

Erläuternde Bemerkungen zur amtlichen Verlautbarung der österreichischen Sozialversicherung im Internet vom 02.01.2026

Festsetzung von Trinkgeldpauschalen für Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur der Österreichischen Gesundheitskasse gemäß § 44 Abs. 3 ASVG idF BGBl. I Nr. 77/2025

Zu § 1 Definition Trinkgeld:

Es ist eine grundsätzliche Definition von Trinkgeld, das mit der Pauschale abgegolten ist, enthalten. Grundsätzlich soll nur das freiwillige Trinkgeld ohne Rechtsanspruch umfasst sein.

Auch Trinkgelder, die über ein Verteilersystem (TRONC) aufgeteilt werden, sind mitumfasst. Darunter versteht man Gelder, die zB über eine gemeinsame Trinkgeldkassa, Kartenzahlungen, Sammelbox etc. empfangen werden und dann über einen im Vorhinein festgelegten Schlüssel auf die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie gewerbliche Lehrlinge aufgeteilt werden.

Zu § 2 Geltungsbereich:

Grundsätzlich sind alle bei der ÖGK versicherten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Gewerbe und Handwerk, Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur angehören und für die der Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für gewerbliche Lehrlinge im Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurgewerbe gilt, von der Festsetzung erfasst.

Durch den Verweis auf den KV für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für gewerbliche Lehrlinge im Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurgewerbe (welcher nur für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für gewerbliche Lehrlinge gilt) sind Angestellte und kaufmännische Lehrlinge, die in der Regel kein Trinkgeld erhalten, von der Festsetzung ausgenommen.

Erhält dieser Personenkreis dennoch Trinkgeld und kann dies zB von der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer glaubhaft nachgewiesen werden bzw. im Zuge einer GPLB festgestellt werden, muss das tatsächliche Trinkgeld abge- bzw. nachverrechnet werden.

Grundsätzlich bedeutet eine Ausnahme, dass dieser Personenkreis von der Festsetzung nicht umfasst sind und für diese keine Pauschale abgerechnet werden kann. Wird aber dennoch Trinkgeld erhalten und kann dies zB von der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer glaubhaft nachgewiesen werden bzw. im Zuge einer GPLB festgestellt werden, muss das tatsächliche Trinkgeld bei der Bildung der Beitragsgrundlage berücksichtigt werden.

Ausgenommen von dieser Festsetzung sind ferner Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie gewerbliche Lehrlinge, bei denen erhebliche Abweichungen von den unter § 3 festgesetzten Werten nach unten bestehen. Eine solche „erhebliche Abweichung“ nach unten liegt dann vor, wenn die tatsächlichen Trinkgeldeinnahmen im Beitragszeitraum unter der Hälfte der unter § 3 genannten Beträge liegen.

Im Falle einer erheblichen Abweichung muss das tatsächliche Trinkgeld angesetzt und nachgewiesen werden.

Der Nachweis kann in diesem Zusammenhang zB durch eine Regelung im Dienstvertrag oder gesonderte Vereinbarung erfolgen (Annahmeverbot von Trinkgeld), oder wenn durch Aufzeichnungen belegt wird, dass die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bzw. der Lehrling weniger oder kein Trinkgeld erhalten hat.

Zu § 3 Höhe der Trinkgeldpauschalen:

Es wird zum einen in Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und gewerbliche Lehrlinge unterschieden, da hier von unterschiedlichen Trinkgeldhöhen ausgegangen wird.

Für teilzeitbeschäftigte bzw. nur an einzelnen Tagen beschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wird die Festsetzung auf die tatsächliche Arbeitszeit im Verhältnis zu einer Vollzeitbeschäftigung aliquotiert (€ auf 2 Kommastellen gerundet).

Beispiel: Berechnung Teilzeiterkraft 15 Wochenstunden: $€ 65 / 173 \text{ Stunden (Vollzeit)} \times 15 \times 4,33 = € 24,41$

Um in Zukunft jährliche Neufestsetzungen der Höhe nach zu minimieren und um die Beträge jährlich an die gewöhnlichen Steigerungen anzupassen wird eine jährliche Aufwertung der festgesetzten Beträge integriert und jährlich neu veröffentlicht. Dazu wird ab 2029 der Wert des vorangegangenen Jahres mit der Aufwertungszahl vervielfacht.

Zu § 4 Abwesenheitszeiten:

Auch während Abwesenheiten bis zu einem Monat (Urlaub, Krankenstand) sind die Pauschalen weiter zu gewähren und abzurechnen. Die Dauer der Weitergewährung wird jeweils mit einem Monat festgesetzt. Dies gilt auch für Zeiten eines Berufsschulbesuches.

Kürzere als einen Monat dauernde Abwesenheiten sind nicht zusammen zu rechnen.

Zu § 5 Wirksamkeitsbeginn:

Folgende Festsetzungen der früheren Gebietskrankenkassen treten außer Kraft:

Verlautbarung der WGKK vom 02.12.2005, avsv Nr. 163/2005

Verlautbarung der NÖGKK vom 03.03.2006 und 07.03.2006, avsv Nr. 20 und 25/2006

Verlautbarung der BGKK vom 19.11.2005, avsv Nr. 131/2005

Verlautbarung der OÖGKK vom 04.06.2002, avsv Nr. 69/2002

Verlautbarung der StGKK vom 26.10.2005, avsv Nr. 98/2005

Verlautbarung der SGKK vom 07.06.2017, avsv Nr. 74/2017

Verlautbarung der TGKK vom 04.10.2005, avsv Nr. 91/2005

Verlautbarung der VGKK vom 17.12.2004, avsv Nr. 122/2004

Ab Inkrafttreten sind die entsprechenden neuen Pauschalen zu berücksichtigen.