

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

ARBEITER, DIE IN BAUUNTERNEHMEN ANGESTELLT SIND, WELCHE BIS ZU ZEHN ARBEITNEHMER  
BESCHÄFTIGEN

Betroffene Arbeitnehmer: Entsandte Arbeitnehmer, deren Tätigkeit in den Geltungsbereich des nationalen Tarifvertrags vom 8. Oktober 1990 zu Arbeitern fällt, die in Bauunternehmen beschäftigt sind, im Sinne des Dekrets vom 1. März 1962 (d. h. die bis zu zehn Angestellte beschäftigen).

Datum des Inkrafttretens: 1. März 1991, Verordnung zur Verlängerung vom 12. Februar 1991, veröffentlicht im Amtsblatt der Französischen Republik vom 15. Februar 1991

**Für eine allgemeine Darstellung der rechtlichen Bestimmungen, die für die verschiedenen in diesem Merkblatt behandelten Themen gelten, klicken Sie bitte hier: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>**

**ENTLOHNUNG**

Mindestlohn  
(Klassifizierung/  
entsprechender  
Mindestlohn):

**Klassifizierungen**

Siehe [Artikel 12.1](#) und folgende der CCN und den [Ratgeber für die Verwendung der nationalen Klassifizierung des nationalen Tarifvertrags vom 8. Oktober 1990](#).

**Monatliche Mindestentlohnung**

Der Arbeitgeber muss eine Monatsentlohnung zahlen, die der Höhe der im Tarifvertrag festgelegten hierarchischen Mindestentlohnungen entspricht. Die Tariftabellen werden auf der Grundlage einer durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit von 151,67 Stunden oder von durchschnittlich 35 Wochenstunden über das Jahr festgelegt. Die dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich ausgezahlte Entlohnung muss den Arbeitsstunden entsprechen, die er im betreffenden Monat geleistet hat.

Die monatliche Mindestentlohnung schwankt je nach Klassifizierungsstufe, die auf der Grundlage von Klassifizierungskriterien und der Region, in der die Tätigkeit ausgeübt wird, festgelegt wird.

Um die monatliche Mindestentlohnung festzulegen, die dem betreffenden entsandten Arbeitnehmer zu zahlen ist:

1. Bestimmen Sie die Klassifizierungsstufe, die den Aufgaben des betreffenden einzelnen Mitarbeiters entspricht
2. Berücksichtigen Sie den Ort der Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer
3. Auf der Grundlage der Klassifizierung und des Ortes der Beschäftigung bestimmen Sie den anwendbaren tarifvertraglichen Mindestlohn

Diese Mindestlöhne gelten für die jungen Arbeiter im Alter von unter 18 Jahren, ohne Abschlag (Artikel 11.1).

Zuschläge für  
Überstunden,

**Zuschläge für Überstunden** ([Artikel 3.17](#))

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

Nachtarbeit, Arbeit an  
Sonn- und Feiertagen:

Es gibt keine tarifvertraglichen Besonderheiten, so dass auch hier die Regeln des Arbeitsgesetzbuchs gelten, nämlich:

- 25 % Zuschlag für die Stunden 36 bis 43
- 50 % Zuschlag ab der 44. Stunde
- 

**Ausgleichsstunden nach einer nicht gearbeiteten Zeit wegen Schlechtwetter:**  
Anrechnung der Zuschläge für Überstunden.

Sonderfall (Artikel 3.28): in den Bergwerkstätten oder Baustellen im Gebirge, in denen die Arbeit für mindestens drei Monate unterbrochen wird, können die nicht geleisteten Arbeitsstunden von maximal 120 Stunden pro Jahr als Ausgleich zurückgefordert werden. Für Stunden, die über die gesetzliche Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche überschreiten, wird in diesem Fall ein Überstundenzuschlag erhoben.

**Jährliches Überstundenkontingent** (Artikel 3.13):

- 145 Stunden pro Kalenderjahr bei den Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit auf das Jahr gerechnet wird
- 180 Stunden pro Kalenderjahr bei den Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit nicht auf das Jahr gerechnet wird.

**Zuschläge für Nachtarbeit**

- **Bei Arbeitnehmern, die der Definition der Nachtarbeiter entsprechen** ([nationaler Tarifvertrag vom 12. Juli 2006 über Nachtschichten von Arbeitern, Technikern und Meistern der Bauunternehmen und im öffentlichen Bauwesen](#))
  - für die zwischen 21 Uhr und 6 Uhr geleisteten Arbeitsstunden muss eine finanzielle Entschädigung gezahlt werden, die nach der Stufe des Unternehmens festgelegt wird, das die entsandten Arbeitnehmer beschäftigt. Im Tarifvertrag ist kein Mindestbetrag für diesen Zuschlag festgelegt.
  - Zuerkennung von einem Ruhetag zwischen 270 und 349 Arbeitsstunden und zwei Ruhetagen, wenn 350 oder mehr Stunden gearbeitet wurden (zwischen 21 Uhr und 6 Uhr über 12 aufeinanderfolgende Monate);
  - falls notwendig An- und Abreise zur Arbeit und/oder zum Wohnsitz;
  - Verpflegungspauschale (Essensgeld);
  - Pause von 30 Minuten (nicht entlohnt) bei einer Nachschicht von wenigstens sechs Stunden.

*Hinweis: Für die Anwendung des Vertrags vom 12. Juli 2006 gilt ein Arbeitnehmer als Nachtschichtarbeiter, wenn er mindestens zweimal wöchentlich zwischen 21 Uhr und 6 Uhr mindestens drei Stunden tatsächliche Tagesarbeit leistet oder über einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten zwischen 21 Uhr und 6 Uhr mindestens 270 Stunden tatsächliche Arbeit leistet.*

- **Im Falle zusätzlicher Nachtarbeit:** im Tarifvertrag ist kein Zuschlag vorgesehen.
- **Im Falle von weder vertraglicher noch zusätzlicher Nachtarbeit:** Der Zuschlag wird nach der Stufe des Unternehmens festgelegt, das die entsandten

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

	<p>Arbeitnehmer beschäftigt. Im Tarifvertrag ist kein Mindestbetrag für diesen Zuschlag festgelegt.</p> <p><b>Zuschläge für Sonntagsarbeit:</b> kein tarifvertraglicher Zuschlag</p> <p><b>Zuschläge für Arbeit an Feiertagen (<a href="#">Artikel 5.11</a>):</b> Bei einem im Unternehmen gearbeiteten Feiertag wird dieser zweimal entlohnt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- einmal für die an diesem Tag geleistete Arbeit über die normale Bezahlung des Lohns, der den während des Feiertags geleisteten Arbeitsstunden entspricht;</li><li>- und einmal für den Feiertag bei den Arbeitern, die Anspruch auf eine Entlohnung erheben könnte, wenn der fragliche Feiertag nicht gearbeitet würde.</li></ul>
<p>Prämien und Vergütungen</p>	<p><b>Urlaubsgeld (<a href="#">Artikel 5.25</a>):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Begünstigte: Arbeiter mit wenigstens 1.675 Arbeitsstunden im Verlauf des Referenzjahres (1. April bis zum 31. März) in einem oder mehreren Unternehmen des Hoch- und Tiefbaus.</li><li>- Betrag: 30 % des Urlaubsentgelts, was 24 Werktagen Urlaub entspricht, d. h. berechnet auf der Grundlage von zwei Urlaubswerktagen pro Arbeitsmonat. Das Urlaubsgeld wird zur gleichen Zeit wie das Urlaubsentgelt gezahlt.</li></ul> <p>Über das Urlaubsgeld hinaus bildet das Monatsgeld die Entlohnung der Bauarbeiter bei allen Aspekten der normalen und gewöhnlichen Ausübung ihres Berufs.</p> <p>Daher wird ihnen keinerlei Urlaubsgeld oder tarifvertragliche Vergütung zusätzlich zum Monatslohn für die Arbeiten, die sie diesbezüglich leisten, geschuldet (<a href="#">Artikel IV-1</a>).</p>
<p><b>SPESEN</b></p> <p>Vergütungen für Kurzstrecken</p>	<p>Die Regelung für kurze Reisen (<a href="#">Artikel 8.11</a>) hat zum Ziel, pauschal den Arbeitern, die in den Bauunternehmen arbeiten, zusätzliche Kosten zu vergüten, die ihnen durch die Häufigkeit der Reisen, welche der Mobilität ihres Arbeitsorts innewohnt, entstehen.</p> <p>Die Regelung der Vergütung für die kurze Reisen beinhaltet die folgenden drei beruflichen Vergütungen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Verpflegungspauschale;</li><li>- Beförderungspauschale;</li><li>- Pendlerpauschale,</li></ul> <p>die den begünstigten Arbeitern ausgezahlt werden.</p> <p>Diese Spesenvergütungen erfolgen pro Tag, pauschal und nach absolutem Wert.</p> <p><b>1) Begünstigte (<a href="#">Artikel 8.12</a>)</b> Arbeiter, die nicht an einen festen Arbeitsort gebunden sind, d. h. diejenigen, die auf den Baustellen beschäftigt werden, und nicht diejenigen, die auf einer festen und ständigen Anlage arbeiten.</p> <p><b>2) Konzentrische Zonen (<a href="#">Artikel 8.13</a>)</b></p>

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

Einführung eines Systems konzentrischer Zonen, mit denen sich der Betrag der Wege- und Beförderungsvergütungen festlegen lassen. Diese fünf Zonen sind voneinander 10 km Luftlinie entfernt. Der Ausgangspunkt der konzentrischen Zonen wird am Gesellschaftssitz des Unternehmens festgelegt (oder bei der regionalen oder örtlichen Zweigniederlassung, wenn die Zweigniederlassung seit mehr als einem Jahr vor der Eröffnung der Baustelle eröffnet wurde).

Wenn sich das Unternehmen mehr als 50 km vom Ausgangspunkt dieser konzentrischen Zonen entfernt befindet, wird er an einem geografischen Punkt, Rathaus oder Bürgerbüro der Kantonshauptstadt festgelegt, auf deren Gebiet sich die Baustelle befindet (Artikel 8.13 und 8.14).

**3) Arten der Vergütungen für kurze Reisen**

**a) Verpflegungspauschale ([Artikel 8.15](#))**

Verpflegungspauschale: vergütet die zusätzlichen Kosten, die durch das Mittagessen außerhalb des gewöhnlichen Aufenthaltsorts (in Frankreich) des Arbeiters erwachsen.

Die Verpflegungspauschale wird vom Arbeitgeber nicht geschuldet, wenn:

- der Arbeitnehmer seine Mahlzeiten faktisch an seinem gewöhnlichen Wohnort einnimmt;
- es ein Unternehmensrestaurant auf der Baustelle gibt und die Mahlzeit mit einem finanziellen Beitrag der Firma in Höhe der Verpflegungspauschale zur Verfügung gestellt wird;
- die Mahlzeit unentgeltlich oder mit einem finanziellen Beitrag der Firma in Höhe der Verpflegungspauschale zur Verfügung gestellt wird.

Der Betrag der Verpflegungspauschale wird durch gebietsgebundene Tarifverträge festgelegt.

**b) Beförderungsvergütung ([Artikel 8.16](#))**

Gegenstand dieser Vergütung ist es, pauschal für die Beförderungskosten, die der Arbeitnehmer täglich aufwendet, um zur Baustelle zu fahren und wieder von dort zurückzukommen, unabhängig vom verwendeten Transportmittel.

Dem Arbeitnehmer entstehen keine Beförderungskosten, insbesondere dann nicht, wenn das Unternehmen den Arbeitnehmern kostenlose Beförderung anbietet oder Fahrkarten erstattet.

Der Betrag der Beförderungskostenvergütung wird nach Tabellen, die in gebietsgebundenen Tarifverträgen festgelegt werden, bestimmt.

**c) Wegepauschale ([Artikel 8.17](#))**

Ziel der Wegepauschale ist es, in pauschaler Form den Umstand zu vergüten, den der Arbeiter dadurch auf sich nimmt, dass er täglich außerhalb der Arbeitszeit auf die Baustelle fahren und von dort zurückzukommen muss.

Die Wegepauschale wird nicht geschuldet, wenn der Arbeiter vom Unternehmen auf der Baustelle oder in unmittelbarer Nähe der Baustelle unentgeltlich untergebracht wird.

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

Der Betrag der Wegepauschale wird nach Tabellen, die in gebietsgebundenen Tarifverträgen festgelegt werden, bestimmt.

**4) Betrag der Vergütungen ([Artikel 8.18](#))**

Spesenvergütungen: täglich, pauschal und festgelegt in absoluten Zahlen.

Sie lassen sich nicht mit den Vergütungen für lange Reisen kumulieren.

Vergütungen für lange Reisen

**Begünstigte ([Artikel 8.21](#))**

Ein entsandter Arbeiter, der einer Baustelle im französischen Stammland zugeteilt ist, deren Entfernung es ihm - angesichts der möglichen öffentlichen Verkehrsmittel - unmöglich macht, jeden Abend an seinen angegebenen Aufenthaltsort im französischen Stammland zurückzukehren

**Tages-Beförderungsvergütung ([Artikel 8.22](#))**

Die Pauschalvergütung für lange Reisen, deren Betrag vom Unternehmen festgelegt wird, entspricht den normalen täglichen Ausgaben, die der entsandte Arbeitnehmer zusätzlich zu den gewöhnlichen Ausgaben macht, die er machen würde, wenn er nicht gereist wäre (Kosten für eine zweite Wohnung, zusätzliche Ausgaben für Essen und weitere zusätzliche Ausgaben, die ihm durch die Entfernung von seinem Heim entstehen).

Die Ausgaben werden durch eine Pauschalzuteilung erstattet, die den normalen Kosten für eine Wohnung und Essen entspricht, die der Arbeitnehmer trägt.

- a) Entschädigung für die Hin- und Rückreise und die Zeit der Reise für den Arbeiter ganz zu Beginn und ganz zu Ende der Baustelle bei langen Reisen ([Artikel 8.24](#)):
  - Erstattung der Reisekosten, insbesondere Bahnfahrt in der 2. Klasse:
  - für die Stunden während der Arbeitszeit, die wegen der Abreise- oder Ankunftszeit nicht gearbeitet wurden: Zahlung einer Vergütung, die dem Gehalt entspricht, das der Arbeiter verdient hätte, wenn er gearbeitet hätte;
  - und gegebenenfalls für jede Reisestunde, die nicht in seiner Arbeitszeit liegt: Zahlung einer Vergütung, die 50 % seines Stundenlohns entspricht (ohne Zuschlag oder Prämie für zusätzliche Kosten)
  
- b) Entschädigung für die Beförderungskosten, um zu seinem Wohnsitz oder seinem Arbeitsort zu fahren, und Reisezeit für die „Erholungsreisen“ ([Artikel 8.25](#))

Erstattung der Beförderungskosten, um zu seinem Wohnsitz oder seinem Arbeitsort zu fahren, dies auf Vorlage von Belegen und zum Preis einer Bahnreise in der 2. Klasse.

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

	<p>Je nach Entfernung (und außer bei einer besonderen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer wird dem Arbeitnehmer eine Hin- und Rückreise zuerkannt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- jede Woche bis zu einer Entfernung von 250 km;</li><li>- alle zwei Wochen bei einer Entfernung von 251 bis 500 km;</li><li>- alle drei Wochen bei einer Entfernung von 501 bis 750 km;</li><li>- alle vier Wochen bei einer Entfernung von 750 km;</li></ul> <p>Die Zeit, die für diese Reisen aufgewendet wird, wird zu dem Teil vergütet, der über neun Stunden hinausgeht, dies zum normalen Lohnsatz, soweit er über neun Stunden entweder bei der Hinfahrt oder bei der Rückfahrt hinausgeht.</p> <p>Der Arbeiter muss 48 Stunden an seinem Aufenthaltsort verbringen.</p>
<b>ARBEITSZEIT</b>	
Arbeitszeit:	<p><b>Maximale Dauer</b> (<a href="#">Artikel 3.15</a>):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- die maximale tägliche Arbeitszeit darf nicht mehr als zehn Stunden betragen;</li><li>- die maximale Arbeitszeit im Verlauf ein und derselben Woche darf nicht mehr als 48 Stunden betragen;</li><li>- die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche, berechnet über einen beliebigen Zeitraum von zwölf aufeinanderfolgenden Wochen, darf nicht mehr als 46 Stunden betragen;</li><li>- die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche, berechnet über ein Kalenderquartal, darf nicht mehr als 44 Stunden betragen.</li></ul> <p><b>Pausenzeit:</b> mangels einer tarifvertraglichen Bestimmung Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen.</p> <p><b>Anzahl der Arbeitstage pro Woche:</b> Grundsatz einer Fünf-Tage-Arbeitswoche (<a href="#">Artikel 3.21</a>), außer in Ausnahmefällen: dringende Sicherheits- oder Wartungsarbeiten.</p> <p>Aus zwingenden Gründen allerdings, wie etwa dringende oder durchgehende Arbeiten oder Arbeiten in den Räumlichkeiten, die für den Publikumsverkehr geöffnet sind, ist es möglich, die Arbeiter einen sechsten Tag arbeiten zu lassen: am Samstag oder am Montag. Zusätzlich zur Bezahlung dieser am sechsten Wochentag geleistete Arbeitsstunden erwirbt der Arbeiter einen Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit über dieselbe Dauer. Diese Ruhezeit, die innerhalb einer Frist von höchstens fünf Wochen nach dem Erwerb und wenn möglich innerhalb desselben Kalendermonats zu nehmen ist, wird in Höhe der Hälfte der nicht geleisteten Arbeitszeiten vergütet (Artikel 3.22).</p> <p><b>Wöchentliche Ruhezeit</b> (<a href="#">Artikel 3.21</a>):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grundsatz: Ruhezeit von mindestens 48 Stunden, was zwei aufeinanderfolgenden Ruhetagen entspricht, von denen einer vorrangig der Sonntag und der andere vorrangig</li></ul>

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern (IDCC 1596)**

der Samstag oder Montag ist, außer einer Ausnahme wegen dringender Sicherheits- oder Wartungsarbeiten.

- Ausnahmen, die es erlauben, samstags zu arbeiten: dringende Arbeiten aufgrund der Sicherheit oder des Schutzes des Werkzeugs oder des Bauwerks. In diesem Fall ist der zweite wöchentliche Ruhetag der Montag.

**Bei Arbeit am Samstag oder am Montag ([Artikel 3.22](#))**

Ausgleichsruhezeit über dieselbe Dauer wie die gearbeitete Zeit, kompensiert für 50 % ihrer Dauer (z. B.: (z. B.: Ausgleichsruhezeit von vier Stunden, wobei nur zwei zu 100 % vergütet werden)

**Nachtarbeiter** (siehe Rubrik „Zuschläge in Verbindung mit der Arbeitszeit“)

- **Maximale tägliche Arbeitszeit:** Acht Stunden, außer bei den in Artikel R. 3122-5 Arbeitsgesetzbuch genannten Tätigkeiten: bis zu 12 Std.
- **Maximale wöchentliche Arbeitszeit:** 40 Stunden über eine beliebige Zeit von 12 aufeinanderfolgenden Wochen, wobei diese über eine Zeit von 12 aufeinanderfolgenden Wochen auf 44 Stunden erhöht werden kann, wenn die Organisation der Arbeit sich aufgrund spezifischer Zwänge der Baustellen, der Anforderungen der Intervention bei den in Artikel R. 3122-7 Arbeitsgesetzbuch genannten Tätigkeiten aufzwingt, insbesondere für die Wartung, den Betrieb oder wenn die Leistungen dies rechtfertigen

**Regelung der Überstunden**

- **Modalitäten der Abrechnung:** mangels einer tarifvertraglichen Bestimmung Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen.
- **Jährliches Überstundenkontingent ([Artikel 3.13](#)):**
  - 145 Stunden pro Kalenderjahr bei den Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit auf das Jahr gerechnet wird;
  - 180 Stunden pro Kalenderjahr bei den Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit nicht auf das Jahr gerechnet wird.
- **Ausgleichsruhezeit ([Artikel 3.14](#)):** Die ausnahmsweise über das Kontingent hinaus geleisteten Überstunden eröffnen zusätzlich zu ihrer Bezahlung ein Anrecht auf eine Ausgleichsruhezeit über dieselbe Dauer. Diese Ruhezeit, die vollständig vergütet wird, muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Erwerbsdatum genommen werden. Diese Ruhezeit ist nicht mit anderen Vorteilen, die denselben Gegenstand haben, kumulierbar.
- **Stunden aufgrund der permanenten Ausnahmeregel ([Artikel 3.18](#)):** Stunden, die außerhalb der normalen Arbeitszeit geleistet werden, bei einer Obergrenze von einer Stunde pro Tag. Sie werden als Überstunden behandelt, aber nicht auf das jährliche Kontingent an Überstunden für die Fahrer angerechnet.

Urlaub:

**Urlaubsentgelt ([Artikel 5.21 und 5.22](#)):**

- zweieinhalb Werktage pro Arbeitsmonat oder gemäß Artikel L. 3141-4 Arbeitsgesetzbuch gleichgestelltem Zeitraum bis zu 30 Werktagen, außer zusätzlicher Urlaubstage, die im Rahmen der Aufteilung eingeräumt werden.

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

- Der Referenzzeitraum für den Erwerb von Ansprüchen auf Urlaubsentgelt wird vom 1. April bis zum 31. März festgelegt; der Zeitraum der Inanspruchnahme des Urlaubs wird vom 1. Mai bis zum 30. April festgelegt.

→ Verpflichtung zur Beteiligung an den Urlaubskassen:

*Die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer zeitweise innerhalb des Staatsgebiets entsenden, unterliegen den Bedingungen des Pflichtbeitritts zu den Urlaubskassen (Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 1262-4 7°).*

*Die Unternehmen, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem der anderen Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum niedergelassen sind, können von diesen Verpflichtungen befreit werden, wenn sie nachweisen können, dass ihre Arbeitnehmer während der Dauer der Entsendung unter Bedingungen, die mindestens denen des französischen Rechts entsprechen, ihren Anspruch auf Urlaubsentgelt wahrnehmen.*

*Für den Fall, dass der Arbeitgeber in eine Kasse einzahlen muss, wird das Urlaubsentgelt den externen Arbeitnehmern von den Kassen gezahlt, an die sie ihre Beiträge geleistet haben.*

**Zusätzliche Entschädigung für die Betriebszugehörigkeit ([Artikel 5.24](#)):**

Zusätzliches Urlaubsentgelt, das je nach ständiger oder nicht ständiger Betriebszugehörigkeit des Arbeiters in ein und demselben Unternehmen festgelegt wird, entsprechend:

- 2 Urlaubstagen für 20 Jahre,
- 4 Tage für 25 Jahre
- 6 Tage für 30 Jahre

**Urlaubsgeld:** siehe vorstehend die Rubrik „Entlohnung“ > „Prämien und Vergütungen“

**Urlaub aus familiären Gründen:** ([Artikel 5.12](#) und Arbeitsgesetzbuch)

Ereignis	Dauer der Abwesenheit
Heirat	4 Tage
Abschließen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft	4 Tage
Geburt oder Adoption	3 Tage
Hochzeit eines Kindes	1 Tag
Beisetzung des Ehepartners oder eingetragenen Lebenspartners, des Lebensgefährten	3 Tage
Beisetzung eines Kindes	5 Tage oder 7 Werktage, wenn das verstorbene Kind noch keine 25 Jahre alt war oder, unabhängig vom Alter, wenn das Kind selbst



**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

		Kinder hatte, oder beim Tod einer Person unter 25 Jahren, die tatsächlich und ständig von ihm betreut wurde. + 8 Tage bei Tod seines Kindes im Alter von unter 25 Jahren oder einer Person von unter 25 Jahre, die tatsächlich und ständig von ihm betreut wurde.
	Beisetzung des Vaters, der Mutter	3 Tage
	Beisetzung eines der Großeltern, eines Schwagers, einer Schwägerin, eines Enkels	1 Tag
	Beisetzung des Stiefvaters oder der Stiefmutter, eines Bruders oder einer Schwester	3 Tage
	Anzeige des Auftretens einer Behinderung bei einem Kind	2 Tage

Feiertage:	<p><b>Nichtarbeit an Feiertagen (<a href="#">Artikel 5.11</a>):</b> Die gesetzlichen Feiertage werden unter den im Gesetz für den 1. Mai vorgesehenen Bedingungen bezahlt (einschließlich der Nichtarbeit wegen Unwetter oder während des bezahlten Urlaubs).</p> <p align="center"><i>→ Wenn der Arbeiter weniger als drei Monate Betriebszugehörigkeit im Unternehmen hat, das ihn beschäftigt</i></p> <p>Die Vergütung für den Feiertag unterliegt folgenden tarifvertraglichen Bedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dass am Vortag und am Folgetag des Feiertags gearbeitet wurde, außer zulässige Ausnahmen (Fehlen wegen Krankheit, Arbeitsunfall, vom Arbeitnehmer genehmigte Abwesenheit);</li> <li>• dass in den zwei Monaten vor dem Feiertag in einem oder mehreren Bauunternehmen zumindest 200 Arbeitsstunden geleistet wurden.</li> </ul> <p>Wenn eine dieser Bedingungen nicht erfüllt ist, werden die während des Feiertags (außer dem 1. Mai) nicht geleisteten Stunden vom Monatslohn des Arbeiters abgezogen.</p> <p align="center"><i>→ Wenn der Arbeiter mehr als drei Monate Betriebszugehörigkeit hat, kann er ohne weitere Bedingungen Anspruch auf eine Vergütung für den Feiertag erheben.</i></p> <p><b>Arbeit an Feiertagen:</b> siehe vorstehend die Rubrik „Entlohnung“ &gt; „Zuschläge für Überstunden, Nacharbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen“.</p>
------------	--

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

<p>Junge Arbeitnehmer (zwischen 16 und 18 Jahren):</p>	<p>Mangels tarifvertraglicher Bestimmungen Anwendung des Arbeitsgesetzbuchs.</p> <p>Möglichkeit der Anpassung der maximalen Arbeitszeiten (40 Stunden pro Woche und 10 Std./Tag), wenn dies durch die allgemeine Arbeitsorganisation gerechtfertigt ist (L. 3162-1 und R. 3162-1)</p> <p>Die Mindestlöhne gelten für die jungen Arbeiter im Alter von weniger als 18 Jahren, ohne Abschlag (<a href="#">Artikel 11-1</a>).</p>
--	--

<p><b>AUSBILDUNGS- VERHÄLTNIS</b></p>	<p>Entlohnungen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen (gemäß den kombinierten Bestimmungen des Vertrags vom 8. Februar 2005, erweitert durch Verordnung vom 17. August 2005 und Dekret vom 28. Dezember 2018)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Ausbildungsja hr</th> <th colspan="4">Entlohnung Baugewerbe</th> </tr> <tr> <th>Unter 18 Jahren</th> <th>18 bis 20 Jahre</th> <th>21 bis 25 Jahre</th> <th>26 Jahre und älter</th> </tr> <tr> <th colspan="2">% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC)</th> <th>% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) oder tarifvertraglicher Mindestbetrag, wenn günstiger* **</th> <th>% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) oder tarifvertraglicher Mindestbetrag, wenn günstiger* **</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Jahr</td> <td>40 %</td> <td>50 %</td> <td>55 %</td> <td rowspan="3">100 %</td> </tr> <tr> <td>2. Jahr</td> <td>50 %</td> <td>60 %</td> <td>65 %</td> </tr> <tr> <td>3. Jahr</td> <td>60 %</td> <td>70 %</td> <td>80 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Prozentsatz des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) oder dem tarifvertraglichen Mindestlohn entsprechend der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit, je nachdem, was günstiger ist. ** betroffene Diplome: Ein Zuschlag von 15 Punkten wird auf diesen Satz angerechnet, wenn innerhalb von einem Jahr ein Diplom auf demselben Niveau vorbereitet wird.</p>	Ausbildungsja hr	Entlohnung Baugewerbe				Unter 18 Jahren	18 bis 20 Jahre	21 bis 25 Jahre	26 Jahre und älter	% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC)		% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) oder tarifvertraglicher Mindestbetrag, wenn günstiger* **	% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) oder tarifvertraglicher Mindestbetrag, wenn günstiger* **	1. Jahr	40 %	50 %	55 %	100 %	2. Jahr	50 %	60 %	65 %	3. Jahr	60 %	70 %	80 %
Ausbildungsja hr	Entlohnung Baugewerbe																										
	Unter 18 Jahren		18 bis 20 Jahre	21 bis 25 Jahre	26 Jahre und älter																						
	% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC)		% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) oder tarifvertraglicher Mindestbetrag, wenn günstiger* **	% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) oder tarifvertraglicher Mindestbetrag, wenn günstiger* **																							
1. Jahr	40 %	50 %	55 %	100 %																							
2. Jahr	50 %	60 %	65 %																								
3. Jahr	60 %	70 %	80 %																								

<p><b>MUTTERSCHUTZ:</b></p>	<p>Pausenzeit für schwangere Frauen (<a href="#">Artikel 6.21</a>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ab dem dritten Monat der Schwangerschaft</li> <li>- die Pausendauer beträgt 15 Minuten am Vormittag und 15 Minuten am Nachmittag oder</li> </ul>
-----------------------------	---

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

	<p>30 Minuten entweder am Vor- oder Nachmittag - zum tatsächlichen Lohnsatz bezahlt.</p>
<b>BRANCHEN-SPEZIFISCHE BESTIMMUNGEN</b>	<p><b>Verpflichtung zum Besitz der Baugewerbekarte</b></p> <p>Vor dem Entsenden und zusätzlich zu den anderen gesetzlich vorgeschriebenen Formalitäten (Erklärung zur Entsendung insbesondere) informiert der Arbeitgeber (oder das in Frankreich gelegene beschäftigende Unternehmen) den Arbeitnehmer über die Übertragung der persönlichen Daten an die UCF und stellt dann einen Antrag auf die Baugewerbekarte für jeden entsandten Arbeitnehmer auf der Website <a href="http://cartebtp.fr">cartebtp.fr</a>.</p> <p><b>Pflicht zur Beitragszahlung an die Urlaubskassen</b></p> <p>Regelung des bezahlten Urlaubs</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ausländische Unternehmen von außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR): Der Beitritt zu einer Urlaubskasse ist Pflicht.</li><li>• Unternehmen aus dem EWR (Arbeitsgesetzbuch Art. D. 3141-26 und 3141-27): Der Beitritt ist nicht Pflicht, wenn sich das Unternehmen in einer der zwei folgenden Situationen befindet:<ul style="list-style-type: none"><li>- im Falle eines zwischen der Union des Caisses de France und der oder den Kasse(n) des Herkunftslands (Deutschland, Österreich, Italien) abgeschlossenen Abkommens.</li><li>- wenn das Unternehmen etwas Gleichwertiges für die Anrechte auf bezahlten Urlaub der Arbeitnehmer für die gesamte Zeit der Entsendung nachweist.</li></ul></li></ul> <p>Wenn das betreffende Unternehmen einer den Urlaubskassen gleichwertigen Institution beigetreten ist, muss es nachweisen, dass es seine Pflichten dieser Institution gegenüber über die Dauer der Entsendung erfüllt hat.</p> <p>Regelungen für Nichtarbeit wegen Schlechtwetter (Arbeitsgesetzbuch Art. L. 1262-4 7°, L. 5424-6 und folgende; D. 5424-7):</p> <p>Der Beitritt zu den Urlaubskassen für die Regelungen Unwetter ist grundsätzlich Pflicht für die Unternehmen, deren Aktivität in Frankreich in den Anwendungsbereich der Regelung fällt, dies nach denselben Regeln wie für die in Frankreich ansässigen Unternehmen.</p>
<u>Für weitere Informationen:</u>	
Kontakt zum Arbeitgeberverband	<ul style="list-style-type: none"><li>• CAPEB: <a href="mailto:j.andony@capeb.fr">j.andony@capeb.fr</a> <a href="mailto:e.cliche-dissin@capeb.fr">e.cliche-dissin@capeb.fr</a></li></ul>
Kontakt zu den Gewerkschaften	<ul style="list-style-type: none"><li>• CFDT construction et bois: <a href="https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html">https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html</a></li></ul>

**Blatt zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Bauunternehmen mit bis zu zehn beschäftigten Arbeitnehmern  
(IDCC 1596)**

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement (CGT): <a href="http://construction.cgt.fr/contact/">http://construction.cgt.fr/contact/</a></li><li>• Force Ouvrière construction: <a href="http://www.foconstruction.com">http://www.foconstruction.com</a></li><li>• CFE-CGC BTP: <a href="http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html">http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html</a></li><li>• CFTC BATI-MAT-TP: <a href="http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html">http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html</a></li></ul> |
|--|--|