ausbezahlt werden.

ist, diesen z.B. in der Hochsaison zusätzliche Stunden arbeiten lassen?	
Gilt Art. 9 des GAV auch für Temporärmitarbeitende (also Mitarbeitende, welche über einen Verleihbetrieb angestellt sind)?	Nein. Die Form (wie auch der Zeitpunkt) der Lohnzahlung, also hier Stunden- oder Monatslohn, gehört nicht zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen, welche auch für Temporärmitarbeitende gelten. Diese Mitarbeitenden haben also keinen Anspruch auf Umteilung in Monatslohn.
Sind Angestellte im Monatslohn mit einem Pensum unter 60% nun (seit dem 1.11.2023) automatisch im Stundenlohn angestellt?	Nein, diese bleiben im Monatslohn angestellt. Generell konnten und können auch Mitarbeitende mit Pensum unter 60% im Monatslohn angestellt werden. Änderungen sind nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung möglich. Letztere darf zudem nicht missbräuchlich sein.
Art. 11, Abend-/Nacht-/Sonntags-/Feiertagsarbeit	
Ist der Sonntagszuschlag in Geld oder Zeit ausbezahlen?	Der Sonntagszuschlag ist ausschliesslich in Geld zu vergüten. Eine Vergütung als Zeitzuschlag ist nicht gestattet.
Auf welcher Basis wird der Sonntagszuschlag berechnet?	Da nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden entlohnt werden sollen, wird der Sonntagszuschlag auf Basis des Grundlohns berechnet, ohne die Zuschläge für Ferien, Feiertage oder 13. Monatslohn. Ein Berechnungsbeispiel findet sich in Anhang 5 GAV.
Wie wird der Zuschlag berechnet, wenn zwei verschiedene Zuschläge zusammenkommen, also z.B. Sonntags- und Nachtarbeitszuschlag?	Da der Nachtzuschlag als Zeitgutschrift aufgerechnet und der Sonntagszuschlag mit dem Lohn ausbezahlt wird, müssen diese beiden Zuschläge separat ausgewiesen werden.
Für welche Feiertage muss ich einen Zuschlag bezahlen?	Massgebend ist, welche Feiertage im jeweiligen Kanton den Sonntagen gleichgestellt sind. Dies kann von Kanton zu Kanton verschieden sein.
Gilt diese Bestimmung auch für Angestellte, welche ausschliesslich an Feiertagen eingesetzt werden?	Ja.

Ab wann wird die Sonntagsarbeit als dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit eingestuft?	Dies bestimmt sich anhand der Definition in Art. 32a ArgV1. Danach gilt Sonntagsarbeit als dauernd oder regelmässig, wenn sie an mehr als 6 Sonntagen pro Jahr erbracht wird. Bis und mit 6 Sonntage gilt somit als vorübergehend und bringt den im Arbeitsgesetz vorgesehenen Lohnzuschlag von 50% mit sich.
Art. 13, Ferien	
Ab wann gilt der höhere Ferienanspruch? Ab dem Geburtstag oder ab dem Jahresbeginn?	Der höhere Anspruch gilt jeweils ab Beginn des Kalenderjahres (1. Januar), in welchem die Person die jeweilige Altersgrenze erreicht.
Art. 14, Feiertage	
Die Formulierung betreffend Feiertagsregelung ist für mich nicht verständlich. Was gilt?	In einem Tankstellenshop wird in der Regel 365 Tage im Jahr gearbeitet. Theoretisch ist also jeder Tag im Jahr ein Arbeitstag. Aus diesem Grund haben Arbeitnehmende zusätzlich zu ihren Ferien unter dem Titel «Feiertage» (mindestens) 9 zusätzliche freie Tage pro Jahr zugute, Daraus ergibt sich im Umkehrschluss eine gesamthaft zu arbeitende Anzahl Tage: 52 (Wochen) x 5 (Tage) = 260 Tage – 22 bzw. 25 Tage (Ferien) – 9 Tage (Feiertage) = 229 bzw. 226 Tage Diese Anzahl Tage ist im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad zu sehen! Anstellung im Monatslohn: Bei Bezug eines Feiertages hat der Arbeitnehmende keine Arbeitsleistung zu erbringen. Für die arbeitsfreien Feiertage erfolgt folglich kein Lohnabzug. Arbeitet der Arbeitnehmende an einem Feiertag, steht ihm dafür ein «Ersatzfeiertag» zu. Im Monatslohn heisst das, dass dem Mitarbeitenden ein Ersatz frei im Umfang seines Beschäftigungsgrades zusteht. Dieser muss auch in der Zeiterfassung als solches ersichtlich sein. Die Formulierung «es wird ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag gewährt» bedeutet nicht, dass man mehr als 9 Feiertage aufs Jahr zugute hat. Es handelt sich um den Ersatz eines ausgefallenen Ruhetages, weil man da arbeiten musste.

	Anstellung im Stundenlohn: Im Stundenlohn werden die 9 bezahlten Feiertage durch einen Zuschlag abgegolten (3.59%). In der Zeiterfassung von Stundenlohnangestellten werden lediglich die gearbeiteten Stunden erfasst. Im Stundenlohn repräsentiert der Zuschlag (3.59%) die Abgeltung von 9 freien Tagen. Stundenlohn ist nur bis zu einem bestimmten Pensum möglich. Damit stehen genügend freie Tage zur Verfügung. Verfügt der Arbeitnehmer über eine Bewilligung zum Verbleib im Stundenlohn trotz höherem Pensum, darf an maximal 226 resp. 229 Tagen gearbeitet werden, ansonsten sind nicht genügend freie Tage gewährt worden.
Wie wird mit Feiertagen in Kantonen umgegangen, in welchen mehr als 9 Feiertage gelten?	Der GAV schreibt vor, dass mindestens 9 Feiertage gewährt werden müssen, was der Regelung im Arbeitsgesetz entspricht. Es dürfen allerdings je nach kantonaler Regelung auch mehr Feiertage gewährt werden, dazu besteht aber kein Zwang.
Art. 17, Löhne	
Wie wird der Stundenlohn korrekt berechnet?	Die korrekte Formel zur Berechnung des Stundenlohnes lautet: Grundlohn + Zuschlag Ferien + Zuschlag Feiertage = Zwischenresultat + Zuschlag 13. ML = Definitiver Stundenlohn Im Anhang 5 des GAV finden Sie ein konkretes Berechnungsbeispiel.
Darf ich meinen Mitarbeitenden im Stundenlohn das Feriengeld monatlich ausbezahlen?	Nein. Das Feriengeld muss zwar auf der monatlichen Lohnabrechnung aufgeführt werden, darf aber erst bei Bezug der Ferien ausbezahlt werden. Dies ist keine Neuerung im GAV sondern bereits heute so gesetzlich vorgeschrieben.
Muss der Lohn zwingend am letzten Tag des laufenden Monats auf dem Konto des/der Angestellten sein?	Nein, das Valuta-Datum muss spätestens auf den letzten Tag des Monats fallen.

Ist die Verpflichtung, die Einstufung in die korrekte Mindestlohnkategorie schriftlich festzuhalten, nicht eine blossе Bürokratiemassnahme?	Nein, die Regelung schafft für beide Parteien Rechtssicherheit über die richtige Einstufung und verhindert so langwierige und unschöne Rechtsstreite. Es klärt die Frage, ob der Arbeitgeber die nötigen Abklärungen getätigt hat und der Mitarbeitende Auskünfte und Unterlagen geliefert hat oder eben wissentlich unterlassen hat zu liefern.
Art. 18, Dreizehnter Monatslohn	
Darf ich den 13. Monatslohn bei Monatslöhnern monatlich ausbezahlen?	Ja, dies ist erlaubt. Der 13. Monatslohn kann monatlich oder jährlich ausbezahlt werden.
Darf der 13. Monatslohn bei Stundenlöhnern Ende Jahr gesammelt ausbezahlt werden?	Ja, dies ist erlaubt. Der 13. Monatslohn kann monatlich oder jährlich ausbezahlt werden. Zu beachten ist, dass er auf der Lohnabrechnung zwingend ausgewiesen werden muss, ansonsten gilt er als nicht bezahlt.
Art. 20, Krankheit	
Der Arbeitgeber schliesst eine kollektive Krankentaggeldversicherung ab, die während 730 Tagen innerhalb von 900 Tagen mindestens 80 % des Lohns garantiert. Was passiert, wenn keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen werden kann?	Es empfiehlt sich die schriftlichen Belege über die vergeblichen Bemühungen, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, für den Falle einer Lohnbuchkontrolle aufzubewahren. Im Krankheitsfalle eines Mitarbeitenden gelten in diesem Falle die Bestimmungen über die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Schweizerischem Obligationenrecht.
Wird die Wartefrist vom Beginn eines Krankheitsfalls, bis zum Moment an dem die Krankentaggeldversicherung aktiviert wird, zur Leistungsdauer von 730 Tagen dazugerechnet?	Während der Wartefrist ist der Arbeitgeber für die Lohnfortzahlung bei Krankheit von mind. 80% des Lohnes verantwortlich. Üblicherweise verkürzt sich die Bezugsdauer der Taggelder um die Dauer der Wartefrist. Eine solche Versicherung wird als GAV-konform beurteilt. Der GAV sieht für diese Wartefrist keine zeitliche Beschränkung vor. Im Einzelfall hängt es von der Art der Versicherung ab, welche der Arbeitgeber abgeschlossen hat. Für die freiwillige Taggeldversicherung gibt es zwei Systeme. Sie kann beruhend auf dem Krankenversicherungsgesetz (KVG) oder auf dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG) angeboten werden. KVG-Versicherungen müssen das Taggeld während mind. 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen (Rahmenfrist) leisten. Ohne anderslautende Vertragsbestimmung gilt eine Wartefrist

	von 2 Tagen. Die Wartefrist darf nur an die Bezugsdauer angerechnet werden, wenn der Arbeitgeber während der Wartefrist zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist. VVG-Versicherungen können die Bezugsdauer frei festlegen, da keine gesetzliche Regelung besteht. Üblich ist eine Bezugsdauer von 730 Tagen, womit die Taggeldversicherung mit möglichen Invalidenleistungen der beruflichen Vorsorge koordiniert wird. Auch die Wartefrist und deren Anrechenbarkeit an die Bezugsdauer bestimmt sich nach vertraglicher Vereinbarung.
Im GAV wird nicht unterschieden, ob sich die Personen im AHV-Alter befinden. Üblicherweise wird die Leistungsdauer für Personen im AHV-Alter auf 180 Tage begrenzt und das Schlussalter beträgt 70. Wie wird dies im vorliegenden GAV gehandhabt?	Der GAV enthält die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung mit einer Leistungsdauer von mind. 730 Tagen innert 900 Tagen. Weil der GAV keine Ausnahme für Personen im AHV-Alter vorsieht, ist davon auszugehen, dass diese Personen Anspruch auf die im GAV festgelegte Bezugsdauer hätten. Bietet eine Versicherung nicht die vorgesehenen Leistungen, müsste der Arbeitgeber für die Differenz eintreten. Bei Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter sollten daher die Bestimmungen der KTG-Versicherung unbedingt überprüft werden. Die meisten Verträge sehen keine oder nur eine reduzierte Deckung von Personen im Rentenalter vor.
Mit dem Erreichen der maximalen Leistungsdauer (Bezug von Krankentaggeld der 730 Tage innert 900 Tagen) erlischt gemäss den Grundbedingungen von fast allen Gesellschaften die Genussberechtigung. Der GAV äussert sich zu diesem Thema nicht. Wie wird dies im vorliegenden GAV gehandhabt?	Der GAV sieht als Mindestleistung eine Bezugsdauer von 730 Tagen innert 900 Tagen vor. In Kollektivverträgen findet sich die Regelung der maximalen Leistungsdauer pro Krankheitsereignis, dort bleibt dem Arbeitnehmer die Versicherungsdeckung für andere Krankheitsfälle grundsätzlich erhalten. Auch ein mehrmaliger Leistungsbezug für dieselbe Diagnose ist in gewissen Versicherungen möglich.
Wird bei der Lohnfortzahlung mit Kalendertagen oder mit Arbeitstagen gerechnet?	Beim Krankentaggeld wird stets mit Kalendertagen gerechnet.

Art. 31, Vollzugskosten und Weiterbildungsbeitrag

Was bedeutet hier «Grundlohn» bzw. was dient als Berechnungsbasis für die 0.25 Lohnprozent?	Als Berechnungsbasis dient der AHV-pflichtige Bruttolohn (inkl. allfälliger freiwilliger Lohnbestandteile).
---	---

Anhang 1, Kurzabsenzen	
Wann habe ich als Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kurzabsenz?	Es handelt sich bei den Kurzabsenzen nicht um zusätzliche Ferientage, auf welche man einfach so Anspruch hat. Die Absenzen sind strikte gebunden an das jeweilige Ereignis. Die Kurzabsenz muss vom Arbeitgeber nur bewilligt werden, wenn sie erforderlich ist - die erwähnten Tage sind deshalb als Maximalanspruch zu verstehen. Für die Erforderlichkeit gibt es keine strikten Regeln. Sie ist jeweils abhängig vom Ereignis und den individuellen persönlichen Umständen. Für die Frage der Entschädigung ist dabei immer entscheidend, ob der Arbeitnehmer am betreffenden Tag für einen Arbeitseinsatz eingeplant war oder nicht. <u>Beispiel:</u> Eine Mitarbeiterin heiratet an einem Freitag zivil. An diesem Tag hätte sie laut Einsatzplan 5 Stunden arbeiten müssen. Also müssen ihr die 5 Stunden vergütet werden (5 Stunden bezahlt frei, in welchen sie eigentlich hätte arbeiten müssen). Hätte sie an einem Tag geheiratet, an welchem sie ohnehin nicht eingeplant war, gäbe es keine Entschädigung. Falls in der Folge weitere Stunden oder Tage im Zusammenhang mit der Heirat erforderlich sind (z.B. kirchliche Trauung, Behördengänge u.ä.) an Tagen, in welchen die Mitarbeiterin eingeplant war, ist ihr die zusätzliche Zeit - bis gesamthaft max. 3 Tage – zu gewähren und zu vergüten.
Warum wurde der Vaterschaftsurlaub aus der Liste in Anhang 1 gestrichen?	Der Vaterschaftsurlaub ist neu in Art. 23.6 GAV geregelt.
Anhang 2, Mindestlöhne	
Welche Berufslehren werden für die Mindestlöhne berücksichtigt?	Es spielt keine Rolle, welche Berufslehre jemand abgeschlossen hat.
Was genau ist gemeint mit «Berufslehre»?	Gemeint sind die Abschlüsse EFZ (Eidg. Fähigkeitszeugnis) und EBA (Eidg. Berufsattest). Diese können entweder durch eine reguläre Lehre in einem Betrieb (2-jährige Lehre = EBA; 3-jährige Lehre = EFZ) oder auch durch Nachholbildung erlangt werden. Entscheidend ist,

	über welchen Abschluss der Mitarbeitende verfügt. D.h. Angestellte, welche vor Jahrzehnten ein EFZ durch eine 2-jährige Lehre erlangt haben, erhalten den Mindestlohn wie nach einer 3-jährigen Berufslehre.
Ich habe Angestellte, die ein ausländisches Ausbildungendiplom vorweisen. Welchen Mindestlohn muss ich diesen bezahlen?	Grundsätzlich haben Mitarbeitende, die über eine gleichwertige, ausländische Ausbildung verfügen, Anspruch auf die Mindestlöhne gemäss GAV. Der Nachweis, ob eine Gleichwertigkeit vorliegt, muss allerdings vom Arbeitnehmer vorgelegt werden. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Mindestlöhne für zwei- bzw. dreijährige Lehren auszubezahlen, solange dieser Nachweis nicht vorliegt. Er ist allerdings verpflichtet, bei seinen Mitarbeitenden aktiv einen solchen Nachweis einzufordern. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass eine Gleichwertigkeit vorliegt, so muss der geschuldete Lohn nachträglich bezahlt werden. Wir empfehlen Ihnen daher, im Zweifelsfall die Differenz zum möglicherweise geschuldeten Lohn bis zur Klärung der Verhältnisse zurückzustellen.
Welche Mindestlöhne gelten für Personen, die eine Matura oder gar ein abgeschlossenes Hochschulstudium haben, aber keine Lehre?	Für Angestellte, die eine Matura abgeschlossen haben, gilt der Mindestlohn «ohne Ausbildung». Für Angestellte, die über ein abgeschlossenes Schweizer Hochschulstudium verfügen, empfiehlt die Paritätische Kommission den Mindestlohn «Dreijährige Lehre».
Wie ist ein bestandener Bachelor-Studienabschluss einzustufen?	Die Paritätische Kommission empfiehlt, den Bachelor-Abschluss gleich zu behandeln wie eine 3-jährige Berufslehre.
Wie ist eine Berufsmatur einzustufen?	Die Berufsmatur ist gleich zu behandeln wie eine 3-jährige Berufslehre.
Wie ist der Abschluss einer Coiffeur-Schule (private Ausbildung) einzustufen?	Der Abschluss einer Coiffeur-Schule fällt in die Kategorie «ohne Berufslehre».
Wie ist der Abschluss der Polizeischule einzustufen?	Für den Abschluss einer Polizeischule braucht es schweizweit vorgängig eine Lehre, diese ist also massgebend.
Darf ich als Arbeitgeber den Lohn auch reduzieren?	Die Mindestlöhne nach GAV müssen eingehalten werden. Im Rahmen der Einhaltung der Mindestlöhne kann ein individueller Arbeitsvertrag grundsätzlich jederzeit abgeändert werden. Die Formalitäten einer entsprechenden Änderungskündigung sind dabei selbstverständlich einzuhalten.

Bei welcher Lohnstufe ist die frühere Anlehre anzusiedeln?	Die frühere Anlehre ist keine Berufslehre. Der Mindestlohn für Angestellte mit einem «Anlehr-Ausweis» entspricht der Lohnstufe «ohne Berufslehre».
Gelten die Mindestlöhne nun auch im Tessin?	Ja, die Mindestlöhne gelten nun (ab 1.11.2023) ausdrücklich auch im Kanton Tessin.
Was ist in der neuen Mindestlohnkategorie (Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr) mit Anstellungsjahr gemeint?	Der Begriff Anstellungsjahr bezieht sich auf die konkrete Anstellung, fängt also bei Antritt einer neuen Anstellung wieder vorne an. Im Falle von Betreiberwechseln einer Station bleiben das Anstellungsverhältnis und somit die Anstellungsjahre bestehen.
Diverse Fragen	
In welcher Form sind Anfragen an die PK zu richten?	Richten Sie Ihre Anfrage schriftlich, entweder per E-Mail oder per Post, an die Paritätische Kommission Tankstellenshops: PK Tankstellenshops Radgasse 3 Postfach 8021 Zürich info@pkts.ch