



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für Tankstellenshops in der Schweiz

Änderung vom 4. Oktober 2023

*Der Schweizerische Bundesrat,
beschliesst:*

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 6. Dezember 2017 und vom 18. Oktober 2018¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags für Tankstellenshops in der Schweiz werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 1 und 4

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

(...)

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

Ausgenommen sind:

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

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

¹ BBl 2018 45, 7615

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 6. Dezember 2017, vom 18. Oktober 2018 und vom 18. November 2021² über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags für Tankstellenshops in der Schweiz wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für Tankstellenshops in der Schweiz werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 5.1 (Anstellung und Probezeit)

- 5.1 Das Unternehmen schliesst mit jedem Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag ab (...). Dieser beinhaltet mindestens:
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Arbeitsort
 - Probezeit
 - Funktion
 - Dauer des Arbeitsvertrags
 - Wöchentliche Arbeitszeit
 - Beschäftigungsgrad
 - Monats- oder Stundenlohn

Art. 7.1 und 7.7 (Arbeitszeit)

- 7.1 a) Die Wochenarbeitszeit ist auf 5 Tage verteilt, wobei bei ausserordentlichen, unvorhergesehenen betrieblichen Umständen davon abgewichen werden kann. Unter Einhaltung des Gesetzes, dieses GAV und in Absprache mit dem Arbeitgeber können die Mitarbeitenden eine Änderung der Lage ihrer Arbeitszeit beantragen.
- 7.1 b) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Personal mindestens zweimal pro Monat zwei aufeinander folgende ganze freie Tage zu gewähren. Diese zwei Tage fallen zehn Mal pro Jahr auf ein Wochenende. Vorbehalten bleiben höhere arbeitsgesetzliche Ansprüche hinsichtlich der Mindestanzahl freier Sonntage. Über Ausnahmen befindet die Paritätische Kommission. Ein entsprechendes Formular wird zur Verfügung gestellt.
- 7.7 Der Arbeitgeber erstellt jeden Monat eine Arbeitszeitabrechnung und händigt diese dem/der Arbeitnehmenden aus. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen nachzuweisen, dass die Übergabe bzw. der Versand der Arbeitszeitabrechnung stattgefunden hat.

Am Ende des Kalenderjahres müssen Arbeitszeitsaldo und vertragliches Arbeitssoll ausgeglichen sein oder spätestens bis Ende Juni des Folgejahres ausgeglichen werden. Es wird kein Abzug vorgenommen, wenn der Saldo infolge Anordnung durch den Arbeitgeber negativ ist. Bei einer Kündigung des Ar-

² BBl 2018 45, 7615; 2021 2860

beitsverhältnisses im Verlaufe des Jahres muss das Stundensoll bei null sein oder die überzähligen Stunden ausbezahlt werden.

Art. 8.1 (Überstunden)

- 8.1 Für Mitarbeitende, die im Monatslohn angestellt sind, gilt: (...) Überstunden werden innerhalb einer Frist von 6 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Ist das nicht möglich, muss der Saldo mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden. Den Zeitpunkt der Kompensation legen Arbeitgeber und Mitarbeitende im gegenseitigen Einverständnis fest.

Art. 9 Teilzeitarbeit

Mitarbeitende mit einem Pensum von 60 % und mehr sind im Monatslohn angestellt. Die übrigen Mitarbeitenden können im Stundenlohn angestellt werden. Das Unternehmen übernimmt die Mitarbeitenden im Stundenlohn, die über den Zeitraum von 6 Monaten im Durchschnitt mindestens 60 % der normalen Arbeitszeit geleistet haben, in das Monatslohnverhältnis. Über Ausnahmen befindet die Paritätische Kommission.

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

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

Art. 12 Pausen

(...) Den Arbeitnehmenden muss für die Pausen eine Sitzgelegenheit zur Verfügung gestellt werden. Wenn immer möglich sollte diese dem Gesundheitsschutz entsprechend, in einem Pausenraum oder zumindest in einem vom Arbeitsplatz abgetrennten Bereich sein. Kann der Arbeitsplatz während der Pausen nicht verlassen werden, muss zwingend eine Sitzgelegenheit in Kassennähe oder eine Stehhilfe im Kassenbereich zur Verfügung stehen.

Art. 14.1 (Feiertage)

- 14.1 Wird an einem kantonalen Feiertag gearbeitet, so wird ein zusätzlicher bezahlter arbeitsfreier Tag gewährt. Dies gilt mindestens für 9 Feiertage inkl. Bundesfeiertag, unabhängig vom Wohn- bzw. Arbeitskanton des/der Angestellten.

Art. 17.1 und 17.4 (Löhne)

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

Der Arbeitgeber hat vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine bestimmte Mindestlohnkategorie erfüllt sind. Das Ergebnis dieser Besprechung muss schriftlich festgehalten und von beiden Parteien unterschrieben werden. Die Paritätische Kommission stellt ein entsprechendes Formular zur Verfügung. Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die nötigen Auskünfte zu erteilen und Belege einzureichen.

17.4 (...) Benzindiebstahl darf den Arbeitnehmenden nicht in Abzug gebracht werden. Eine Haftung für Kassendifferenzen besteht nur beim nachgewiesenen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Kollektiv- und Pauschalabzüge sind unzulässig.

Art. 18.2 (13. Monatslohn)

18.2 Bei einer Teilzeitanstellung entspricht der 13. Monatslohn dem im vergangenen Jahr oder bei kürzerer Anstellung dem seit Stellenantritt pro Monat durchschnittlich erzielten Lohn ohne Zuschläge.

Art. 23 Mutterschaft und Vaterschaft

23.1 Bei Mutterschaft hat die Mitarbeitende ab dem Zeitpunkt der Niederkunft Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von folgender Dauer:

- Im 1. und 2. Anstellungsjahr während 14 Wochen
- Ab dem 3. Anstellungsjahr während 16 Wochen

Ihr wird während des Mutterschaftsurlaubes eine Entschädigung in der Höhe von 80 % ihres ordentlichen Bruttolohnes ausgerichtet.

23.2 Gelangt die Mitarbeitende während des laufenden Mutterschaftsurlaubes vom 2. ins 3. Anstellungsjahr, wird ihr der Mutterschaftsurlaub sowie die Entschädigung während 16 Wochen gewährt.

23.3 Nimmt die Mitarbeitende vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubes die Arbeit wieder auf, verliert sie den Anspruch auf die verbleibende Mutterschaftsentschädigung und Lohnfortzahlung.

(...)

23.6 Bei Vaterschaft hat der Mitarbeitende Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen (gemäss Art. 329g Obligationenrecht). Dieser wird zu 100 % vergütet und kann tage- bzw. wochenweise innerhalb von 6 Monaten nach Niederkunft des Kindes bezogen werden. (...)

Art. 30 Sanktionen

Stellt die Paritätische Kommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbare Partei aufzufordern, ihren

Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die Paritätische Kommission ist berechtigt:

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

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

Stellt die Paritätische Kommission bei einer Kontrolle einen ausstehenden geldwerten Anspruch eines Mitarbeiters fest und weist der Arbeitgeber nicht in schriftlicher Form nach, dass er innert 30 Tagen nach Erhalt des definitiven Entscheides der Paritätischen Kommission den betroffenen Mitarbeitern die im Kontrollbericht festgestellten Guthaben in Höhe der festgestellten geldwerten Abweichungen nachbezahlt hat, ist die Paritätische Kommission berechtigt, den Mitarbeiter über sein persönliches Lohnguthaben zu informieren.

Anhang 4 regelt die Einzelheiten.

Art. 31.2 (Vollzugskosten und Weiterbildungsbeitrag)

31.2 Die Beiträge werden von den Arbeitgebern zwei Mal pro Jahr an die Geschäftsstelle der Paritätischen Kommission überwiesen. Bei Bedarf können die Arbeitgeber die Überweisung einmal jährlich vornehmen. In diesem Fall ist die Geschäftsstelle zu informieren.

Art. 34 Persönlichkeitsschutz / Datenschutz

(...) Überwachungs- und Kontrollsysteme werden lediglich zur Erhöhung der Sicherheit der Mitarbeitenden eingesetzt, insbesondere zur Prävention vor Raubüberfällen und Trickdiebstählen. Überwachungskameras sind so zu positionieren, dass Mitarbeitende nur dann erfasst werden, wenn dies zur Erfüllung des Zwecks absolut notwendig ist. Aufnahmen dürfen lediglich ausgewertet und verwendet werden, um Beweise für die Strafverfolgung zu sichern. Das Anbringen von Überwachungskameras, der Zweck der Überwachung und Auswertung der Aufnahmen sowie der Umgang mit den so erhobenen persönlichen Daten muss den Mitarbeitenden schriftlich mitgeteilt werden. Auf Verlangen erhalten Mitarbeitende Einsicht in über sie bearbeiteten persönlichen Daten.

Art. 36.3 (Gesundheitsschutz / Unfallverhütung / Sicherheit am Arbeitsplatz)

36.3 Der Arbeitgeber ist um die Sicherheit der Arbeitnehmenden bemüht und schult seine Mitarbeitenden entsprechend. Insbesondere falls Abend- oder Nachtarbeit geleistet werden muss, ist für eine erhöhte Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Die Sicherheit der Mitarbeitenden besonders bei der Abend- und Nachtarbeit ist mit geeigneten Massnahmen zu gewährleisten.

Art. 37.1 (Förderung der Mitarbeitenden)

37.1 Der Arbeitgeber unterstützt und fördert die Mitarbeitenden in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung zur bestmöglichen Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben und dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit.

Angestellte im ungekündigten Arbeitsverhältnis haben Anspruch auf 2 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für berufliche und laufbahnbezogene Weiterbildung. Dieser Anspruch ist nicht kumulierbar. Zudem besteht ein Anspruch auf 2 bezahlte Weiterbildungstage pro Jahr für die Teilnahme an Schulungen der Paritätischen Kommission. Bei der Teilnahme an diesen Kursen wird dem Arbeitgeber von der Paritätischen Kommission eine Entschädigung ausgerichtet.
(...)

Kurzabsenzen

Eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft:	3 Tage
Heirat, bzw. Eintrag Partnerschaft eines Elternteils, von Geschwistern, Kindern oder gesetzlichen Pflegekindern sowie von Grosskindern:	1 Tag
Adoption eines Kindes:	4 Tage
(...)	
Todesfall des Ehepartners, eingetragenen Partners oder Lebens- bzw. Konkubinatspartners, eigener Kinder, Pflege- und Stiefkinder im Sinne des Gesetzes, der Mutter oder des Vaters:	4 Tage
Todesfall von Schwiegereltern, Schwiegertochter, Schwiegersohn, Geschwistern:	2 Tage
Todesfall von Grosseltern, Grosskindern, Schwägerin, Schwager, Tante oder Onkel:	1 Tag
Umzug (einmal jährlich):	1 Tag
Aushebung Waffeninspektion, Abgabe der Militärausrüstung:	1 Tag
(...)	

*Anhang 2***Mindestlöhne**

Der Bruttomindestlohn (...) beträgt:^{3, 4}

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

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3790.–	Fr. 20.82
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3810.–	Fr. 20.93
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4090.–	Fr. 22.47
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4190.–	Fr. 23.02

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

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3690.–	Fr. 20.27
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3710.–	Fr. 20.38
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 3990.–	Fr. 21.92
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4090.–	Fr. 22.47

Stufe 3: TI

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3540.–	Fr. 19.45
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3560.–	Fr. 19.56
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 3800.–	Fr. 20.88

³ Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss dem Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

⁴ Für den Kanton Genf sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43

* Mitarbeitende mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) sind in jedem Fall beim Mindestlohn für eine nach 3 bzw. 4 Jahren abgeschlossene Berufslehre einzuteilen. Mitarbeitende mit einem Eidgenössischen Berufsattest (EBA; Anlehndiplom) sind in jedem Fall beim Mindestlohn für eine 2-jährige Berufslehre einzuteilen.

** Zuzüglich 8.33 % für 13. Monatslohn; 9.24 % bzw. ab dem 50. Altersjahr 10.64 % für Ferien; 3.59 % für Feiertage.

Ab dem 1.1.2024:

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

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3830.–	Fr. 21.04
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3850.–	Fr. 21.15
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4130.–	Fr. 22.69
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4230.–	Fr. 23.24

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

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3730.–	Fr. 20.49
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3750.–	Fr. 20.60
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4030.–	Fr. 22.14
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4130.–	Fr. 22.69

Stufe 3: TI

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3630.–	Fr. 19.95
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3650.–	Fr. 20.05
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98

* Mitarbeitende mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) sind in jedem Fall beim Mindestlohn für eine nach 3 bzw. 4 Jahren abgeschlossene Berufslehre einzuteilen. Mitarbeitende mit einem Eidgenössischen Berufsattest (EBA; Anlehndiplom) sind in jedem Fall beim Mindestlohn für eine 2-jährige Berufslehre einzuteilen.

** Zuzüglich 8.33 % für 13. Monatslohn; 9.24 % bzw. ab dem 50. Altersjahr 10.64 % für Ferien; 3.59 % für Feiertage.

Von den Mindestlöhnen sind ausgenommen:

- Praktikanten bis zum 20. Geburtstag und ohne abgeschlossene berufliche Grundbildung, welche nicht alleine im Tankstellenshop eingesetzt werden. Die Dauer eines Praktikums ist auf maximal 6 Monate beschränkt.
- Vermindert leistungsfähige Mitarbeitende aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsmassnahmen, aber nur auf schriftlichen Antrag an die Paritätische Kommission und deren Entscheid.
- Lernende, welche sich in einer beruflichen Grundbildung gemäss Berufsbildungsgesetz befinden.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. November 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2024.

4. Oktober 2023

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Alain Berset

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr