vinetur

Frankreich macht Vergütungsänderung in Wein- und Getränkeindustrie verbindlich

Ein Ministerialerlass dehnt die ausgehandelten Regeln zu Gehältern und Berufsgruppeneinstufungen auf alle vom nationalen Tarifvertrag erfassten Arbeitgeber aus.

Donnerstag, 1. Oktober 2026



Frankreich hat eine Änderung zu Vergütung und Berufsgruppeneinstufung auf den nationalen Tarifvertrag ausgedehnt, der einen großen Teil seiner Wein- und Getränkeindustrie abdeckt, und macht die Maßnahme damit für den gesamten Sektor verbindlich statt nur für die Unternehmen, die an den ursprünglichen Verhandlungen beteiligt waren.

Der Ministerialerlass wurde am 22. September in Paris vom Minister für Arbeit, Beschäftigung und Eingliederung unterzeichnet und am 30. September im Amtsblatt der Französischen Republik veröffentlicht, wie aus der offiziellen Rechtsdatenbank Légifrance hervorgeht. Er dehnt die am 9. Juli 2026 datierte Änderung Nr. 16 auf den nationalen Tarifvertrag für Weine, Cidre, Fruchtsäfte, Sirupe, Spirituosen und Liköre Frankreichs aus, der als Vereinbarung Nr. 493 geführt wird.

Nach dem Wortlaut gilt die Änderung nun für „Unternehmen und Betriebe“, die in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen. Praktisch bedeutet das, dass die ausgehandelten Regeln zu Gehältern und beruflicher Einstufung nicht länger auf die Arbeitgeber und Gewerkschaften beschränkt sind, die die Änderung unterzeichnet haben. Sie werden für den vom Vertrag erfassten Sektor verbindlich.

Der Erlass selbst ist kurz gehalten. Er verweist auf die von Frankreichs Generaldirektion für Arbeit am 6. Juli 2026 erfasste Aufnahme von Verhandlungen zur Änderung des nationalen Tarifvertrags und auf die Änderung Nr. 16 vom 9. Juli zu Gehältern und beruflicher Einstufung. Außerdem verweist er auf Bestimmungen des französischen Arbeitsgesetzbuchs, darunter die Artikel L. 2261-15 und R. 2261-5, die die Ausdehnung von Tarifverträgen und Änderungen regeln.

Die französische Tarifverhandlung funktioniert oft in zwei Schritten. Zunächst verhandeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften eine Änderung. Anschließend kann das Arbeitsministerium die Ausdehnung verfügen, damit die ausgehandelten Regelungen branchenweit gelten. Dieses Verfahren ist in Frankreich üblich und soll einen gemeinsamen arbeitsrechtlichen Rahmen innerhalb eines Sektors schaffen, auch für Unternehmen, die nicht direkt an den Verhandlungen beteiligt waren.

Die in der Vereinbarung genannten Branchen decken ein breites Spektrum von Getränkebereichen ab, von Wein und Cidre über Fruchtsaft, Sirupe, Spirituosen und Liköre. Der amtliche Erlass führt die detaillierten Gehaltstabellen oder Änderungen bei der Einstufung im veröffentlichten Text nicht aus, macht aber klar, dass diese Bestimmungen Gegenstand der nun ausgedehnten Änderung sind.

Das ist für Getränkehersteller, Abfüller, Verarbeiter und andere unter den Vertrag fallende Arbeitgeber von Bedeutung, weil branchenweite Mindestlohnregeln und Einstufungsstandards die Lohnverpflichtungen, Einstellungsentscheidungen und die Personalplanung direkt beeinflussen können. Je nach Inhalt der geänderten Tabellen müssen Unternehmen ihre Lohntabellen, Mitarbeiterklassifizierungen und interne Budgetplanung überprüfen. Die Auswirkungen können in einer fragmentierten Branche, die sowohl große Konzerne als auch kleinere Produzenten umfasst, besonders relevant sein.

Die Ausdehnung schafft zudem für Beschäftigte in den erfassten Branchen einen einheitlicheren Rahmen für Vergütung und Einstufung. In Frankreich bestimmen berufliche Einstufungssysteme in der Regel, wie Stellen eingeordnet werden, und können sich auf Mindestvergütung, Aufstiegsmöglichkeiten und andere mit Status oder Funktion verknüpfte Arbeitsbedingungen auswirken. Wird eine Änderung zur Klassifizierung ausgedehnt, müssen Arbeitgeber in der Regel sicherstellen, dass ihre internen Stellenkategorien mit dem aktualisierten Rahmen übereinstimmen.

Der veröffentlichte Erlass nennt keinen verzögerten Inkrafttretensplan. Stattdessen heißt es, dass die Änderung ausgedehnt wird und dass der Erlass im Amtsblatt und in der nationalen Datenbank veröffentlicht wird. Nach der üblichen französischen Rechtspraxis ist die Veröffentlichung der entscheidende Schritt, der solchen ministeriellen Maßnahmen Wirksamkeit verleiht. Unternehmen in den erfassten Bereichen stehen daher sofort vor Fragen der Einhaltung, sobald der Erlass in den öffentlichen Rechtsbestand aufgenommen ist.

Für die französische Getränkeindustrie kommt der Schritt zu einem Zeitpunkt, an dem die Arbeitskosten entlang der Produktions- und Vertriebsketten ein wichtiges Thema bleiben. Wein- und Spirituosenhersteller, Cidre-Erzeuger und Safthersteller arbeiten mit

unterschiedlichen Geschäftsmodellen und Margen, sind aber alle auf qualifizierte Arbeitskräfte in Produktion, Verpackung, Logistik, Vertrieb und Verwaltung angewiesen. Jede branchenweite Anpassung der Mindestlöhne oder der beruflichen Einstufung kann die Kostenstrukturen und Personalpläne beeinflussen, insbesondere bei Arbeitgebern mit großen saisonalen oder standortgebundenen Belegschaften.

Der Erlass verändert nicht den Geltungsbereich des Tarifvertrags selbst. Er gilt nur für Unternehmen und Betriebe, die bereits in den Anwendungsbereich des Vertrags fallen. Doch indem das Ministerium die Änderung auf alle diese Unternehmen und Betriebe ausdehnt, nimmt es den Arbeitgebern in dem Sektor, die nicht unterzeichnet haben, die Möglichkeit, außerhalb der neuen Vergütungs- und Einstufungsregeln zu bleiben.

Der Rechtsakt wurde vom Arbeitsministerium erlassen und über Légifrance veröffentlicht, die offizielle Plattform der französischen Regierung für Gesetze und Verordnungen. Der Text bezeichnet die Maßnahme als „arrêté“, also als Ministerialerlass, und bestätigt, dass sich die Änderung auf „salaires et classification professionnelle“, also Gehälter und berufliche Einstufung, bezieht.

Die vom Tarifvertrag erfassten Unternehmen werden voraussichtlich die zugrunde liegende Änderung im Detail prüfen, um festzustellen, ob Anpassungen bei Lohnskalen, Arbeitsverträgen, Lohnabrechnungssystemen oder Stellenzuordnungspraktiken erforderlich sind. Branchenverbände, Personalabteilungen und Arbeitsrechtsexperten prüfen solche Dokumente nach einem Ausdehnungserlass in der Regel sehr genau, da die rechtliche Verpflichtung nun den gesamten Geltungsbereich des nationalen Vertrags für eine der breitesten Getränkekategorien Frankreichs erfasst.