- Neue Trinkgeldpauschale
- Überstunden/Durchrechnungszeiträume /Pauschalen
- Nachtzuschlag

Mag. Jürgen Haltmeier | Referent Steuerrecht
e: haltmeier.juergen@wkv.at
t: 05522 305 310

Theresa Erath | Referentin Arbeits- und Sozialrecht
e: erath.theresa@wkv.at
t: 05522 305 322

WKO SERVICE PAKET

Neue Trinkgeldpauschalen für die Hotellerie und das Gastgewerbe ab 01.01.2026

Eckpunkte des neuen Modells

- **Rechtssicherheit** – keine Nachforderungen seitens ÖGK mehr möglich, wenn tatsächliches Trinkgeld die Pauschalen überschreitet; Härtefallregelung für bereits geprüfte Betriebe
- Absicherung von sog. **Troncsystem** (Aufteilung der Trinkgelder unter Mitarbeiter:innen); **Transparenzregelung** bei Troncsystemen und unbaren Trinkgeldern, sofern AG:in Trinkgeldverteilung selbst vornimmt
- **Opting-out Möglichkeit** für Mitarbeiter:innen, die Pauschale deutlich unterschreiten,
- **Pauschalen gelten nicht** für Betriebstypen, wo typischerweise kein Trinkgeld anfällt (bspw. Altersheime, Systemgastronomie)
- Entfall Pauschale bei Abwesenheiten > ein Monat

WKO SERVICE PAKET

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

Neue Trinkgeldpauschalen für die Hotellerie und das Gastgewerbe ab 01.01.2026

Höhe der Trinkgeldpauschale in Hotel & Gastro (!)

Mitarbeiter:innen mit Inkasso	Mitarbeiter:innen ohne Inkasso	Neu: Lehrlinge & Praktikant:innen (Sozialpartnervereinbarung)
2026: Euro 65,00	2026: Euro 45,00	2026: Euro 20,00
2027: Euro 85,00	2027: Euro 45,00	2027: Euro 20,00
2028: Euro 100,00	2028: Euro 50,00	2028: Euro 25
Danach Indexierung	Danach Indexierung	Danach Indexierung

- **Österreichweit einheitliche** Pauschalsätze
- **Aliquotierung** Pauschale bei Teilzeitarbeit
- Berechnungsbeispiel für Vorarlberg

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Neuerungen im AVRAG iZm Trinkgeldern

- Neuerungen iZm mit Trinkgeldern für nicht **in bar erhaltene Trinkgelder** & **Trinkgeld-Verteilsystemen** (§ 2j AVRAG – Inkrafttreten per 01.01.2026)
  - AN:innen die an **Trinkgeld-Verteilsystem** beteiligt sind, müssen am Beginn des Arbeitsverhältnisses über **Verteilschlüssel informiert** werden
  - Für AN:innen, die per 01.01.2026 bereits beschäftigt sind, hat zeitnah Information zu erfolgen

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Lohnsteuerliche Behandlung von Trinkgeldern

- **Trinkgelder grundsätzlich steuerfrei, wenn**
  - **Trinkgelder** steuerfrei so lange ortsüblich
  - Zuwendung anlässlich der Arbeitsleistung von dritter Seite
  - Freiwillig
  - Kein Verbot von Trinkgeldern aufgrund
  - Trinkgeld muss ‚außerhalb' des Dienstverhältnis stehen. Garantierte Trinkgelder sind **NICHT** steuerfrei
  - Trinkgeld beim Unternehmer selbst ist NICHT steuerfrei (Anspruch auf steuerfrei Trinkgeld nur bei AN:in)

WKO SERVICE PAKET

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

Lohnsteuerliche Behandlung von Trinkgeldern

- Ortsüblichkeit von Trinkgeldern
  - Wenn es zu den Gepflogenheiten des täglichen Lebens gehört, dem Ausführenden einer bestimmten Dienstleistung (in einer bestimmten Branche) ein Trinkgeld zuzuwenden (Branchenüblichkeit) und
  - Soweit das Trinkgeld am Ort der Leistung auch der Höhe nach den Gepflogenheiten des täglichen Lebens entspricht (Angemessenheit)
  - Bei der Überprüfung der Ortsüblichkeit von Trinkgeldern ist nicht auf die Höhe des insgesamt hingegebenen Trinkgeldes abzustellen, sondern auf die Höhe des jedem einzelnen Arbeitnehmer tatsächlich zugeflossenen Trinkgeldes. Die **RELATION** des betragsmäßigen Trinkgeldes zum Arbeitslohn des einzelnen Arbeitnehmers ist **NICHT** maßgeblich.

Lohnsteuerliche Behandlung von Trinkgeldern

- Verteilung von Trinkgeld
  - Trinkgeld von dritter Seite liegt auch vor wenn es von anderen AN:innen oder von AG:innen entgegengenommen wird
  - Trinkgelder, die im Rahmen eines Trinkgeld-Verteilsystems (wie etwa Tronc-Systeme) gesammelt und nach einem im Vorhinein festgelegten Schlüssel, unabhängig davon, ob dieser mündlich oder schriftlich (zB im Dienstvertrag) vereinbart ist, an die Arbeitnehmer verteilt werden, fallen ebenfalls unter die Steuerbefreiung.

Neuerungen im AVRAG iZm Trinkgeldern

- **<u>Auf Anfrage</u>** sollen AN:innen von ihren AG:innen Auskunft über bargeldlos eingenommene Trinkgelder bekommen, sofern die Aufteilung dieser nicht am selben Tag bzw. zeitnah erfolgt.
  - **„zeitnahe“** Verteilung bspw. bei betrieblicher Notwendigkeit (bspw. Arbeitstag AN:innen endet vor Betriebsschluss → Auszahlung am nächsten Tag noch „zeitnah“)
  - Auskunft kann für **max. 3 Jahre** im Nachhinein verlangt werden, ausgenommen sind Zeiträume für die nachweislich Übermittlung erfolgte
  - Wird vereinbart, dass Trinkgeld **am Ende** eines **bestimmten Zeitraums** (nicht länger als 1 Jahr!) ausbezahlt wird, besteht für diesen Zeitraum kein Auskunftsrecht
  - **Vor Inkrafttreten** § 2j AVRAG (01.01.2026) besteht **kein Auskunftsrecht**

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

- Abgrenzung **Normalarbeitszeit** und **Höchstarbeitszeitgrenzen**
  - Tägliche & wöchentliche **Normalarbeitszeit** = zuschlagsfreie Arbeitszeit
    - **Überschreitungsfolgen?** Solange innerhalb Höchstdauer Arbeitszeit → zuschlagspflichtige Mehr- bzw. Überstunden
  - Tägliche & wöchentliche **Höchstgrenzen** = Höchstdauer der zulässigen Arbeitszeit
    - **Überschreitungsfolgen?** Verwaltungsstrafen (zzgl allfälliger Schadenersatzansprüche AN:innen usw.)

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

- **<u>Gesetzlicher</u> Grundsatz Normalarbeitszeit & Höchstarbeitszeitgrenzen**
  - **Normalarbeitszeit**
    - Täglich = grds. 8h
    - Wöchentlich = grds. 40h
  - **Höchstarbeitszeitgrenze**
    - Täglich = grds. 12h
    - Wöchentlich = grds. 60h bzw. im 17-wöchigen Schnitt 48h

ACHTUNG!
Für div. **Personengruppen** (bspw. Jugendliche oder Schwangere) gelten Sonderbestimmungen!

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

- **Kollektivvertragliche Regelungen Normalarbeitszeit & Höchstarbeitszeitgrenzen**
  - **Normalarbeitszeit**
    - Täglich = grds. 8h auf **fünf Tage** verteilt
    - Wöchentlich = grds. 40h
  - **Höchstarbeitszeitgrenze**
    - Täglich = grds. 12h
    - Wöchentlich = grds. 60h bzw. im **26-wöchigen** Schnitt 48h (!!!)

ACHTUNG!
Auch hier gelten für div. **Personengruppen** (bspw. Jugendliche oder Schwangere) Sonderbestimmungen!

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

- **Kollektivvertragliche Regelungen zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit**
  - Setzt eine schriftliche **Vereinbarung zw.** AN:in und AG:in (bzw. in Betrieben mit Betriebsrat BV zwischen BR und BI) voraus!
    - Bei unbefristeten AV bzw. länger als 9 Monat befristeten AV → **Durchrechnungszeitraum** max. 26 Wochen
    - Bei bis zu 9 Monaten Befristung → **Durchrechnungszeitraum** max. für Dauer der Befristung
    - Kürzere Zeiträume grds. möglich!
  - Ausdehnung **wöchentlicher** NAZ in **einzelnen** Wochen, wenn innerhalb Durchrechnungszeitraum vereinbarte NAZ (40h max.) nicht überschritten wird
    - Bei Vollzeitbeschäftigten auf bis zu 48h/Woche
    - Bei Teilzeitbeschäftigten auf bis zu 8h über vereinbarte NAZ

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

- **Kollektivvertragliche Regelungen zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit**
  - **Tägliche** NAZ-Grenze für Voll- und Teilzeitbeschäftigte = 9h
  - Arbeitsleistungen außerhalb durchrechenbaren Stunden (wöchentlich & täglich) → **zuschlagspflichtige Überstunden**; Art der Abgeltung ist schriftlich zw. AG:in und AN:in zu vereinbaren, mangels Vereinbarung gebührt Abgeltung in Geld
  - Möglichkeit zur **Durchrechnung des 6. Arbeitstages**, wenn im Durchrechnungszeitraum im Schnitt 2 freie Arbeitstage pro Woche gewährt werden

WKO SERVICE PAKET

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

Beispiel 1

- Eine Kellnerin arbeitet in Vollzeit beim Betrieb B. Es liegt keine schriftliche Vereinbarung zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit vor. Sie arbeitet diese Woche wie folgt:
  - Montag = 8h
  - Dienstag = 10h
  - Mittwoch = 8h
  - Samstag = 8h
  - Sonntag = 8h
  - Gesamtarbeitszeit daher 42h

- Mangels schriftlicher Durchrechnungsvereinbarung liegt zuschlagspflichtige Überstundenleistung im Ausmaß von 2h vor

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

Beispiel 2

- Eine Kellnerin arbeitet in Vollzeit beim Betrieb B. Es liegt keine schriftliche Vereinbarung zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit vor. Sie arbeitet diese Woche wie folgt:
  - Montag = 8h
  - Dienstag = 9h
  - Mittwoch = 8h
  - Samstag = 8h
  - Sonntag = 7h
  - Gesamtarbeitszeit daher 40h

- Mangels schriftlicher Durchrechnungsvereinbarung liegt zuschlagspflichtige Überstundenleistung im Ausmaß von 1h vor

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

Beispiel 3

- Eine Kellnerin arbeitet in Vollzeit beim Betrieb B. Es liegt keine schriftliche Vereinbarung zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit vor. Sie arbeitet diese Woche wie folgt:
  - Montag = 6h
  - Dienstag = 6h
  - Mittwoch = 6h
  - Donnerstag = 6h
  - Samstag = 6h
  - Sonntag = 6h
  - Gesamtarbeitszeit daher 36h
- **Arbeitsleistung am 6. Arbeitstag** → 6h zuschlagspflichtige Überstunden

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

Beispiel 4

- Eine Kellnerin arbeitet in Vollzeit beim Betrieb B. Es liegt eine schriftliche Vereinbarung zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit vor. Sie arbeitet diese Woche wie folgt:
  - Montag = 9h
  - Dienstag = 9h
  - Mittwoch = 9h
  - Samstag = 9h
  - Sonntag = 9h
  - Gesamtarbeitszeit daher 45h

- Sofern innerhalb Durchrechnungszeitraum ein Ausgleich erfolgt liegen keine zuschlagspflichtigen Überstunden vor

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

Beispiel 5

- Eine Kellnerin arbeitet in Vollzeit beim Betrieb B. Es liegt eine schriftliche Vereinbarung zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit vor. Sie arbeitet diese Woche wie folgt:
  - Montag = 9h
  - Dienstag = 10h
  - Mittwoch = 9h
  - Samstag = 9h
  - Sonntag = 9h
  - Gesamtarbeitszeit daher 46h

- Für Arbeit am Dienstag 1h zuschlagspflichtige Überstunde, restliche 5h durchrechenbar

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

Beispiel 6

- Eine Kellnerin arbeitet in Vollzeit beim Betrieb B. Es liegt eine schriftliche Vereinbarung zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit vor mit Option zur Durchrechnung des 6. Arbeitstages. Sie arbeitet diese Woche wie folgt:
  - Montag = 8h
  - Dienstag = 8h
  - Mittwoch = 8h
  - Donnerstag = 8h
  - Samstag = 8h
  - Sonntag = 8h
  - Gesamtarbeitszeit daher 48h
- Sofern im Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen min. 52 freie Arbeitstage vorliegen keine Abgeltung für Arbeit an 6. Arbeitstag → ansonsten 8h zuschlagspflichtige Überstunden

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Überstunden/Durchrechnungen/Pauschalen

- **Arbeitsrechtlicher Praxistipp**
  - Bei **Überzahlungen** auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn/-gehalt können durch eine sog. Inklusivregelung Mehr- und Überstunden zur Gänze **(=All-In-Vereinbarung**) oder auch nur die Zuschläge für Mehr- und Überstunden inkludiert werden → **vertragliche Vereinbarung** ist hierfür Voraussetzung!

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Steuerfreie Überstundenzuschläge bei Durchrechnung / Pauschaler Abgeltung

- Probleme bei Durchrechnung und steuerfreien Überstundezuschlägen
  - Viele der bisherigen Abrechnungsmodelle nicht mehr möglich
  - Zb., dass in jedem Monat einer Durchrechnungsperiode steuerfreie Überstundenzuschläge bezahlt werden (große Probleme bei aktuell laufenden Prüfungen)
  - Führt aktuell zu Problemen bei GPLB-Prüfungen
  - Nachzahlungen für von der Finanz nicht akzeptierte steuerfreie Überstundenzuschläge

Steuerfreie Überstundenzuschläge bei Durchrechnung / Pauschaler Abgeltung

- Probleme bei Durchrechnung und steuerfreien Überstundezuschlägen
  - Grundsätzlich ist es bei einer klassischen Durchrechnung nicht möglich
  - Bei einer Durchrechnung entstehen wenn dann nur im Abrechnungsmonat steuerfreie Überstundenzuschläge
  - => keine steuerbegünstigen Zuschläge in einer laufenden Durchrechnungsperiode

Steuerfreie Überstundenzuschläge bei Durchrechnung / Pauschaler Abgeltung

- Wann ist es möglich trotz Durchrechnung steuerfrei Überstundenzuschläge zu Zahlen
  - Überstunden, die im Abrechnungsmonat entstehen, und der Durchrechnung nicht unterliegen
  - Durchrechnungsperiode von einem Monat, Abrechnung der dann entstandenen Überstundenzuschläge
  - Stunden, welche nicht der Durchrechnung unterliegen (zb die Zehnte Stunde des Tages, oder Stunden über 48 die Woche)

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Nachtarbeitszuschläge

- Nachtarbeitszuschläge werden im KV gestaffelt, pauschal geregelt
  - Für Arbeitsleistung zw. 00.00 und 01.59 Uhr → 1/3
  - Für Arbeitsleistung zw. 02.00 und 03.59 Uhr → 1/3
  - Für Arbeitsleistung zw. 04.00 und 06.00 Uhr → 1/3
  - Beginnt Arbeitszeit um frühestens 05.00 Uhr → 1/6
  - Beginnt Arbeitszeit frühestens um 05.30 Uhr → Entfall
  - **Wichtig:** je angefangenem „2-Stunden-Block“ gebührt jeweils 1/3
- Höhe derzeit: **Euro 28,50**

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Nachtarbeitszuschläge

- **Beispiel 1**
  - Mitarbeiterin arbeitet von 20.00 Uhr bis 04.30 Uhr. Wie hoch ist hier der gebührende Nachtarbeitszuschlag?
  - Antwort = Euro 28,50, da sie in 3 „2-Stunden-Blöcken“ arbeitet

Nachtarbeitszuschläge

- **Beispiel 2**
  - Mitarbeiterin arbeitet ab 04.30 Uhr bis 12.00 Uhr. Wie hoch ist hier der gebührende Nachtarbeitszuschlag?
  - Antwort = Euro 9,50, da sie in einem „2-Stunden-Blöcken“ arbeitet

Nachtarbeitszuschläge

- **Beispiel 3**
  - Mitarbeiterin arbeitet ab 05.00 Uhr bis 12.00 Uhr. Wie hoch ist hier der gebührende Nachtarbeitszuschlag?
  - Antwort = Euro 4,75, da ab 05.00 Uhr 1/6 der vollen Höhe gebührt

Nachtarbeitszuschläge

- **Beispiel 4**
  - Mitarbeiterin arbeitet ab 05.30 Uhr bis 12.00 Uhr. Wie hoch ist hier der gebührende Nachtarbeitszuschlag?
  - Antwort = es gebührt kein Nachtarbeitszuschlag

Nachtarbeitszuschläge und Steuern

- Voraussetzungen von steuerfreien Nachtzuschlägen
  - Sie müssen aufgrund betrieblicher Erfordernisse
  - Zwischen 19 Uhr und 7 Uhr erbracht werden und
  - In der einzelnen Nacht ununterbrochen zumindest 3 Stunden dauern (‚Blockzeit‘)
  - Für die Steuerfreiheit müssen alle 3 Voraussetzungen zutreffen
  - Unterschied Steuerrecht - KV

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG

WKO SERVICE PAKET

Nachtarbeitszuschläge und Steuern

- Möglichkeit Steuerfreiheit von Nachtarbeitspauschalierung
  - Grundsätzlich nicht möglich
  - Nur wenn ein eigene Pauschale für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeitszuschläge bezahlt wird
  - => genaue Aufzeichnungen und nur jene Zuschläge steuerfrei, welche für die tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden anfallen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

WKO
SERVICE
PAKET