



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für Tankstellenshops in der Schweiz

Verlängerung und Änderung vom 4. November 2025

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 6. Dezember 2017, vom 18. Oktober 2018, vom 19. November 2020, vom 18. November 2021, vom 4. Oktober 2023 und vom 17. Dezember 2024¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für Tankstellenshops in der Schweiz wird bis zum 31. Dezember 2028 verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für Tankstellenshops in der Schweiz werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 5 Abs. 2 Anstellung und Probezeit

- 5.2 Die Probezeit beträgt 3 Monate. Im gegenseitigen Einvernehmen kann schriftlich eine kürzere Probezeit vereinbart werden. Für Lehrverträge gilt das Gesetz.

Art. 7 Abs. 1 Bst. b, Abs. 5 und 7 Arbeitszeit

- 7.1 b) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Personal mindestens zweimal pro Monat zwei aufeinander folgende ganze freie Tage zu gewähren. Bei Mitarbeitenden mit einem Pensum von 60 % und mehr fallen diese zwei Tage zehn Mal pro Jahr auf ein Wochenende. Über Ausnahmen befindet die Paritätische Kommission. Ein entsprechendes Formular wird zur Verfügung gestellt. Vorbehalt-

¹ BBI 2018 45, 7615; 2020 9101; 2021 2860; 2023 2347; 2025 127

ten bleiben höhere arbeitsgesetzliche Ansprüche hinsichtlich der Mindestanzahl freier Sonntage.

- 7.5 Der Arbeitsplan wird drei Wochen im Voraus erstellt und den Mitarbeitenden kommuniziert. Es ist darauf zu achten, dass die Arbeitszeit am jeweiligen Arbeitstag aneinanderhängend geleistet werden kann. Der Einsatzplan kann im ausserordentlichen Bedarfsfall des Unternehmens im Rahmen der Verfügbarkeit und in Absprache mit den betroffenen Mitarbeitenden geändert werden. Ausserordentliche Einsätze müssen in der Regel mindestens 2 Stunden betragen. Bei kürzeren Einsätzen sind trotzdem mindestens 2 Stunden zu vergüten.
- 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.

Art. 8 Titel und Abs. 1 Überstunden und Minusstunden

- 8.1 Für Mitarbeitende, die im Monatslohn angestellt sind, gilt: Überschreitet die geleistete Arbeitszeit die vertraglich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, werden diese Überstunden innerhalb einer Frist von 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.

Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Verlaufe des Jahres muss das Stundensoll bei null sein oder die überzähligen Stunden ausbezahlt werden. Es wird kein Abzug vorgenommen, wenn der Saldo infolge Anordnung durch den Arbeitgeber negativ ist.

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 12 Monaten im Durchschnitt mindestens 60 % der normalen Arbeitszeit geleistet haben, in das Monatslohnverhältnis. Über Ausnahmen befindet die Paritätische Kommission.

Art. 15 Abs. 3 Kurzabsenzen / Urlaub

- 15.3 Für die notwendige Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung: höchstens 3 Tage pro Ereignis und – ausser bei Kindern – höchstens 10 Tage pro Jahr. Als Kinder gelten auch Pflegekinder.

Zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes kann die Erwerbstätigkeit unterbrochen werden. Der Betreuungsurlauf beträgt maximal 14 Wochen bei vollem bisherigem Lohn und ist innert

18 Monaten nach dem ersten Bezugstag am Stück oder tageweise zu beziehen. Wenn beide Elternteile berufstätig sind, kann der Betreuungslaub auf beide Elternteile aufgeteilt werden.

Im Falle des Todes der Mutter oder des anderen Elternteils während der ersten sechs Monate nach Geburt, hat der verbliebene Elternteil Anspruch auf den Mutterschafts- bzw. Urlaub des anderen Elternteils gemäss Artikel 23 sowie Artikel 329f und Artikel 329^{gbis} OR.

Art. 23 Abs. 6 und 7 Mutterschaft und Vaterschaft

- 23.6 Bei Geburt eines Kindes hat der andere Elternteil Anspruch auf einen bezahlten Urlaub 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.
Zusätzlich können in Absprache mit dem Arbeitgeber, innerhalb eines Jahres, zwei Wochen unbezahlter Urlaub bezogen werden.

23.7 Mitarbeitende, welche ein Kind zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von 10 Arbeitstagen (gemäss Art. 329j OR). Dieser wird zu 100 % vergütet und kann tage- bzw. wochenweise innerhalb von 12 Monaten ab der Adoption bezogen werden.
Bei der Adoption eines Kindes können in Absprache mit dem Arbeitgeber zusätzlich innerhalb eines Jahres zwei Wochen unbezahlter Urlaub bezogen werden.

Art. 36. Abs. 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.

Die paritätische Kommission stellt den unterstellten Betrieben ein Standard-Sicherheitskonzept zur Verfügung. Außerdem ist sicherzustellen, dass die Weiterbildungsangebote der paritätischen Kommission sämtlichen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden.

Art. 37 Abs. 1 und 3 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 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für berufliche und laufbahnbezogene Weiterbildung. Zudem besteht ein Anspruch auf 2 bezahlte Weiterbildungstage pro Jahr für die Teilnahme an Schulungen der Paritätischen Kommission. Bei der Teil-

nahme an diesen Kursen wird dem Arbeitgeber von der Paritätischen Kommission eine Entschädigung ausgerichtet.

- 37.3 Diese Förderung besteht unabhängig von Anstellungsverhältnis, Geschlecht und Alter für geeignete Aus- und Weiterbildungsangebote. Der Arbeitgeber fordert insbesondere die Nachholbildung wie z.B. zum Detailhandelsassistent/-in bzw. -fachmann/ -fachfrau für Erwachsene sowie berufsrelevante Kurse.

Für die Abschlussprüfung (Nachholbildung – Art. 32 Berufsbildungsverordnung, BBV) und deren Vorbereitung werden Mitarbeitenden zusätzlich 2 bezahlte Arbeitstage gewährt.

*Anhang I***Kurzabsenzen**

Eigene Heirat:	3 Tage
Heirat eines Elternteils, von Geschwistern, Kindern oder gesetzlichen Pflegekindern sowie von Grosskindern:	1 Tag
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:^{2, 3}

2026

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. 3910.–	Fr. 21.48
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3930.–	Fr. 21.59
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4210.–	Fr. 23.13
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4310.–	Fr. 23.68

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

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3810.–	Fr. 20.93
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3830.–	Fr. 21.04
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4110.–	Fr. 22.58
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4210.–	Fr. 23.13

Stufe 3: TI

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3690.–	Fr. 20.27
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3710.–	Fr. 20.38

- 2 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 (LÉmpl).
- 3 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**
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 3940.–	Fr. 21.65
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4040.–	Fr. 22.20

2027

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. 3950.–	Fr. 21.70
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3970.–	Fr. 21.81
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4250.–	Fr. 23.35
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4350.–	Fr. 23.90

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

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3850.–	Fr. 21.15
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3870.–	Fr. 21.26
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4150.–	Fr. 22.80
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4250.–	Fr. 23.35

Stufe 3: TI

	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. 3980.–	Fr. 21.87
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4080.–	Fr. 22.42

2028

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. 3990.–	Fr. 21.92
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 4010.–	Fr. 22.03
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4290.–	Fr. 23.57
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4390.–	Fr. 24.12

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

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3890.–	Fr. 21.37
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3910.–	Fr. 21.48
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4190.–	Fr. 23.02
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4290.–	Fr. 23.57

Stufe 3: TI

	Pro Monat (x13)	Pro Stunde**
– Ohne Berufslehre:	Fr. 3770.–	Fr. 20.71
– Ohne Berufslehre ab dem 3. Anstellungsjahr:	Fr. 3790.–	Fr. 20.82
– 2-jährige Berufslehre*:	Fr. 4020.–	Fr. 22.09
– 3- und 4-jährige Berufslehre*:	Fr. 4120.–	Fr. 22.64

* 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; Anlehrdiplom) 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.

*Anhang 4***Organisation des GAV-Vollzugs****Art. 2** Vollzugsorgane

- 2.1 Die Paritätische Kommission des GAV Tankstellenshops (PK-TSS) ist mit dem Vollzug des GAV betraut. [...]
- 2.2 Sie ist beauftragt mit:
 - a. dem Vollzug des GAV;
 - [...]
 - c. der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV sowie Beurteilung und Ahndung von Verstößen gegen den Vertrag;
 - [...]
 - e. Der PK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung dieses GAV und der Ergänzungsbestimmungen durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen. Zu diesem Zweck kann der Auftrag an eine Geschäftsstelle oder an Dritte übertragen werden;
 - f. der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - [...]
 - h. der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge;
 - i. dem Aussprechen und Inkasso von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
 - [...]
 - k. der Einhaltung von Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Regeln (Art. 36 GAV) und deren Umsetzung in den Unternehmen zu unterstützen;
 - l. der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - [...]
 - n. der Überprüfung, ob der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer eingehalten wird.

Art. 5 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzung

- 5.1 Bei den Arbeitgebern werden Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses GAV durchgeführt. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben die für die Durchführung der Kontrollen maßgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf Aufforderung hin innerhalb 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Abrechnungsunterlagen, Temporärbeschäftigte usw.

- 5.2 Die Firmen haben die Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren.
- 5.3 Die Kosten für die Durchführung der von der paritätischen Kommission vorgenommenen Kontrollen können dem kontrollierten Unternehmen auferlegt werden, sofern eine Verletzung der Bestimmungen festgestellt wurde und der kontrollierte Betrieb den daraus resultierenden Anordnungen der paritätischen Kommission keine Folge leistet.
- 5.4 Die paritätische Kommission ist berechtigt, Rechts- und Vertragsverletzungen gerichtlich feststellen zu lassen und ihre Entscheide auf rechtlichem Weg durchzusetzen.
- 5.5 Stellt die paritätische Kommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbare Partei aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die paritätische Kommission ist berechtigt:
- eine Verwarnung auszusprechen;
 - eine Konventionalstrafe zu verhängen
 - die Kontroll- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen, sofern der kontrollierte Betrieb der Aufforderung der paritätischen Kommission nicht nachkommt.
- Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich nach der Schwere der Verletzung und des Verschuldens. Die Paritätische Kommission setzt die Höhe nach den Kriterien in Ziff. 5.6 an. In leichten Fällen kann die paritätische Kommission auf eine Konventionalstrafe verzichten und eine Verwarnung aussprechen.
- 5.6 Die Konventionalstrafe ist primär so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Deren Höhe wird kumulativ nach folgenden Kriterien festgelegt:
- Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
 - Einmalige oder mehrmalige Verletzung der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, sowie deren Schwere;
 - Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 - Grösse des Unternehmens;
 - Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten.
- [...]
- 5.7 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto der Geschäftsstelle Vollzug GAV Tankstellenshop zu leisten.

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

Art. 7 Erhebung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

[...]

- 7.2 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um folgende Kosten zu decken:
- die Kosten des Vollzugs des GAV,
 - die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV,
 - die Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (Art. 36 GAV),
 - Aktivitäten in Fragen der Weiterbildung,
 - Die Äufnung eines Notlagenfonds.

Ein möglicher Überschuss darf nur für soziale und Weiterbildungszwecke verwendet werden.

[...]

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2028.

4. November 2025

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Karin Keller-Sutter
Der Bundeskanzler: Viktor Rossi