



# Fragen-Antworten-Katalog zu den Trinkgeldpauschalen

## Inhalt

1	Allgemein	2
2	Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe	5
3	Personenbeförderungsgewerbe	8
4	Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur.	9

# 1 Allgemein

## 1.1 Ist die Ehepartnerin bzw. der Ehepartner von der Trinkgeldpauschale befreit?

Die Trinkgeldpauschale ist auch auf ein Dienstverhältnis (Lehr- bzw. Praktikantenverhältnis) mit der Ehepartnerin bzw. dem Ehepartner und einem sonstigen Verwandten anzuwenden.

## 1.2 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.

## 1.3 Was versteht man unter „Opting-out“?

„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 Trinkgeldpauschale festgesetzten Werten vorliegen.

Eine erhebliche Abweichung liegt dann vor, wenn die tatsächlichen Trinkgeldeinnahmen im Beitragszeitraum nachweislich unter der Hälfte der Trinkgeldpauschale liegen. Trifft dies zu, kann das tatsächlich erhaltene Trinkgeld beitragspflichtig abgerechnet werden. Wird nachweislich kein Trinkgeld bezogen (Annahmeverbot), erhöht sich die Beitragsgrundlage nicht.

Im Gegensatz zu einer Öffnungsklausel (Anpassung des tatsächlichen Trinkgeldes über die Trinkgeldpauschale hinaus, ab 2026 nicht mehr möglich), führt das „Opting-out“ unter den beschriebenen Voraussetzungen zu einer Verminderung der Beitragspflicht bis auf Null.

## 1.4 Müssen genaue Trinkgeldaufzeichnungen geführt werden, wenn ein geringeres oder kein Trinkgeld vereinbart wird?

Wenn ein geringeres oder kein Trinkgeld vereinbart wird und von der „Opting-out“-Regelung Gebrauch gemacht wird, sind taugliche Nachweise zu führen.

Ein Nachweis, dass ein geringeres 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.

Fließt kein Trinkgeld, erfolgt der Nachweis durch ein generelles Annahmeverbot. Dieses wird in der Regel vorab im Dienstvertrag vereinbart. Ergänzende schriftliche Vereinbarungen zum Dienstvertrag sind ebenfalls möglich. Fallen dennoch Trinkgelder an, ist die jeweilige Trinkgeldpauschale oder das nachweislich tatsächlich geringere Trinkgeld („Opting-out“ unter 50 Prozent der Trinkgeldpauschale) beitragspflichtig abzurechnen.

## 1.5 Was ist der Unterschied zwischen Annahmeverbot und schriftlicher Bestätigung über den Nichterhalt von Trinkgeldern? Wie häufig muss dies erfolgen? Muss für alle Personen, die tatsächlich kein Trinkgeld erhalten, eine schriftliche Bestätigung erstellt werden?

Dienstgeberinnen und Dienstgeber sind berechtigt, Inhalt, Ablauf und Ordnung der Arbeitsleistung zu bestimmen. Die Weisungen müssen sachlich gerechtfertigt, verhältnismäßig und nicht sittenwidrig sein (§ 1153 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – 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 Kontrollsystem). Annahmeverbote können grundsätzlich mit jeder beschäftigten Person vereinbart werden.

Im Unterschied zum Annahmeverbot kann die schriftliche Bestätigung über den Nichterhalt von Trinkgeldern nicht im Vorhinein oder bereits bei Beginn eines Dienstverhältnisses ausgestellt werden. Dies ist nur im Nach-

hinein möglich. Sie betrifft gemäß den Erläuterungen zur Trinkgeldpauschale im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Backoffice sowie Haustechnikerinnen und Haustechniker. Für diese Gruppen kann ungeachtet dessen ein generelles Annahmeverbot vereinbart werden.

**1.6 Wie ist vorzugehen, wenn das Trinkgeld beispielsweise in größeren Zeiträumen (zum Beispiel vierteljährlich, jährlich) von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber ausbezahlt wird? Ist in diesen Fällen die Trinkgeldpauschale nur im Auszahlungsmonat anzusetzen?**

Eine Weitergabe des gesammelten Trinkgeldes an die Bediensteten 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 Trinkgeldpauschale auch je Beitragszeitraum zu berücksichtigen ist.

**1.7 Wie ist die Aliquotierung der Trinkgeldpauschalen bei fallweise Beschäftigten vorzunehmen?**

Wie bei Teilzeitbeschäftigten ist die Aliquotierung des monatlichen Trinkgeldpauschalbetragtes entsprechend der geleisteten Stunden vorzunehmen.

**1.8 Die Trinkgeldpauschale ist bei einer 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 Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Aliquotierung der Trinkgeldpauschalen daher auf Basis der vereinbarten Teilzeit.

**1.9 Eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer konsumiert sechs Wochen Urlaub in der Zeit vom 15.03. bis 18.04. Wie ist die Trinkgeldpauschale zu berücksichtigen?**

Für März ist die volle Trinkgeldpauschale anzusetzen, da die Abwesenheit noch keinen vollen Monat dauert. Der zweite Monat beginnt am 15.04. Da der Urlaub am 18.04. endet, kann die monatliche Trinkgeldpauschale um vier Tage reduziert werden. Es handelt sich hier um eine Kann-Bestimmung.

**Beispiel:** Für einen Kellner mit Inkasso können folgende Werte angesetzt werden:

- > Beitragszeitraum März: 65,00 Euro
- > Beitragszeitraum April: 56,33 Euro (= 65,00 Euro abzüglich 65,00 Euro : 30 x 4)

**1.10 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 ein arbeitsvertraglich geschuldetes Entgelt. Demzufolge kann es auch nicht durch einen All-In-Vertrag abgegolten werden.

**1.11 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 einer Gemeinsamen Prüfung Lohnabgaben und Beiträge (GPLB), wenn das tatsächliche Trinkgeld nicht feststellbar ist, eine Schätzung vornehmen und auf ähnliche oder vergleichbare Branchen zurückgreifen.

**1.12 Muss die Dienstgeberin bzw. 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 Trinkgeldpauschale übersteigt. Gegenüber den Beschäftigten sind jedoch die Informationsverpflichtungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) zu beachten.

- 1.13 Die Bediensteten sammeln die insgesamt vereinnahmten Trinkgelder und finanzieren damit gemeinsame Aktivitäten (zum Beispiel Ausflüge). Ist die Trinkgeldpauschale auch in diesen Fällen anzuwenden?**  
Wie das Trinkgeld verwendet wird, ist nicht relevant. Entscheidend ist, ob Trinkgeld erhalten wird oder ob das Trinkgeld über ein Verteilsystem aufgeteilt wird. Die Trinkgeldpauschale ist daher auch in derartigen Fällen zu berücksichtigen.
- 1.14 Ist die Trinkgeldpauschale bei der Verlängerung der Pflichtversicherung durch eine Urlaubersatzleistung zu berücksichtigen?**  
Die Urlaubersatzleistung 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 daher für die Dauer der Verlängerung der Pflichtversicherung durch eine Urlaubersatzleistung nicht zu berücksichtigen.
- 1.15 Muss die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer im Falle eines Annahmeverbotes bestätigen (zum Beispiel jährlich), dass kein Trinkgeld geflossen ist?**  
Nein. Das Annahmeverbot reicht aus, solange es aufrechterhalten und tatsächlich gelebt wird (wirksames Kontrollsystem). Sollte die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer trotz eines Annahmeverbotes in einzelnen Monaten dennoch ein Trinkgeld erhalten, ist die Trinkgeldpauschale im jeweiligen Beitragszeitraum abzurechnen. Wenn das erhaltene Trinkgeld unter der Hälfte der festgesetzten Trinkgeldpauschale liegt, kann der tatsächlich erhaltene Betrag beitragspflichtig abgerechnet werden („Opting-out“).
- 1.16 Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der ihrer Arbeitszeit entsprechende aliquote Teil der Trinkgeldpauschale anzusetzen. Sind geleistete Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden dabei zu berücksichtigen?**  
Nein. Die Aliquotierung erfolgt ausschließlich nach den vertraglich vereinbarten Stunden.
- 1.17 Kann die Trinkgeldpauschale bei einem untermonatigen Ein- bzw. Austritt aliquotiert werden?**  
Ja. Die Trinkgeldpauschale kann bei Ein- und Austritten entsprechend den vorliegenden Tagen (SV-Tagen) aliquotiert werden.
- 1.18 Ist für gewerberechtliche Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer die Trinkgeldpauschale anzuwenden?**  
Die Trinkgeldpauschale gilt auch für im Rahmen eines Dienstverhältnisses beschäftigte gewerberechtliche und handelsrechtliche Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer. Es besteht allerdings die Möglichkeit des „Opting-outs“.
- 1.19 Sämtliche im Betrieb beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden überkollektivvertraglich entlohnt. Ist die Trinkgeldpauschale dadurch abgegolten oder muss sie gesondert abgerechnet werden?**  
Eine etwaige Überzahlung von (einzelnen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht in keinem Zusammenhang mit freiwillig gewährten Trinkgeldern. Die Trinkgeldpauschale ist somit auch in diesen Fällen abzurechnen.
- 1.20 Ein Betrieb ist saisonbedingt teilweise bzw. tageweise geschlossen. Wie ist die Trinkgeldpauschale während dieser Zeiten abzurechnen?**  
Solange die Pflichtversicherung aufrecht ist, ist die Trinkgeldpauschale abzurechnen. Es besteht die Möglichkeit des „Opting-outs“.

## 2 Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe

### 2.1 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 Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie bzw. Hotellerie begründet, ist die Trinkgeldpauschale abzurechnen. Dies wird bei extern betriebenen Kantinen der Fall sein. Erhält das Personal nachweislich kein oder weniger Trinkgeld, weil zum Beispiel die Verpflegung über eigene Mitarbeiterkarten bezahlt wird, ist ein „Opting-out“ möglich.

Ist für den Betrieb der Kantine keine Gewerbeberechtigung erforderlich, ist das tatsächlich erhaltene Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen (zum Beispiel interne Kantine).

### 2.2 Welche Betriebe fallen unter die Ausnahmebestimmung „Systemgastronomie“?

„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“.

Für alle anderen Betriebe besteht die Möglichkeit des „Opting-outs“, wenn die tatsächlichen Trinkgelder im Beitragszeitraum unter der Hälfte der Trinkgeldpauschale liegen oder die Bediensteten nachweislich keine Trinkgelder erhalten haben.

### 2.3 Für welche Personen ist die Trinkgeldpauschale zu berücksichtigen?

Die Trinkgeldpauschale unterscheidet ausschließlich zwischen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit und ohne Inkasso bzw. Lehrlingen sowie Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten.

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 um Lehrlinge oder Praktikantinnen und Praktikanten, gilt generell die für diese Personengruppe vorgesehene Kategorie.

Bei erheblichen Abweichungen von den geregelten Pauschalsätzen oder wenn nachweislich kein Trinkgeld bezogen wird, ist ein „Opting-out“ möglich.

### 2.4 Was versteht man unter Backoffice? Welche Personen sind von dieser Ausnahmebestimmung umfasst?

Zum Backoffice zählen jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die typischerweise im administrativen Bereich ohne unmittelbaren Kontakt mit Kundinnen und Kunden arbeiten. Beispielsweise fallen darunter Telefonistinnen und Telefonisten, Sekretärinnen und Sekretäre sowie das im Büro tätige Personal.

Küchenpersonal fällt nicht unter diese Ausnahmebestimmung, weil es nicht administrativ, sondern im Kerngeschäft eingesetzt wird. Es zählt je nachdem zum Personal ohne Inkasso oder zur Gruppe der Lehrlinge sowie Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten.

Der Unterschied zwischen der Backoffice-Ausnahme und einem „Opting-out“ besteht vor allem in der Intensität des erforderlichen Nachweises. Für die Backoffice-Ausnahme reicht unter anderem eine schriftliche Bestätigung der beschäftigten Person, keine Trinkgelder erhalten zu haben. Gleiches gilt für die Ausnahme Haustechnik.

### 2.5 Wie ist mit freien Gewerben zu verfahren, die Essen ausliefern (Essenzustellerinnen und Essenzusteller)?

Für diese Branche ist keine Trinkgeldpauschale festgelegt. Daher ist das tatsächlich erhaltene Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen.

## 2.6 Ist auf Food-Trucks die Trinkgeldpauschale anzuwenden?

Food-Trucks unterliegen dem Geltungsbereich der Trinkgeldpauschale. Bei erheblichen Abweichungen von den geregelten Trinkgeldauschalsätzen oder wenn nachweislich kein Trinkgeld bezogen wird, ist ein „Opting-out“ möglich.

## 2.7 Fallen Imbissstände und Würstelstände unter die Trinkgeldpauschale?

Ja, Imbissstände und Würstelstände fallen unter die Trinkgeldpauschale. Sie sind nicht vom Geltungsbereich ausgenommen.

## 2.8 Wie ist die Trinkgeldpauschale in der Gastronomie für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten bzw. Ferialarbeitnehmerinnen und Ferialarbeitnehmer anzuwenden?

Ferialarbeitnehmerinnen und Ferialarbeitnehmer gelten sozialversicherungsrechtlich als Dienstnehmerinnen und 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 Trinkgeldpauschalregelung als eigene Personengruppe angeführt. Für sie erfolgt keine Unterscheidung, ob eine Tätigkeit mit oder ohne Inkasso vorliegt.

## 2.9 Warum erfolgt in der neuen Trinkgeldpauschale für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe eine Unterscheidung zwischen Tätigkeiten mit oder ohne Inkasso?

Die Unterscheidung soll möglichst ein realitätsnahes 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 Trinkgeldpauschale erhalten, während andere Beschäftigte entsprechend angepasst berücksichtigt werden.

## 2.10 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 bzw. der betreffende Dienstnehmer zumindest zeitweise (ein Tag reicht aus) im Beitragszeitraum mit dem Inkasso betraut ist. Dieser Status kann sich nur für einen gesamten Beitragszeitraum ändern.

**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.

## 2.11 Wie ist bei wechselnden Tätigkeiten vorzugehen, wenn zum Beispiel 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?

Bei diesem Beispiel ist für den gesamten Beitragszeitraum die Trinkgeldpauschale ohne Inkasso abzurechnen.

Würde für acht Tage eine Tätigkeit mit Inkasso vorliegen, wäre für den gesamten Beitragszeitraum die Trinkgeldpauschale mit Inkasso zu berücksichtigen.

## 2.12 Bei einem Catering wird bei der Abrechnung ein hohes Trinkgeld ausbezahlt. Das Trinkgeld wird auf die im Rahmen der Veranstaltung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellten aufgeteilt.

- Ist das tatsächlich ausbezahlte Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen oder die Trinkgeldpauschale?
- Fallen auch Angestellte unter die Trinkgeldpauschale für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe?

**c) Wie ist vorzugehen, wenn zwar ein Annahmeverbot besteht, aber die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber des Caterings über die Rechnung Trinkgeld gewährt?**

- a) Die volle Trinkgeldpauschale ist anzusetzen. Werden durch die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vor Ort teilweise direkte Zahlungen entgegengenommen (zum Beispiel für Getränke), ist die Trinkgeldpauschale mit Inkasso anzusetzen, andernfalls jene ohne Inkasso. Für Lehrlinge sowie Praktikantinnen und Praktikanten gilt der entsprechende Trinkgeldpauschalbetrag.
- b) Die Trinkgeldpauschale für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe gilt auch für Angestellte.
- c) Teilt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach gestellter Rechnung den Zahlungseingang trotz Annahmeverbot auf die vor Ort beschäftigt gewesenen Personen auf, ist für diesen Monat die Trinkgeldpauschale anzusetzen. Es ist zwischen Personen mit Inkasso und ohne Inkasso bzw. Lehrlingen sowie Praktikantinnen und Praktikanten zu unterscheiden.

**2.13 Wie ist die Trinkgeldpauschalierung für fallweise Beschäftigte im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe vorzunehmen?**

Je nach Einsatzgebiet ist die Trinkgeldpauschale mit oder ohne Inkasso heranzuziehen. Im Anschluss ist der monatliche Trinkgeldpauschalbetrag entsprechend der tatsächlichen Stunden zu aliquotieren.

**2.14 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.

**2.15 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.

**2.16 Auf der Rechnung wird ein bestimmter Prozentsatz als Trinkgeld vorgeschlagen. Den Kundinnen und Kunden steht es frei, ob bzw. in welcher Höhe tatsächlich Trinkgeld gewährt wird. Handelt es sich dennoch um freiwilliges Trinkgeld?**

Ja, auch in diesen Fällen ist von freiwilligem Trinkgeld auszugehen.

Ein den Kundinnen und Kunden in Rechnung gestellter fix zu bezahlender „Servicezuschlag“ ist allerdings nicht als freiwilliges Trinkgeld anzusehen und bei Weitergabe an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter in tatsächlicher Höhe beitragspflichtig abzurechnen. Darüber hinausgehende freiwillige Trinkgelder sind von der Trinkgeldpauschale umfasst.

**2.17 Ein Hotel beschäftigt in seinem Wellnessbereich Masseurinnen und Masseur. Welche Trinkgeldpauschale ist anzusetzen?**

Ist für den Hotelbetrieb samt Wellnessbereich ausschließlich eine Gewerbeberechtigung erforderlich, die die Mitgliedschaft zur Wirtschaftskammer, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie bzw. Fachverband Hotellerie begründet, gelangt auch für die Masseurinnen und Masseur die Trinkgeldpauschale für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe zur Anwendung.

Gehört der Betrieb auch der Bundessparte Gewerbe und Handwerk, Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur an, und gilt der Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für gewerbliche Lehrlinge im Fußpfleger-, Kosmetiker- und Maseurgewerbe, ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wellnessbereich die Trinkgeldpauschale für Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur bei der Beitragsabrechnung heranzuziehen.

## 3 Personenbeförderungsgewerbe

### 3.1 Eine Lenkerin bzw. ein Lenker eines Busunternehmens führt von Montag bis Freitag Transporte von Schülerinnen und Schülern 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 Buslenkerinnen und Buslenker ausschließlich Fahrten mit Schülerinnen und Schülern, Kindergartenkindern, Menschen mit Behinderungen, Patientinnen und Patienten, Fahrten als Anruf-Sammel-Taxi 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 Trinkgeldpauschalen oder wenn nachweislich kein Trinkgeld bezogen wird, ist ein „Opting-out“ möglich.

### 3.2 Wie ist mit Reisebegleiterinnen und Reisebegleitern bei Ausflugsfahrten umzugehen? Diese bekommen in der Regel gemeinsam mit den Busfahrerinnen und Busfahrern Trinkgeld.

Reisebegleiterinnen und Reisebegleiter sind von der Trinkgeldpauschale für das Personenbeförderungsgewerbe nicht umfasst. Somit ist das tatsächliche Trinkgeld beitragspflichtig abzurechnen.

### 3.3 Wie sind allfällige Trinkgelder für Buschauffeurinnen und Buschauffeure im Werksverkehr zu behandeln?

Sofern der Werksverkehr zu fixen Uhrzeiten (somit fahrplanmäßig) stattfindet, sind die Buslenkerinnen und Buslenker vom Geltungsbereich der Trinkgeldpauschale ausgenommen. Das allenfalls erhaltene Trinkgeld ist in der tatsächlichen Höhe beitragspflichtig abzurechnen. Liegt kein fahrplanmäßiger Werksverkehr vor, findet die Trinkgeldpauschale Anwendung. Bei erheblichen Abweichungen von den geregelten Trinkgeldpauschalen oder wenn nachweislich kein Trinkgeld bezogen wird, ist ein „Opting-out“ möglich.

### 3.4 Gilt für Fiakerfahrerinnen und Fiakerfahrer die Trinkgeldpauschale?

Nein. Die Trinkgeldpauschale für das Personenbeförderungsgewerbe gilt ausschließlich für die Personenbeförderung mittels PKW und Autobussen.

### 3.5 Eine Buslenkerin bzw. ein Buslenker hat die Erlaubnis, während der Busreisen privat Speisen und Getränke an die Passagiere zu verkaufen. Ist das dabei erzielte beitragspflichtige Zusatzeinkommen bereits durch die Trinkgeldpauschale abgedeckt?

Nein. Allenfalls zusätzlich zum Verkaufserlös erhaltenes Trinkgeld ist allerdings durch die Trinkgeldpauschale gedeckt.

### 3.6 Welcher Stundenteiler ist bei teilzeitbeschäftigten Taxilenkerinnen und Taxilenkern relevant?

Auf Grund der im Taxigewerbe normierten Normalarbeitszeit von 55 Wochenstunden beläuft sich der Stundenteiler auf 238 Monatsstunden.

## 4 Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure

- 4.1 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 (zum Beispiel Kosmetikerinnen und Kosmetiker, Masseurinnen und 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.