

Erläuternde Bemerkungen zur amtlichen Verlautbarung der österreichischen Sozialversicherung im Internet vom 01.10.2026

Festsetzung von Trinkgeldpauschalen im Rauchfangkehrergewerbe 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 sowie gewerbliche Lehrlinge, die in Betrieben beschäftigt sind, die der Bundesinnung der Rauchfangkehrer und der Bestatter der Wirtschaftskammer Österreich, Berufszweig der Rauchfangkehrer, Bundessparte Gewerbe und Handwerk, angehören und für die der Kollektivvertrag für das Rauchfangkehrergewerbe gilt, von der Festsetzung erfasst.

Durch den Verweis auf den KV für Rauchfangkehrer (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 abgezogen bzw. nachverrechnet 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 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 in Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und gewerbliche Lehrlinge unterschieden, da hier von unterschiedlichen Trinkgelddhöhen 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 Teilzeitkraft 15 Wochenstunden: $\text{€ } 40 / 173 \text{ Stunden (Vollzeit)} \times 15 \times 4,33 = \text{€ } 15,02$

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:

Ab Inkrafttreten sind die entsprechenden neuen Pauschalen zu berücksichtigen.