vinetur

Beschäftigte im Gastgewerbe Valencias sichern sich Vierjahresvertrag mit 13 Prozent mehr Lohn bis 2029

Der Tarifvertrag für die Provinz gilt für mehr als 100.000 Beschäftigte und regelt Nachtschichten, Subunternehmen und saisonale Wiedereinstellungen neu

Mittwoch, 18. November 2026



Das Gastgewerbe in Valencia hat sich auf einen neuen Vierjahresvertrag geeinigt. Er sieht bis 2029 Lohnerhöhungen von 13 Prozent sowie neue Regeln für Nachtarbeit, Subunternehmen und saisonale Beschäftigung von mehr als 100.000 Beschäftigten in der Provinz vor.

Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die den Verhandlungsausschuss für den branchenübergreifenden Tarifvertrag des Gastgewerbes in der Provinz bilden, unterzeichneten die Vereinbarung am Dienstag, dem 17. November. Das teilte HOSBEC mit, der Hotel- und Tourismusverband, der zu den Unterzeichnern gehört. Der endgültige Text wurde laut HOSBEC am Sitz der Confederation Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) unterzeichnet. Dem waren acht Verhandlungsrunden vorausgegangen; der Prozess hatte offiziell am 3. Februar begonnen und am 21. September zu einer Vorvereinbarung geführt.

Der Tarifvertrag gilt vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2029. Nach Angaben von HOSBEC erfasst er Beschäftigte in Hotels, Ferienwohnungen und anderen Beherbergungsbetrieben sowie in Restaurants, Cafés, Bars, Nachtlokalen, Cateringunternehmen, Einrichtungen der Gemeinschaftsverpflegung und Spas in der Provinz Valencia.

Die Vereinbarung betrifft laut HOSBEC mehr als 11.400 eingetragene Unternehmen, darunter 10.185 im Bereich Gastronomie und 1.281 im Beherbergungssektor, sowie Tausende Selbstständige. Damit ist sie für das Gastgewerbe und die Gastronomie der Provinz von großer Bedeutung, denn sie legt für einen beträchtlichen Teil der Branche die Lohnuntergrenzen und zentrale Arbeitsbedingungen fest.

Kern der wirtschaftlichen Vereinbarung ist eine kumulierte Lohnerhöhung von 13 Prozent über die Laufzeit des Tarifvertrags. Die Gehaltstabellen sehen laut HOSBEC für 2026 ein Plus von 4 Prozent vor, gefolgt von jährlichen Erhöhungen um 3 Prozent in den Jahren 2027, 2028 und 2029. In der Praxis betrage das Plus für 2026 insgesamt 5 Prozent, wenn die zu Beginn der Verhandlungen vorgenommene Anpassung zum Ausgleich einer Inflationslücke berücksichtigt werde, erklärte der Verband.

Der Tarifvertrag enthält außerdem eine Inflationsklausel. Sollte die kumulierte Verbraucherpreisinflation über die vierjährige Laufzeit 13 Prozent übersteigen, werden die Gehaltstabellen für das erste Jahr des Folgeabkommens 2030 laut HOSBEC auf Grundlage der Gehaltstabelle von 2029 zuzüglich 1 Prozent angesetzt, bevor eine neue Erhöhung ausgehandelt wird.

Für Arbeitgeber bedeutet die Vereinbarung, dass die Arbeitskosten über vier Jahre nach einem vorhersehbaren Zeitplan steigen und nicht in kürzeren Verhandlungszyklen. Für Beschäftigte legt sie die Lohnentwicklung im Voraus fest und ergänzt beziehungsweise präzisiert mehrere Leistungen und Schutzbestimmungen.

Zu den wichtigsten Neuerungen zählt ein Zuschlag für Nachtarbeit. Für Arbeitsstunden zwischen 22 Uhr und 0.30 Uhr wird ein Zuschlag von 10 Prozent des Grundgehalts gezahlt, für Stunden zwischen 0.30 Uhr und 6 Uhr ein Zuschlag von 20 Prozent, teilte HOSBEC mit. Die Regelung gilt demnach ab dem Monat nach Veröffentlichung des Tarifvertrags, spätestens jedoch ab dem 1. Januar 2027.

Der Tarifvertrag überarbeitet auch die Regeln für Beschäftigungsverhältnisse mit saisonalen Unterbrechungen, eine im spanischen Tourismus weitverbreitete Beschäftigungsform. Laut HOSBEC präzisiert die neue Formulierung Fristen und Verfahren für die Wiedereinberufung von Beschäftigten, unter anderem per E-Mail, SMS oder WhatsApp. Zudem werden berechtigte Gründe für ein Nichterscheinen nach einer Einberufung festgelegt und bestätigt, dass diese Vertragsform auch in Teilzeit vereinbart werden kann.

Eine weitere Klausel betrifft krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. HOSBEC zufolge sieht die Vereinbarung Maßnahmen vor, um ungerechtfertigte Fehlzeiten einzudämmen und zugleich den Schutz von Beschäftigten bei Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und schweren Erkrankungen zu gewährleisten. Weitere Einzelheiten zur praktischen Umsetzung dieser Maßnahmen nannte die Quelle nicht.

Die Regelungen zur Vergabe von Aufträgen an Subunternehmen dürften bei Hotel- und Restaurantbetreibern auf großes Interesse stoßen, da sie Arbeitsstandards auf ausgelagerte Dienstleistungen ausweiten. Unternehmen, die Tätigkeiten im Service, Restaurant, an der Bar, in der Küche, am Empfang, im Housekeeping oder in der

Reinigung auslagern, müssen laut HOSBEC sicherstellen, dass Beschäftigte der Subunternehmen mindestens die im Tarifvertrag des Gastgewerbes festgelegten Lohnbedingungen erhalten und dessen Regeln zu Arbeitszeit und Ruhezeiten unterliegen. Dies könnte sich auf Kostenstrukturen und Verträge mit Dienstleistern von Unternehmen auswirken, die auf externe Anbieter setzen.

Die reguläre Arbeitszeit der Branche bleibt nach Angaben von HOSBEC bei 40 Wochenstunden und 1.794 tatsächlichen Arbeitsstunden im Jahr. Auch zwei aufeinanderfolgende Ruhetage pro Woche und zwei freie Tage aus persönlichen Gründen pro Jahr bleiben bestehen.

Bei Aus- und Weiterbildung sowie beruflichen Standards bleibt laut HOSBEC der bestehende Weiterbildungszuschuss erhalten. Zudem vereinbarten die Parteien, auf einen Berufsausweis für das Gastgewerbe hinzuarbeiten, der Ausbildung, Tätigkeitsbereich und Erfahrung jeder beschäftigten Person bescheinigen soll. Die Vereinbarung enthält außerdem Maßnahmen zu Gleichstellung und Nichtdiskriminierung von LGBTI-Beschäftigten sowie ein Protokoll für den Umgang mit Katastrophen und Extremwetterereignissen.

Auf Gewerkschaftsseite unterzeichneten laut HOSBEC FeSMC-UGT und CCOO Servicios. Zu den Arbeitgebervertretern zählten HOSBEC, der Hotel- und Gaststättenverband der Provinz Valencia und seine Mitgliedsverbände, der Hotelverband von Gandía und La Safor sowie der Verband der Spas und Thermalbäder.

Die Vereinbarung ist unterzeichnet, aber noch nicht vollständig in Kraft. Der Text wird nun der Arbeitsbehörde zur Registrierung, Hinterlegung und Prüfung auf Rechtmäßigkeit vorgelegt, bevor er im Amtsblatt der Provinz Valencia veröffentlicht wird. Vollständig anwendbar sei der Tarifvertrag nach seiner Veröffentlichung, teilte der Verband mit.