

Merkblatt der ZPBK

Samstagsarbeit gemäss GAV 2026-2029, gültig ab 1. April 2026

1. Neue Regelungen im GAV 2026-2029

Art. 8.1.2 GAV (Samstagsarbeit)

Die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Werktage (Montag bis Samstag) ist unzulässig.

Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme und unterliegt in jedem Fall der Meldepflicht.

Der Arbeitgeber hat die Meldung für eine Samstagsarbeit mittels vollständig ausgefülltem Meldeformular bis spätestens Freitagnachmittag 15:00 Uhr an die zuständige RPBK vorzunehmen.

Erfolgt die Meldung für Samstagsarbeit nicht bzw. nicht fristgerecht oder unvollständig (=Meldeverstösse), kann eine Konventionalstrafe gemäss Art. 6.5 lit. b Ziffer 6 GAV auferlegt werden.

Art. 6.5 lit. b Ziffer 6 GAV

Bei Verletzung der Meldepflicht von Samstagsarbeit gemäss Art. 8.1.2 GAV gilt für den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer mit einem Meldeverstoss eine Konventionalstrafe bis CHF 2'500.00

Art. 8.4.3 GAV (Lohnzuschläge für Samstagsarbeit)

Die pro Kalenderjahr maximal zulässige Anzahl von meldepflichtiger Samstagsarbeiten ohne Lohnzuschlag (25%) bestimmt sich nach der Betriebsgrösse des Arbeitgebers (Betriebskontingent) und der Anzahl Samstageinsätze pro Arbeitnehmer (Arbeitnehmerkontingent):

Betriebsgrösse (Anzahl Arbeitnehmer)	Betriebskontingent pro Kalenderjahr: Maximale Anzahl Samstage ohne Lohnzuschlag (25%) pro Betrieb	Arbeitnehmerkontingent pro Kalenderjahr: Maximale Anzahl Samstage ohne Lohnzuschlag (25%) pro Arbeitnehmer
1	3	3
2 - 5	4	3
6 - 10	5	3
11 - 20	6	3
21 - 30	7	3
31 - 50	8	3
51 - 100	9	3
>100	10	3

Sobald der Arbeitgeber im Kalenderjahr eines der beiden Kontingente ausgeschöpft hat, ist für jede weitere Samstagarbeit ein Lohnzuschlag von 25% geschuldet.

Der Lohnzuschlag von 25% muss zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn mit dem Lohn des Folgemonates ausbezahlt und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.

2. Ausnahmecharakter der Samstagsarbeit (Art. 8.1.2 Abs. 1 GAV)

Trotz der neu eingeführten Meldepflicht von Samstagsarbeit (Art. 8.1.2 Abs. 2 GAV) sowie die von zwei Kontingenten abhängige zuschlagspflichtige Samstagsarbeit (Art. 8.3.4 GAV) ist die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Werktage (Montag bis Samstag) unzulässig (vgl. Art. 8.1.2 Abs. 1 GAV).

Deshalb sollte die Samstagsarbeit die Ausnahme bleiben und nur angeordnet werden, wenn die Ausführung der Arbeiten objektiv betrachtet dringend ist und somit nicht aufgeschoben werden kann.

Dringlichkeit bzw. Unaufschiebbarkeit der Arbeit liegt grundsätzlich in folgenden (alternativen) Fällen vor, wenn:

- zusätzliche (nicht voraussehbare) Arbeiten anfallen, deren Erledigung zeitlich nicht aufschiebbar sind und die während den Werktagen (Montag bis Freitag) weder mit planerischen Mitteln noch mit organisatorischen Massnahmen bewältigt werden können
- spezifische Bedürfnisse von Kunden die Erbringung von zeitlich begrenzten Arbeitseinsätzen am Samstag erfordern. Darunter fallen namentlich Arbeiten bei Dienstleistungsbetrieben und Unternehmen, die den Betriebsablauf dieser Betriebe wesentlich stören würden und deshalb ausserhalb der Betriebszeiten ausgeführt werden müssen (Beispiele: Schulen, Hotels [saisonal bedingt], Banken, Versicherungen, Geschäfte, etc.)
- eine technische Notwendigkeit vorliegt in dem Sinne, dass Arbeitsverfahren oder Arbeiten nicht unterbrochen oder aufgeschoben werden können, weil mit der Unterbrechung oder dem Aufschub erhebliche und unzumutbare Nachteile für das Arbeitsergebnis verbunden ist
- die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährdet ist.

3. (Digitale) Meldung von Samstagsarbeit (Abs. 2 und 3)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Samstagsarbeiten seiner Arbeitnehmer jeweils vorgängig am Freitag bis 15:00 Uhr zu melden.

Es ist zu beachten, dass es sich nur um eine Meldepflicht und nicht um eine Bewilligungspflicht für Samstagsarbeit handelt. Die Meldepflicht bezieht sich aber auf alle Samstagseinsätze, also auch solche, die aufgrund der Kontingentregelungen von Art. 8.4.3 GAV (siehe Abschnitt 5 nachfolgend) lohnzuschlagspflichtig sind.

Die (ausschliesslich) digitale Meldung ist von den Betrieben über die Firmenplattform <https://platform.baticontrol.ch> vorzunehmen, auf welcher sich die Betriebe mittels ISAB-Benutzeraccount einloggen können.

Detaillierte Informationen zur digitalen Meldung und eine Schritt-für-Schritt-Anleitung sind auf www.zpbk.ch/Samstag aufgeschaltet.

Wichtige Hinweise:

- Die Meldepflicht für Samstagsarbeit gilt nur für Betriebe mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich des GAV (vgl. Art. 1.1 GAV) und nur für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer der in Art. 1.2 GAV aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer, und der Lernenden (Art. 1.3 GAV).
- Bei den dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden wird allerdings bei der Pflicht zur Meldung der Samstagsarbeit keine Ausnahme hinsichtlich des Pensums und der Dauer der jeweiligen Samstagseinsätze gemacht; auch Teilzeitmitarbeiter müssen gemeldet werden, wenn sie an einem Samstag eingesetzt werden.
- Es ist für jede Baustelle eine separate Meldung vorzunehmen.
- Allfällige Abmeldungen (z.B. infolge Krankheit des gemeldeten Arbeitnehmers oder witterungsbedingter Unmöglichkeit der Arbeitsausführung) müssen bis spätestens 24:00 Uhr des darauffolgenden Montags ebenfalls über die Firmenplattform vorgenommen oder im Ausnahmefall per E-Mail an die zuständige RPBK gerichtet werden.
- Es dürfen keine Nachmeldungen von Arbeitnehmenden für *vergangene* Samstage vorgenommen werden.

4. Sanktionierung bei Verletzung der Meldepflicht (Art. 8.1.2 Abs. 4 i.V.m. Art. 6.5 lit. b Ziff. 6 GAV)

Erfolgt die Meldung für Samstagsarbeit nicht bzw. nicht fristgerecht oder unvollständig (= Meldeverstösse), ist eine Sanktionierung des Arbeitgebers pro Arbeitnehmer mit Meldeverstoss bis CHF 2'500.00 vorgesehen.

5. Kontingente für die Bestimmung der Lohnzuschlagspflicht von Samstagsarbeit (Art. 8.4.3 Abs. 1 -3 GAV)

Die Anzahl Samstagsarbeiten pro Kalenderjahr, welche ein Betrieb *ohne* einen Lohnzuschlag von 25% leisten kann, ist beschränkt und bestimmt sich nach einem Betriebskontingent (Samstageinsätze abgestuft nach Betriebsgrösse) und *kumulativ* nach einem Arbeitnehmerkontingent (maximal 3 Samstageinsätze pro Arbeitnehmer).

Für die Bestimmung des Betriebskontingents für Samstagsarbeit zählt der Betrieb, nicht aber Zweigniederlassungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit. Auch wird nicht nach Betriebsteilen innerhalb eines Betriebes oder den Arbeitsgattungen differenziert.

Für die Bestimmung des Arbeitnehmerkontingents zählen die beim Betrieb angestellten Arbeitnehmenden, unabhängig von deren Arbeitspensum.

Sobald ein Betrieb im Kalenderjahr aber eines der beiden Kontingente ausgeschöpft hat, ist für jede weitere Samstagsarbeit ein Lohnzuschlag von 25% geschuldet (siehe Abschnitt 6 nachfolgend)

Beispiele zur Veranschaulichung der Zuschlagspflicht aufgrund der Ausschöpfung der Kontingente:

Ein Betrieb hat 3 Arbeitnehmer, diese haben im Kalenderjahr alle an 4 Samstagen je 10 Stunden gearbeitet.

- Das Betriebskontingent wird mit 4 Samstageinsätzen grundsätzlich eingehalten.
- Im konkreten Fall liegt eine Überschreitung des Arbeitnehmerkontingents vor, weil jeder der drei Arbeitnehmer an 4 Samstagen gearbeitet hat, aber laut Arbeitnehmerkontingent nur maximal 3 Samstageinsätze pro Arbeitnehmer zulässig sind.
- Das bedeutet eine Lohnzuschlagspflicht von 25% auf den effektiv gearbeiteten 10 Samstagsstunden des 4. Samstageinsatzes für alle Arbeitnehmer. Dieser Lohnzuschlag (*nur dieser*) muss im Folgemonat zuzüglich Anteil 13. Monatslohn zur Auszahlung gelangen und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.
- Die je 10 Stunden werden in der Arbeitszeitkontrolle am betreffenden Samstag gutgeschrieben und bei einer allfälligen Überschreitung der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit von 48 Stunden werden die entsprechenden Mehrstunden mit einem 25% Zeitzuschlag gutgeschrieben. Die Kompensation der Mehrstunden und der Zuschläge erfolgt nach den Regeln von Art. 8.4.2 GAV (d.h. Kompensation mit Freizeit gleicher Dauer 1:1 oder im Auszahlungsfall 25% zzgl. Anteil 13. Monatslohn).

Ein Betrieb hat 30 Arbeitnehmer, davon haben immer die gleichen 10 Arbeitnehmer an insgesamt 5 Samstagen gearbeitet.

- Das Betriebskontingent wird mit 5 Samstageinsätzen grundsätzlich eingehalten (maximal 7 Samstage sind zulässig).
- Im konkreten Fall liegt aber bei den konkreten 10 Arbeitnehmern eine Überschreitung des Arbeitnehmerkontingents vor, weil 10 der 30 Arbeitnehmer an 5 Samstagen gearbeitet haben, aber laut Arbeitnehmerkontingent nur maximal 3 Samstageinsätze pro (gleichem) Arbeitnehmer zulässig sind.

- Das bedeutet eine Lohnzuschlagspflicht von 25% auf den jeweils effektiv gearbeiteten Samstagstunden des 4. und 5. Samstagseinsatzes für die 10 Arbeitnehmer.
- Der Betrieb hätte im konkreten Beispiel die Zuschlagspflicht vermeiden können, wenn er für den 4. und 5. Samstagseinsatz andere Arbeitnehmer eingesetzt hätte, deren Arbeitnehmerkontingent noch nicht angetastet wurde. Dies bedingt für den Betrieb eine Buchführung über die konkreten Arbeitseinsätze/Kontingente pro Arbeitnehmer.

Ein Betrieb hat 5 Arbeitnehmer, davon haben fünf verschiedene Arbeitnehmer jeweils an insgesamt 5 Samstagen gearbeitet.

Zur Zuschlagspflicht:

- Das Betriebskontingent wird mit 5 Samstagseinsätzen überschritten (maximal 4 sind zulässig).
- Das Arbeitnehmerkontingent wird im konkreten Fall eingehalten, da alle der 5 Arbeitnehmer nur je an einem Samstag gearbeitet haben (maximal 3 Samstage sind zulässig).
- Das bedeutet eine Lohnzuschlagspflicht von 25% auf den jeweils effektiv gearbeiteten Samstagstunden des 5. Samstagseinsatzes für den entsprechenden Arbeitnehmer (und für alle folgenden Samstagseinsätze dieses bzw. der anderen Arbeitnehmer ebenfalls).

6. Lohnzuschläge für Samstagsarbeit (Art. 8.4.3 Abs. 4 GAV)

Der Lohnzuschlag von 25% ist in jedem Fall geschuldet, wenn eines der beiden Samstags-Kontingente überschritten ist.

Der Lohnzuschlag von 25% muss zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn mit dem Lohn des Folgemonates ausbezahlt und auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat im Monat April 16 Stunden zuschlagspflichtige Samstagsarbeit geleistet. Er hat einen Monatslohn von CHF 5'000.00.

Der Arbeitgeber muss ihm im Folgemonat Mai den Monatslohn von CHF 5'000.00 zuzüglich auf den 16 Stunden nur den Lohnzuschlag von 25% inkl. Anteil 13. Monatslohn vergüten.

Der zu entschädigende Zuschlag für Samstagsarbeit berechnet sich im konkreten Beispiel wie folgt:

$\text{CHF } 5'000.00 / 174 \text{ Stunden} = \text{CHF } 28.73 \times 25\% = \text{CHF } 7.16$

$\text{CHF } 7.16 + 8.33\% = \text{CHF } 7.75$

$16 \text{ Stunden} \times \text{CHF } 7.75 = \text{CHF } 124.00$

Wichtige Hinweise:

Davon zu differenzieren ist die Pflicht der Erfassung der Samstagsarbeitszeit in der Arbeitszeitkontrolle: Die effektiv am Samstag geleisteten Arbeitsstunden fließen ganz normal in die Gleitzeit des entsprechenden Jahres und sind entsprechend zu erfassen.

Bei einer allfälligen Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden werden die entsprechenden Mehrstunden mit einem 25% Zeitzuschlag gutgeschrieben.

Die Kompensation der Mehrstunden und der allfälligen Zuschläge erfolgt nach den Regeln von Art. 8.4.2 GAV (d.h. Kompensation mit Freizeit gleicher Dauer 1:1 oder im Auszahlungsfall 25% zzgl. Anteil 13. Monatslohn).