



Trinkgeld in der Sozialversicherung

Mag. Hans Peter Hatzl, Stv. Themenfeld Recht

Stefan Pfoser, Teamleiter GPLB

1



Trinkgeld aus arbeitsrechtlicher Sicht

28.01.2026

Seite 2

2

Definition



Trinkgeld ist eine durch den Gast oder Kunden **über den Rechnungsbetrag hinaus erbrachte freiwillige Zahlung**, mit welcher der besondere Service, die Freundlichkeit, Schnelligkeit oder die **gute Qualität zusätzlich abgegolten** werden soll.



Vom freiwillig bezahlten Trinkgeld zu unterscheiden sind **Bedienungsgelder, Bedienungszuschläge oder Servicepauschalen**, die Bestandteil des Kaufpreises oder der Rechnung sind **oder aber Teile des Umsatzes**.



Diese unterliegen dem **arbeitsrechtlichen Entgelt, der Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht!**



Trinkgeldpauschale bzw tatsächliches Trinkgeld ist zusätzlich der Beitragsgrundlage hinzurechnen

Trinkgeld aus arbeitsrechtlicher Sicht

Entgelt umfasst nach dem auf dem **Gebiet des Arbeitsrechts** üblichen Sprachgebrauch **jede Leistung, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekommt, dass er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt.** (zB OGH 11.01.1995 9 ObA 249/94)



freiwillig gewährte Trinkgelder



arbeitsrechtlich **kein Bestandteil des geschuldeten Entgelts**
(OGH 6.4.1976, 4Ob 13/76; OGH 11.1.1995 9ObA 249/94; OGH 26.5.2011; 9ObA 122/10x)



Keine Einbeziehung bei Ermittlung des arbeitsrechtlichen Entgeltsanspruches
(zB **Entgeltfortzahlung, Urlaub, Pflegefreistellung etc., Abfertigung Alt**)

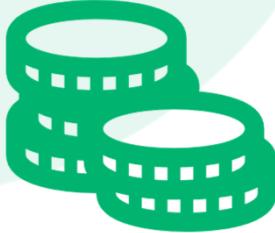


vertragliche Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmern, **oder** wenn sich eine **Zuordnung der Leistungen aus den sonstigen Umständen ergibt**; so wenn sie etwa für Tätigkeiten gewährt werden, die zu den **dienstvertraglich geschuldeten** zählen.



Einbeziehung bei Ermittlung des arbeitsrechtlichen Entgeltsanspruches
(zB Entgeltfortzahlung, Urlaub, Abfertigung Alt, etc)
(vgl. VwGH 25.6.2013 2013/08/0085 zu Provisionen dritter und **Einbeziehung ins Urlaubsentgelt**)

Trinkgeld aus arbeitsrechtlicher Sicht



Beispiel zu einer Umsatz- und Trinkgeldregelung im Gasthaus:

- Im Gasthaus „Zum Goldenen Krug“ wurde im Vorhinein zwischen der Geschäftsführung und dem Personal folgende **Vereinbarung in Bezug auf Trinkgeld** festgelegt:
- **5 % des monatlichen Nettoumsatzes** werden als **umsatzabhängige Personalbeteiligung** an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **ausbezahlt**.
- Die **Aufteilung** dieses Betrages erfolgt nach einem **vorab festgelegten Verteilungsschlüssel**.
- **Trinkgelder**, die von Gästen gegeben werden, **verbleiben aber zur Gänze in der Kasse des Betriebes** und werden nicht an das Personal weitergegeben.



Es liegt eine Umsatzprovision vor, die bei der Ermittlung des arbeitsrechtlichen Entgeltanspruches zu berücksichtigen ist
(zB Entgeltfortzahlung, Urlaub, Abfertigung Alt,...)



Trinkgeldpauschale ist unabhängig davon in Ansatz zu bringen.

Für bargeldlose Trinkgelder ist das Auskunftsrecht gem. § 2j AVRAG zu beachten.

28.01.2026

Seite 5

5

Trinkgeld in der Sozialversicherung

28.01.2026

Seite 6

6

 Trinkgeld in der Sozialversicherung

Trinkgeld aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht



Unter Entgelt sind die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

Trinkgeld = Entgelt Dritter

Die sv-rechtliche Berücksichtigung von Trinkgeldern ist **Teil der sozialen Sicherheit**

Sicherung der Pensionsgrundlagen zur Verhinderung von Altersarmut!



28.01.2026

7

 Trinkgeld in der Sozialversicherung

Trinkgelder und ihre Meldepflichten



Dienstgeber

Meldung der mBGM nach Ablauf eines jeden Beitragszeitraumes bis zum 15. des Folgemonats
(§ 34 Abs 2 ASVG)



Dienstnehmer

Dienstnehmer sind grundsätzlich verpflichtet, erhaltene Trinkgelder dem Dienstgeber mitzuteilen. Ohne Kenntnisse über die Trinkgelder kann der Dienstgeber die Meldeverpflichtung nicht erfüllen!
(OGH, 11.1.1995, 9 Oba 249/94)

Feststellung der tatsächlichen Trinkgelder ist in der Praxis aufwändig!

auch das ASVG geht von einer solchen Meldeverpflichtung des Dienstnehmers aus

Trinkgeldpauschalen

Allenfalls schätzungsweise Ermittlung im Falle der Nichtmeldung (§ 42 Abs 3 ASVG)

28.01.2026

Seite 8

8

Trinkgeldpauschalen – Rechtsgrundlage (44 Abs 3 ASVG idF ab 1.1.2026)

Der **Versicherungsträger** kann nach Anhörung der in Betracht kommenden **Interessenvertretungen** der der Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen und der Dienstgeber/Dienstgeberinnen festsetzen, dass bei **bestimmten Gruppen von Versicherten**, die üblicherweise Trinkgelder erhalten, oder an Trinkgeldern beteiligt werden, diese Trinkgelder der Bemessung der Beiträge **pauschaliert** zugrunde zu legen sind. Die Festsetzung hat **bundesweit einheitlich** zu erfolgen und

1

auf **Umstände**, die erfahrungsgemäß auf die **Höhe der Trinkgelder Einfluss** haben (**Erwerbszweig, Arbeitszeitmaß und Art der Tätigkeit** (zB mit und ohne Inkasso)) **Bedacht zu nehmen**.

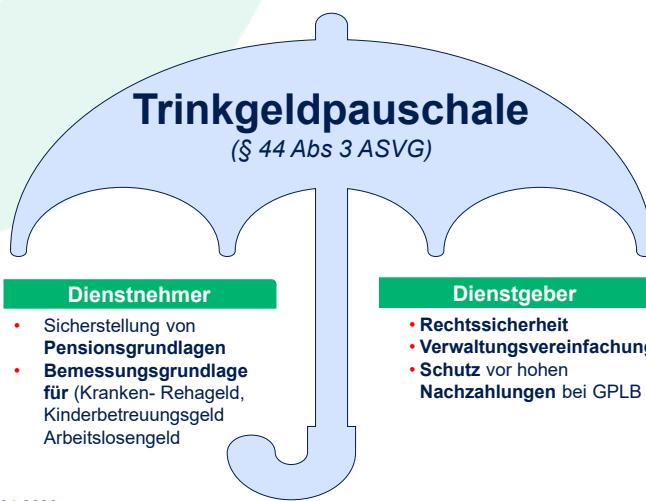
2

Die festgelegten **Pauschalbeträge** sind **Maximalbeträge** und sind jährlich, erstmals mit **1. Jänner 2029, mit der Aufwertungszahl zu vervielfachen**.



Festsetzungen sind **im Internet zu verlautbaren** und haben sodann verbindliche Wirkung.

Schutzfunktion von Trinkgeldpauschalen



Beitragsgrundlage ist das **tatsächliche Trinkgeld** (Aufzeichnungspflicht § 2j AVRAG)

Beispiele:

- Wein- und Mostheurige (Buschenschänken)
- Kuranstalten
- Bäckereiverkaufsstände (zB Croissant mit Coffee to go)
- Handwerker, Servicetechniker, Pannenfahrer
- Arbeitskräfteüberlassung in Branchen mit Trinkgeld
- Rauchfangkehrer (Neujahrskalender)

ÖGK Trinkgeld in der Sozialversicherung

Wie werden Trinkgelder zu Beitragsgrundlagen?

Trinkgeldpauschale (gem. § 44 Abs 3 ASVG)

ab 1.1.2026 → **bundeseinheitliche Pauschalierungsverordnungen**

Für Dienstnehmer, die zwar Trinkgelder beziehen, jedoch vom Geltungsbereich einer Trinkgeldpauschale ausgenommen sind, stellen die tatsächlich erhaltenen Trinkgelder die maßgebliche Beitragsgrundlage dar.

	bis 31.12.2025 (GPLB relevant)	Zeiträume ab 1.1.2026
	<ul style="list-style-type: none"> Küche, Lehringe, Ehegatten bzw Lebensgefährten,... 	<ul style="list-style-type: none"> Systemgastronomie Backoffice & Haustechniker in der Gastronomie, wenn sie nachweislich kein Trinkgeld erhalten Schüler-, Kindergarten-, Behinderten- oder Patientenbeförderung

Beschränkte Schätzungsbefugnis (gem. § 42 Abs 3 ASVG letzter Satz)

Der Versicherungsträger kann insbesondere die Höhe von Trinkgeldern, wenn solche in gleichartigen oder ähnlichen Betrieben üblich sind, **bis zur Höhe eines nach § 44 Abs. 3 ASVG festgesetzten Maximalbetrages** anhand von Schätzwerten ermitteln. (Rot: Neu ab 1.1.2026)

28.01.2026 Seite 11

11

ÖGK Trinkgeld in der Sozialversicherung

Wo sind die aktuellen Trinkgeldpauschalen zu finden?

RECHTSINFORMATIONSSYSTEM DES BUNDES RIS

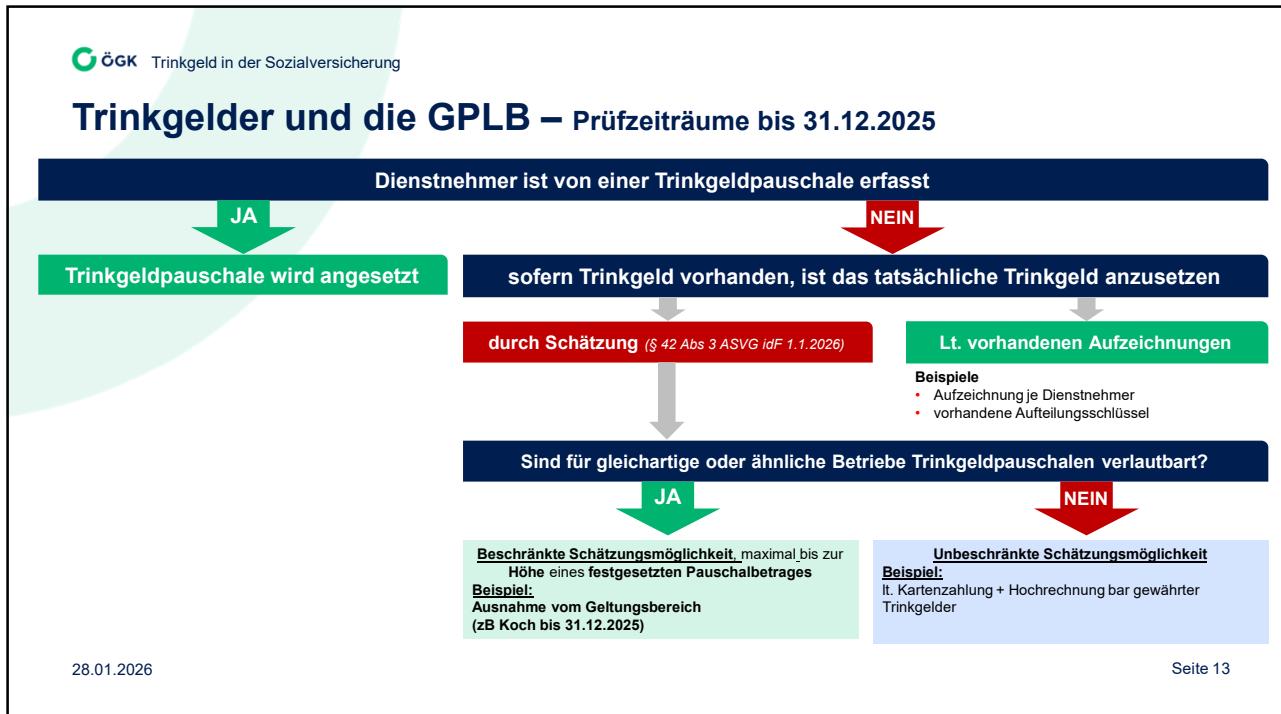
1. **Kundmachungen, Erlässe**

2. **Amtliche Verlautbarungen der Sozialversicherung - authentisch ab 2002**

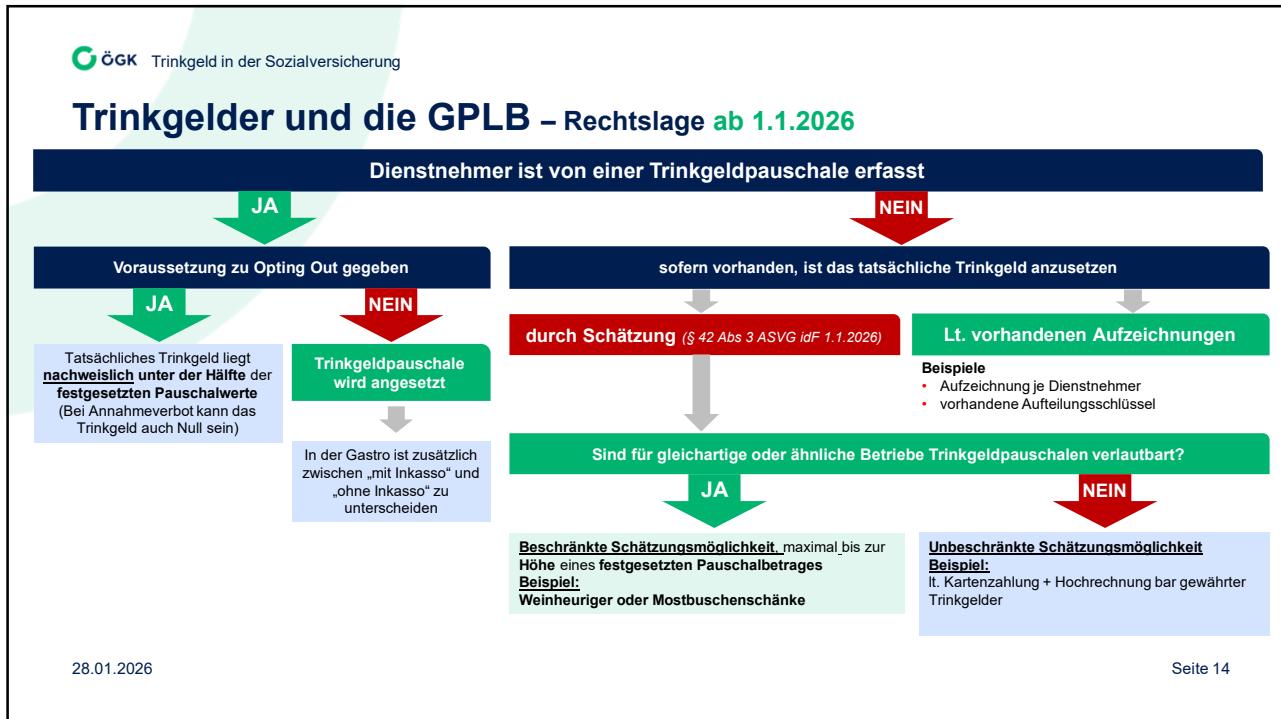
3. **Suche nach Trinkgeld**

4. **Markierte Dokumente anzeigen**

28.01.2026 Seite 12



13



14

Trinkgeldpauschalen

28.01.2026

Seite 15

15

Inhalt und Gliederung der neuen Trinkgeldpauschalen

§ 1 Definition Trinkgeld
...

§ 2 Geltungsbereich
...

§ 3 Höhe der Trinkgeldpauschale
...

§ 4 Abwesenheitszeiten
...

§ 5 Wirksamkeitsbeginn
...



Alle Trinkgeldpauschalen sind nach diesem
einheitlichen Prinzip gegliedert



Unterschiede bestehen lediglich bei
Geltungsbereich und Höhe

28.01.2026

Seite 16

16

§ 1 Definition Trinkgeld



Trinkgeld ist ein Geldbetrag, der anlässlich der **Arbeitsleistung** Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern **von dritter Seite freiwillig und ohne**, dass ein **Rechtsanspruch** darauf besteht, **zusätzlich** zu dem Betrag **gegeben** wird, den diese für die Arbeitsleistung von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber erhalten.

Erfasst sind **auch Trinkgelder**, die über ein **Verteilsystem** (Tronc-Systeme) auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Betrieb **aufgeteilt** werden.

 **Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe**

 **Friseurgewerbe**

 **Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure**

 **Personenbeförderungsgewerbe**

§ 1 Definition Trinkgeld



Servicepauschalen und Bedienzuschläge sind **nicht umfasst** und sind bei der Beitragsgrundlage **gesondert zu berücksichtigen**



Besondere Vorsicht ist geboten, wenn Trinkgeld und Umsatzprovision vermischt werden!



Verteilsysteme (TRONC) sind **mitumfasst**. Dabei handelt es sich um Gelder, die zB über eine **gemeinsame Trinkgeldkassa, Kartenzahlungen, Sammelbox** (zB an der Rezeption aufgestelltes Sparschwein) etc. empfangen werden und dann über einen im **Vorhinein festgelegten Schlüssel aufgeteilt** werden.

§ 2 Geltungsbereich: Gast- Schank- und Beherbergungsgewerbe

Anwendungsbereich	Ausnahmen
<ul style="list-style-type: none"> Dienstnehmer (Arbeiter + Angestellte) Lehrlinge Pflichtpraktikanten 	<ul style="list-style-type: none"> Systemgastronomie (McDonalds) Schüler-, Lehrlings-, Studenten-, Seniorenwohnheimen
<p>die bei der ÖGK versichert sind und in Betrieben beschäftigt sind, die der Wirtschaftskammer, Bundesparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie bzw. Fachverband Hotellerie angehören.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dienstnehmer, Lehrlinge & Pflichtpraktikanten im Backoffice (Buchhalter, Lohnverrechnung, Telefonist,...) und Haustechniker, sofern, sie <u>nachweislich</u> kein Trinkgeld erhalten
<p>Mischbetriebe: nur bei jenen, für die der KV für das Hotel- und Gastgewerbe zur Anwendung kommt (Bestimmung ist nur in den Erläuterungen enthalten)</p>	 <p>Erhalten diese Personengruppen Trinkgeld, ist das tatsächliche in Ansatz zu bringen. Bei Feststellung durch die GPLB erfolgt im Falle einer Schätzung eine Begrenzung mit den Pauschalwerten (vlg. § 42 Abs 3 ASVG)</p>

28.01.2026

Seite 19

19

§ 2 Geltungsbereich: Gast- Schank- und Beherbergungsgewerbe

Ausnahmetatbestand: Backoffice

Als Backoffice zählen jene Dienstnehmer, die typischerweise im administrativen Bereich ohne unmittelbaren physischen Kundenkontakt arbeiten (Beispiele: Telefonisten, Sekretariatsmitarbeiter, Büromitarbeiter).

Küchenmitarbeiter zählen nicht zum Backoffice (auch wenn sie je nach Betrieb oftmals keinen unmittelbaren physischen Kundenkontakt haben), weil sie nicht administrativ, sondern im Kerngeschäft eingesetzt sind. Küchenmitarbeiter fallen daher nicht unter die Backoffice-Ausnahme, sondern zählen als **Mitarbeiter ohne Inkasso**.

28.01.2026

Seite 20

20

§ 2 Geltungsbereich: Gast- Schank- und Beherbergungsgewerbe



Bisher bestehende regional unterschiedliche Geltungsbereiche, Ausnahmetatbestände (zB Ehepartner, Lehrlinge, Ferialaushilfen,...) und Höhen je nach Verwendung gibt es seit 1.1.2026 nicht mehr



To Do ab 1.1.2026

Daher sind sämtliche Dienstnehmer aller Berufsgruppen und Bereiche gemäß den Bestimmungen der neuen Trinkgeldpauschale einzurordnen.



Unterscheidung mit oder ohne Inkasso erfolgt auf Dienstnehmerebene!



Bisher bestehende Abgrenzungen in zB Servicepersonal mit Inkasso und Servicepersonal ohne Inkasso gibt es nicht mehr!

§ 2 Geltungsbereich: Opting Out Bestimmung

Gilt für alle den Trinkgeldpauschalen unterliegenden Dienstnehmer, Lehrlinge, Pflichtpraktikanten, bei denen erhebliche Abweichungen von den festgesetzten Pauschalwerten nach unten bestehen.

- Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe
- Friseurgewerbe
- Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure
- Personenbeförderungsgewerbe



Erhebliche Abweichung
liegt dann vor, wenn die tatsächlichen Trinkgeldentnahmen im Beitragszeitraum unter der Hälfte Pauschalwerte liegen.

Nachweis und Berücksichtigung vom tatsächlichen Trinkgeld
(kann bei vereinbarten Annahmeverbot auch Null sein)



Da der Geltungsbereich in den neuen Trinkgeldpauschalen sehr umfassend ist und nur sehr wenige Ausnahmen vorsieht, KANN bei Dienstnehmern/Lehrlingen/Pflichtpraktikanten die zwar dem Geltungsbereich unterliegen, aber nachweislich kein Trinkgeld erhalten, oder ein schriftliches Annahmeverbot besteht, über die Opting Out Regelung des § 2 Abs 3 der jeweiligen Trinkgeldpauschale vom Ansatz einer Trinkgeldpauschale Abstand genommen werden!

Opting Out Bestimmung – Welche Nachweise sind geeignet?

arbeitsrechtliche Weisungsbefugnis

Der Arbeitgeber ist **berechtigt, Inhalt, Ablauf und Ordnung** der Arbeitsleistung zu **bestimmen**, soweit die Weisungen **sachlich gerechtfertigt**, verhältnismäßig und nicht sittenwidrig sind (vgl. § 1153 ABGB). Dazu zählt auch das **Recht, Verhaltensregeln** gegenüber Kunden (einschließlich Vorgaben zur Annahme oder Nichtannahme von Trinkgeldern) aufzustellen.

1

Annahmeverbot von Trinkgeldern

Vereinbarung durch eine im Dienstvertrag
integrierte Bestimmung
ODER

Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag

2

zeitnahe Aufzeichnungen

über tatsächlich vereinnahmte Trinkgelder

erhöhte Glaubwürdigkeit bei einer GPLB durch **Unterschrift**
des Arbeitnehmers

28.01.2026

Seite 23

23

mit Aufwertungszahl
vervielfacht

§ 3 Höhe der Trinkgeldpauschalen

2026 2027 2028 2029

Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe				
Dienstnehmer mit Inkasso	65,00	85,00	100,00	
Dienstnehmer ohne Inkasso	45,00	45,00	50,00	
Lehrlinge & Pflichtpraktikanten	20,00	20,00	25,00	
Friseurgewerbe				
Dienstnehmer	70,00	85,00	100,00	
Gewerbliche Lehrlinge	22,00	22,00	25,00	
Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurgewerbe				
Dienstnehmer	65,00	85,00	100,00	
Gewerbliche Lehrlinge	20,00	20,00	25,00	
Personenbeförderungsgewerbe				
Dienstnehmer	70,00	80,00	90,00	

28.01.2026

Seite 24

24

§ 2 Geltungsbereich und § 3 Höhe der TGP Gast- Schank- und Beherbergungsgewerbe

Dienstnehmer mit Inkasso (Beispiele)

Typisches Merkmal dieser Gruppe ist die tatsächliche Entgegennahme von Zahlungen (Bonieren und Kassieren)

- Restaurantfachfrau / Restaurantfachmann
- Servicekräfte
- Barkeeper / Barista
- Sommelier
- Rezeptionsmitarbeiter

Verteilungsschlüssel haben keinen Einfluss
zB gleichmäßige Verteilung des Trinkgeldes auf alle Kellner, unabhängig ob mit/ohne Inkasso

Statuswechsel mit/ohne Inkasso:

Es erfolgt keine Überwiegenheitsprüfung.
Bei Wechsel während des Kalendermonats (Beitragszeitraum) ist der jeweils höhere Wert in Ansatz zu bringen.

Dienstnehmer ohne Inkasso (Beispiele)

Diese Gruppe nimmt zwar **keine Zahlungen entgegen, erhält aber Trinkgeld oder ist an Trinkgeldern beteiligt**

- Koch, Küchenhilfe, Abwäscher
- Zimmermädchen, Roomboys, Housekeeping
- Reinigungskräfte
- Wäschereimitarbeiter
- Spa-Rezeption ohne Inkassofunktion
- Masseure
- Wellnesstherapeuten, Physiotherapeuten, Yogalehrer, Fitnesstrainer
- Animateur
- Bademeister
- Kosmetiker
- Saunameister
- Gärtner, Haustechniker, Hausmeister
- Hilfskräfte

Möglichkeit von Opting Out

Nachweis und Berücksichtigung vom tatsächlichen Trinkgeld
(kann bei Annahmeverbot auch Null sein)

28.01.2026

Seite 25

25

§ 3 Höhe der Trinkgeldpauschalen

Beispiele zur Aliquotierung

tatsächliche Arbeitszeit wird im Verhältnis zu einer Vollzeitbeschäftigung aliquotiert

Berechnung Teilzeitkraft Servicekraft mit Inkasso 15 Wochenstunden:

$$\text{€ } 65,00 / 173 \text{ Stunden (Vollzeit)} \times 15 \times 4,33 = \text{€ } 24,41$$

Alternative Berechnungsmöglichkeit:

$$\text{€ } 65,00 / 40 \text{ (Vollzeit)} \times 15 = \text{€ } 24,38$$

Fallweise Beschäftigung

Fallweise Beschäftigung am 8. Jänner für 6 Stunden:

$$\text{€ } 65,00 / 173 \text{ (Vollzeit)} \times 6 = \text{€ } 2,25$$

28.01.2026

Seite 26

26

§ 4 Abwesenheitszeiten



Die nach § 3 anzunehmenden Beträge gelten auch für Abwesenheitszeiten bis zu einem Monat als erworben, in denen der Dienstnehmer / Lehrling / Pflichtpraktikant nicht im Betrieb anwesend war (z. B. Krankheit, Urlaub, Zeitausgleich).



Bei Abwesenheiten (zB Urlaub, Berufsschule) können ab dem 2. Monat die Beträge ab dem 2. Monat entfallen.



Kürzere als einen Monat dauernde Abwesenheiten sind nicht zu addieren

- Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe** (Dienstnehmer, Lehrlinge, Pflichtpraktikanten)
- Friseurgewerbe** (Dienstnehmer und gewerbliche Lehrlinge)
- Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure** (Dienstnehmer und gewerbliche Lehrlinge)
- Personenbeförderungsgewerbe** (Dienstnehmer)

§ 4 Abwesenheitszeiten

Beispiel

Ein Dienstnehmer, (Service mit Inkasso) macht eine Weltreise und konsumiert von 15. Jänner bis 18. Februar sechs Wochen Urlaub.

Welche Auswirkungen hat dies auf die Trinkgeldpauschale?

Lösung

Abwesenheit dauert länger als ein Monat. Ab dem zweiten Monat kann die Trinkgeldpauschale entfallen.

Jänner

Es sind € 65,00 anzusetzen, da die **Abwesenheit noch keine zwei Monate gedauert** hat.

Februar:

Das zweite Monat beginnt am 15. Februar, die Abwesenheit dauert bis 18. Februar.
Die Trinkgeldpauschale kann folgendermaßen reduziert werden:
(65/30x4 = 8,67 €) → € 56,33 können für Februar angesetzt werden.



Danke