

## Fragen-Antworten-Katalog zu den Trinkgeldpauschalen

Nr.	Kapitel	Frage	Antwort
1.	Allgemein	Sind Ehepartner von der Trinkgeldpauschale befreit?	Die Trinkgeldpauschale ist auch auf Dienstverhältnisse (Lehr- bzw. Praktikantenverhältnisse) von Ehepartnern und sonstigen Verwandten anzuwenden.
2.	Allgemein	Wie sind Trinkgelder zu behandeln, wenn das Personal von Arbeitskräfteüberlassern beigestellt wird?	Für die Branche der Arbeitskräfteüberlasser existiert keine Trinkgeldpauschale. Es ist somit das tatsächlich erhaltene Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen.
3.	Allgemein	Was versteht man unter „opting out“?	<p>„Opting out“ ist die Möglichkeit, vom Ansatz einer Trinkgeldpauschale Abstand zu nehmen. Dies kann durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber erfolgen, wenn erhebliche Abweichungen von den in der Pauschale festgesetzten Werten vorliegen.</p> <p>Eine erhebliche Abweichung liegt dann vor, wenn die tatsächlichen Trinkgeldeinnahmen im Beitragszeitraum nachweislich unter der Hälfte der Pauschale liegen. Trifft dies zu, kann das tatsächlich erhaltene Trinkgeld beitragspflichtig abgerechnet werden. Wird nachweislich kein Trinkgeld bezogen (z.B. Annahmeverbot), erhöht sich die Beitragsgrundlage nicht.</p> <p>Im Gegensatz zu einer Öffnungsklausel (Anpassung des tatsächlichen Trinkgeldes über die Pauschale hinaus, ab 2026 nicht mehr möglich), führt das „opting out“ unter den beschriebenen Voraussetzungen zu einer Verminderung der Beitragspflicht bis auf Null.</p>
4.	Allgemein	Müssen genaue Trinkgeltaufzeichnungen geführt werden, wenn ein geringeres oder kein Trinkgeld vereinnahmt wird?	Wenn ein geringeres oder kein Trinkgeld vereinnahmt wird und von der „opting-out“-Regelung Gebrauch gemacht wird, sind taugliche Nachweise zu führen.

		<p>Ein Nachweis, dass ein geringeres oder kein Trinkgeld geflossen ist, kann durch schriftliche Trinkgeldaufzeichnungen samt Bestätigung durch die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer etc. vorgenommen werden. Diese Bestätigung kann nur im Nachhinein erfolgen.</p> <p>Ein generelles Annahmeverbot wird in der Regel vorab mittels Dienstvertrages vereinbart. Ergänzende schriftliche Vereinbarungen zum Dienstvertrag sind ebenfalls möglich. Fallen dennoch Trinkgelder an, sind die jeweilige Trinkgeldpauschale oder das nachweislich tatsächlich geringere Trinkgeld („opting out“ unter 50 % der Pauschale) beitragspflichtig abzurechnen.</p>
5.	Allgemein	<p>Was ist der Unterschied zwischen Annahmeverbot und schriftlicher Bestätigung über den Nichterhalt von Trinkgeldern des Dienstnehmers? Wie häufig muss dies erfolgen? Muss für alle Personen, die tatsächlich kein Trinkgeld erhalten, eine schriftliche Bestätigung erstellt werden?</p> <p>Dienstgeberinnen und Dienstgeber sind berechtigt, Inhalt, Ablauf und Ordnung der Arbeitsleistung zu bestimmen. Die Weisungen müssen sachlich gerechtfertigt, verhältnismäßig und nicht sittenwidrig sein (§ 1153 ABGB). Dazu gehört auch das Recht, Verhaltensregeln gegenüber Kundinnen und Kunden, einschließlich Vorgaben zur Annahme oder Nichtannahme von Trinkgeldern, aufzustellen. Ein Annahmeverbot wird in der Regel vorab im Dienstvertrag festgehalten. Die einmalige Vereinbarung im Dienstvertrag oder in einem Zusatz dazu reicht aus, solange sie aufrechterhalten und tatsächlich gelebt wird (wirksames Kontrollsysteem). Annahmeverbote können grundsätzlich mit jeder beschäftigten Person vereinbart werden.</p> <p>Im Unterschied zum Annahmeverbot kann die schriftliche Bestätigung über den Nichterhalt von Trinkgeldern nicht im Vorhinein oder bereits bei Eintritt ausgestellt werden. Dies ist nur im Nachhinein möglich. Sie betrifft gemäß den Erläuterungen zur Trinkgeldpauschale im Gastgewerbe nur Backoffice-Mitarbeiter und Haustechniker. Für diese Gruppen kann</p>

			ungeachtet dessen ein generelles Annahmeverbot vereinbart werden.
6.	Allgemein	Wie ist vorzugehen, wenn das Trinkgeld beispielsweise in größeren Zeiträumen (z.B. vierteljährlich, jährlich) von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber ausbezahlt wird? Reicht es in diesen Fällen, die Trinkgeldpauschale nur im Auszahlungsmonat anzusetzen?	Eine Weitergabe des gesammelten Trinkgeldes an die Be-diensteten in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen rechtfertigt nicht, dass die Trinkgeldpauschale nur im Auszahlungsmonat berücksichtigt wird. Das Trinkgeld wird in jedem Kalendermonat erlangt, weshalb die Pauschale auch je Beitragszeitraum zu berücksichtigen ist.
7.	Allgemein	Wie ist die Aliquotierung bei fallweisen Beschäftigten vorzunehmen?	Wie bei Teilzeitbeschäftigte sind die Aliquotierung des monatlichen Pauschalbetrages entsprechend der geleisteten Stunden vorzunehmen.
8.	Allgemein	Die Trinkgeldpauschale ist bei Teilzeitbeschäftigung nach dem tatsächlichen Arbeitszeitausmaß zu aliquotieren. Wie ist bei flexiblen Arbeitszeitmodellen vorzugehen, wenn am Lohnkonto das Entgelt für die vereinbarte Teilzeit und nicht die tatsächlich im Beitragszeitraum geleistete Arbeitszeit ausgewiesen ist?	Die Trinkgeldpauschalen dienen primär der Verwaltungsvereinfachung. Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen von Teilzeitbeschäftigte erfolgt die Aliquotierung der Trinkgeldpauschale daher auf Basis der vereinbarten Teilzeit.
9.	Allgemein	Eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer konsumiert sechs Wochen Urlaub in der Zeit vom 15. März bis 18. April. Wie ist die Trinkgeldpauschale zu berücksichtigen?	Für März ist die volle Trinkgeldpauschale anzusetzen, da die Abwesenheit noch keinen vollen Monat dauert. Das zweite Monat beginnt am 15. April. Da der Urlaub am 18. April endet, kann die monatliche Trinkgeldpauschale um vier Tage reduziert werden. Es handelt sich hier um eine Kann-Bestimmung.  Für einen Kellner mit Inkasso können beispielsweise folgende Werte angesetzt werden:  Beitragszeitraum März: 65,00 Euro Beitragszeitraum April: 56,33 Euro (= 65,00 Euro abzüglich 65,00 Euro / 30 x 4)

10.	Allgemein	Ist die Trinkgeldpauschale auch bei einem „All-in-Vertrag“ anzusetzen?	Ja. Trinkgeld stellt eine freiwillige Leistung der Kundinnen und Kunden dar. Es handelt sich dabei nicht um arbeitsvertraglich geschuldetes Entgelt. Demzufolge kann es auch nicht durch einen „All-in-Vertrag“ abgegolten werden.
11.	Allgemein	Kann für eine Branche, für die keine Trinkgeldpauschale existiert, die bestehende Trinkgeldpauschale einer ähnlichen Branche herangezogen werden?	Nein. Es ist das tatsächlich erzielte Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen. Die Sozialversicherung kann allerdings im Rahmen von Prüfungen, wenn das tatsächliche Trinkgeld nicht feststellbar ist, eine Schätzung vornehmen und auf ähnliche oder vergleichbare Branchen zurückgreifen.
12.	Allgemein	Muss die Dienstgeberin oder der Dienstgeber Aufzeichnungen führen, wenn bei der Lohnverrechnung die volle Trinkgeldpauschale berücksichtigt wird?	Für die Sozialversicherung sind in diesem Fall keine Aufzeichnungen zu führen. Es spielt keine Rolle, wenn das tatsächlich erzielte Trinkgeld das Ausmaß der Pauschale übersteigt. Gegenüber den Beschäftigten sind jedoch die Informationsverpflichtungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) zu beachten.
13.	Allgemein	Die Bediensteten sammeln die insgesamt vereinahmten Trinkgelder und finanzieren damit gemeinsame Aktivitäten (z.B. Ausflüge). Ist die Trinkgeldpauschale auch in diesen Fällen anzuwenden?	Wie das Trinkgeld verwendet wird, ist nicht relevant. Entscheidend ist, ob Trinkgeld erhalten wird oder über ein Verteilsystem aufgeteilt wird. Die Trinkgeldpauschale ist daher auch in derartigen Fällen zu berücksichtigen.
14.	Allgemein	Ist die Trinkgeldpauschale bei der Verlängerung der Pflichtversicherung durch eine Urlaubseratzleistung zu berücksichtigen?	Die Urlaubseratzleistung gebührt mit dem arbeitsrechtlichen Ende der Beschäftigung. Mangels Arbeitsleistung werden ab diesem Zeitpunkt keine Trinkgelder mehr vereinnahmt. Somit fehlt die Grundlage für die Abrechnung der Trinkgeldpauschale. Sie ist somit für die Dauer der Verlängerung der Pflichtversicherung durch eine Urlaubseratzleistung nicht zu berücksichtigen.
15.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Gilt die Trinkgeldpauschale auch für Beschäftigte in Schulbuffets, Betriebskantinen und Werkskantinen?	Wenn für den Betrieb der jeweiligen Kantine eine Gewerbeberechtigung erforderlich ist, die die Mitgliedschaft zur Bundespartei Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie bzw. Hotellerie begründet, ist die

			<p>Trinkgeldpauschale abzurechnen. Dies wird bei extern betriebenen Kantinen der Fall sein. Erhält das Personal nachweislich kein oder weniger Trinkgeld, weil z.B. die Verpflegung über eigene Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterkarten bezahlt wird, ist ein „opting out“ möglich.</p> <p>Ist für den Betrieb der Kantine keine Gewerbeberechtigung erforderlich, ist das tatsächlich erhaltene Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen (z.B. interne Kantine).</p>
16.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Welche Betriebe fallen unter die Ausnahmebestimmung „Systemgastronomie“?	<p>„Systemgastronomie“ ist kein eigenständiger Betriebsbegriff. Ob ein Betrieb unter die Ausnahmebestimmung für die Systemgastronomie fällt, orientiert sich daher am anzuwendenden Kollektivvertrag. Aktuell beinhaltet der „Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer:innen bei McDonald’s Österreich“ Regelungen für das Berufsbild der Systemgastronomen. Ist dieser Kollektivvertrag anwendbar, greift die Ausnahmebestimmung „Systemgastronomie“.</p> <p>Für alle anderen Betriebe besteht die Möglichkeit des „opting out“, wenn die tatsächlichen Trinkgelder im Beitragszeitraum unter der Hälfte der Trinkgeldpauschale liegen oder die Bediensteten nachweislich keine Trinkgelder erhalten.</p>
17.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Für welche Personen ist die Trinkgeldpauschale zu berücksichtigen?	<p>Die Trinkgeldpauschale unterscheidet ausschließlich zwischen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit und ohne Inkasso sowie Lehrlingen und Pflichtpraktikantinnen bzw. Pflichtpraktikanten.</p> <p>Alle im Betrieb in unterschiedlicher Art und Weise beschäftigten Personen sind einer dieser Kategorien zuzuordnen. Personal, das sich der Reinigung der Zimmer widmet, in der Küche als Köchin bzw. Koch oder dort als Hilfskraft tätig ist, fällt beispielsweise in die Kategorie ohne Inkasso. Handelt es sich</p>

			<p>um Lehrlinge oder Praktikantinnen bzw. Praktikanten gilt generell die für diese Personengruppe vorgesehene Kategorie.</p> <p>Bei erheblichen Abweichungen von den geregelten Pauschalsätzen oder wenn nachweislich kein Trinkgeld bezogen wird, ist ein „opting out“ möglich.</p>
18.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Was versteht man unter Backoffice? Welche Personen sind von dieser Ausnahmebestimmung umfasst?	<p>Zum Backoffice zählen jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die typischerweise im administrativen Bereich ohne unmittelbaren Kundenkontakt arbeiten. Beispielsweise fallen darunter Telefonistinnen und Telefonisten, Sekretärinnen und Sekretäre und das im Büro tätige Personal.</p> <p>Küchenpersonal fällt nicht unter diese Ausnahmebestimmung, weil es nicht administrativ, sondern im Kerngeschäft eingesetzt wird. Es zählt je nach dem zum Personal ohne Inkasso oder zur Gruppe der Lehrlinge und Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten.</p> <p>Der Unterschied zwischen der Backoffice-Ausnahme und einem „opting out“ besteht vor allem in der Intensität des erforderlichen Nachweises. Für die Backoffice-Ausnahme reicht u.a. eine schriftliche Arbeitnehmerbestätigung, keine Trinkgelder erhalten zu haben. Gleiches gilt für die Ausnahme Haustechnik.</p>
19.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Wie ist mit freien Gewerben zu verfahren, die Essen ausliefern (Essenzusteller)?	Für diese Branche ist keine Trinkgeldpauschale festgelegt. Daher ist das tatsächlich erhaltene Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen.
20.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Ist auf Food-Trucks die Trinkgeldpauschale anzuwenden?	Food-Trucks unterliegen dem Geltungsbereich der Trinkgeldpauschale. Bei erheblichen Abweichungen von den geregelten Pauschalsätzen oder wenn nachweislich kein Trinkgeld bezogen wird, ist ein „opting out“ möglich.

21.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Fallen Imbissstände und Würstelstände unter die Trinkgeldpauschale?	Ja, Imbissstände und Würstelstände fallen unter die Trinkgeldpauschale. Sie sind nicht vom Geltungsbereich ausgenommen.
22.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Wie ist die Trinkgeldpauschale in der Gastronomie für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten bzw. Ferialarbeitnehmerinnen und Ferialarbeitnehmer anzuwenden?	Ferialarbeitnehmerinnen und Ferialarbeitnehmer gelten sozialversicherungsrechtlich als Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer. Bei ihnen ist eine Unterscheidung in Tätigkeiten mit oder ohne Inkasso vorzunehmen. Die anzuwendende Trinkgeldpauschale richtet sich nach dieser Einstufung.  Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind in der Trinkgeldpauschalaregelung als eigene Personengruppe angeführt. Für sie erfolgt keine Unterscheidung, ob eine Tätigkeit mit oder ohne Inkasso vorliegt.
23.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Warum erfolgt in der neuen Trinkgeldpauschale für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe eine Unterscheidung zwischen Tätigkeiten mit oder ohne Inkasso auf Dienstnehmerebene?	Die Unterscheidung soll möglichst ein realitätsnahe Bild der unterschiedlichen Tätigkeiten und des dabei erhaltenen Trinkgeldes ergeben. Die Differenzierung mit Inkasso stellt sicher, dass nur Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die aktiv Trinkgelder einnehmen, die volle Pauschale erhalten, während andere Beschäftigte entsprechend angepasst berücksichtigt werden.
24.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Wie erfolgt die Differenzierung zwischen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Inkasso und jenen ohne Inkasso?	Für die Unterscheidung ist relevant, ob die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer vom Betrieb mit der Abwicklung der Zahlungsvorgänge (Bonieren und Kassieren) gegenüber den Gästen beauftragt ist oder nicht. Ein Überwiegen der jeweiligen Tätigkeit im Beitragszeitraum (Kalendermonat) ist nicht erforderlich. Eine Tätigkeit mit Inkasso liegt bereits dann vor, wenn die betreffende Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zumindest zeitweise (ein Tag reicht aus) im Beitragszeitraum mit dem Inkasso betraut ist. Dieser Status kann sich nur für einen gesamten Beitragszeitraum ändern.

			<p>Beispiel: Ein neu eingestellter Mitarbeiter wird im Probemonat als reine Service- und Abräumhilfe (ohne Inkasso) beschäftigt. Nach dem Probemonat erhält er die Inkassobefugnis. Falls dieser Statuswechsel während eines Kalendermonates erfolgt, liegt bereits ab Beginn des Kalendermonates eine Tätigkeit mit Inkasso vor.</p>
25.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	<p>Wie ist bei wechselnden Tätigkeiten vorzugehen, wenn z.B. eine Mitarbeiterin im Beitragszeitraum für acht Tage eine Tätigkeit ohne Inkasso, für acht Tage als Zimmermädchen und für acht Tage als Köchin ohne Trinkgeld tätig wird?</p>	<p>Bei diesem Beispiel ist für den gesamten Beitragszeitraum die Trinkgeldpauschale ohne Inkasso abzurechnen. Läge für acht Tage eine Tätigkeit mit Inkasso vor, wäre für den gesamten Beitragszeitraum die Trinkgeldpauschale mit Inkasso zu berücksichtigen.</p>
26.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	<p>Bei einem Catering wird bei der Abrechnung ein hohes Trinkgeld ausbezahlt. Das Trinkgeld wird auf die im Rahmen der Veranstaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellten aufgeteilt.</p> <p>a) Ist das tatsächlich ausbezahlte Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen oder die Trinkgeldpauschale?</p> <p>b) Fallen auch Angestellte unter die Trinkgeldpauschale für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe?</p> <p>c) Wie ist vorzugehen, wenn zwar ein Annahmeverbot besteht, aber die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber des Caterings über die Rechnung Trinkgeld gewährt?</p>	<p>a) Die volle Trinkgeldpauschale ist anzusetzen. Werden durch die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vor Ort teilweise direkte Zahlungen entgegengenommen (z.B. für Getränke), ist die Trinkgeldpauschale mit Inkasso anzusetzen, andernfalls jene ohne Inkasso. Für Lehrlinge und Praktikantinnen und Praktikanten gilt der entsprechende Pauschalbetrag.</p> <p>b) Die Trinkgeldpauschale für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe gilt auch für Angestellte.</p> <p>c) Teilt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nach gestellter Rechnung den Zahlungseingang trotz Annahmeverbot auf die vor Ort beschäftigt gewesenen Personen auf, ist für dieses Monat die Trinkgeldpauschale anzusetzen. Es ist zwischen Personen mit Inkasso bzw. ohne Inkasso bzw. Lehrlingen und Praktikantinnen und Praktikanten zu unterscheiden.</p>
27.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	<p>Wie ist die Trinkgeldpauschalierung für fallweise Beschäftigte im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe vorzunehmen?</p>	<p>Je nach Einsatzgebiet ist die Trinkgeldpauschale mit oder ohne Inkasso heranzuziehen. Im Anschluss ist der</p>

			monatliche Pauschalbetrag entsprechend der tatsächlichen Stunden zu aliquotieren.
28.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Trinkgelder verbleiben ausschließlich beim „Zahlkellner“. Die im Service eingesetzten Beschäftigten erhalten eine beitrags- und lohnsteuerpflichtige „Trinkgeldersatzzulage“. Wie ist in diesem Fall vorzugehen?	Die Trinkgeldersatzzulage kann weiterhin beitrags- und lohnsteuerpflichtig gewährt werden. Wenn darüber hinaus nachweislich kein Trinkgeld an die betreffenden Personen fließt (Annahmeverbot, Aufzeichnungen, dass kein Trinkgeld erhalten wurde), ist keine Trinkgeldpauschale (ohne Inkasso) in Ansatz zu bringen.
29.	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	Die Bezahlung der konsumierten Speisen und Getränke erfolgt ausschließlich bargeldlos mittels Bankomat-, Kredit- oder aufladbarer Wertkarte. Liegt eine Tätigkeit mit Inkasso oder ohne Inkasso vor?	Auch bei einer bargeldlosen Bezahlung ist die Trinkgeldpauschale mit Inkasso zu berücksichtigen.
30.	Personenbeförderungsgewerbe	Eine Lenkerin bzw. ein Lenker eines Busunternehmens führt von Montag bis Freitag Schülertransporte durch. Am Wochenende erfolgt der Einsatz bei Ausflugsfahrten. Ist die Trinkgeldpauschale bei derartigen Mischverwendungen anzuwenden?	Ja, die monatliche Trinkgeldpauschale ist in derartigen Fällen anzuwenden. Eine Ausnahme besteht nur, wenn Lenkerinnen oder Lenker ausschließlich Schüler-, Kindergarten-, Behinderten-, Patienten-, Anruf-Sammel-Taxi-Fahrten durchführen oder im fahrplanmäßigen Verkehr eingesetzt werden. Ein diesbezüglicher Nachweis ist erforderlich.  Im Falle eines durchlaufenden Beschäftigungsverhältnisses ist es bei einer „Mischverwendung“ nicht zulässig, die Höhe der Trinkgeldpauschale auf den aliquoten Teil der Tätigkeit mit Trinkgeld einzukürzen.  Bei erheblichen Abweichungen von den geregelten Pauschalsätzen oder wenn nachweislich kein Trinkgeld bezogen wird, ist ein „opting out“ möglich.
31.	Personenbeförderungsgewerbe	Wie ist mit Reisebegleiterinnen und Reisebegleitern bei Ausflugsfahrten umzugehen? Diese	Reisebegleiterinnen und Reisebegleiter sind von der Trinkgeldpauschale für das Personenbeförderungsgewerbe nicht

		bekommen in der Regel gemeinsam mit den Busfahrerinnen und Busfahrern Trinkgeld.	umfasst. Somit ist das tatsächliche Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen.
32.	Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure	Die Trinkgeldpauschale für Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure beinhaltet keine Festlegung für Praktikantinnen und Praktikanten. Sind Personen, die im Rahmen von Ausbildungslehrgängen praktische Erfahrungen in Betrieben sammeln (z.B. Kosmetiker, Masseure in Ausbildung) wie Lehrlinge zu behandeln?	Die für Lehrlinge vorgesehene Trinkgeldpauschale ist auf derartige Praktika nicht anzuwenden. Für diese Personengruppe ist die Trinkgeldpauschale für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu berücksichtigen.