

Trinkgeldkultur in der Schweiz: Eine Analyse der Situation in der Gastronomie

Verfasst von:

- Manuel Wiesner, Familie Wiesner Gastronomie AG
- Karin Steiner, versaLex AG

Zürich, 24. Dezember 2023

Vorwort von Prof. em. Dr. Dr. h.c. Thomas Geiser, ehemals Universität St. Gallen

Es entspricht einer langen Tradition in vielen Wirtschaftsbereichen, dass die Kunden den die Dienstleistung erbringenden ein Trinkgeld geben. Das gilt in besonderem Ausmass für das Gastgewerbe. Früher war dies teilweise das eigentliche Entgelt für die Bedienung. Auf Grund der guten Sozialpartnerschaft konnten die Angestellten insofern erheblich bessergestellt werden, als sie nun von ihrem Arbeitgeber einen festen Lohn erhalten und nicht mehr bloss auf die Trinkgelder angewiesen sind. Die Bedienung ist dafür im Preis für die Mahlzeiten und Getränke inbegriffen.

Dennoch blieb die Übung, dass in den Gastwirtschaften die Kunden Trinkgelder bezahlen. Diese machen zum Teil einen wesentlichen Teil des Einkommens für die Bedienung aus. Richtigerweise sollte das Trinkgeld aber nicht nur der Bedienung, sondern auch den anderen Arbeitnehmenden zugutekommen; das Trinkgeld wird nicht nur wegen der angenehmen Bedienung ausgerichtet, sondern auch wegen der guten Küche und gepflegten Räumen. Ein Pooling ist folglich angebracht und das Gastronomieunternehmen hat sich um die Verteilung unter den Angestellten zu kümmern.

Es besteht indessen eine grosse Unsicherheit, wie die Trinkgelder korrekt zu behandeln sind. Namentlich besteht Unsicherheit über ihre sozialversicherungs- und steuerrechtliche Einordnung. Je nach Organisation des Betriebes erscheinen sie nicht einmal in einer Abrechnung. Mit dem bargeldlosen Zahlungsverkehr ist dies überdies nicht mehr möglich, weil das Trinkgeld unumgänglich in den Bankunterlagen und damit auch in der Buchhaltung erscheint. Es wird damit unumgänglich, rechtlich korrekte Regelungen der Trinkgelder zu finden. Dazu soll dieses Papier dienen. Ferner halte ich das Papier für sehr gut und wohl auch praxistauglich.

Einleitung

Dieses Dokument soll die aktuelle Situation des Trinkgelds in der Gastronomie bzw. des Trinkgelds generell aufzeigen aus Sicht der Familie Wiesner Gastronomie AG (FWG) und versaLex AG (VL). Der Fokus liegt darauf, die rechtlich relevanten Grundlagen aufzuzeigen und die verschiedenen Möglichkeiten der Handhabung von Trinkgeld einzuordnen. Es wurde von der Familie Wiesner Gastronomie AG (FWG) in Zusammenarbeit mit ihrer Anwaltskanzlei versaLex (VL) erstellt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschliessliche Verwendung der weiblichen oder männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Wird nachfolgend von cashless, Debit- oder Kreditkarte gesprochen, so ist damit jeweils die Benutzung von einem elektronischen Zahlungsmittel gemeint.

Das vorliegende Dokument soll als Arbeitspapier angesehen werden, welches als Grundlage für weitere Abklärungen oder Diskussionen dienen soll.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Die Verfasser	5
2. Der Hintergrund und das „Warum“	5
3. Ausgangslage Trinkgeld	6
4. Postulat Quadranti 18.3790 aus dem Jahr 2018 und die Antwort des Bundesrats	9
5. Rechtliche Situation	9
5.1. Einordnung und Handhabung von Trinkgeld	9
5.1.1. Wesentlichkeit von Trinkgeld.....	9
5.1.2. Trinkgeld ist freiwillig und steht den Arbeitnehmern zu	10
5.1.3. Verteilung von Trinkgeld.....	10
5.1.4. Abrechnungspflicht des Arbeitgebers.....	10
5.2. Einführung von cashless	11
5.3. Auswirkungen bei Trinkgeld in wesentlichem Umfang	11
5.3.1. Sozialversicherungen	11
5.3.2. Quellensteuer und Einkommenssteuer	14
5.3.3. Mehrwertsteuer.....	14
5.4. Haftungsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen	15
5.4.1. Nichtbezahlen von Sozialversicherungsbeiträgen	15
5.4.2. Keine Versteuerung von Trinkgeld auf der Quelle bzw. als Einkommen	15
5.4.3. Keine Abrechnung der Mehrwertsteuer	16
5.5. L-GAV und Mindestlohn	16
5.5.1. Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes	16
5.5.2. Kantonale und kommunale Mindestlohnvorgaben	17
5.6. Trinkgeld in bar vs. Trinkgeld in cashless	18
6. Überprüfbarkeit von Höhe und Regelmässigkeit des Trinkgelds mit Bargeld	20
7. Lohnbuchhalterische Möglichkeiten zur Abwicklung vom Trinkgeld	21
7.1. Aufteilung Sozialversicherungen 50/50.....	22
7.2. Tragung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Mitarbeitenden	23
7.3. Arbeitgeber übernimmt die Sozialversicherung	24
7.4. Trinkgeld an Arbeitgeber und Lohnerhöhung	25
8. Weiterverrechnung von Kreditkartengebühren	25

9. Branchenlösung zur einheitlichen künftigen Handhabung	25
9.1. Haltung der GastroSuisse und GastroSocial	26
9.2. Abrechnungsvariante der FWG ab 1. Januar 2024	26
9.3. Vereinfachte Dokumentation für Tief-Trinkgeld-Betriebe	27
10. Weitere betroffene Aspekte	27
10.1. Überstunden, Überzeit, Ferien, Feiertage, Ruhetage, 13. Monatslohn, Lohnfortzahlung und Entschädigung	27
10.2. Umsatzmiete	27
11. Zeitpunkt der Einführung sowie keine Anwendung auf die Vergangenheit	28
12. Vor- und Nachteile der Abrechnungspflicht von Trinkgeld	28
13. Chancen/Risiken für die Gastronomiebranche	30
14. Schlusswort	30
Beilagenverzeichnis	32
Literaturverzeichnis	33

1. Die Verfasser

Familie Wiesner Gastronomie AG

Die Familie Wiesner Gastronomie AG (FWG) aus Zürich ist seit den 90er-Jahren in der Deutschschweiz tätig und gehört zu den 20 grössten Schweizer Gastronomieunternehmen. Treu der Überzeugung, dass schöne Erlebnisse in guter Gesellschaft glücklich machen, bietet die FWG ihren Gästen Gastronomie zum Erleben und Geniessen. Das Unternehmen beschäftigt in ihren 31 Restaurants und 4 Velokurier-Standorten fast 1'000 Mitarbeitende aus rund 70 Ländern.

Zum Restaurant-Portfolio gehören Nooch Asian Kitchen, Negishi Sushi Bar, Miss Miu, The Butcher, Outback Lodge und die Kitchen Republic, welche in Zürich, Bern, Basel, Zug und Luzern anzutreffen sind. Für wohltätige Zwecke und für ihre Mitarbeitenden wurde zudem die FWG-Foundation ins Leben gerufen.

Das Familienunternehmen wird mit viel Herz und Sinn für einen nachhaltig-sozialen Umgang mit den Mitarbeitenden von den beiden Brüdern Daniel und Manuel Wiesner in der zweiten Generation geführt. Sie sind in der Gastronomiebranche bekannt für ihren Mut, das System neu zu denken und gelten als Pioniere. Die FWG ist eines der wenigen Gastronomieunternehmen, welches auch während den Corona-Jahren 2020 und 2021 den Umsatz steigern konnten. Sie nutzte die Corona-Krise als Chance, um das Unternehmen besser aufzustellen und Innovationen voranzutreiben. So hat u.a. die FWG in der Gastronomie eine Vorreiterrolle in Sachen New Work übernommen, sorgt mit ihrer vollständigen Lohntransparenz über die Landesgrenzen hinaus für Aufsehen und stellte Ende 2023 sämtliche Restaurants zu 100% auf cashless um.

Weitere Informationen gibt es unter fwg.ch.

versaLex AG – die umfassende Rechtsberatung für KMUs

Karin Steiner und Eva Maissen haben die versaLex AG Anfang 2023 gegründet. Sie unterstützen und beraten kleine und mittelgrosse Unternehmen in rechtlichen Angelegenheiten. Als Anwältinnen mit mehrjähriger Unternehmens- und Führungserfahrung kennen die Partnerinnen die Herausforderungen der KMUs im Umgang mit rechtlichen Themen. Sie wissen, wann rechtliche Abklärungen nötig und sinnvoll sind und schätzen juristische sowie unternehmerische Risiken bei der Beurteilung pragmatisch ein.

Weitere Informationen gibt es unter versalex.ch.

2. Der Hintergrund und das „Warum“

Die FWG hat sich bereits im Jahr 2018 mit der Situation vom Trinkgeld und der Abrechnungspflicht befasst und diese im Rahmen ihres cashless-Projektes im Frühling 2023 erneut aufgegriffen. Die primäre Ansprechperson der FWG bezüglich Sozialversicherungen war ihre Ausgleichskasse GastroSocial, mit welcher (insb. auch aufgrund ihrer Unterstützung bei den Abklärungen mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen) in der Anfangsphase des Prozesses ein reger Austausch stattfand.

Das Ziel der Verfasser hat sich immer darauf beschränkt, in erster Linie eine Rechtssicherheit im Umgang mit Trinkgeld zu erhalten und die Branche über das Vorgehen und die Ansichten der FWG zum

Thema Trinkgeld zu orientieren. Deshalb wurden im Prozess die Gastronomieverbände informiert und insb. die GastroSuisse sowie deren Ausgleichskasse GastroSocial involviert.

Im Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass allgemein bekannt ist, dass andere Gastronomiebetriebe seit längerem cashless sind und u.a. auch das Trinkgeld abrechnen. Die FWG ist somit nicht das erste Gastronomieunternehmen, welches das Trinkgeld via die Lohnbuchhaltung abrechnen wird. Die FWG ist jedoch dasjenige Gastronomieunternehmen, welches mit einer hohen Wahrscheinlichkeit die rechtliche Situation am gründlichsten abgeklärt hat. Da sie bereit dazu ist, ihre Erkenntnisse mit ihren Marktbegleitern zu teilen, gibt sie diesen die Möglichkeit, selbst eine Abwägung der Chancen/Risiken vornehmen zu können. Das vorliegende Dokument hat somit die folgenden Ziele (immer aus Sicht der FWG und VL):

1. Sicherstellen, dass die FWG das Trinkgeld rechtlich korrekt abrechnet und Chancen/Risiken für sich richtig einschätzen kann
2. Aufzeigen der rechtlichen Grundlagen in der Handhabung von Trinkgeld
3. Aufzeigen des korrekten Umgangs in der Praxis mit Trinkgeld

Den Verfassern war es ein Anliegen, die Branche in dieser Thematik proaktiv miteinzubeziehen. Für die FWG war es keine Variante, ohne Einbezug der Branche Abrechnung von Trinkgeld gemäss ihren rechtlichen Abklärungen einzuführen. Dies hätte ihre Mitbewerber überrascht, vor vollendete Tatsachen gestellt und keine Möglichkeit zu einer fundiert durchdachten Reaktion gelassen.

3. Ausgangslage Trinkgeld

Bis 1974 wurden die Serviceleistungen den Gästen üblicherweise separat in Rechnung gestellt. Ab 1974 wurde die Handhabung von Trinkgeld dahingehend geändert, dass seither „Trinkgeld inbegriffen“ gilt.

Im Jahr 2023, also rund 50 Jahre später, stellt sich die Situation mit dem Trinkgeld wie folgt dar:

- Die Studie „Alle geben Trinkgeld“ der gfs.bern vom Juni 2022 zeigt auf, dass 95 % der Gäste in der Gastronomie und 56 % der Gäste in der Hotellerie Trinkgeld geben.¹
- Die Republik hat in einem Artikel vom 28. Februar 2023² basierend auf Zahlen unterschiedlicher Quellen festgehalten, dass der Umsatz im Jahr 2019 in der Gastronomie CHF 17.7 Milliarden betrug,³ wobei im Durchschnitt 6% davon Trinkgeld war.⁴ Unter der Annahme, dass die heutigen Umsätze (nach Erholung der Branche von der Corona-Krise) vergleichbar sind, wird in der Schweiz pro Jahr somit Trinkgeld in der Höhe von CHF 1.062 Milliarden bezahlt. Es ist davon auszugehen, dass auf dem Grossteil dieser Beträge weder Sozialversicherungsbeiträge noch Steuern bezahlt werden. Auch wenn gemäss den Autoren vom Swiss Payment Monitor im Durchschnitt nur 3.93% Trinkgeld gegeben würde (vgl. unten), wäre der Betrag mit CHF 690 Millionen pro Jahr immer noch erheblich.
- Der Branchenspiegel der GastroSuisse 2023 hält hinsichtlich der Art und Weise des Gebens von Trinkgeld das Folgende fest: „Am häufigsten orientieren sich die Konsumentinnen und

¹ Bieri et al. (2022), Ziffer 2, Grafik 1.

² Albrecht (2023).

³ Nathani et al. (2021), zitiert nach Albrecht (2023), wobei im 2019 die bediente Gastronomie CHF 15.834 Milliarden und die Vergnügungsgastronomie CHF 1.826 Milliarden erwirtschaftete, was CHF 17.66 Milliarden (gerundet CHF 17.7 Milliarden) ergibt.

⁴ Graf et al. (2023), zitiert nach Albrecht (2023).

Konsumenten in Bezug auf die Höhe des Trinkgelds an einem prozentualen Betrag. So gaben 17 % der befragten Personen an, jeweils ungefähr 5 % des Preises als Trinkgeld zu geben. 33 % der in der Studie Befragten geben circa 10 % Trinkgeld. 16 % runden den Betrag auf den nächsten Franken auf, 11 % auf den nächsten Zehnfrankenbetrag. Während der Pandemie nahm die Zahl der bargeldlosen Zahlungen stark zu. Oftmals wird vermutet, dass Gäste beim Bezahlen mit Debit- oder Kreditkarten weniger Trinkgeld geben als bei Barzahlungen. Gemäss der Jahresumfrage von GastroSuisse ist dies jedoch nicht der Fall. Lediglich ein Fünftel (22.5 %) stellt einen Rückgang des Trinkgelds pro Gast im Vergleich zu den Vorjahren fest. Mehrheitlich stellen die Betriebe keine Veränderung im Trinkgeldverhalten (41 %) oder sogar einen Anstieg der Trinkgelder (17.8 %) fest. 18.7 % der befragten Betriebe können keine eindeutigen Aussagen über das Trinkgeldverhalten ihrer Gäste treffen.“⁵

- Im Rahmen des Swiss Payment Monitors analysiert die ZHAW in Kooperation mit der Universität St. Gallen alle sechs Monate das Zahlungsverhalten der Schweizer Bevölkerung, letztmals im November 2022.⁶ Dabei wurden jeweils auch Informationen zum Trinkgeld gesammelt, welche bis anhin jedoch nicht separat ausgewertet und veröffentlicht worden sind. Durch spezifische Nachfrage haben die Autoren der aktuellen Ausgabe vom Swiss Payment Monitors das Trinkgeld basierend auf den Resultaten der letzten sechs Erhebungen (d.h. November 2020/2021/2022 sowie Mai 2021/2022/2023) genauer analysiert, mit den folgenden Ergebnissen:⁷
 - o Bei 1831 erfassten Transaktionen in Restaurants lag die durchschnittliche Höhe eines Belegs bei CHF 40.52. Der Median liegt bei CHF 20, was zeigt, dass eine Vielzahl kleinere Konsumationen enthalten sind.
 - o Bei 850 (46.4 %) Transaktionen wurde Trinkgeld gegeben und bei 981 (53.6 %) nicht.
 - o Wenn Trinkgeld gegeben wurde, lag dieses bei durchschnittlich CHF 3.73, was 8.48 % des Konsumationsbetrags entspricht.
 - o Über alle Zahlungen hinweg lag das durchschnittliche Trinkgeld bei 3.93 %.
 - o Der Anteil der Bargeldzahlungen beim Trinkgeld lag bei 57.3 %.
- Schweiz Tourismus, eine öffentlich-rechtliche Körperschaft, hält auf ihrer Homepage zum Thema Trinkgeld fest: „In der Schweiz ist der Gast nicht verpflichtet, Trinkgeld zu geben. In vielen Restaurants ist es jedoch üblich, ein Trinkgeld zu zahlen. Dieses beträgt zirka 10 Prozent respektive es wird auf einen runden Betrag aufgerundet.“⁸
- Bei der FWG wird aufgrund der internen mündlich durchgeführten Umfragen im Sommer 2023 angenommen, dass ein Servicemitarbeitender im Durchschnitt rund CHF 1'000 pro Monat Trinkgeld erwirtschaftet (teilweise könnten es auch bis CHF 1'500 oder höher sein). Aktuell kann diese Zahl nur geschätzt und nicht verifiziert werden, da die FWG erst Ende 2023 auf cashless umstellt und die entsprechende Software ausrollt. Dabei ist zu erwähnen, dass die Höhe des Trinkgelds stark davon abhängt, wie gut ein Restaurant läuft, in welcher Region dieses ist oder was der Restaurant-Brand ist, weswegen die Beträge auch höher oder tiefer (bzw. bis fast null) sein könnten.

⁵ Gastrosuisse, Branchenspiegel 2023, Ziffer 6.4.

⁶ Graf et al. (2023).

⁷ Graf et al. (2023) unter Verwendung der letzten sechs Erhebungen des Swiss Payment Monitors (November 2020/2021/2022 sowie Mai 2021/2022/2023).

⁸ <https://www.myswitzerland.com/de-ch/planung/ueber-die-schweiz/zahlen-und-fakten/geld-und-shopping/trinkgeld/>

- Die Studien der ZHAW zu den Faktoren, welche das Trinkgeld beeinflussen⁹ und gfs.bern¹⁰ zeigen zudem auf, dass die meisten Gäste das Trinkgeld lieber in bar als mit einer Kreditkarte geben. Damit möchten sie sicherstellen, dass das Trinkgeld direkt vom Service eingenommen wird. Dies zeigt die Wichtigkeit von Trinkgeld in bar trotz der grundsätzlichen Verschiebung auf cashless. Zudem ist das Bedürfnis hinsichtlich Transparenz auch im Bargeldbereich vorhanden. Hierzu hat die Tageszeitung 20 Minuten am 20. Juli 2023 einen Artikel publiziert unter dem Titel „«Chefs stecken alles ein» – Gastro-Leute ächzen unter Trinkgeld-Tricks“.¹¹

Bei der FWG ist der Bargeldanteil am Umsatz gemessen von 6 % im Juli 2022 auf 5 % im November 2022 gesunken. Der tiefe Bargeldanteil bei der FWG ist darauf zurückzuführen, dass die Betriebe meistens in urbanen Gebieten liegen, ihre Gäste überwiegend zwischen 25 bis 40 Jahren alt sind und ein hoher Digitalisierungsgrad vorhanden ist wie etwa die Bestellung via Website, Easy-Order-Station oder Bezahlung am Tisch via Yoordi-App.¹² Bereits im November 2022 gab es zwei Restaurants in der FWG, welche lediglich noch einen Bargeldanteil von 1.7 % bzw. 1.8 % ausgewiesen haben. Angesichts dessen sah sich die FWG gezwungen, das Projekt cashless im Sommer 2022 zu starten, da das Trinkgeld den Servicemitarbeitenden aufgrund von zu wenig Cash nicht mehr bar ausbezahlt werden konnte und die administrativen Aufwendungen für das Cashhandling in keinem Verhältnis mehr standen.

Unsere Beobachtungen zeigen, dass in den städtischen Gastronomiebetrieben immer weniger mit Bargeld bezahlt wird. Folglich ist davon auszugehen, dass in sehr naher Zukunft auch viele andere Restaurants analog der FWG gezwungen sein werden, vollständig auf cashless umzustellen, da für die Auszahlung von Trinkgeld zu wenig Bargeld im Betrieb vorhanden ist. Im Weiteren arbeiten immer mehr Unternehmen anderer Branchen daran, ihre Prozess auf cashless vorzubereiten, u.a. der öffentliche Verkehr gemäss den Plänen der Branchenorganisation Alliance SwissPass, so dass wir annehmen, dass cashless-Institutionen zur Gewohnheit werden.

Immer wieder wird bezüglich cashless vorgebracht, dass die Bezahlung mittels Kreditkarte aufgrund der Gebühren nicht bzw. wenig attraktiv sei. Dabei wird vernachlässigt, dass mit cashless gegenüber Bargeld erhebliche Prozessoptimierungen möglich sind, keine Bankeinzahlungsgebühren mehr anfallen, der Betrug beim Kassenshandling vereitelt wird, Einbrüche weniger attraktiv werden, die Hygiene besser ist, das Risiko von gefälschtem Bargeld ausgeschlossen ist, Geldwäscherei erschwert wird etc. Würden alle Punkte monetarisiert, dann würden die finanziellen Vorteile von bargeldloser Bezahlung die Nachteile der Gebühren bei Kreditkartenzahlung klar übersteigen. Die FWG geht bei der internen Vollkostenrechnung nur schon aufgrund der möglichen Prozessoptimierungen von einer markanten Kostenreduktion aus, was ihr die Möglichkeit gibt, die gewonnene Zeit für Mitarbeitendengespräche, Qualitätssicherungen, neue Projekte, etc. einzusetzen.

Trinkgeld in der Schweiz wird oftmals mit Schwarzgeld assoziiert, was aufgrund der Realität nicht als unberechtigt abgeschrieben werden kann. Schwarzgeld wird in der Gesellschaft immer öfter hinterfragt und wird längst nicht mehr diskussionslos akzeptiert. Auch im Rahmen der Ausbildung an der Schweizer Gastronomie Fernschule werden Trinkgeld und Schwarzgeld explizit thematisiert.¹³

Die Handhabung von Trinkgeld in den Nachbarländern der Schweiz ist äusserst divers. So ist in Deutschland Trinkgeld grundsätzlich dann steuerfrei, wenn der Gast es einem Arbeitnehmer anlässlich

⁹ Stadelmann (2022).

¹⁰ Bieri et al. (2022).

¹¹ Zobrist & Pirskanen (2023).

¹² <https://yoordi.app/>.

¹³ Vgl. <https://www.wirtepatent.ch/de/wissen/trinkgeld-in-der-gastronomie-206.html>.

einer Arbeitsleistung freiwillig gibt – Trinkgeld, das über einen Tronc verteilt wird, ist jedoch steuerpflichtig. Demgegenüber ist das Trinkgeld in Italien grundsätzlich steuerpflichtig. In Österreich wiederum ist Trinkgeld nur dann steuerfrei, wenn gewisse Kriterien (wie z.B. ortsübliche Höhe) erfüllt sind.

4. Postulat Quadranti 18.3790 aus dem Jahr 2018 und die Antwort des Bundesrats

Bereits 2018 wurde die FWG aktiv im Hinblick auf die cashless-Umstellung bei ihrer Sparte „Delivery“, woraufhin die Trinkgeldthematik mit der Ausgleichskasse GastroSocial thematisiert wurde. Im Weiteren hat die FWG durch die damalige Nationalrätin Rosmarie Quadranti das Postulat 18.3790 (Beilage 1) einreichen lassen, mit der Bitte an den Bundesrat, Rechtssicherheit im Umgang mit Trinkgeld via elektronische Zahlungsmittel zu schaffen. Dies vor dem Hintergrund, dass die elektronischen Zahlungsmittel immer mehr zunehmen. Dabei war die Antwort des Bundesrats u.a. wie folgt – Zitat:

„Es ist festzuhalten, dass in sämtlichen im Postulat erwähnten Bereichen die Benutzung elektronischer Zahlungsmittel dazu führen kann, dass Trinkgelder der dienstleistungserbringenden Person genauer zugeordnet, einfacher belegt und besser beziffert werden können. Dies ist sowohl für die Zwecke der beteiligten Steuer- und AHV-Behörden wie auch aus Sicht der steuerpflichtigen Personen zu begrüssen und entspricht dem Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Die geltenden gesetzlichen Grundlagen lassen die Berücksichtigung des elektronischen Zahlungsverkehrs bereits heute zu. Die erwähnten Wegleitungen und Praxisanweisungen können bei Bedarf zudem ohne Weiteres zeitnah und sachgerecht an künftige Entwicklungen angepasst werden.“¹⁴

Leider nutzte der Bund die Chance nicht, rechtzeitig und proaktiv mittels Konkretisierung der anwendbaren Praxisanweisungen oder Wegleitungen Klarheit zu schaffen. Immerhin hat der Bundesrat in der Antwort zum Postulat in Aussicht gestellt, dass Wegleitungen und Praxisanweisungen ohne Weiteres zeitnah und sachgerecht an künftige Entwicklungen angepasst würden.

Der Bundesrat ist in seiner Antwort auf das Postulat 18.3790 zudem auch nicht weiter auf den Punkt der „Wesentlichkeit“ des Trinkgelds mit Bezug auf den Lohn eingegangen, sondern hat sich darauf beschränkt festzuhalten, dass Trinkgeld dann zu deklarieren sei, wenn es als wesentlicher Bestandteil der Vergütung eines Arbeitnehmers gelte. Auf die Wesentlichkeit von Trinkgeld wird in Ziffer 5.1.1 eingegangen.

5. Rechtliche Situation

Die FWG hat die VL damit beauftragt, die rechtliche Situation in Bezug auf die Behandlung von Trinkgeld abzuklären. Der Beilage 2 kann die Übersicht über die rechtlichen Grundlagen sowie die Konsequenzen bei Missachtung entnommen werden. Nachfolgend findet sich der Überblick zur Thematik:

5.1. Einordnung und Handhabung von Trinkgeld

5.1.1. Wesentlichkeit von Trinkgeld

Art. 7 lit. e AHVV hält fest, dass Trinkgelder dann zum massgebenden Lohn gehören, wenn sie einen wesentlichen Teil des Lohnes darstellen. Die Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV

¹⁴ Vgl. Beilage 1.

und EO (WML) konkretisiert diese Bestimmung dahingehend, als sie in Rz 2045 die Vermutung aufstellt, dass «in Branchen, in welchen der schweizerische Verband die Trinkgelder abgeschafft hat, [...] die Ausgleichskasse davon ausgehen [kann], dass Trinkgelder nur noch in unbedeutendem Ausmass gewährt werden.» Das Gastwirtschaftsgewerbe wird explizit als eine dieser Branchen aufgeführt. Die WML hält fest (Rz 2046), dass offensichtliche Abweichungen vorbehalten bleiben.

Vorliegend handelt es sich um eine widerlegbare Vermutung. Ist offensichtlich, dass Trinkgeld in massgebendem Ausmass gewährt wird, so ist es gerade nicht möglich, sich auf diese Vermutung zu stützen. In solchen Fällen ist demnach irrelevant, ob Trinkgeld in der entsprechenden Branche im Grundsatz abgeschafft worden ist oder nicht.

5.1.2. Trinkgeld ist freiwillig und steht den Arbeitnehmern zu

Das Bundesgericht hält fest, dass Trinkgelder von einem Gast an einen Arbeitnehmer nicht unter die Herausgabepflicht des Arbeitnehmers fallen (nach Art. 321b OR), «da sie für den Arbeitnehmer und nicht für den Arbeitgeber bestimmt sind».¹⁵ Trinkgeld wird aus rechtlicher Sicht denn auch als sogenannte Naturalobligation zwischen dem Gast und dem Arbeitnehmer und nicht als Schenkung qualifiziert.¹⁶ Dies bedeutet, dass die Leistung des Gastes freiwillig und nicht erzwingbar ist. Der Arbeitnehmer verfügt somit auch nicht über einen klagbaren Anspruch gegenüber dem Gast hinsichtlich der Bezahlung von Trinkgeld.

5.1.3. Verteilung von Trinkgeld

Arbeitgeber dürfen gegenüber den Arbeitnehmern Weisungen erteilen (Art. 321d OR). Die Weisungen müssen jedoch rechtmässig sowie zweckmässig sein.¹⁷ So dürfen Arbeitgeber auch Weisungen darüber erteilen, wie Trinkgeld in einem Betrieb verteilt wird.

Das Bundesgericht hat folgende Weisung eines Arbeitgebers geschützt: Geldgeschenke müssen an den Arbeitgeber abgegeben werden, damit dieser die Beträge später auf mehrere Arbeitnehmer verteilen kann. Das Gericht vertrat die Ansicht, dass die Weisung nicht eine über den in Art. 321b OR hinausgehende Herausgabepflicht anordnete, sondern lediglich festhält, wie bei Geldgeschenken zuhanden des Personals vorzugehen ist.¹⁸ Daraus lässt sich schliessen, dass ein Arbeitgeber mittels Weisung anordnen darf, dass Trinkgelder abzugeben sind. Eine Abgabe des Trinkgelds muss aber damit verbunden sein, dass die entsprechenden Gelder später wieder vollumfänglich auf eine Mehrzahl von Arbeitnehmern verteilt wird. Würde ein Topf vorgesehen (sog. Tronc), in welcher die Mitarbeitenden einen Anteil ihres Trinkgelds für einen Teamevent abzugeben haben, so wäre dies eine Lohnkürzung und individuell zu vereinbaren (eine Weisung genügt nicht). Ein solches Vorgehen würde jedoch eine Mehrwertsteuerpflicht auf Trinkgeld auslösen, da dieses nicht mehr 1:1 an die Mitarbeitenden ausbezahlt würde (vgl. Ziffer 5.3.3).

5.1.4. Abrechnungspflicht des Arbeitgebers

Art. 5 Abs. 2 AHVG hält fest, dass Trinkgelder, «soweit diese einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgeltes darstellen», als massgebender Lohn aus unselbständiger Tätigkeit gilt. Das Bundesgericht hat hierzu explizit ausgeführt, dass zu diesem massgeblichen Entgelt alle Beträge gehören, die

¹⁵ Urteil (des Bundesgerichts) 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011 E.4.2.

¹⁶ Freudiger (2011), Ziffer II.G.

¹⁷ Streiff et al. (2012), Art. 321d OR, N 3 ff.

¹⁸ Urteil (des Bundesgerichts) 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011 E.4.2.

der Arbeitnehmer erhält, wenn deren Zahlung wirtschaftlich mit dem Arbeitsvertrag verknüpft ist; dabei spielt es keine Rolle, ob die Leistungen pflichtgemäss oder freiwillig erbracht werden.¹⁹ Als beitragspflichtiges Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit gilt daher nicht nur das für geleistete Arbeit gezahlte Entgelt, sondern grundsätzlich jede Vergütung oder Leistung, die in irgendeiner Weise mit Dienstverhältnissen zusammenhängt, soweit diese Leistungen nicht aufgrund ausdrücklich formulierter gesetzlicher Vorschriften beitragsfrei sind.²⁰ Sobald Trinkgeld (obwohl es von Dritten an die Arbeitnehmer bezahlt wird; unabhängig vom Zahlungsmittel) die Wesentlichkeitsgrenze erreicht, unterliegt es im gesamten Umfang der Abrechnungspflicht und der Arbeitgeber ist für die korrekte Abrechnung der Beträge verantwortlich.²¹

5.2. Einführung von cashless

Indem FWG den Bezahlungsprozess in ihren Gastronomiebetrieben Ende 2023 vollständig auf bargeldlos (cashless) umgestellt hat, wird auch Trinkgeld (bzw. ein erheblicher Teil davon) bargeldlos geleistet. Die Annahme von Trinkgeld in bar wird den Mitarbeitenden weiterhin erlaubt sein, um nicht die Möglichkeit für die Einnahme von Trinkgeld für die Mitarbeitenden zu erschweren. Durch die Einführung klarer Prozesse ist ohne Weiteres ersichtlich, wie hoch der Anteil Trinkgeld pro Mitarbeiter im Vergleich zu seinem Lohn ist.

Diese Anpassung bringt die Frage mit sich, was die Auswirkungen auf die Sozialversicherungsabgaben, Quellensteuer/Einkommenssteuer sowie die Mehrwertsteuer sind und was die haftungs- und strafrechtlichen Konsequenzen wären, wenn Trinkgeld mit Blick auf diese Thematik nicht korrekt abgerechnet würde.

Ein weiteres, immer wieder thematisiertes Feld im Zusammenhang mit der Einführung von cashless ist die Frage einer möglicherweise bestehenden Annahmepflicht von Bargeld. Sofern gegenüber Konsumenten im Voraus klar kommuniziert wird, dass nur elektronische Zahlungsmittel akzeptiert werden, ist eine Abweichung der gesetzlichen Regelung (Art. 3 WZG) möglich. So bestätigt der Bundesrat in seiner Stellungnahme zur entsprechenden Interpellation von Nationalrätin Birrer-Heimo im Jahr 2019, dass es sich bei Art. 3WZG um dispositives Recht handelt und entsprechend keine zwingende Pflicht zur Annahme von Bargeld besteht (vgl. Beilage 3).

5.3. Auswirkungen bei Trinkgeld in wesentlichem Umfang

5.3.1. Sozialversicherungen

Auf dem Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit (massgebender Lohn) werden Sozialversicherungsbeiträge erhoben.²² Wie eingangs erwähnt, wurde im Gastwirtschaftsgewerbe 1974 „Service inbegriffen“ eingeführt. Damit qualifiziert Trinkgeld als freiwillige Leistung des Gastes und wird oft als „Overtip“ bezeichnet (unabhängig von dessen Höhe) was grundsätzlich keine weiteren Konsequenzen mit sich bringt. Macht das Trinkgeld jedoch einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgelts eines Mitarbeitenden aus,²³ so qualifiziert es als Teil des massgebenden Lohns. Diesfalls sind auf Trinkgeld sämtliche Sozialabgaben zu entrichten (AHV, IV, EL, EO, ALV, BVG, KTG, UVG, Familienzulagen).

¹⁹ BGE 122 V 178 E.3.a).

²⁰ BGE 116 V 179 E.2.

²¹ Urteil (des Bundesgerichts) 9C_824 vom 6. März 2009 E. 6.1.

²² Art. 5 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 AHVG.

²³ Art. 7 Bst. e AHVV; WML Ziffer 2044 ff.

Die Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit des Trinkgelds sind nicht nur bei bargeldloser Zahlung gegeben, sondern auch bei Bezahlung in bar (vgl. Ziffer 6). Wann Trinkgeld im Verhältnis zum Jahreslohn wesentlich ist, wird in den anwendbaren Bestimmungen nicht definiert. Die Wesentlichkeit ist durch die Behörden mittels entsprechender Auslegung zu definieren.

Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (Abteilung AHV/IV/EO) hat VL auf Nachfrage hin schriftlich mitgeteilt, dass die Wesentlichkeit als Orientierungshilfe bei 10 % im Verhältnis zum üblich ausgerichteten Lohn im Grundsatz als gegeben betrachtet werde und Abweichungen von den 10 % im Einzelfall nach oben oder auch unten möglich, jedoch mittels spezifischer Umstände zu begründen seien (vgl. Beilage 4). Gemäss separater Auskunft des BSV gegenüber GastroSocial (welche den Verfassern vorliegt) ist das einem Mitarbeitenden effektiv zukommende bzw. ausbezahlte Trinkgeld (via persönliche Lohnabrechnung) für die Berechnung der individuellen Wesentlichkeit relevant. Wieviel der Mitarbeitende in den gemeinsamen Topf zur Wiederverteilung gemäss Verteilschlüssel abgibt, ist nicht ausschlaggebend.

Sobald Trinkgeld die Wesentlichkeitsgrenze überschreitet, sind die Sozialversicherungsbeiträge auf dem gesamten Trinkgeldebtrag abzurechnen (und der gesamte Betrag ist zu versteuern gemäss nachfolgender Ziffer 5.3.2).²⁴ Trinkgeldeinnahmen eines Mitarbeitenden, die knapp unter der Wesentlichkeitsgrenze (z.B. 9.7%) liegen, sind nicht abzurechnen, demgegenüber Trinkgeldeinnahmen eines Mitarbeitenden, welche die Wesentlichkeitsgrenze knapp erreichen (z.B. 10.2%) sind vollständig abzurechnen, d.h. auch die „ersten“ 10%. Sollte die Wesentlichkeitsgrenze bei zwei Mitarbeitenden mit gleich hohen Trinkgeldeinnahmen nur beim einen überschritten werden, so würde dieser netto (Aufgrund der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge) einen weniger hohen Trinkgeldanteil ausbezahlt erhalten.

Die Mitglieder von GastroSuisse sind grundsätzlich gehalten, die Versicherungen der 1. Säule über GastroSocial abzurechnen. Gemäss GastroSocial sind rund 90% der Gastronomiebetriebe bei ihr versichert. Folgedessen ist es für einen Grossteil der Gastronomiebetriebe relevant, wie GastroSocial die Wesentlichkeitshöhe definiert und die Abrechnung von Trinkgeld handhabt.

Nach vorgängiger Absprache mit GastroSocial haben die Verfasser beim BSV einen Antrag für eine Erhöhung der Wesentlichkeitsgrenze auf 15% gestellt, welcher abgelehnt wurde (vgl. Beilage 4). Das im Antrag im Vordergrund stehende Argument für eine Abweichung von den 10% nach oben liegt in der Gleich- bzw. Ungleichbehandlung von Mitarbeitern mit tiefem Lohn und verhältnismässig geringen Trinkgeldanteilen. Denn Mitarbeiter mit einem tiefen Lohn erreichen die 10%-Schwelle schneller als Mitarbeiter mit einem höheren Lohn und müssten daher schneller Arbeitnehmerbeiträge bezahlen. Die nachfolgende Tabelle, welche diese Situation beschreibt, war im Antrag an das BSV enthalten:

²⁴ Es gibt keinen Freibetrag analog demjenigen für AHV-Rentner von CHF 16'800 pro Jahr gemäss Art. 4 Abs. 2 lit. b AHVG.

Küche

	Lohn / Trinkgeld	CHF 300	CHF 350	CHF 400	CHF 450	CHF 500	CHF 550	CHF 600
Küchenchef*in	CHF 6'500	4.3%	5.0%	5.7%	6.4%	7.1%	7.8%	8.5%
Küchenhilfe	CHF 3'582	7.7%	9.0%	10.3%	11.6%	12.9%	14.2%	15.5%

Service

	Lohn / Trinkgeld	CHF 300	CHF 500	CHF 700	CHF 900	CHF 1'100	CHF 1'300	CHF 1'500
Teamleader Service	CHF 4'800	5.8%	9.6%	13.5%	17.3%	21.2%	25.0%	28.8%
Service	CHF 3'582	7.7%	12.9%	18.0%	23.2%	28.3%	33.5%	38.7%

Legende:

Auszahlung Lohn x 13 und Trinkgeld x 12 Monate: In der Berechnung der %-Sätzen entsprechend berücksichtigt

grün: < 10%

blau: 10 – 12%

orange: 12 – 15%

rot: > 15%

Das BSV verwies bei der Ablehnung des Antrags auf die vergangenen Ausführungen und darauf, dass die AHV-Regelung keine absolute oder relative Wesentlichkeitsgrenze festlege. Weiter hält das BSV fest, dass sich die Wesentlichkeit im Sinne von Art. 7 Bst. e AHVV im Verhältnis zur Höhe des Lohnes verstehe. Gerade bei tieferen Löhnen ist es im Sinne des sozialen Schutzes umso wichtiger, Trinkgelder, welche einen bedeutenden Einkommensbestandteil darstellen, als beitragspflichtigen Lohn zu erfassen. Von der Beitragserhebung hängen letztlich auch allfällige Leistungsansprüche gegenüber den verschiedenen Sozialversicherungen ab. Der Ansatz, die in der Praxis und vom BSV als Orientierungshilfe festgelegte Wesentlichkeitsgrenze von 10% generell zu erhöhen, um die tiefen Einkommen von den Sozialabgaben zu entlasten, widerspricht dem Schutzgedanken der Sozialversicherungen und würde gerade das versicherte Einkommen und allfällige Leistungsansprüche der Arbeitnehmenden mit tiefen Löhnen reduzieren.

In Anbetracht dessen, kommen die Verfasser für sich zu folgendem Schlussfazit bezüglich der Wesentlichkeitsgrenze:

- Es ist fragwürdig, ob es in der Realität überhaupt Gründe für eine Erhöhung der Wesentlichkeitsgrenze auf über 10% gibt, da korrekterweise der Schutzgedanke der Sozialversicherungen an vorderster Stelle steht.
- Die 10%-Regel rechtfertigt sich nur aus Praktikabilitätsgründen, damit unwesentliche Trinkgelder (z.B. wenn ein Florist für einen besonders schönen Blumenstrauss noch CHF 10 Trinkgeld bekommt) nicht abgerechnet werden müssen (unverhältnismässig hoher administrativer Aufwand).
- Der vom BSV ins Spiel gebrachte Schutzgedanke der Sozialversicherungen stimmt mit den FWG-Werten überein, bei welchen die Mitarbeitenden im Zentrum stehen. Deshalb unterstützt die FWG die Ansicht des BSV und auch das Festhalten an den 10%. Damit wird einerseits der Schutzgedanke gestützt und andererseits entsteht kein unverhältnismässiger administrativer Aufwand für unwesentliche Trinkgelder.
- Da eine Erhöhung der Wesentlichkeitsgrenze aufgrund des geringen Spielraums sehr unwahrscheinlich ist, wäre wünschenswert, dass in der Wegleitung zum massgebenden Lohn festgeschrieben würde, dass „Trinkgelder ab Erreichen von 10% versus dem Jahreslohn (Wesentlichkeitsgrenze) abgerechnet werden müssen.“ Damit würde der Bundesrat seinem Versprechen aus der Antwort zum Postulat Quadranti (vgl. Ziffer 4) nachkommen, gemäss welchem Wegleitungen und Praxisanweisungen ohne Weiteres zeitnah und sachgerecht an künftige Entwicklungen angepasst würden.

5.3.2. Quellensteuer und Einkommenssteuer

Das Bundesgericht stuft Trinkgeld in steuerlicher Hinsicht ebenfalls dann als Lohn ein, wenn dieses einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgelts darstellt. Dabei bezieht sich das Bundesgericht auf die WML, womit im Hinblick auf die Frage des Lohnbestandteils ein Gleichlauf mit den Grundsätzen des Sozialversicherungsrechts besteht.²⁵

Die Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV) hat auf telefonische Nachfrage hinsichtlich der Wesentlichkeit auf die kantonalen Steuerbehörden verwiesen. Das Steueramt des Kantons Zürich hat schriftlich mitgeteilt, dass sie bei der Festlegung des Grenzwerts für die Massgeblichkeit der individuellen Einschätzung des BSV folgen (vgl. [Beilage 5](#)). Damit sind Trinkgelder, welche die vom BSV angewendete Wesentlichkeitsgrenze überschreiten, auf dem Lohnausweis auszuweisen und entsprechend vom Arbeitnehmer als Einkommen in vollem Umfang zu versteuern bzw. bei quellensteuerpflichtigen Mitarbeitenden ist ein entsprechender Quellensteuerabzug auf der Lohnabrechnung vorzunehmen.

Für das Ausfüllen des Lohnausweises ist die Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung massgebend. Demnach sind Trinkgelder, sobald sie einen wesentlichen Teil des Lohnes ausmachen, unter Ziffer 7 des Lohnausweises zu deklarieren.²⁶

5.3.3. Mehrwertsteuer

Die Mehrwertsteuer wird unter anderem auf den im Inland von steuerpflichtigen Personen gegen Entgelt erbrachten Leistungen erhoben.²⁷ Werden die unter Art. 8.3 der MWST-Branchen-Info 08 Hotel- und Gastgewerbe festgehaltenen Bedingungen kumulativ erfüllt, gehört Trinkgeld nicht zum steuerbaren Entgelt.²⁸ Diese sind:

- Der vom Gast versprochene Betrag muss vollumfänglich an die Mitarbeitenden ausbezahlt werden;
- die Auszahlung der Trinkgelder an die Mitarbeitenden muss vom steuerpflichtigen Hotelbetrieb belegt werden können;
- Die Trinkgelder dürfen vom Hotelbetrieb nicht erfolgswirksam verbucht werden;
- Das Trinkgeld muss separat in Rechnung gestellt werden;
- Es darf in der Rechnung keine Steuer auf dem Trinkgeld ausgewiesen werden.

Die ESTV hat am 15. Dezember 2023 im Rahmen unserer Ruling-Anfrage vom 3. November 2023 bestätigt (vgl. [Beilage 6](#)), dass auch die Voraussetzung der vollumfänglichen Auszahlung von Trinkgeldern an die Mitarbeitenden als erfüllt gilt, selbst wenn auf den Trinkgeldern die üblichen Sozialversicherungen und ggf. Quellensteuer abgezogen werden. Die Voraussetzung für eine vollumfängliche Auszahlung auch im Falle eines Abzugs der Sozialversicherungen sind immer noch erfüllt, weil die Trinkgelder – wenn auch nicht unmittelbar, so doch aber mittelbar – später den Mitarbeitenden (wieder) in Form einer Altersrente, Krankentaggeld, UVG-Taggeld, ALV-Taggeld, etc. zufließen. Umso mehr als der Arbeitgeber durch die Tragung seines Arbeitgeberanteils der Sozialversicherungen die dem Arbeitnehmer zukommende Leistung zusätzlich erhöht.

²⁵ Urteil (des Bundesgerichts) 2C_703/2017 vom 15. März 2019 E. 3.2.3.

²⁶ ESTV & SSK, Wegleitung Lohnausweis, 2023, Rz. 32.

²⁷ Art. 3 lit. f MWSTG.

²⁸ ESTV, MWST-Branchen-Info 08, Ziffer 8.3.

Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass sämtliche Abzüge vom Trinkgeld durch den Arbeitgeber (unabhängig ob es sich um AHV-Beiträge, Verwaltungsentschädigungen, Rücklagen für Teamevents, etc. handelt) dazu führen, dass das Trinkgeld der MWST-Pflicht unterliegt. U.a hat die ESTV in ihrer schriftlichen Stellungnahme explizit darauf hingewiesen, dass ein Abzug von Kreditkartenkommissionen auf dem Trinkgeld die vollständige Auszahlung nicht mehr erfüllen würden. Hingegen bestätigt die ESTV (vgl. Beilage 11), dass unerheblich ist, ob das Trinkgeld nur dem Servicepersonal oder mittels Verteilschlüssel auch weiteren Mitarbeitenden zugewiesen wird (solange keine Abzüge – ausgenommen Sozialversicherungsbeiträge und Quellensteuern – vorgenommen werden).

5.4. Haftungsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen

5.4.1. Nichtbezahlen von Sozialversicherungsbeiträgen

Nachzahlen von Sozialversicherungsbeiträgen

Werden auf Trinkgeldbeträge, die als massgeblich eingestuft werden, keine Sozialabgaben geleistet, so sind diese (AHV/IV/EO, UVG, KTG, obligat. BVG, ALV) zuzüglich Verzugszinsen nachzuzahlen. Dies hat auf Feststellung der Ausgleichskasse hin zu erfolgen. Die Ausgleichskasse kann eine sog. Nachtragsverfügung für die Beträge der letzten 5 Kalenderjahre erlassen.²⁹

Haftung für Schaden

Entsteht einer Versicherung (z.B. einer Ausgleichskasse) ein Schaden aufgrund absichtlicher oder grobfahrlässiger Missachtung von Vorschriften des AHVG, so ist dieser vom Arbeitgeber zu ersetzen (Art. 52 AHVG). Die Haftung unterliegt einer Verjährungsfrist von 10 Jahren. Die Rechtsprechung geht zu dem rasch von einem grobfahrlässigen Verhalten aus. Subsidiär haften zudem die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung persönlich und solidarisch.³⁰

Geldstrafe

Wer sich durch unwahre oder unvollständige Angaben oder in anderer Weise der Beitragspflicht entzieht, macht sich strafbar. Die Geldstrafe kann bis zu 180 Tagessätzen zu je max. CHF 3'000/Tagessatz betragen.³¹ Zur Verantwortung gezogen werden die im Unternehmen verantwortlichen Personen (Verwaltungsrat und Geschäftsleitung).

5.4.2. Keine Versteuerung von Trinkgeld auf der Quelle bzw. als Einkommen

Steuerhinterziehung

Macht Trinkgeld einen wesentlichen Bestandteil des Lohnes aus, so unterliegt dieses der Quellensteuer bzw. der Einkommenssteuer. Nimmt der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig den Steuerabzug an der Quelle nicht oder nicht vollständig vor oder weist der Arbeitnehmer das erhaltene Trinkgeld vorsätzlich oder fahrlässig nicht auf seiner Steuererklärung aus, so liegt jeweils eine Steuerhinterziehung vor.³²

²⁹ Art. 16 AHVG.

³⁰ Art. 52 AHVG.

³¹ Art. 87 AHVG.

³² Art. 56 StHG. An dieser Stelle sei zusätzlich auf die allgemeine Mitwirkungspflicht des Steuerpflichtigen gemäss Art. 126 DBG verwiesen, wonach alles zu tun ist, „um eine vollständige und richtige Veranlagung zu ermöglichen.“

Im Falle einer Steuerhinterziehung beträgt die Busse das Einfache der hinterzogenen Steuer. Sie kann bei leichtem Verschulden bis auf ein Drittel ermässigt, bei schwerem Verschulden bis auf das Dreifache erhöht werden.³³ Zur Verantwortung gezogen werden wiederum die Mitglieder des Verwaltungsrats und/oder der Geschäftsleitung bzw. der Mitarbeitende selbst (bei der Einkommenssteuer). Nebst der Busse ist die hinterzogene bzw. die von der Steuerbehörde gemäss Ermessensveranlagung festgesetzte Steuer nachzuzahlen (unter Berücksichtigung der im jeweiligen Fall anwendbaren Verjährungsfrist). Je nach kantonaler Gesetzgebung drohen dem Arbeitnehmenden zusätzlich Konsequenzen aufgrund der Nichterfüllung von Mitwirkungspflichten bzw. der Verletzung von Verfahrenspflichten.

Steuerbetrug (186 Abs. 1 DBG und Art. 59 StHG)

Lohnausweise stellen Urkunden dar im Steuerrecht, weswegen die Vorlage eines Lohnausweises, welcher den Lohn nicht vollständig ausweist, als Steuerbetrug zu werten ist.³⁴ Reicht der Arbeitnehmer einen Lohnausweis ohne Trinkgelder ein, die jedoch als Lohn zu werten gewesen wären, ist der Tatbestand des Steuerbetrugs dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer sich seiner Steuerpflicht bewusst gewesen ist. Der Arbeitgeber, welcher den unvollständigen Lohnausweis ausstellt, wird als Gehilfe bestraft, der zu einem Steuerbetrug vorsätzlich Hilfe leistet.³⁵

Im Falle von Steuerbetrug droht eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe (max. 360 Tagessätze zu je max. CHF 3'000) für die Mitglieder des Verwaltungsrats und/oder der Geschäftsleitung bzw. der Mitarbeitende selbst.³⁶ Nebst der Geldstrafe ist die entsprechende Steuer nachzuzahlen (unter Berücksichtigung der im jeweiligen Fall anwendbaren Verjährungsfrist).

5.4.3. Keine Abrechnung der Mehrwertsteuer

Wird Trinkgeld mehrwertsteuerpflichtig, weil die Bedingungen von Art. 8.3 der MWST-Branchen-Info 08 Hotel- und Gastgewerbe festgehaltenen Bedingungen nicht kumulativ erfüllt werden, und würde dieses von einem Betrieb trotzdem nicht abgerechnet, so würde es sich um eine Steuerhinterziehung handeln. Bei einer Hinterziehung von Mehrwertsteuern sind die Strafbestimmungen in Art. 96 ff. MWSTG festgehalten. Im vorliegenden Fall wäre mit einer Busse zu rechnen, wobei das Strafmass je nach Fall bis auf max. CHF 800'000 festgelegt werden kann. Auch hier würden die Mitglieder des Verwaltungsrats und/oder der Geschäftsleitung zur Verantwortung gezogen. Die unrechtmässig nicht bezahlte Mehrwertsteuer ist ebenfalls nachzuzahlen (unter Berücksichtigung der im jeweiligen Fall anwendbaren Verjährungsfrist).

5.5. L-GAV und Mindestlohn

5.5.1. Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes

Der aktuell gültige L-GAV³⁷ definiert unter Art. 10 die Mindestlöhne. Art. 9 Abs. 3 L-GAV hält zudem das Folgende fest: „Der Einbezug freiwilliger Kundenleistungen (z.B. Trinkgelder) ins Lohnsystem ist unzulässig.“ Mit dieser Regelung soll nach Ansicht der Verfasser sowie gemäss gängiger Praxis verhindert werden, dass mittels Einbezug von Trinkgeldern die Mindestlohnbestimmungen umgangen werden können. Trinkgelder sind zusätzlich zum arbeitsvertraglichen Mindestlohn geschuldet bzw. der

³³ Art. 175 StHG.

³⁴ Urteil (des Bundesgerichts) 6B_101/2009 vom 14. März 2009 E. 3.2-3.5.

³⁵ Art. 59 StHG i.V.m. Art. 25 StGB.

³⁶ Art. 59 StHG.

³⁷ Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) (2017).

arbeitsvertragliche Mindestlohn muss ohne Einbezug von Trinkgeld erreicht werden. Damit ist dem Schutzgedanken des Art. 10 L-GAV vollumfänglich Rechnung getragen. Mit der Frage, ob die entsprechenden Trinkgelder in Bezug auf die Abrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen und die Besteuerung mitzubehaltenden sind, befasst sich nach unserem Dafürhalten dieser Artikel nicht.

Würde man Art. 10 L-GAV als Vorschrift verstehen wollen, die es Gastrounternehmen verbietet, Sozialversicherungsbeiträge auf die Trinkgelder zu entrichten, wäre diese Vorschrift aus folgenden Gründen nicht beachtlich:

Art. 358 OR hält fest, dass das zwingende Recht des Bundes und der Kantone den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vorgehen. Abweichungen sind dann möglich, wenn sie zugunsten der Arbeitnehmer sind und wenn sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt. Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmer sind nur dann möglich, wenn dies explizit vorgesehen ist (einige der wenigen Ausnahmen findet sich in Art. 323a Abs. 2 OR zum Lohnrückbehalt). Andernfalls sind sie nichtig.

In der Frage, ob ein Mitarbeitender effektiv bessergestellt wird, ist nicht von den subjektiven Präferenzen des betroffenen Mitarbeitenden auszugehen. Abzustellen ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung darauf, welche Bewertung ein vernünftiger Mitarbeitender mit Rücksicht auf Berufsstand und Verkehrsanschauung treffen würde.³⁸ Würde ein Mitarbeitender also einen höheren Nettolohn präferieren, indem Trinkgeld nicht abgerechnet wird, wäre das angesichts der Konsequenzen nicht vernünftig und somit nicht relevant. Gestützt wird diese Ansicht dadurch, dass das BSV bei der Definition der Wesentlichkeitsgrenze auf den Schutzgedanken der Sozialversicherungen verweist und dass es insb. bei tieferen Löhnen im Sinne des sozialen Schutzes umso wichtiger ist, dass Trinkgelder mit Sozialversicherungen im Hinblick auf das versicherte Einkommen und allfällige Leistungsansprüche abgerechnet werden (vgl. Ziffer 5.3.1 und [Beilage 4](#)).

5.5.2. Kantonale und kommunale Mindestlohnvorgaben

Aktuell haben die Kantone Neuenburg, Jura, Genf, Tessin, Basel-Stadt einen kantonalen Mindestlohn definiert. In der kommunalen Abstimmung vom 18. Juni 2023 hat das Stimmvolk der Städte Zürich und Winterthur der jeweiligen Mindestlohn-Vorlage zugestimmt, womit in Zürich künftig ein Mindestlohn von CHF 23.90/Stunde und in Winterthur von CHF 23.00/Stunde gelten soll (vgl. [Beilagen 7 und 8](#)). Inzwischen haben Arbeitgeber- und Gewerbeverbände gegen die vom Stimmvolk angenommenen Vorlagen in Zürich und Winterthur Rekurs eingereicht. Sie sind der Ansicht, dass die Einführung von Mindestlöhnen auf Gemeindeebene nicht rechtens und entsprechend nicht umsetzbar seien. Bis zu einem rechtskräftigen Urteil³⁹ können die Mindestlöhne somit nicht eingeführt werden.

Hinsichtlich des Verhältnisses der kantonalen und kommunalen Mindestlöhne zu den gültigen Gesamtarbeitsverträgen stellt sich die Frage, welche Regelung vorgeht. In einem Gutachten von Uhlmann et al (2021) hinsichtlich der Zulässigkeit der Volksinitiativen zum Mindestlohn in Zürich, Winterthur und Kloten wurde diese Frage so beantwortet, dass für eine Ungleichbehandlung für Branchen, welche einem Gesamtarbeitsvertrag unterliegen, wohl keine sachlichen Gründe vorliegen. Aufgrund dessen kommen sie zum Schluss, dass die kommunalen/kantonalen Bestimmungen den Gesamtarbeitsverträgen vorgehen. Ständerat Ettlín hat am 18. Dezember 2020 die Motion 20.4738 „Sozialpartnerschaft vor umstrittenen Eingriffen schützen“ eingereicht, welche von Nationalrat und Ständerat im Jahr 2022 angenommen worden ist (vgl. [Beilage 9](#)). Diese zielt darauf ab, dass die Bestimmungen eines

³⁸ BGE 134 III 399, E 3.2.4.3.

³⁹ Als erste Instanz entscheidet der Bezirksrat (Zürich bzw. Winterthur), wobei diese Entscheide an das Verwaltungsgericht sowie an das Bundesgericht weitergezogen werden können.

allgemeinverbindlich erklären Gesamtarbeitsvertrags u.a. zu Mindestlohn allfälligen anderslautenden kantonalen (und entsprechend auch kommunalen) Regeln vorgehen sollen. Der Bundesrat ist nun damit beauftragt, der Bundesversammlung einen Entwurf zu einem Erlass vorzulegen oder eine geeignete Massnahme zu treffen.

Für die Bemessung des Lohnes wird in beiden Vorlagen auf den massgebenden Lohn im Sinne der Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung Bezug genommen (AHVG, SR 831.10).⁴⁰ Bei den Mindestlohninitiativen in Zürich und Winterthur ist davon auszugehen, dass die rechtliche Situation des Trinkgelds ausser Acht gelassen wurde. Würden künftig Trinkgelder die Wesentlichkeitsgrenze überschreiten und somit abgerechnet werden, so führt dies dazu, dass die in den Initiativen geforderten Mindestlöhne in vielen Fällen erreicht werden (aufgrund der Sozialabgabepflicht). Für einen erheblichen Teil der Mitarbeitenden in der Gastronomie werden diese Mindestlohninitiativen somit keine Auswirkung haben. Zudem könnte es sein, dass je nach individueller Struktur des Gastronomieunternehmens eine korrekte Abrechnung des Trinkgelds plötzlich finanziell interessant wird, da dank dieser Abrechnung der Mindestlohn der Initiativen erreicht werden kann.

In der Verordnung der Stadt Winterthur werden die Sozialpartner und Sozialpartnerinnen dazu angehalten, innert der Frist von einem Jahr ab Inkrafttreten, die Lohnbestimmungen der Gesamtarbeitsverträge an die Mindestlohnbestimmungen der Verordnung anzupassen.⁴¹ Dabei wird interessant sein, inwiefern diese Anpassung stattfinden soll. Die aktuellen Entwicklungen in der Diskussion über den Mindestlohn könnten dazu führen, dass die Bemessungsgrundlage in den GAVs überdacht wird.

Den Verfassern ist bewusst, dass die Thematik der Mindestlöhne und der Bemessungsgrundlagen sehr umfassend ist und sie wurde lediglich der Vollständigkeit halber aufgeführt.

5.6. Trinkgeld in bar vs. Trinkgeld in cashless

Wie oben erläutert, stehen heute genügend Mittel zur Verfügung, die Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Überprüfbarkeit von Trinkgeld ermöglichen. Ebenso scheint es nicht falsch zu sein, den Arbeitgebenden (sei es beispielsweise via interner Weisungen an die Mitarbeitenden; vgl. Beispiel einer Weisung unter Ziffer 6) eine gewisse Pflicht aufzuerlegen, den Umgang mit Trinkgeld in bar klar zu definieren und zu überprüfen. So hat denn auch weiterhin der Steuerpflichtige den Nachweis hinsichtlich der Höhe von Trinkgeldern gegenüber den (Steuer-)Behörden zu erbringen. Im Fall der Einkommenssteuer obliegt diese Pflicht dem Mitarbeitenden; im Fall der Quellensteuer obliegt diese Pflicht dem Arbeitgeber. Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer müssen gegenwärtig damit umgehen, dass zwar eine solche Pflicht besteht, jedoch hinsichtlich der hierfür notwendigen Grundlagen keine entsprechenden Weisungen oder anderweitige Ausführungen festgelegt werden.

Von Gesetzes wegen wären Trinkgelder in wesentlichem Umfang – unabhängig von deren Zahlungsmethode – schon heute abzurechnen. So hält der Bundesrat in seiner Antwort zum schon erwähnten Postulat Quadranti (18.3790) denn auch fest, dass „die geltenden gesetzlichen Grundlagen die Berücksichtigung des elektronischen Zahlungsverkehrs bereits heute [zulassen].“ Auf in bar bezahltes Trinkgeld geht der Bundesrat nicht separat ein, da die Regeln seit ihrem Bestehen (auch in der Zeit ohne oder mit nur wenig elektronischem Zahlungsverkehr) auf Bargeld Anwendung gefunden haben.⁴² Dies hat das BSV ebenfalls bestätigt (liegt den Verfassern vor).

⁴⁰ Beilagen 7 und 8, jeweils Art. 4.

⁴¹ Verordnung über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Art. 4 Abs. 4.

⁴² Vgl. Beilage 1 mit dem entsprechenden Hinweis des Bundesrats.

Unabhängig von der üblichen Diskussion zum Thema Trinkgeld in bar oder cashless, muss bereits heute bei beiden Arten die Wesentlichkeitgrenze überprüft und ggf. abgerechnet werden.

Eine differenzierte Handhabung von Trinkgeld in bar versus cash könnte ein Grund dafür sein, dass sich künftig weniger Betriebe für eine Umstellung auf cashless entscheiden. Dass eine Andersbehandlung zu solchen Entscheidungen führen könnte, ist neben der allgemeinen Ungleichbehandlung nicht im Interesse der Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts Schweiz. Zudem wäre eine unterschiedliche Handhabung nicht im Interesse der Kreditkarten Acquirer wie auch Issuer, welche folglich einem nicht gerechtfertigten Wettbewerbsnachteil gegenüber Bargeld als Zahlungsmittel ausgesetzt wären und ggf. aktiv würden.⁴³

Damit der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur korrekten Abrechnung von Trinkgeld einfacher nachkommen kann, ist empfehlenswert, die Arbeitnehmenden anzuweisen, dass sie die in bar eingenommenen Trinkgelder zur Neuverteilung dem Vorgesetzten abzugeben haben. Dies kann in derselben Weisung festgehalten werden, in welcher die Regeln zur Verteilung des Trinkgelds definiert sind (vgl. Ziffer 5.1.3). Aufgrund der bestehenden Beitragspflicht und Steuerpflicht im Fall von Trinkgeld im wesentlichen Umfang (inkl. der entsprechenden Konsequenzen) dürfte angebracht sein, von den Mitarbeitenden eine individuelle Bestätigung einzuholen, dass diese die Pflicht zur Abgabe von Trinkgeld zur Neuverteilung verstanden haben.

Das Wording, welches von den einzelnen Arbeitnehmenden als „gelesen und verstanden“ zu bestätigen ist, kann wie folgt aussehen:

„Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sämtliches im Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit eingenommene Trinkgeld in bar ihrem/ihrer Vorgesetzten abzugeben, damit auch dieses gemäss anwendbarem Verteilschlüssel unter den Mitarbeitenden aufgeteilt werden kann. Nur so ist eine gesetzeskonforme Abrechnung des Trinkgelds in Bezug auf Sozialversicherungen und Steuern möglich. Die Verletzung rechtlicher Pflichten kann unter anderem strafrechtliche Konsequenzen für den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmenden nach sich ziehen. Unabhängig davon behält sich der Arbeitgeber vor, für sämtlichen ihm entstandenen Schaden auf den Mitarbeitenden Regress zu nehmen.“

Vorliegend möchten wir darauf hinweisen, dass das oberste Gericht der Schweiz Entwicklungen in technischen Lösungen in ihren Urteilen berücksichtigt. So hat das Bundesgericht jüngst entschieden, dass der Ferienlohnanteil eines Arbeitnehmers, welcher zwar zu 100 % für denselben Arbeitgeber arbeitet, jedoch mit schwankendem Pensum, diesem während seiner Ferienzeit (und nicht mit der üblichen Lohnzahlung) auszubezahlen sei. Die technischen Lösungen (Softwareangebote und Zeiterfassungssysteme) seien vorhanden, um die entsprechenden Berechnungen und die damit zusammenhängenden Auszahlungen vorzunehmen.⁴⁴ Das bedeutet, dass sich Arbeitgeber nicht der Verantwortung in Sachen Höhe und Beurteilbarkeit des Trinkgelds entziehen können mit dem Verweis auf eine fehlende technische Umsetzbarkeit.

Weiter ist in Gesprächen mit Mitbewerbern der administrative Aufwand erwähnt worden. Wir sind der Meinung, dass dieser sich sehr in Grenzen hält, da man ohne eine zusätzliche Software die Höhe vom Trinkgeld täglich mit einer Liste führen kann (z.B. in einem Excel), welche gleich beim Erstellen

⁴³ Vgl. hierzu die von Kreditkartenunternehmen gegenüber Händlern auferlegte Pflicht zur Non-Discrimination des Zahlungsmittels Kreditkarte gegenüber anderen Zahlungsmethoden, welche von der WEKO im 2015 genehmigt worden ist (z.B. wegen Auferlegung zusätzlicher Gebühren für den Konsumenten); WEKO, RPW 2015/1, Ziff. 3.2.1.

⁴⁴ Urteil (des Bundesgerichts) 4A_357/2022 vom 30. Januar 2023 E. 2.2.3.

des Tagesabschlusses ausgefüllt wird. Der Totalbetrag des Trinkgelds wird im Lohnlaufprozess mit den übrigen für den Lohn massgebenden Komponenten mitabgerechnet.

6. Überprüfbarkeit von Höhe und Regelmässigkeit des Trinkgelds mit Bargeld

Bei der rechtlichen Situation wurde auf die Notwendigkeit der Überprüfbarkeit von Höhe und Regelmässigkeit des Trinkgelds verwiesen, auf welche hier vertiefter eingegangen wird.

Mit den heute verfügbaren technischen Mitteln wäre Trinkgeld grundsätzlich auch mit Bargeld gut überprüfbar. Allgemein üblich ist, dass die Servicemitarbeitenden jeweils am Schluss ihrer Schicht eine Serviceabrechnung machen, wobei der Tagesablauf ist im Groben wie folgt ist:

1. Der Mitarbeitende beginnt seine Arbeitsschicht und bringt einen persönlichen Bargeldstock in seinem Serviceportemonnaie von CHF 200 mit.
2. Während der Schicht tippt der Mitarbeitende alle Umsätze mit seinem persönlichen Kassenschlüssel auf der Kasse und nimmt den Umsatz inkl. Trinkgeld bar oder via Kreditkartenterminal ein. Von den Kreditkartenzahlungen behält er alle Kreditkartenbelege auf. Beispiel:
 - Auf der Kassenquittung ist z.B. CHF 122 Umsatz (inkl. MWST), der Gast gibt dann CHF 130 und somit CHF 8 Trinkgeld
 - Für das hier aufgeführte Beispiel macht der Service im Total CHF 1'000 Umsatz (70 % Kreditkarte / 30 % Bargeld) sowie CHF 100 Trinkgeld (60 % Kreditkarte / 40 % Bargeld)
3. Am Ende der Schicht macht er die Serviceabrechnung

Umsatztotal gemäss Kassenschlüssel	CHF 1'000
./. Total aller Kreditkartenbelege (das Geld wird dem Restaurant durch den Kreditkarten Acquirer bezahlt)	CHF 760 (CHF 700 Kreditkarten-Umsatz + CHF 60 Kreditkarten-Trinkgeld)
= Abzugebendes Bargeld an den Vorgesetzten	CHF 240

4. Am Ende der Schicht überprüft der Service die Veränderung seines Bargeldstocks in seinem Serviceportemonnaie und die Differenz ist sein Trinkgeld.

Betrag im Serviceportemonnaie nach dem abzugebenden Bargeld an den Vorgesetzten	CHF 300 (CHF 200 Stock bei Beginn + 300 Bar-Umsatz + CHF 40 Bar-Trinkgeld ./. CHF 240 abgegebenes Bargeld an den Chef)
./. Bargeldstock bei Beginn der Arbeitsschicht	CHF 200
= Total Trinkgeld (Kreditkarte und Bar), welches neu auch an den Vorgesetzten zu melden ist (vgl. Ziffer 5.6)	CHF 100

Eine weitere Variante ist, dass der Service kein persönliches Serviceportemonnaie mitbringt, sondern der Vorgesetzte bei Beginn der Schicht eines mit einem Bargeldstock aushändigt. Und am Ende der Schicht ist das Serviceportemonnaie dem Vorgesetzten wieder zurückzugeben. Die Serviceabrechnung übernimmt diesfalls der Vorgesetzte.

Ferner ist darauf hinzuweisen, dass u.a. Marktfahrer auch keine elektronische Kassensysteme verwenden und mit einer herkömmlichen analogen Kassenschublade arbeiten. Die Differenz zum Kassenstock entspricht in diesem Fall dem Umsatz und wird entsprechend in die Erfolgsrechnung verbucht sowie versteuert. An diesem Beispiel ist ersichtlich, dass auch mit Bargeld als Zahlungsmittel die Grundlage für den belegmässigen Nachweis (auf den sich der Bundesrat in der Stellungnahme zum Postulat 18.3790 bezieht) mittels einer ordnungsgemässen Buchführung erbracht werden kann (unabhängig vom Zahlungsmittel).

Ebenso ist es heutzutage weit verbreitet, dass auf dem Kreditkartenterminal eine Trinkgeldfunktion aufgeschaltet ist, die auf dem Bezahl-Displays %-Sätze für Trinkgeld des Rechnungsbetrags vorschlägt. Aufgrund dieser Trinkgeldfunktion sind Trinkgeldzahlungen sogar ohne weitere „Differenzrechnungen“ überprüfbar.⁴⁵

Im Allgemeinen sind bereits heute alle Trinkgeldzahlungen mit Kreditkarte überprüfbar, unabhängig ob eine Restaurant cashless ist oder nicht:

- Bei den gängigsten Kassensoftwares muss jeweils der Zahlweg definiert werden, ob die Rechnung in bar oder mittels Kreditkarte bezahlt wurde. Durch den Vergleich des Totalbetrags der getippten Konsumationen auf der Kasse, welche mit Kreditkarte bezahlt wurden, mit dem Total der Belege vom Kreditkartenterminal wird das Trinkgeld ersichtlich.
- Für eine ordnungsgemässe Buchhaltungsabstimmung muss man bereits heute die Überweisungen vom Kreditkarten Acquirer mit den Transaktionen auf dem Kreditkartenterminal sowie der Kasse abstimmen. Folge dessen entspricht die Differenz zum Betrag auf der Kasse jeweils dem Trinkgeld.

Die Behauptung, dass das Trinkgeld mit Bargeld nicht überprüfbar ist, und aufgrund dessen nicht sozialversicherungs- und steuerpflichtig sei, entspricht nicht mehr den heutigen Gegebenheiten. Es ist eine Frage der eingesetzten Mittel sowie des aufgesetzten Prozesses bzw. der eingesetzten Software, welche Trinkgeldeinnahmen überprüfbar machen oder eben nicht. Unabhängig davon, zeigt der oben aufgeführte Service-Tagesablauf, dass das Trinkgeld auch bei einer Kombination von Bargeld- sowie Kreditkartenzahlungen ohne zusätzliche technische Mittel bereits heute einfach berechnet werden kann.

7. Lohnbuchhalterische Möglichkeiten zur Abwicklung vom Trinkgeld

Das Trinkgeld ist via Lohnbuchhaltung abzuwickeln. Indem massgebend ist, ob das Trinkgeld 10 %⁴⁶ des Jahreslohns eines Mitarbeitenden ausmacht, ist dieses ab dem 1. Januar bzw. ab Eintritt bei jeder Lohnabrechnung zu überprüfen und auszugleichen. Mit den heutigen Lohnbuchhaltungssystemen ist dieser „jährliche Ausgleich“ problemlos möglich. Diese Vorgehensweise besteht bereits u.a. beim BVG mit den Grenzwerten wie BVG-Minimallohn oder beim UVG mit dem Maximallohn. Somit ist die entsprechende Implementierung ohne weitere Schwierigkeiten für einen Lohnsoftware-Administrator umsetzbar.

Hinzu kommt, dass es je nach Lohnsoftware oder dem Lohnauszahlungsprozess wahrscheinlich sein wird, dass pro Monat mehr?? als eine Lohnauszahlung stattfindet. Dies ist bspw. Der Fall, wenn ein

⁴⁵ Diese Funktion ist weit verbreitet, obwohl gemäss der Studie der ZHAW 25% der Befragten die Trinkgeldfunktion mit vorgegeben Prozentsätzen nicht goutieren und sie von knapp 60% mittel bis stark abgelehnt wird. Rund 37% sind dieser Funktion positiv gesinnt insb. aufgrund der Einfachheit der Lösung (Graf et al, Ziffer 6.2).

⁴⁶ Prozentsatz gemäss den soweit vorliegenden Auskünften der Behörden.

Teil des Trinkgelds bereits Mitte Monat als Akonto (analog einem Vorschuss und somit ohne Abrechnung der Sozialversicherungen) ausbezahlt wird oder das effektive Trinkgeld analog der Rückzahlung von Spesen jeweils erst im Folgemonat stattfindet. Auch dies sollte mit den heute gängigen Lohnsoftware problemlos umsetzbar sein.

Aus allgemeinen Gesprächen während der Erstellung dieses Dokumentes und den rechtlichen Abklärungen hat sich ergeben, dass zwischenzeitlich verschiedene Abrechnungsvarianten des Trinkgelds skizziert worden sind. In den Rechenbeispielen wird zur Vereinfachung jeweils von Sozialversicherungsbeiträgen in der Höhe von 10 % ausgegangen.

Zu beachten ist, dass die Sozialversicherungsabgaben und die jeweiligen Auszahlungsbeträge via Bank in den nachfolgend aufgezeigten Varianten (Ziffer 7.1, 7.2, 7.3) aufgrund starker Vereinfachung nicht miteinander vergleichbar sind.

7.1. Aufteilung Sozialversicherungen 50/50

Trinkgeld wird analog dem „normalen“ Lohn abgerechnet und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer zahlen die üblichen hälftigen Sozialversicherungsbeiträge. Dies ist gemäss BSV denn auch die geltende Lösung für die Abrechnung von Trinkgeld, „wenn nichts Abweichendes vereinbart wird“.⁴⁷

Es sind diesbezüglich zwei Varianten umsetzbar, wobei die eine detailliert und die andere als Nettobetrag geführt wird. Dabei wird zum besseren Verständnis als Beispiel davon ausgegangen, dass im Januar CHF 350 Trinkgeld und im Februar CHF 1'000 eingenommen wird.

<u>Variante detailliert</u>		
<u>Januar (unter der Wesentlichkeitsgrenze)</u>		
Lohn	CHF 4'000	
Trinkgeld nicht pflichtig (Kreditkarte und Bar)	<u>CHF 350</u>	<i>(8.8% von CHF 4'000, nur Januar)</i>
Bruttolohn	CHF 4'350	
./ Sozialversicherungen auf CHF 4'000	<u>CHF -400</u>	<i>(Basis: Lohn)</i>
Nettolohn	CHF 3'950	
./ Trinkgeld in bar (bereits erhalten)*	<u>CHF -20</u>	
Auszahlung via Bank	CHF 3'930	
<u>Februar (über der Wesentlichkeitsgrenze, kumuliert seit 1.1.)</u>		
Lohn	CHF 4'000	
Trinkgeld pflichtig (Kreditkarte und Bar)	CHF 1'350	<i>(16.9% von CHF 8'000, inkl. Januar)</i>
Korrektur Trinkgeld nicht pflichtig (Kreditkarte und Bar)	<u>CHF -350</u>	<i>(Korrektur nicht pflichtiger Januar)</i>
Bruttolohn	CHF 5'000	
./ Sozialversicherungen auf CHF 5'350	<u>CHF -535</u>	<i>(Basis: Lohn + Trinkgeld pflichtig)</i>
Nettolohn	CHF 4'465	
./ Trinkgeld in bar (bereits erhalten)*	<u>CHF -95</u>	
Auszahlung via Bank	CHF 4'370	

⁴⁷ Vgl. [Beilage 12](#) mit der entsprechenden Auskunft des BSV.

Variante Nettobetrag

Januar (unter der Wesentlichkeitsgrenze)

Lohn	CHF 4'000
Trinkgeld (Kreditkarte und Bar)	<u>CHF 350</u>
Bruttolohn	CHF 4'350
./ Sozialversicherungen auf CHF 4'000	<u>CHF -400</u>
Nettolohn	CHF 3'950
./ Trinkgeld in bar (bereits erhalten)*	<u>CHF -20</u>
Auszahlung via Bank	CHF 3'930

Februar (über der Wesentlichkeitsgrenze, kumuliert seit 1.1.)

Lohn	CHF 4'000
Trinkgeld (Kreditkarte und Bar)	<u>CHF 1'000</u>
Bruttolohn	CHF 5'000
./ Sozialversicherungen auf CHF 5'350	<u>CHF -535</u>
Nettolohn	CHF 4'465
./ Trinkgeld in bar (bereits erhalten)*	<u>CHF -95</u>
Auszahlung via Bank	CHF 4'370

* Trinkgeld in bar ist unter „Trinkgeld (Kreditkarte und Bar)“ inkludiert. Da das Trinkgeld in bar direkt persönlich behalten wird, ist es als „Vorschuss“ abzuziehen. Dies ist so lange korrekt, wie Trinkgeld in bar der Kreditkarte als Zahlungsmittel gleichgestellt wird.

Die Praxis zeigt, dass u.a. der BVG-Abzug schwer überprüfbar ist für die Mitarbeitenden und dass generell die Lohnabrechnungen von ihnen oft nicht überprüft werden. Demnach spielt es wahrscheinlich keine Rolle, ob die Variante „detailliert“ oder „Nettobetrag“ gewählt wird. Für die einfachere Nachvollziehbarkeit ist wahrscheinlich die detaillierte Variante zu bevorzugen.

7.2. Tragung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Mitarbeitenden

Sämtliche Sozialversicherungsbeiträge werden den Mitarbeitenden überwältzt via Abzug einer Handlingfee von z.B. 15 %. Zur Vereinfachung wird nachstehend nur die Variante Nettobetrag vom Februar auf der Basis von obiger Ziffer 7.1 aufgeführt.

Lohn	CHF 4'000
Trinkgeld (Kreditkarte und Bar)	CHF 1'000
./ Handlingfee von 15% auf CHF 1'000	<u>CHF -150</u>
Bruttolohn	CHF 4'850
./ Sozialversicherungen auf CHF 4'850	<u>CHF -485</u>
Auszahlung via Bank	CHF 4'365

Indem Trinkgeld den Arbeitnehmern zusteht (vgl. vorangehende Ziffer 5.1.2), qualifiziert dieses als Lohn (im Fall der Wesentlichkeit sogar als beitragspflichtiger Lohn), welcher dem Arbeitnehmer zukommt. Ein Abzug einer Handling-Fee vom Trinkgeld dürfte aufgrund der abschliessenden Aufzählung der erlaubten Lohnabzüge im L-GAV (Art. 13) nicht erlaubt sein. Ebenso sind Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers nichtig.⁴⁸ Entsprechend wäre die Umsetzung einer Handling-Fee einzig durch eine Lohnkürzung möglich, welche einer individuellen Vereinbarung bedarf

⁴⁸ Art. 323b Abs. 3 OR.

(eine Weisung genügt nicht). Diese wiederum ist dann nichtig, wenn sie darauf abzielt, dass dadurch die auf dem Trinkgeld zu entrichtenden Arbeitgeberbeiträge auf den Arbeitnehmenden abgewälzt werden. Ein solches Vorgehen würde der Grundregel widersprechen, welche den Arbeitgeber verpflichtet, mindestens die Hälfte der paritätischen Beiträge zu bezahlen.⁴⁹ Das Bundesgericht hält zudem fest, dass diejenige Person der Arbeitgeber im Sinne des AHVG ist, welcher den Arbeitnehmenden tatsächlich beschäftigt und nicht der Dritte, der den Lohn auszahlt.⁵⁰ Der Gast, welcher Trinkgeld gibt, wird also nicht plötzlich zur beitragspflichtigen Person. Das BSV wendet diese Regel, dass der Arbeitgeber seinen Teil der Sozialversicherungsbeiträge auch auf die von Dritten bezahlten Beträge zu tragen hat, analog auf das Trinkgeld in wesentlicher Höhe an. Denn dieses qualifiziert ebenfalls als Lohn, welches von Dritten (vom Gast) bezahlt wird.⁵¹

Der Abzug eines fixen Prozentsatzes vom Trinkgeld in der Höhe der Arbeitgeberbeiträge mit dem Ziel, diese auf den Arbeitnehmer abzuwälzen, ist also nicht rechtens und entsprechend ungültig. Das Bundesgericht hält denn auch unmissverständlich fest, dass diesbezügliche Abzüge vom zu zahlenden Lohn jeder Rechtsgrundlage entbehren. Konsequenz daraus ist, dass der Arbeitnehmer einen Lohnanspruch in Höhe der Arbeitgeberbeiträge behält, die sein Arbeitgeber unberechtigt einbehalten hat.⁵²

Weitere Konsequenz von einem solchen (zu hohen) Abzug mittels Handling Fee ist, dass insgesamt zu wenig Sozialversicherungsbeiträge bezahlt wurden (arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig, da der ausgewiesene Bruttolohn zu tief ist). Dies bedeutet, dass nicht nur der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnrückzahlung, sondern die Sozialversicherungen Anspruch auf Beitragsnachzahlungen haben.

Würde sich die Höhe der Handling Fee auf die effektiven administrativen Zusatzkosten beschränken, so dürfte ein entsprechender Abzug mittels arbeitsvertraglicher Vereinbarung möglich sein (qualifiziert als Lohnkürzung). Zusätzlich ist davon auszugehen, dass einzig ein pauschaler Abzug bzw. eine pauschale Kürzung gerechtfertigt werden kann, da sich der administrative Aufwand nicht aufgrund unterschiedlich hoher Trinkgeldsummen verändert (bezüglich der Kreditkartengebühren vgl. Ziffer 8). Mit diesem Vorgehen würde Trinkgeld zudem unter die Mehrwertsteuerpflicht fallen (vgl. Ziffer 5.3.3). Im Weiteren sind bei einem Abzug die Auswirkung auf die Wahrnehmung des Gastronomiebetriebes von innen wie auch extern zu berücksichtigen (vgl. die entsprechenden Ausführungen in Ziffer 8).

7.3. Arbeitgeber übernimmt die Sozialversicherung

Entgegen der Variante von obiger Ziffer 7.2 übernimmt der Arbeitgeber sämtliche Sozialversicherungsbeiträge des Mitarbeitenden. Diese Abrechnungsweise ist auch bekannt unter der Netto-Brutto-Methode. Dadurch entstehen den Mitarbeitenden keine Abzüge und das erhaltene Trinkgeld ist der Nettobetrag. Hier werden wieder die gleichen Beträge verwendet wie in obiger Ziffer 7.2 und einfachheitshalber ohne Steuern.

Lohn	CHF 4'000
Trinkgeld (Kreditkarte und Bar)	CHF 1'000
Übernahme Sozialversicherungen auf Trinkgeld	<u>CHF 111</u>
Bruttolohn	CHF 5'111
./. Sozialversicherungen auf CHF 5'111	<u>CHF -511</u>
Auszahlung via Bank	CHF 4'600

⁴⁹ WBB, Ziffer 2044 ff.

⁵⁰ Urteil (des Bundesgerichts) 9C_824 vom 6. März 2009 E. 6.1; WBB Ziffer 1008.

⁵¹ Vgl. [Beilage 12](#) mit der entsprechenden Auskunft des BSV.

⁵² BGE 107 II 430 E.4.

7.4. Trinkgeld an Arbeitgeber und Lohnerhöhung

Bei dieser Variante wird das Trinkgeld nicht den Mitarbeitenden ausbezahlt, sondern es geht vorerst zum Arbeitgeber. Im Gegenzug werden die Löhne vertraglich erhöht. Der Vorteil wäre, dass die Mitarbeitenden mehr Planungssicherheit hätten. Hingegen wäre der Nachteil, dass das ganze wirtschaftliche Risiko beim Arbeitgeber wäre, das Trinkgeld MWST-, Gewinnsteuer- (beim Unternehmen) und sozialversicherungspflichtig sowie je nach Mietvertrag Umsatzmietzins darauf abzurechnen ist. Da jedoch der Gast seine freiwillige Leistung dem Servicemitarbeitenden und nicht dem Arbeitgeber zukommen lassen will (vgl. Ziffer 5.1.2), erscheint die vorliegende Variante nicht als zulässig. Dies wäre höchstens dann möglich, wenn hierzu die Zustimmung des Gasts im Voraus eingeholt würde, was als wenig praktikabel erscheint.

8. Weiterverrechnung von Kreditkartengebühren

Wird via elektronische Zahlungsmittel Trinkgeld an Mitarbeitende gegeben, so fallen auf den Trinkgeldbetrag Kreditkartengebühren an. Die Frage, inwieweit die Kreditkartengebühren vom Trinkgeld ohne besondere Vereinbarung abgezogen werden dürfen, um die Kosten der elektronischen Zahlung zu decken, ist gegenwärtig unbeantwortet. Wie unter Ziffer 7.2 hinsichtlich der Handling-Fee beschrieben, wäre auch hier ein Abzug mittels individueller Vereinbarung (durch Lohnkürzung) möglich. Inwiefern die Mitarbeitenden einem solchen Vorgehen zustimmen würden – schliesslich liegt es in der Entscheidung des Arbeitgebers, auf cashless umzustellen – ist fraglich. Es ist eher davon auszugehen, dass ein Abzug der Kreditkartengebühren vom Trinkgeld von Ø 1 bis 1.5% einen negativen Einfluss auf die Motivation der Mitarbeitenden hätte, kleinlich wirken würde, allgemein auf Unverständnis bei den Gästen stossen würde und ein für die Medien einfach aufgreifbares Negativbeispiel aus der Gastronomiebranche wäre. Dies gilt umso mehr, als die verdeckten Kosten für das Handling des Trinkgelds in bar höher sind als die Kreditkartengebühren.

Aus den genannten Gründen empfehlen die Verfasser keinen Abzug der Kreditkartengebühren vom Trinkgeld in Betracht zu ziehen.

9. Branchenlösung zur einheitlichen künftigen Handhabung

Wie oben aufgeführt, gibt es verschiedene Varianten, wie Trinkgeld abgerechnet werden kann. Dabei ist unseres Erachtens eine einheitliche Handhabung in der Gastronomiebranche sinnvoll, weswegen wir der Meinung sind, dass hierzu eine Branchenlösung zielführend wäre.

Sollte in der Branche die Meinung vertreten werden, dass in gewissen Betrieben die Höhe und Regelmässigkeit von Trinkgeld in bar noch heute nicht oder nur sehr schwer überprüfbar sein soll, so wäre eine Möglichkeit, dass z.B. für diese Betriebe eine anwendbare Pauschale (als Prozentsatz vom Umsatz, z.B. ein Ø-Satz aufgrund von Studien (vgl. Ziffer 3)) angewendet würde, nach welcher die Trinkgeldeinnahmen berechnet und abgerechnet würden.⁵³

⁵³ In der Taxibranche bestand in der Vergangenheit in bestimmten Gebieten zwischen der SUVA, den Taxiunternehmen und den Arbeitnehmerverbänden ein entsprechendes vereinbartes Abkommen, wonach 8% der Fahrgeldeinnahmen pauschal als Trinkgelder angenommen und entsprechend Prämien für die Unfallversicherung abgerechnet wurden (vgl. BGE 115 V 416 vom 21. Dezember 1989, E. 5.c).

9.1. Haltung der GastroSuisse und GastroSocial

Die GastroSuisse wurde vor den Gesprächen mit FWG und VL durch dieses Dokument inkl. Beilagen über ihre Ansicht und Einschätzung über das Abrechnen des Trinkgeldes informiert. Die GastroSuisse und die FWG sind sich einig, dass der gesetzliche Rahmen im Grundsatz definiert ist. Sie sind sich hingegen über die Auslegung (insb. mit Bezug auf die Höhe der Wesentlichkeitsgrenze) nicht einig.. Aus diesem Grunde teilte die GastroSuisse der FWG mit, dass sie zurzeit nicht beabsichtigt, am heutigen System etwas ändern zu wollen. Dies ist kongruent mit ihrer Äusserung „Trinkgeld ist grundsätzlich kein Lohn und auch kein Bestandteil davon“ im Blick vom 24. September 2023 im Zeitungsartikel unter dem Titel „So wichtig ist Trinkgeld für Lieferkuriere und Kellnerinnen“ zum Thema Trinkgeld und Lohn.⁵⁴

Die GastroSocial als Ausgleichskasse für die Mitglieder der GastroSuisse hat den Verfassern im Abschlussmeeting mitgeteilt, dass sie an ihrer aktuellen Handhabung weiterhin festhält und die Abrechnung von Trinkgeld erst über einer Wesentlichkeitsgrenze prüfen bzw. einfordern, welche entscheidend höher ist als die 10% Orientierungshilfe (vgl. Ziffer 5.3.1).

9.2. Abrechnungsvariante der FWG ab 1. Januar 2024

Die FWG ist seit Ende 2023 vollständig cashless, hat die entsprechende Software ausgerollt und rechnet somit ab 1. Januar 2024 das Trinkgeld via Lohnabrechnung ab. Konkret sieht dies wie folgt aus:

- Die Betriebe definieren mittels Weisung an ihre Mitarbeitenden⁵⁵ individuell, wie das Trinkgeld unter den Mitarbeitenden verteilt wird. So kann es sein, dass z.B.
 - o alles in einen Topf geht und anhand der geleisteten Stunden verteilt wird;
 - o der Service einen Teil des Trinkgelds für sich behält, der Rest in den Topf für die Küche geht (auch bekannt als Tronc) und unter den Mitarbeitenden in der Küche verteilt wird;
 - o etc.
- Die vom BSV kommunizierte Wesentlichkeitsgrenze von 10% des Jahreslohns gilt für alle Mitarbeitenden.
- Da die Regeln unabhängig des Zahlungsmittels gelten, wird Trinkgeld in bar und cashless gleich behandelt.
 - o Das Trinkgeld in cashless berechnet die Software selbst.
 - o Für das Trinkgeld in bar muss der Mitarbeitende täglich die Höhe deklarieren. Der Mitarbeitende behält das Trinkgeld in bar, welches dann beim Lohnlauf analog eines Vorschusses wieder abgezogen wird.
- Ist das einem Mitarbeitenden via Lohn effektiv ausbezahlte Trinkgeld unter der Wesentlichkeitsgrenze von 10%, dann ist das Trinkgeld zwar auf der Lohnabrechnung aufgeführt, es werden aber keine Sozialversicherungen und Quellensteuer abgerechnet und es wird nicht auf dem Lohnausweis aufgeführt.
- Überschreitet das Trinkgeld eines Mitarbeitenden die Wesentlichkeitsgrenze von 10%, so werden im Umkehrschluss Sozialversicherungen und Quellensteuer abgerechnet und das Trinkgeld auf dem Lohnausweis unter Ziffer 7 aufgeführt.

Die Abrechnung bei Erreichung der Wesentlichkeitsgrenze ist dann wie folgt (vereinfachte Darstellung zur besseren Übersicht):

⁵⁴ Mitrovic (2023).

⁵⁵ Firmen dürfen gegenüber den Mitarbeitenden Weisungen erteilen (Art. 321d OR). Die Weisungen müssen jedoch rechtmässig sowie zweckmässig sein. Eine Abgabe des Trinkgelds muss aber damit verbunden sein, dass die entsprechenden Gelder später wieder vollumfänglich auf eine Mehrzahl von Arbeitnehmer verteilt wird.

Lohn	CHF	4'000	
Trinkgeld (in bar und cashless)*	CHF	694	(17% von CHF 4'000)
= Bruttolohn	CHF	4'694	
./ . Sozialversicherungen auf CHF 4'694	CHF	-469	
= Nettolohn	CHF	4'225	
./ . Trinkgeld in bar (bereits erhalten)	CHF	-50	
= Ausbezahlter Betrag	CHF	4'175	

Die Verfasser sehen diese Lösung als diejenige Variante an, welche am ehestens mehrheitsfähig ist, unter der Berücksichtigung der verschiedenen Anspruchsgruppen (Mitarbeitende, Behörden, Gewerkschaften, Mitbewerber, Gäste, Medien, etc.). Es wäre somit die ideale Grundlage für eine künftige Branchenlösung (vgl. Ziffer 9).

Neben der Beseitigung des aus FWG-Sicht latenten haftungsrechtlichen und strafrechtlichen Risikos (vgl. Ziffer 5.4) und der entsprechenden negativen Publicity, ist es auch aus kultureller Sicht für die FWG der einzig gangbare Weg, insb. im Hinblick auf den Schutzgedanken der Sozialversicherungen. Auch wenn die höheren Sozialversicherungsaufwände geschätzt einen wesentlichen sechsstelligen Betrag pro Jahr erreichen werden, ist die FWG gewillt, diesen Schritt für ihre Mitarbeitenden und für die FWG zu gehen.

9.3. Vereinfachte Dokumentation für Tief-Trinkgeld-Betriebe

Es gibt Betriebe wie z.B. eine Café-Bar mit reinem Take Away, welche einen unwesentlich kleinen Anteil Trinkgeld haben. Auch solche Betriebe müssten zukünftig das Trinkgeld entsprechend dokumentieren, um das Risiko einer ungerechtfertigten Ermessensveranlagung auszuschliessen.

Der administrative Aufwand wäre kaum gerechtfertigt. Deshalb wäre für solche Betriebe idealerweise eine vereinfachte Dokumentation und Handhabung anzustreben. Solch eine Variante müsste auf Verbandsebene ausgearbeitet und mit den entsprechenden Behörden vereinbart werden.

10. Weitere betroffene Aspekte

10.1. Überstunden, Überzeit, Ferien, Feiertage, Ruhetage, 13. Monatslohn, Lohnfortzahlung und Entschädigung

Diese weiteren Aspekte, auf welche die Handhabung von Trinkgeld einen Einfluss hat, sind zwar von Relevanz, werden aufgrund der Komplexität (insb. mit Blick auf die praktische Umsetzung) separat behandelt. Es ist davon auszugehen, dass die Abklärungen länger dauern werden.

10.2. Umsatzmiete

Ist in einem Mietvertrag Umsatzmiete vereinbart, so könnte eine Unsicherheit darüber bestehen, ob Trinkgeld zum relevanten Nettoumsatz hinzuzurechnen ist oder nicht. Formulierungen wie „sämtliche Einkünfte zählen zum relevanten Nettoumsatz“ oder „massgebend ist der erwirtschaftete Gesamtbeitrag“ sind immer wieder anzutreffen. Deswegen ist anzuraten, die Mietverträge zu überprüfen und im Bedarfsfall eine schriftliche Präzisierung vorzunehmen.

11. Zeitpunkt der Einführung sowie keine Anwendung auf die Vergangenheit

Da sich die Wesentlichkeitsgrenze hinsichtlich des Trinkgelds jeweils auf einen Jahreslohn bezieht, ist eine Einführung einer neuen Handhabung idealerweise auf den Anfang eines Kalenderjahres zu planen, jedoch auch unter dem Jahr möglich.

Die Zunahme des elektronischen Zahlungsverkehrs in den Restaurants, die Dynamik hinsichtlich des Themas Mindestlohn sowie das wiederkehrend hohe mediale Interesse am Thema Trinkgeld ist nicht ausser Acht zu lassen.

Mit Blick auf den Zeitpunkt der Einführung wäre es wünschenswert, dass die neu zu definierende Praxis keine Anwendung auf die Vergangenheit finden darf (im Bereich der Sozialversicherungen, Einkommens- und Quellensteuer). Ein gegenteiliges Vorgehen wäre nur schon fraglich aufgrund der jahrelangen behördlichen Praxis, welche für die Betroffenen massgebend gewesen ist. Am Rande ist zu erwähnen, dass gemäss Art. 13. Abs. 2 L-GAV der Abzug der von einem Mitarbeitenden zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge nach zwei Monaten verwirkt – Nachzahlungen wären also alleinig von den Gastronomiebetrieben zu tragen, was per se nicht haltbar wäre.

12. Vor- und Nachteile der Abrechnungspflicht von Trinkgeld

Nachfolgend findet sich eine nicht abschliessende Übersicht möglicher Vor- und Nachteile. Diese wurden bewusst nicht klassifiziert, da sie je nach Betrachtungsweise bzw. individueller Situation jeweils positiv oder negativ ausgelegt werden können:

- Möglichkeit, eine bessere Wohnung oder eine Kreditkarte zu erhalten, da höherer Bruttolohn (Kreditfähigkeit)
- Mitberücksichtigung des Trinkgelds im Falle einer Lohnpfändung und damit raschere Schuldentrückzahlung
- Dem Schutzgedanke der Sozialversicherungen gerecht werden
 - o Besser versichert bei allen Taggeldern mit Hauptaugenmerk auf Arbeitslosigkeit, Krankheit sowie Unfall
 - o Höhere Renten im Alter (AHV und BVG)
 - o Schnellere Erreichung des BVG-Mindestlohnes, was ein Vorteil ist für die Mitarbeitenden ist, da die Firma auch ihren BVG-Beitrag und somit ab 25 Jahren an den BVG-Sparbeitrag bezahlt
- Kurzfristig weniger auf dem Bankkonto zur Verfügung
- Echte Lohntransparenz möglich und Klarheit im Betrieb, wer wie viel verdient (keine Spekulationen mehr)
- Kein Risiko hinsichtlich Steuerhinterziehung oder gar Steuerbetrug mehr bzw. kein Risiko einer Strafanzeige
- Bei Lohnpfändung mit dem effektiven Verdienst eingestuft
 - o Schneller schuldenfrei, da man mehr zahlt
 - o Früher hatte man eine Art «Zustupf» durch das Trinkgeld bei einer Lohnpfändung
 - o Gleichstellung von Personen mit und ohne zusätzliches Einkommen mittels Trinkgeld, auch bezüglich Gläubiger
- Arbeitnehmender hat die Grundlage dafür, die entsprechenden Sozialversicherungsleistungen gerichtlich erfolgreich einzufordern

- Neues Lohnsystem: Fixlohn + «Leistungslohn» oder eine Art «Umsatzbeteiligung» durch das Trinkgeld
- Mehr Selbstbewusstsein aufgrund positiv gesteigerter Ansicht über den eigenen Job
 - o Durch die transparente Aufführung des Trinkgeldes auf der Lohnabrechnung wird der tatsächliche Verdienst (Lohn inkl. Trinkgeld) bewusst wahrgenommen
 - o Die Arbeit in der Gastronomie würde aufgrund des höheren Lohnes mehr geschätzt

Im Weiteren haben die Verfasser eine Gegenüberstellung gemacht bezüglich Lohnabrechnung sowie der Sozialversicherungen, wenn das Trinkgeld nicht abgerechnet wird (früher) und wenn es abgerechnet würde (neu). Dabei ist die Höhe der Sozialversicherungsprämien abhängig vom Arbeitgeber. Beim nachfolgenden Beispiel wurde folgende Annahme getroffen:

- Position: Service
- Monatslohn: CHF 3'750 x 13
- Sozialversicherungsabzüge Arbeitnehmer: rd. 10 % (pauschal)
- Trinkgeld: CHF 1'500 x 12 (rd. Ø CHF 70 pro Tag)
- Alter: 21 bis 24 (kein BVG; mit BVG würde sich folgedessen die Berechnung ändern)
- Steuern: individuell und nicht berücksichtigt

	früher	neu
Monatslohn inkl. 13. Monatslohn	CHF 4'063	CHF 4'063
Trinkgeld (neu)	---	CHF 1'500
Bruttolohn	CHF 4'063	CHF 5'563
./ Sozialversicherungen	CHF -377	CHF -521
Trinkgeld (früher)*	CHF 1'500	---
Auszahlung Lohn	CHF 5'185	CHF 5'042 (-3 % gegenüber früher)
Auszahlung Arbeitslosentaggeld**	CHF 2'598 (-50 % gegenüber Lohn)	CHF 3'555 (-30 % gegenüber Lohn) (+37 % gegenüber früher)
Auszahlung KTG/UVG	CHF 3'244 (-37 % gegenüber Lohn)	CHF 4'438 (-12 % gegenüber Lohn) (+37 % gegenüber früher)
AHV- und BVG-Renten***	tiefer	höher

* Das Trinkgeld (früher) wird zur besseren Übersicht aufgeführt bezüglich der Vergleichbarkeit der beiden Varianten und war früher nicht auf der Lohnabrechnung enthalten gewesen.

** Je nach Arbeitslosenkasse sind die Sozialversicherungsabzüge unterschiedlich und demnach kann die Auszahlung variieren.

*** Aufgrund zu vieler Einflussfaktoren wird auf ein konkretes Beispiel verzichtet. Wichtig ist festzuhalten, dass die AHV- und BVG-Renten bei Abrechnung von Trinkgeld höher sind als ohne Abrechnung.

Diese Übersicht zeigt, dass die Mitarbeitenden mit einer minimalen Einbusse des monatlichen Auszahlungsbetrags (-3 %) eine um ein Vielfaches bessere Absicherung im Bedarfsfall verfügen (+37 % versus heute). Und je höher der Unterschied des Trinkgeldes gegenüber dem Lohn ist, umso schlechter ist die Absicherung, welche z.B. weit mehr als die -50% im aufgeführten Beispiel des Arbeitslosentaggelds sein könnten. Gerade im Bereich der Gastronomie mit einer hohen Fluktuations- und Krankheitsrate wären die Mitarbeitenden um einiges besser abgesichert, würden auf Trinkgeld flächendeckend die Sozialversicherungen bezahlt bzw. abgerechnet.

Die aktuelle Situation gibt den Mitarbeitenden eine «Scheinsicherheit» im Hinblick auf eine mögliche Arbeitslosigkeit, Krankheitszeit, etc. wie auch auf die spätere Rente. Auch wenn man bedenkt, dass

eine Monatsmiete in der Stadt Zürich für eine 2-Zimmerwohnung im Ø CHF 2'370⁵⁶ beträgt und ein Mitarbeitender gemäss obigem Beispiel bei Arbeitslosigkeit nur CHF 2'598 vor Steuern ausbezahlt bekommt, ist das Risiko einer längerfristigen Verschuldung enorm. Diese Vorgehensweise wird dem Ursprungs- sowie dem Schutzgedanken der Sozialversicherungen nicht mehr gerecht.

13. Chancen/Risiken für die Gastronomiebranche

Die Gastronomie hat immer wieder mit den tiefen Löhnen zu kämpfen. Das Thema ist insbesondere bei den Medien und ihren Leserkomentaren sehr präsent. Es gäbe hiermit die Chance, dass sich die Gastronomie vom Tieflohnsektor wegbewegen könnte.⁵⁷

Ebenso könnte offiziell auf das Lohnpotential in der Gastronomie aufmerksam gemacht und dieses aktiv kommuniziert werden, u.a. in den Stelleninseraten. Wie unter Ziffer 3 aufgeführt ist es möglich, dass ein Servicemitarbeitender nicht den Mindestlohn gemäss L-GAV von CHF 3'582 x 13 und somit ein Jahresbruttolohn von CHF 46'566 verdient, sondern rund CHF 65'000 pro Jahr erreicht.

Speziell wegen der bekannten Abwanderung vom Service weg hin in den Detailhandel wäre eine offene Kommunikation zu begrüssen. So umso mehr, als die Migros bis spätestens Ende März 2024 einen Jahresmindestlohn von CHF 54'600 bezahlt.⁵⁸

Wäre ferner das Trinkgeld offiziell abzurechnen, so würde dies eine ideale Grundlage für eine gesteigerte Transparenz bieten. Damit würde ein aktuelles Bedürfnis der Gastronomiemitarbeitenden wie auch der Gesellschaft generell ernst genommen.

Es ist den Verfassern auch bewusst, dass eine offizielle Abrechnung von Trinkgeldern bei den Gastronomiefirmen zu höheren Sozialversicherungsaufwänden führen würde. Dies beschränkt sich jedoch auf das Trinkgeld derjenigen Mitarbeitenden, bei welchen die Wesentlichkeitsgrenze überschritten wird. In Anbetracht der Chancen für die Gastronomie und auch mit Bezug auf den Schutzgedanken der Sozialversicherungen, insb. für ihre eigenen Mitarbeitenden mit tiefen Löhnen, gehört dies aus unserer Sicht zur sozialen Verantwortung der Gastronomiefirmen.

Uns ist bewusst, dass dieser Schritt viele Chancen bringt, aber auch Risiken, bei welchen die Auswirkungen zum heutigen Zeitpunkt nicht abschätzbar sind und unter Umständen auch zu weniger Trinkgeld führen könnte.

14. Schlusswort

Die FWG hat zusammen mit der versaLex die rechtliche Situation fundiert abgeklärt sowie die Branche entsprechend involviert. Wir sind uns bewusst, dass in der Branche verschiedene Meinungen vorliegen, was auch bereichernd sein kann. Aufgrund dieser eigenen Abklärungen ist die FWG für sich zum Schluss gekommen, dass die Abrechnung vom Trinkgeld in wesentlichem Umfang - gerade auch im

⁵⁶ Real Advisor, mittlere monatliche Mietpreise für Wohnungen in Zürich (<https://realadvisor.ch/de/immobilienpreise-pro-m2/stadt-zurich>).

⁵⁷ Der Tieflohn lag per 2020 bei einem Einkommen von weniger als CHF 53'316 brutto pro Jahr (Bundesamt für Statistik, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne/tiefloehne.assetdetail.22364147.html>).

⁵⁸ Kaufmännischer Verband Schweiz (2023).

Hinblick auf den Schutzgedanken der Sozialversicherungen - mit ihren FWG-Werten übereinstimmt, bei welchen ihre Mitarbeitenden im Zentrum stehen.

Würden vermehrt auch weitere Unternehmen Trinkgeld abrechnen, so würde dies wohl zu einer grundsätzlichen Änderung in der Handhabung des Trinkgelds führen. Dies hätte längerfristig eine entscheidende Auswirkung auf die gesamte Schweiz. Neben der Gastronomie würde diese Änderung u.a. auch auf die Hotellerie, auf den Tourismus generell, auf das Taxigewerbe, auf die Coiffeurbranche, und womöglich auf die Uhrengeschäfte und weitere Branchen einen relevanten Einfluss haben.

Beilagenverzeichnis

Die Beilagen wurden auf Rücksicht der individuellen Personen geschwärzt. Die Originale liegen den Verfassern vor.

- Beilage 1: Postulat Quadranti (18.3790). Umgang mit Trinkgeldern in Zeiten starker Zunahme des Gebrauchs elektronischer Zahlungsmittel. 19. September 2018.
- Beilage 2: Kurzübersicht über die rechtlichen Grundlagen sowie die haftungs- und strafrechtlichen Konsequenzen bei Missachtung.
- Beilage 3: Interpellation Birrer-Heimo (18.3961). Bargeld als wichtigstes Zahlungsmittel für Privatpersonen. 27. September 2018.
- Beilage 4: Auskunft des Bundesamts für Sozialversicherungen vom 2. November 2023 zur Wesentlichkeitsgrenze.
- Beilage 5: Auskunft des kantonalen Steueramts Zürich vom 20. September 2023 zur Handhabung der direkten Steuern
- Beilage 6: Ruling der ESTV bzgl. MWST vom 15. Dezember 2023
- Beilage 7: Verordnung über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 6. März 2023 (Stadt Winterthur).
- Beilage 8: Verordnung über den Mindestlohn vom 1. März 2023 (Stadt Zürich).
- Beilage 9: Motion Ettlín (20.4738). Sozialpartnerschaft vor umstrittenen Eingriffen schützen. 18. Dezember 2020.
- Beilage 10: Auskunft des Bundesamts für Sozialversicherungen vom 28. August 2023 zu den Abrechnungsmethoden.
- Beilage 11: Auskunft der ESTV bzgl. interner Verteilung von Trinkgeld vom 8. September 2023.

Literaturverzeichnis

Albrecht P. (2023). Stimmt so. Republik. <https://www.republik.ch/2023/02/28/stimmt-so>.

Bieri U., Bürgi M., Burgunder T., Schoch M. (2022). *Alle geben Trinkgeld. Mit Unterschieden zwischen Geschlecht, Alter und Landesteil* (Studie). gfs.bern ag.

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, *Wegleitung über den Bezug der Beiträge in der AHV, IV und EO (WBB)*, gültig ab 1. Januar 2021, Stand: 1. Januar 2023. <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6923/download>.

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, *Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML)*, gültig ab 1. Januar 2019, Stand: 1. Januar 2023. <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6944/download>.

Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10).

Bundesgesetz vom 14. Dezember 1990 über die direkte Bundessteuer (DBG; SR 642,11).

Bundesgesetz vom 12. Juni 2009 über die Mehrwertsteuer (Mehrwertsteuergesetz, MWSTG; SR 641.20).

Bundesgesetz vom 22. Dezember 1999 über die Währung und die Zahlungsmittel (WZG, SR 941.10).

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101).

Bundesgesetz vom 14. Dezember 1990 über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden (Steuerharmonisierungsgesetz, StHG; SR 642.14).

Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV), MWST-Branchen-Info 08, Hotel- und Gastgewerbe, Januar 2010. <https://www.gate.estv.admin.ch/mwst-webpublikationen/public/pages/sectorInfos/tableOfContent.xhtml?publicationId=1014334>.

Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV) & Schweizerische Steuerkonferenz (SSK). *Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung (Formular 11)*, gültig ab 01.01.2022. Auffindbar unter: <https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/direkte-bundessteuer/lohnausweis.html#-2001549595>.

Freudiger Roy M. (2011). *Trinkgelder im Arbeitsrecht* (Masterarbeit im Arbeitsrecht, Universität Bern). Rechtswissenschaftliche Fakultät.

GastroSuisse – Verband für Hotellerie und Restaurant, *Branchenspiegel 2023*. Abrufbar unter: <https://gastrouisse.ch/de/branchenwissen/zahlen-und-trends/branchenspiegel/#:~:text=Der%20Branchenspiegel%202023%20von%20GastroSuisse,den%20Pandemiejahren%202020%20und%202021>.

Graf S., Heim N., Stadelmann M., Trütsch T. (2023). *Swiss Payment Monitor 2023. Wie bezahlt die Schweiz? Ausgabe 1/2023 – Erhebung November 2022*. Universität St. Gallen / ZHAW School of Management and Law. <https://www.zhaw.ch/storage/hochschule/medien/news/2023/Bericht-Swiss-Payment-Monitor-2023.pdf>.

Kaufmännischer Verband Schweiz (2023). *Rückblick Lohnrunden 2023: Erfolg für Tieflohnbetreffene*. <https://www.kfmv.ch/news-detail/rueckblick-lohnrunden-2023-erfolg-fuer-tieflohnbetreffene#:~:text=21.02.2023%20%E2%80%93%20Ende%20Juli%202022,gr%C3%B6sstenteils%20leider%20nicht%20erreicht%20werden.>

Kommentar zum Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) abgeschlossen zwischen der Berufsorganisation und den Gewerkschaften Hotel & Gastro Union, Unia, Syna und den Arbeitgeberverbänden SCA Swiss Catering Association, GastroSuisse, HotellerieSuisse, Stand 1. Januar 2017, 2. Auflage 2021. https://l-gav.ch/fileadmin/user_upload/Kommentar_d_L_GAV_2021_internet.pdf.

Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) abgeschlossen zwischen der Berufsorganisation und den Gewerkschaften Hotel & Gastro Union, Unia, Syna und den Arbeitgeberverbänden SCA Swiss Catering Association, GastroSuisse, HotellerieSuisse, Stand 1. Januar 2017. Abrufbar unter: www.l-gav.ch.

Mitrovic N. (2023). *So wichtig ist Trinkgeld für Lieferkuriere und Kellnerinnen*. <https://www.blick.ch/life/wissen/menschen/immer-mehr-kartenzahlung-so-wichtig-ist-trinkgeld-fuer-lieferkuriere-und-kellnerinnen-id18970201.html>.

Nathani C., Brandes J., Burri B., Schwehr T. (2021). *Die Bedeutung des Gastgewerbes für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in der Schweiz. Schlussbericht an GastroSuisse*. Rütter Soceco AG. <https://gastro-suisse.ch/assets/de/branchenwissen/zahlen-und-trends/volkswirtschaftliche-bedeutung-des-gastgewerbes/studie-wirtschaftliche-bedeutung-gastgewerbe-schlussbericht.pdf>.

Pöschl F. (2023, 25. Juli), Gen Z gibt kaum Trinkgeld – ausser im Restaurant. *20 Minuten*. https://www.20min.ch/story/gen-z-gibt-kaum-trinkgeld-ausser-im-restaurant-552905561315?utm_source=flipboard&utm_content=20MinCH%2Fmagazine%2F20+Minuten.

Schweizer Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (StGB; SR 311.0).

Stadelmann M. (2022). *«Stimmt so» – Welche Faktoren beeinflussen das Trinkgeld?, Befragung der Schweizer Bevölkerung zu Motiven und Präferenzen beim Trinkgeld* (Studie). ZHAW School of Management and Law. https://www.zhaw.ch/storage/hochschule/medien/news/2022/221103-Studie-Bargeldloses_Trinkgeld.pdf

Streiff U., von Kaenel A., Rudolph R. (2012). *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR* (7. Auflage). Schulthess Juristische Medien AG.

Uhlmann Prof. Dr. F., Stalder Prof. Dr. B., Wilhelm M. (2021). Gutachten zuhanden der Städte Zürich, Kloten und Winterthur betreffend Gültigkeit der Volksinitiativen mit dem Titel «Ein Lohn zum Leben». Abrufbar unter: <https://stadt.winterthur.ch/themen/leben-in-winterthur/arbeit-steuern/mindestlohn-in-winterthur#:~:text=Winterthur%20stimmt%20als%20erste%20Gemeinde,23%20Franken%20pro%20Stunde%20verdienen.>

Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR 831.101).

Wettbewerbskommission, Recht und Politik des Wettbewerbs (RPW). 2015/1.

Zobrist A., Pirskanen C., „Chefs stecken alles ein“ – Gastro-Leute ächzen unter Trinkgeld-Tricks. *20 Minuten*. <https://www.20min.ch/story/chefs-stecken-alles-ein-gastro-leute-aechzen-unter-trinkgeld-tricks-729044977950>.

Beilage 1

Postulat Quadranti (18.3790). Umgang mit Trinkgeldern in Zeiten starker Zunahme des Gebrauchs elektronischer Zahlungsmittel. 19. September 2018.



18.3790 Postulat

Umgang mit Trinkgeldern in Zeiten starker Zunahme des Gebrauchs elektronischer Zahlungsmittel

Eingereicht von: Quadranti Rosmarie
Fraktion BD
Bürgerlich-Demokratische Partei Schweiz



Übernommen von: Siegenthaler Heinz
Die Mitte-Fraktion. Die Mitte. EVP.
Die Mitte

Einreichungsdatum: 19.09.2018

Eingereicht im: Nationalrat

Stand der Beratung: Erledigt

Eingereichter Text

Der Bundesrat wird beauftragt aufzuzeigen, ob die Rechtssicherheit bezüglich Trinkgelder in Bezug auf die Alters- und Hinterlassenenversicherung, Steuern, Lohnfortzahlung usw. noch gegeben ist oder welcher Handlungsbedarf besteht. Dies vor dem Hintergrund, dass die elektronischen Zahlungsmittel immer mehr zunehmen und sich Fragen stellen, wie in diesen Fällen mit Trinkgeldern umgegangen werden soll.

Begründung

Bisher wurden Trinkgelder, unabhängig ob in der Gastronomie, Hotellerie, Taxi usw., in der Regel in bar für eine gute Dienstleistung gegeben. Die Höhe der Trinkgelder konnte in der Regel nicht genau beziffert werden. Steuerämter machten deshalb punktuell bei den Arbeitnehmern, welche in Branchen arbeiten, wo Trinkgelder einen wesentlichen Teil des Lohnes ausmachen können, eine Aufrechnung anhand eines Erfahrungswertes. In Zukunft wird es immer mehr möglich sein, die effektive Höhe der Trinkgelder zu beziffern, da sie auf dem Kreditkartenterminal separat eingegeben werden müssen. Das bedeutet aber nicht in jedem Fall, dass sie dann der Person konkret immer zugeordnet werden können. Ich meine, dass die heutige Praxis resp. vorhandene Vorgaben nicht zukunftssträchtig sind resp. eine Überprüfung zum heutigen Zeitpunkt sinnvoll ist, weil dann genügend Zeit bleibt, sinnvolle, unbürokratische Lösungen zu finden.

Stellungnahme des Bundesrates vom 31.10.2018

Für die Einkommenssteuern gilt der Grundsatz, dass sämtliche einmaligen und wiederkehrenden Einkünfte steuerbar sind. Auch Trinkgelder stellen steuerbare Einkünfte dar. Dies wird im Bereich der unselbstständigen Erwerbstätigkeit in Artikel 17 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (DBG) ausdrücklich festgehalten und gilt in analoger Weise auch für die selbstständige Erwerbstätigkeit. Dieser Grundsatz wird für die Zwecke der unselbstständigen Erwerbstätigkeit in der Wegleitung der Schweizerischen Steuerkonferenz und der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung konkretisiert. Demnach hat der Arbeitgeber auf dem Lohnausweis auch die Trinkgelder zu deklarieren, dies jedoch nur dann, wenn sie einen wesentlichen Teil des Lohnes ausmachen. Die Praxis der kantonalen Veranlagungsbehörden, pauschale und branchenspezifische Aufrechnungen in moderater Höhe vorzunehmen, hat sich bewährt, zumal häufig die Höhe der oft bar vereinnahmten Trinkgelder nicht mittels Beleg nachgewiesen werden kann oder auch nicht entsprechend auf dem Lohnausweis aufgeführt ist. Der belegmässige Nachweis der Höhe von vereinnahmten Trinkgeldern durch den Steuerpflichtigen steht jedoch nach wie vor offen.

Die Mehrwertsteuer ist auf den Trinkgeldern dann geschuldet, wenn diese dem Leistungserbringer



(Arbeitgeber) zukommen. Soweit das Trinkgeld direkt dem Personal zukommt, unterliegt es der Mehrwertsteuer nicht. Auch dazu hat die ESTV eine entsprechende Praxisanweisung publiziert.

Für die Zwecke der AHV, IV und EO gehören Trinkgelder nur insoweit zum massgebenden Lohn, als sie einen wesentlichen Teil des Lohnes darstellen. Dieser Grundsatz findet sich auf Gesetzesstufe (vgl. Art. 5 Abs. 2 AHVG, Art. 3 Abs. 1 IVG und Art. 11 Abs. 1 EOG) und wird sowohl auf Verordnungsstufe wie auch in einer entsprechenden Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherungen über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO konkretisiert.

Es ist festzuhalten, dass in sämtlichen im Postulat erwähnten Bereichen die Benutzung elektronischer Zahlungsmittel dazu führen kann, dass Trinkgelder der dienstleistungserbringenden Person genauer zugeordnet, einfacher belegt und besser beziffert werden können. Dies ist sowohl für die Zwecke der beteiligten Steuer- und AHV-Behörden wie auch aus Sicht der steuerpflichtigen Personen zu begrüssen und entspricht dem Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Die geltenden gesetzlichen Grundlagen lassen die Berücksichtigung des elektronischen Zahlungsverkehrs bereits heute zu. Die erwähnten Wegleitungen und Praxisanweisungen können bei Bedarf zudem ohne Weiteres zeitnah und sachgerecht an künftige Entwicklungen angepasst werden.

Der Bundesrat ist der Ansicht, dass aufgrund des klaren Wortlauts der jeweiligen Regelungen die Rechtssicherheit bei der Behandlung von Trinkgeldern gegeben ist. Er sieht daher keinen Bedarf für eine weiter gehende Überprüfung.

Antrag des Bundesrates vom 31.10.2018

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

Chronologie

05.12.2019 Wird übernommen

25.09.2020 Abgeschrieben, weil nicht innert zwei Jahren abschliessend im Rat behandelt

Zuständigkeiten

Zuständige Behörde

Finanzdepartement (EFD)

Weitere Informationen

Erstbehandelnder Rat

Nationalrat

Links



Beilage 2

Kurzübersicht über die rechtlichen Grundlagen sowie die haftungs- und strafrechtlichen Konsequenzen bei Missachtung.

Kurzübersicht über die rechtlichen Grundlagen sowie die haftungs- und strafrechtlichen Konsequenzen bei Missachtung

Thema	Rechtliche Grundlagen	Haftungs- und strafrechtliche Konsequenzen bei Missachtung
Trinkgeldanspruch	Trinkgeld steht direkt den Arbeitnehmenden zu – es fällt denn auch nicht unter die Herausgabepflicht der Arbeitnehmenden. ¹ Da der Erhalt von Trinkgeld wirtschaftlich mit dem Arbeitsvertrag verknüpft ist, qualifiziert dieses zudem als Lohn. ²	Verletzung des Arbeitsvertrags mit dem Risiko der Lohnnachzahlung gegenüber dem Mitarbeitenden sowie die weiteren gemäss untenstehenden Punkten (Sozialversicherungen, Einkommenssteuer / Quellensteuer und Mehrwertsteuer) aufgezeigten Risiken.
Sozialversicherungen	Ist Trinkgeld ein wesentlicher Teil des Lohnes (gem. Auskunft BSV $\geq 10\%$ vom Jahreslohn), so ist es sozialversicherungspflichtig auf allen Sozialversicherungen.	Arbeitgebende:* Nachzahlung der Beträge bis zu den letzten 5 Kalenderjahren zuzüglich Verzugszinsen sowie Schadenersatz bei grobfahrlässigem Verhalten. Gemäss Art. 13 Abs. 2 L-GAV verwirkt das Recht auf Abzug der Sozialversicherungsbeiträge beim Arbeitnehmenden nach zwei Monaten. Arbeitnehmende: ---
Einkommenssteuer / Quellensteuer	Ist das Trinkgeld ein wesentlicher Teil des Lohnes (gem. Auskunft Kt. Steueramt Zürich $\geq 10\%$ vom Jahreslohn), so ist es als Arbeitsentgelt zu versteuern. Diesfalls ist Trinkgeld auf dem Lohnausweis aufzuführen (und vom Mitarbeitenden in der Steuererklärung zu deklarieren) bzw. ist ein entsprechender Quellensteuerabzug durch den Arbeitgeber vorzunehmen.	Arbeitgebende:* - Einkommenssteuer: Der Arbeitgebende, der einen Lohnausweis falsch ausstellt, macht sich als Gehilfe strafbar, der zum Steuerbetrug vorsätzlich Hilfe leistet (Geldstrafe). - Quellensteuer: Bei der Quellensteuer ist der Arbeitgebende steuerpflichtig und begeht somit eine Steuerhinterziehung, wenn er die Quellensteuer nicht abrechnet (Busse und Nachzahlen der Steuer). Arbeitnehmende: - Einkommenssteuer: Eine Nichtdeklaration in der Steuererklärung führt zu einer Steuerhinterziehung (Busse und Nachzahlen der Steuer). - Quellensteuer: ---
Mehrwertsteuer	Sofern die Voraussetzungen der MWST-Branchen-Info 08, Ziff. 8.3 erfüllt sind, ist keine MWST geschuldet. Die Auszahlung an die Mitarbeitenden gilt auch dann als 1:1 erfolgt, wenn Abzüge für Sozialversicherungen und Quellensteuern notwendig sind.	Arbeitgebende:* Ein Nichtabrechnen der geschuldeten Mehrwertsteuer ist eine Hinterziehung (Busse und Nachzahlen der Steuer). Arbeitnehmende: ---

* Bei den Arbeitgebenden werden jeweils die Mitglieder vom Verwaltungsrat und/oder der Geschäftsleitung strafrechtlich zur Verantwortung gezogen.

¹ Urteil (des Bundesgerichts) 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011 E.4.2.

² BGE 122 V 178 E.3.a).

Beilage 3

Interpellation Birrer-Heimo (18.3961). Bargeld als wichtigstes Zahlungsmittel für Privatpersonen. 27. September 2018.



18.3961

INTERPELLATION

Bargeld als wichtigstes Zahlungsmittel für Privatpersonen

Eingereicht von:



BIRRER-HEIMO PRISCA

Sozialdemokratische Fraktion
Sozialdemokratische Partei der Schweiz

Einreichungsdatum: 27.09.2018

Eingereicht im: Nationalrat

Stand der Beratungen: Erledigt

EINGEREICHTER TEXT

Die Meldungen häufen sich, dass es Privatpersonen nicht mehr möglich ist, Dienstleistungen mit Bargeld zu bezahlen. So baut beispielsweise die Raiffeisenbank ihre bedienten Schalter zu bargeldlosem Service um, die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) planen den bargeldlosen Verkauf ihrer Tickets bis in einigen Jahren, und auch in Postagenturen ist es nicht möglich, mit Bargeld Transaktionen zu tätigen, wobei Letzteres mit der Geldwäscherei-Gesetzgebung begründet wird.

Dieses schrittweise Abschaffen möglicher Bargeld-Transaktionen im physischen Konsumalltag steht im deutlichen Widerspruch zum Zahlungsverhalten der privaten Haushalte. Eine im Herbst 2017 durchgeführte Zahlungsmittelumfrage der Schweizerischen Nationalbank zeigte auf, dass 70 Prozent der abgewickelten Zahlungen bar erfolgten. Untersucht wurde das Zahlungsverhalten von 2000 Personen mit Wohnsitz in der Schweiz. Die repräsentative Umfrage zeigte auf, dass besonders für kleinere Beträge das Bargeld das favorisierte Zahlungsmittel ist, dies aus Gründen wie gute Verfügbarkeit und Akzeptanz, Kosten, Sicherheit oder Privatsphärenschutz. Lediglich 22 Prozent respektive 5 Prozent der Zahlungen erfolgten mittels Debit- respektive Kreditkarte.

Es zeichnet sich ab, dass Wirtschaftsakteure zunehmend Privatkundinnen und -kunden zu bargeldlosen Transaktionen umlenken, indem Dienstleistungen und Produkte an physischen Zugangspunkten und Verkaufsstellen nur noch mit elektronischen Zahlungsmitteln zu beziehen sind.

Aufgrund dieser Situation bitte ich den Bundesrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Welches Zukunftsszenario bezüglich Zahlungsmittel der Privatpersonen hat der Bundesrat? Wie will er sicherstellen, dass Bargeld als wichtiges und bislang einziges gesetzliches Zahlungsmittel den Privatpersonen weiterhin flächendeckend zur Verfügung steht?
2. Wie kann gewährleistet werden, dass die überwältigende Mehrheit der Privatpersonen weiterhin das Bargeld als Zahlungsmittel an physischen Zugangspunkten und Verkaufsstellen nutzen kann - auch bei Monopolbetrieben wie den SBB oder der Post?
3. Wenn gewährleistet werden soll, dass Bargeldzahlungen und -bezüge bei Anbietern und Dienstleistern - ausserhalb des Online-Handels - für Privatpersonen weiterhin möglich sein müssen: Welche Gesetzesanpassungen sind dazu notwendig? Braucht es beispielsweise eine Ergänzung bei Artikel 3 WZG (Bundesgesetz über die Währung und die Zahlungsmittel, SR 941.10)?

STELLUNGNAHME DES BUNDESRAATES VOM 07.11.2018

Gemäss der Zahlungsmittelumfrage 2017 der Schweizerischen Nationalbank (SNB) stellt Bargeld das von den privaten Haushalten in der Schweiz meistgenutzte Zahlungsmittel dar. Auch im Verhältnis zur nominellen Wirtschaftsleistung ist der Bargeldumlauf in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Nach der Finanzkrise nahm der gesamte Notenumlauf mit durchschnittlich jährlich 7 Prozent stärker zu als das nominelle BIP, welches um 1,5 Prozent pro Jahr wuchs.

1. Die Wahl der Zahlungsmittel obliegt den privaten Haushalten und den Unternehmen. Der Bundesrat hat hier keine Präferenzen. Gemäss Artikel 5 des Nationalbankgesetzes (NBG, SR 951.11) hat die SNB sowohl den Auftrag, die Bargeldversorgung zu gewährleisten, als auch den Auftrag, das Funktionieren bargeldloser Zahlungssysteme zu erleichtern und zu sichern. Massgebend für die Aufträge sind einzig die Zahlungsgewohnheiten der Bevölkerung und der Wirtschaft. Das Bundesgesetz über die Währung und die Zahlungsmittel (WZG, SR 941.10) präzisiert dies. Sowohl der Münzumlauf als auch die Banknoten sind nach den Bedürfnissen des Zahlungsverkehrs auszurichten (Art. 4 Abs. 2 und Art. 7 Abs. 1 WZG). Die aktuellen gesetzlichen Grundlagen stellen sicher, dass die Nationalbank der Bedeutung des Bargelds im Zahlungsverkehr Rechnung trägt und auf Änderungen der Bedürfnisse zweckmässig reagieren kann. Das Verhalten der Bevölkerung spricht - wie oben ausgeführt - nicht dafür, dass das Bargeld in naher Zukunft bedeutungslos wird. Im Gegenteil, die Nachfrage nach Bargeld ist weiterhin robust.

2. Die vom Bund ausgegebenen Münzen und die von der Nationalbank ausgegebenen Banknoten stellen gesetzliche Zahlungsmittel dar (Art. 2 WZG), für die eine Annahmepflicht (Art. 3 WZG) besteht. Bei den Münzen ist die Annahmepflicht auf 100 Umlaufmünzen beschränkt, bei den Banknoten besteht sie unbeschränkt. Das Gesetz schreibt somit vor, dass zur Zahlung Schweizer Banknoten und Münzen akzeptiert werden müssen; allerdings handelt es sich dabei um dispositives Recht. Dies bedeutet, dass es sich dabei um eine gesetzliche Regelung handelt, von der im Einzelfall durch Vertrag abgewichen werden kann. So kann z. B. mittels AGB eine Barzahlung mit Münzen oder Banknoten ausgeschlossen werden. Entscheidend dabei ist, dass der potenzielle Käufer im Voraus darauf aufmerksam gemacht wird und davon Kenntnis nehmen kann.

3. Die Annahmepflicht für die gesetzlichen Zahlungsmittel ist in Artikel 3 WZG als dispositives Recht festgelegt und garantiert somit die Vertragsfreiheit. Soll diese Freiheit eingeschränkt werden, müsste das dispositive Recht in zwingendes Recht überführt werden.

CHRONOLOGIE

14.12.2018 NATIONALRAT Erledigt

ZUSTÄNDIGKEITEN

ZUSTÄNDIGE BEHÖRDE

FINANZDEPARTEMENT (EFD) ([HTTPS://WWW.EFD.ADMIN.CH/EFD/DE/HOME.HTML](https://www.efd.admin.ch/efd/de/home.html))

WEITERE INFORMATIONEN

ERSTBEHANDELNDER RAT

Nationalrat

THEMENGEBIETE (4)

Finanzwesen Medien und Kommunikation Verkehr Wirtschaft

WEITERFÜHRENDE UNTERLAGEN

AMTLICHES BULLETIN

Beilage 4

Auskunft des Bundesamts für Sozialversicherungen vom 1. September 2023 zur
Wesentlichkeitsgrenze.

Karin Steiner

Von: [REDACTED]@bsv.admin.ch
Gesendet: Donnerstag, 2. November 2023 11:07
An: Karin Steiner
Betreff: AW: Anfrage: Trinkgeld - Wesentlicher Anteil vom Lohn

Sehr geehrte Frau Steiner

Bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom 29. September danken wir Ihnen für Ihre Geduld.

Wie bereits in unseren bisherigen Stellungnahmen vom 28. August und vom 1. September 2023 dargelegt, legt die AHV-Regelung keinen absoluten oder relativen Grenzwert fest, welcher den Anteil des Trinkgeldes als wesentlich im Verhältnis zum Lohn qualifizieren würde. Demnach können wir uns auch nicht näher zu einer solchen Grenze äussern. Es steht den betroffenen Beitragspflichtigen frei, Entscheide zu konkreten Fällen anzufechten und so Rechtsprechung zu dieser Thematik zu erwirken.

Grundsätzlich versteht sich ein wesentlicher Anteil des Lohnes im Sinne von Art. 7 Bst. e AHVV im Verhältnis zu dessen Höhe. Gerade bei tieferen Löhnen ist es im Sinne des sozialen Schutzes umso wichtiger, Trinkgelder, welche einen bedeutenden Einkommensbestandteil darstellen, als beitragspflichtigen Lohn zu erfassen. Von der Beitragserhebung hängen letztlich auch allfällige Leistungsansprüche gegenüber den verschiedenen Sozialversicherungen ab. Ihr Ansatz, den in der Praxis festgelegten Richtwert generell zu erhöhen, um die tiefen (und vor allem aber auch höhere) Einkommen von den Sozialabgaben zu entlasten, widerspricht dem Schutzgedanken der Sozialversicherungen und würde gerade das versicherte Einkommen und allfällige Leistungsansprüche der Arbeitnehmenden mit tiefen Löhnen reduzieren.

Mit freundlichen Grüssen

[REDACTED]
Juristin

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen
Geschäftsfeld ABEL
Bereich Beiträge AHV/IV/EO

Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]@bsv.admin.ch
www.bsv.admin.ch

Diese Mitteilung ist nur für die Verwendung durch beabsichtigte Empfänger/Empfängerinnen bestimmt und bezieht sich ausschliesslich auf uns dargestellte Sachverhalte. Sie kann vertrauliche und/oder rechtlich geschützte Informationen enthalten. Falls Sie nicht der richtige Adressat / die richtige Adressatin sind, informieren Sie bitte umgehend den Absender / die Absenderin und vernichten Sie diese Mail einschliesslich allfälliger Anhänge.

Ce message s'adresse uniquement au(x) destinataire(s) voulu(s) et se réfère exclusivement aux faits qui nous ont été exposés. Il peut contenir des informations confidentielles ou protégées juridiquement. Si vous n'en êtes pas le destinataire véritable, veuillez en aviser immédiatement l'expéditeur et effacer définitivement ce courriel et ses annexes éventuelles.

Questa comunicazione è ad uso esclusivo del destinatario/dei destinatari e si riferisce unicamente alla descrizione dei fatti pervenutaci. Il suo contenuto può avere carattere confidenziale e/o essere giuridicamente tutelato. Nel caso in cui aveste ricevuto questo messaggio per errore, siete pregati di cancellarlo unitamente agli eventuali allegati e di informare immediatamente il mittente.

This message is to be used only by the intended recipient(s) and refers exclusively to the matters presented to us. It may contain confidential and/or legally protected information. If you are not the correct addressee please inform the sender immediately and destroy this e-mail including any attachments.

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>

Gesendet: Freitag, 29. September 2023 14:59

An: [REDACTED]@bsv.admin.ch>

Cc: [REDACTED]@bsv.admin.ch>

Betreff: AW: Anfrage: Trinkgeld - Abrechnungspflicht und Handhabung

Sehr geehrte [REDACTED]

Die Abrechnungs-Thematik in Bezug auf Trinkgeld beschäftigt immer mehr Akteure in der Gastronomie-Branche. Deswegen steht zwischenzeitlich die konkrete Fragestellung im Raum, welche möglichen Gründe eine Über- oder Unterschreitung der 10%-Orientierungshilfe im Einzelfall rechtfertigen können.

Das aus unserer Sicht im Vordergrund stehende Argument für eine Abweichung von den 10% nach oben liegt in der Gleich- bzw. Ungleichbehandlung von Mitarbeitern mit tiefem Lohn und verhältnismässig geringen Trinkgeldanteilen. Denn Mitarbeiter mit einem tiefen Lohn erreichen die 10%-Schwelle schneller als Mitarbeiter mit einem höheren Lohn und müssten daher schneller Arbeitnehmerbeiträge bezahlen. Nachfolgend haben wir Ihnen zwei Rechenbeispiele angefügt:

Küche		CHF 300	CHF 350	CHF 400	CHF 450	CHF 500	CHF 550
Küchenchef*in	Lohn / Trinkgeld CHF 6'500	4.3%	5.0%	5.7%	6.4%	7.1%	7.8%
Küchenhilfe	Lohn / Trinkgeld CHF 3'582	7.7%	9.0%	10.3%	11.6%	12.9%	14.2%
Service		CHF 300	CHF 500	CHF 700	CHF 900	CHF 1'100	CHF 1'300
Teamleader Service	Lohn / Trinkgeld CHF 4'800	5.8%	9.6%	13.5%	17.3%	21.2%	25.0%
Service	Lohn / Trinkgeld CHF 3'582	7.7%	12.9%	18.0%	23.2%	28.3%	33.5%

Legende

Auszahlung Lohn x 13 / Trinkgeld x 12: In der Berechnung der %-Sätze entsprechend berücksichtigt

grün: < 10%

blau: 10 - 12%

orange: 12 - 15%

rot: > 15%

Die Branche ist sehr homogen unterwegs mit Blick auf die Entlohnung ihrer Mitarbeitenden sowie mit Blick auf die Verteilung von Trinkgeld. Meist behält der Service den grössten Teil des Trinkgelds (rd. 80 bis 90%) und der Rest geht in einen Topf, der anhand der geleisteten Stunden in der Küche aufgeteilt wird. Das bedeutet, dass Geringverdiener in der Küche eine 10%-Grenze rasch überschreiten. Ein Küchenchef hingegen wird auch eine 10%-Grenze praktisch nie überschreiten. Demgegenüber wird das Servicepersonal auch die Grenzwerte von 10% oder 15% meist klar über- oder unterschreiten.

Aufgrund dessen sind wir der Ansicht, dass in der Gastronomiebranche die Anwendung einer 15%-Schwelle gerechtfertigt ist, um der Ungleichbehandlung von Geringverdienern mit weniger Trinkgeldanteilen (meist ausserhalb des Service z.B. in der Küche) entgegenwirken zu können.

Gerne erwarten wir von Ihnen entweder die Bestätigung unserer Sichtweise oder (falls Sie anderer Ansicht sind) eine konkrete Aussage hinsichtlich der aus Ihrer Sicht anzuwendende Wesentlichkeitsgrenze mit Blick auf die obigen zwei Beispiele.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüssen

Karin Steiner

versaLex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 43 499 59 02

karin.steiner@versalex.ch
www.versalex.ch



Von: [REDACTED]@bsv.admin.ch [REDACTED]@bsv.admin.ch
Gesendet: Freitag, 1. September 2023 17:46
An: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Cc: [REDACTED]@bsv.admin.ch
Betreff: AW: Anfrage: Trinkgeld - Abrechnungspflicht und Handhabung

Sehr geehrte Frau Steiner

Danke für Ihr Schreiben. Der Wert von 10% mag in der Praxis eine Orientierungshilfe sein, kann aber je nach Einzelfall unter- oder überschritten werden. Was einen wesentlichen Anteil des Lohnes ausmacht, ist von verschiedenen Faktoren abhängig.

Mit freundlichen Grüssen

[REDACTED]
Juristin

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen
Geschäftsfeld ABEL
Bereich Beiträge AHV/IV/EO

Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]@bsv.admin.ch
www.bsv.admin.ch

Diese Mitteilung ist nur für die Verwendung durch beabsichtigte Empfänger/Empfängerinnen bestimmt und bezieht sich ausschliesslich auf uns dargestellte Sachverhalte. Sie kann vertrauliche und/oder rechtlich geschützte Informationen enthalten. Falls Sie nicht der richtige Adressat / die richtige Adressatin sind, informieren Sie bitte umgehend den Absender / die Absenderin und vernichten Sie diese Mail einschliesslich allfälliger Anhänge.

Ce message s'adresse uniquement au(x) destinataire(s) voulu(s) et se réfère exclusivement aux faits qui nous ont été exposés. Il peut contenir des informations confidentielles ou protégées juridiquement. Si vous n'en êtes pas le destinataire véritable, veuillez en aviser immédiatement l'expéditeur et effacer définitivement ce courriel et ses annexes éventuelles.

Questa comunicazione è ad uso esclusivo del destinatario/dei destinatari e si riferisce unicamente alla descrizione dei fatti pervenutaci. Il suo contenuto può avere carattere confidenziale e/o essere giuridicamente tutelato. Nel caso in cui avete ricevuto questo messaggio per errore, siete pregati di cancellarlo unitamente agli eventuali allegati e di informare immediatamente il mittente.

This message is to be used only by the intended recipient(s) and refers exclusively to the matters presented to us. It may contain confidential and/or legally protected information. If you are not the correct addressee please inform the sender immediately and destroy this e-mail including any attachments.

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Gesendet: Freitag, 1. September 2023 11:29
An: [REDACTED] [REDACTED]@bsv.admin.ch

Cc: [REDACTED] psv.admin.ch>

Betreff: AW: Anfrage: Trinkgeld - Abrechnungspflicht und Handhabung

Sehr geehrte [REDACTED]

Vielen Dank für Ihre untenstehende Rückmeldung.

Sie erwähnen, dass den Vollzugsorganen im Hinblick auf die Wesentlichkeitsgrenze ein Ermessensspielraum eingeräumt wird. Dies ist verständlich und nachvollziehbar. Gleichzeitig ist es aber auch so, dass Ermessen nach oben und unten eine Grenze kennen muss. Wir sind auf eine Grobeinschätzung Ihrerseits angewiesen, wo sich diese Spanne des Ermessens bewegt. Nur damit ist es uns möglich, unsere Kunden in der Gastronomie, welche diejenigen Akteure sind, die individuell und regelmässig über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Abrechnungspflicht von Trinkgeld entscheiden müssen, korrekt zu unterstützen.

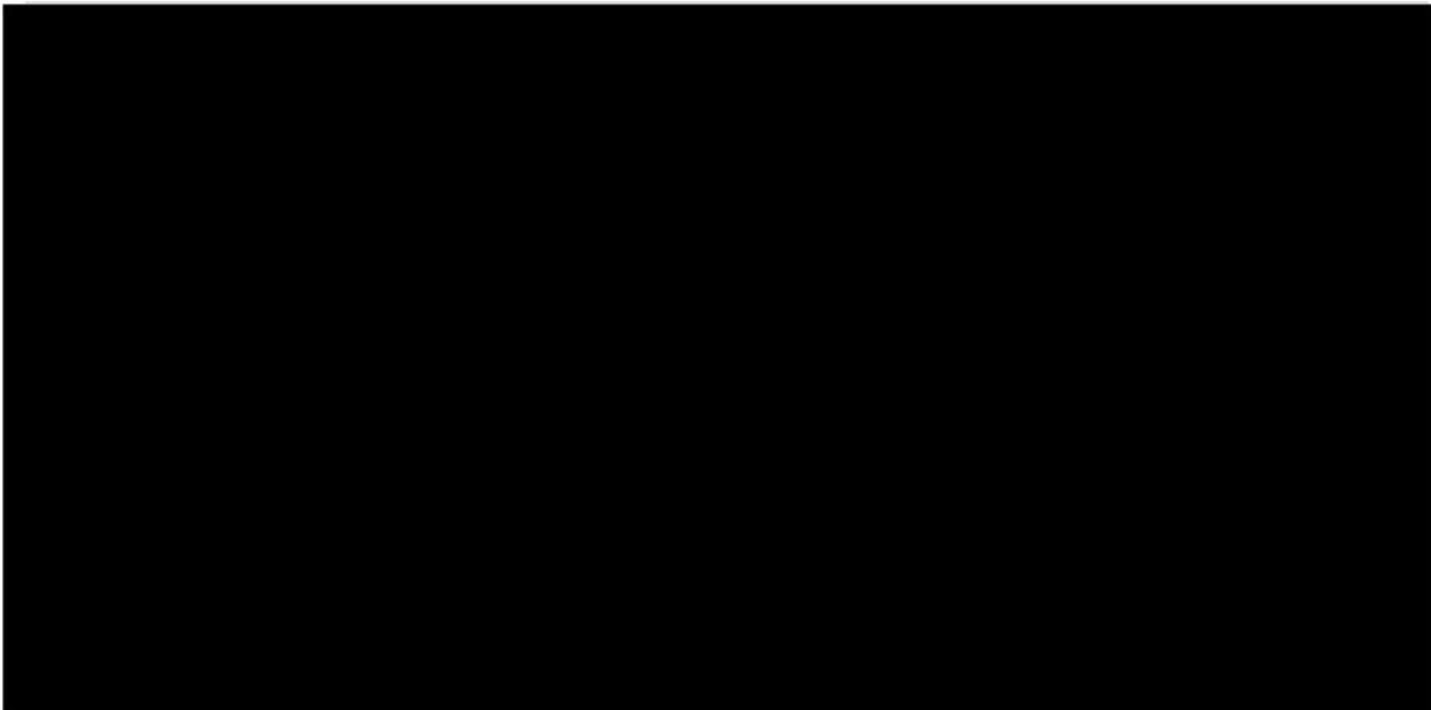
Gegenwärtig wird in der Branche von einer im Grundsatz akzeptierten Grenze von 10% gesprochen, wobei jedoch unklar ist, inwieweit diese Aussage so korrekt ist. Deswegen möchten wir Sie gerne bitten, uns hierzu eine konkrete Antwort zu geben – im Wissen darum, dass verschiedene Faktoren zu einer Erhöhung oder Verminderung des Grenzwerts sprechen können.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüssen

Karin Steiner

versaLex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 43 499 59 02

karin.steiner@versalex.ch
www.versalex.ch



Beilage 5

Auskunft des kantonalen Steueramts Zürich vom 20. September 2023 zur Handhabung der direkten Steuern

Karin Steiner

Von: [REDACTED]@ksta.zh.ch
Gesendet: Mittwoch, 20. September 2023 11:35
An: Karin Steiner
Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrte Frau Steiner

Wir schliessen uns jeweils der konkreten Beurteilung des Bundesamtes für Sozialversicherungen an.

Freundliche Grüsse

[REDACTED]
Kanton Zürich
Finanzdirektion
Kantonales Steueramt
Division Stadt Zürich

[REDACTED]
lic. iur.

[REDACTED]
Bändliweg 21
8090 Zürich
Telefon [REDACTED]
[REDACTED]@ksta.zh.ch
www.zh.ch/steuern

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Gesendet: Mittwoch, 20. September 2023 10:45
An: [REDACTED]@ksta.zh.ch>
Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrter [REDACTED]

Sie mögen sich erinnern, dass wir Kontakt hatten hinsichtlich der Wesentlichkeitsgrenze, aber welcher Trinkgeld abrechnungs- und steuerpflichtiger Lohn ist. In der Zwischenzeit ist die Diskussion fortgeschritten und das Bundesamt für Sozialversicherungen hat präzisiert, dass die 10% als Wesentlichkeitsgrenze als Orientierungshilfe zu sehen ist. Bei Vorliegen bestimmter Umstände sind Abweichungen nach unten und nach oben möglich.

Nun sehen wir hinsichtlich der einkommenssteuerlichen Handhabung durch die für die Einkommenssteuer zuständigen Behörden die folgenden zwei Varianten:

- Die Wesentlichkeitsgrenze wird trotzdem immer bei 10% gesehen bzw. festgelegt.
- Die Wesentlichkeitsgrenze entspricht der jeweils individuell geltenden Wesentlichkeitsgrenze, wie sie auf Seiten der Beitragspflicht für die Sozialversicherungen gesehen wird.

Welche der beiden Vorgehensweisen wenden Sie als Steuerbehörde an bzw. erachten Sie als die korrekte?

Gerne erwarten wir hierzu Ihre Rückmeldung.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüssen

Karin Steiner

versaLex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 43 499 59 02

karin.steiner@versalex.ch
www.versalex.ch



Von: [REDACTED] ksta.zh.ch [REDACTED] [@ksta.zh.ch](mailto:ksta.zh.ch)>
Gesendet: Mittwoch, 17. Mai 2023 09:49
An: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrte Frau Steiner

Hab die Antwort gefunden, nachdem wir das Telefon beendet haben.

Es gilt die gleiche Regelung wie bei der AHV, weniger wie 10% des Lohnes ist «unwesentlich».

Siehe auch Bosshard/Mösli, Der neue Lohnausweis, das Handbuch für die Praxis, Seite 74 und
Wegleitung zum Lohnausweis, Rz. 32.

Freundliche Grüsse

[REDACTED]

Kanton Zürich
Finanzdirektion
Kantonales Steueramt
Division Stadt Zürich

[REDACTED]

lic. iur.

[REDACTED]

Bändliweg 21

8090 Zürich

Telefon [REDACTED]

[REDACTED] ksta.zh.ch

www.zh.ch/steuern

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Gesendet: Mittwoch, 17. Mai 2023 09:40
An: [REDACTED] [@ksta.zh.ch](mailto:ksta.zh.ch)>
Betreff: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrter [REDACTED]

Wie eben telefonisch besprochen, haben wir mehrere Klienten, welche in der Gastronomiebranche tätig sind. Da immer mehr Betriebe auf ausschliesslich bargeldlose Bezahlung für Restaurationsdienstleistungen wechseln, werden

wir vermehrt mit der Frage der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Trinkgeldern konfrontiert.

Hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge gilt Trinkgeld dann als Lohn, soweit sie einen wesentlichen Bestandteil darstellen (Art. 6 lit. e AHVV). Auf Anfrage sieht das Bundesamt für Sozialversicherungen die Wesentlichkeit von Trinkgeld dann gegeben, wenn es 10 Prozent oder mehr des Jahreslohnes eines Mitarbeitenden ausmacht. Die komplette Antwort können Sie dem Anhang entnehmen.

Aus steuerlicher Sicht verbleibt die Frage, wie mit Trinkgeld hinsichtlich des Lohnausweises (bzw. der Einkommenssteuer) umzugehen ist. In bundessteuerrechtlicher Hinsicht sind Trinkgelder als Einkommen zu versteuern (Art. 17 Abs. 1 DBG). In der Praxis die massgebende Grundlage bildet jedoch der Lohnausweis, welcher vom Arbeitgeber ausgestellt wird. Dabei hat sich etabliert, dass Trinkgeld, welches nicht den sozialversicherungsrechtlichen Abzügen unterliegt, auch nicht auf den Lohnausweisen aufgeführt wird. Trinkgeld ist also üblicherweise nur dann aufgeführt, wenn es als wesentlich eingestuft und somit die sozialversicherungsrechtlichen Abzüge bezahlt werden.

Das Bundesgericht hat sich in der Vergangenheit dahingehend geäussert, dass Trinkgeld auch in steuerlicher Hinsicht nur dann als Lohn angesehen wird, wenn es einen wesentlichen Bestandteil des Lohns darstellt und verweist dabei u.a. auf die Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (BGer 2C_703/2017, E. 3.2.3). Die Massgeblichkeit des Lohnes wird somit anhand der Grundsätze im Sozialversicherungsrecht beurteilt.

Dürfen wir davon ausgehen, dass die Steuerverwaltung den Lohncharakter von Trinkgeld in steuerlicher Hinsicht somit ebenfalls dann als gegeben erachtet (analog der Auskunft des Bundesamts für Sozialversicherungen), wenn dieses 10 Prozent oder mehr des Jahreslohnes eines Mitarbeitenden ausmacht?

Gerne erwarten wir hierzu Ihre schriftliche Stellungnahme.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüssen

Karin Steiner

versaLex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 79 482 19 24

karin.steiner@versalex.ch

www.versalex.ch



Beilage 6

Ruling der ESTV bzgl. MWST vom 3. November 2023

Manuel Wiesner

Von: Zimmermann Jürg <Juerg.Zimmermann@graffenried-treuhand.ch>
Gesendet: Freitag, 15. Dezember 2023 12:11
An: mwst@estv.admin.ch
Cc: [REDACTED]

Betreff: AW: Ihre Anfrage vom 28. September 2023; ESTV-ID 052.0156.4716; Geschäftsfall-ID 653a0013
Signiert von: juerg.zimmermann@graffenried-treuhand.ch

Sehr geehrter Herr [REDACTED]

Sie können sich vorstellen, dass ich und meine Mandantin uns über Ihren Bescheid sehr freuen.

Besten Dank, dass Sie die Sache noch einmal abgeklärt haben.

Ich wünsche Ihnen und allen, die hier mitgewirkt haben, eine frohe Festzeit.

Freundliche Grüsse

J. Zimmermann

Jürg Zimmermann

Dipl Steuerexperte / Betriebsökonom HWV / Zollfachmann mit eidg. Fachausweis
Telefon +41 79 459 61 33
Juerg.zimmermann@graffenried-treuhand.ch

Von Graffenried AG Treuhand
Waaghausgasse 1
Postfach
3001 Bern
www.graffenried-treuhand.ch

Von: mwst@estv.admin.ch <mwst@estv.admin.ch>
Gesendet: Freitag, 15. Dezember 2023 11:14
An: Zimmermann Jürg <Juerg.Zimmermann@graffenried-treuhand.ch>
Betreff: Ihre Anfrage vom 28. September 2023; ESTV-ID 052.0156.4716; Geschäftsfall-ID 653a0013

MWST-Gruppe FWG (Management) AG, ESTV-ID 052.0156.4716; Handhabung der MWST bei Trinkgeldzahlungen, Konzept und Rulinganfrage vom 3. November 2023

[MBI 08](#) = MWST-Branchen-Info 08 Hotel- und Gastgewerbe; webbasierte Publikation

Sehr geehrter Herr Zimmermann

Wir kommen auf Ihre hängige Rulinganfrage in oben genannter Sache zurück und danken an dieser Stelle nochmals für das informative Treffen vom 29. November 2023. Vorab bitten wir Sie um Entschuldigung für die abklärungsbedingt eingetretene Verzögerung.

Auf die Wiederholung der rechtlichen Grundlagen sowie der Verwaltungspraxis verzichten wir an dieser Stelle und verweisen dazu auf die bisher geführte Korrespondenz vom 31. Mai 2023 (Geschäftsfall-ID 64zb0019), 17. Juli 2023 (Geschäftsfall-ID 6506000t) und vom 8. September 2023 (Geschäftsfall-ID 651b000c).

Ihre mündlichen Darlegungen anlässlich der genannten Besprechung sowie das umfassende Konzept vom 3. November 2023 hat unsere Behörde zwischenzeitlich intern eingehend geprüft.

Die Voraussetzung der vollständigen Auszahlung von Trinkgeldern an die Mitarbeitenden gemäss Ziff. 8.3 der MBI 08 betrachten wir - entgegen den bisher oben erwähnten Auskünften - als erfüllt, selbst wenn auf den Trinkgeldern anteilmässige Abzüge für Arbeitnehmerbeiträge von Sozialversicherungen, NBU etc. erfolgen. Dies gilt ebenfalls für allfällige Quellensteuerabzüge. Somit bestätigen wir Ihnen das Szenario Nr. 1 unter Ziff. 7.1 im vorgelegten Konzept «Handhabung der MWST bei Trinkgeldzahlungen» vom 3. November 2023, solange keine Abzüge von Arbeitgeberbeiträgen erfolgen.

Abschliessend möchten wir Sie darauf hinweisen, dass allfällige, vorliegend aber nicht behandelte Abzüge wie Kreditkartenkommissionen das Kriterium der vollständigen Auszahlung gemäss Ziff. 8.3 der MBI 08 nicht mehr erfüllen würden.

Wir hoffen, mit diesen Angaben weitergeholfen zu haben und stehen Ihnen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

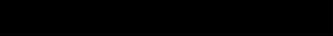
Freundliche Grüsse



Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV
Hauptabteilung Mehrwertsteuer



Schwarztorstrasse 50, 3003 Bern



Ansprechzeiten: Montag bis Freitag, 08.30 bis 11.30 Uhr und 13.30 bis 16.30 Uhr
Bei Rückfragen bitten wir Sie, die ESTV-ID und Geschäftsfall-ID anzugeben.

mwst@estv.admin.ch
www.estv.admin.ch

Sollten Sie diese E-Mail fälschlicherweise erhalten haben, kontaktieren Sie bitte umgehend die Absenderin oder den Absender und löschen Sie die E-Mail sowie sämtliche Anhänge aus Ihrem System.

ePortal
Ihre Services auf einen Blick



Von: _ESTV-MWST Info <mwst@estv.admin.ch>

Gesendet: Montag, 11. Dezember 2023 10:22

An: juerg.zimmermann@graffenried-treuhand.ch

Betreff: Ihre Anfrage vom 28. September 2023; ESTV-ID 052.0156.4716; Geschäftsfall-ID 653a0013

MWST-Gruppe FWG (Management) AG, ESTV-ID 052.0156.4716, Handhabung der MWST bei Trinkgeldzahlungen

Sehr geehrter Herr Zimmermann

Wir kommen auf Ihre hängige Rulinganfrage in oben genannter Sache zurück, worin Sie uns um eine Antwort bis am 8. Dezember 2023 ersucht haben.

Aufgrund noch hängiger interner Abklärungen können wir die zugesagte Rückmeldung bis am vorgenannten Datum leider nicht einhalten und ersuchen Sie um Nachsicht.

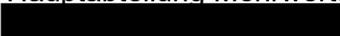
Wir rechnen damit, Ihnen bis spätestens Ende dieser Woche Bescheid geben zu können.

Vielen Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse



Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV
Hauptabteilung Mehrwertsteuer



Schwarztorstrasse 50, 3003 Bern

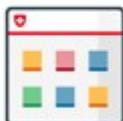


Ansprechzeiten: Montag bis Freitag, 08.30 bis 11.30 Uhr und 13.30 bis 16.30 Uhr
Bei Rückfragen bitten wir Sie, die ESTV-ID und Geschäftsfall-ID anzugeben.

mwst@estv.admin.ch
www.estv.admin.ch

Sollten Sie diese E-Mail fälschlicherweise erhalten haben, kontaktieren Sie bitte umgehend die Absenderin oder den Absender und löschen Sie die E-Mail sowie sämtliche Anhänge aus Ihrem System.

ePortal
Ihre Services auf einen Blick



Handhabung der MWST bei Trinkgeldzahlungen

Verfasst von:

- Manuel Wiesner, Familie Wiesner Gastronomie AG
- Jürg Zimmermann, Von Graffenried AG Treuhand
- Karin Steiner, versaLex AG

Betrifft die MWST-Gruppe der FWG (Management) AG (Gruppen-MWST-Nr. CHE-491.972.985 MWST)

Die MWST-Gruppe umfasst:

- FWG (Management) AG, UID-Nr. CHE-115.221.881
- Familie Wiesner Gastronomie AG, UID-Nr. CHE-105.833.048

Dübendorf, 3. November 2023

Dieses Dokument soll der der Eidg. Steuerverwaltung (ESTV) einen Überblick über die Handhabung der Trinkgelder geben und dazu beitragen, dass sie sich ein besseres Bild bezüglich der Beurteilung ihrer Steuerbarkeit machen kann. Es wurde von der Familie Wiesner Gastronomie AG (FWG) in Zusammenarbeit mit MWST-Experten der Von Graffenried AG Treuhand sowie ihrer Anwaltskanzlei ver-saLex AG erstellt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend grundsätzlich die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschliessliche Verwendung der weiblichen oder männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Wird nachfolgend von Cashless, Debit- oder Kreditkarte gesprochen, so ist damit jeweils die Benutzung von einem elektronischen Zahlungsmittel gemeint.

1. Über die Familie Wiesner Gastronomie	3
2. Ausgangslage	3
3. Zusammenfassung der rechtlichen Situation	4
4. FWG-Abwicklungsvariante mit Gültigkeit ab 1. Januar 2024	5
4.1. Bezahlprozess im Restaurant	5
4.2. Bezahlprozess beim Delivery bzw. Take Away	6
4.3. Bezahlprozess via Loyalty-App	6
4.4. Tagesabrechnung	6
4.5. Verteilung der Trinkgelder	6
4.6. Auszahlung via Lohnabrechnung	7
4.7. Nicht erfolgswirksame Verbuchung in der Finanzbuchhaltung	8
5. MWST-Branchen-Info 08	8
6. Behandlung der Trinkgelder bei der MWST	8
6.1. Einleitende Bemerkungen	8
6.2. Problemstellung bei der praktischen Umsetzung	9
6.3. Restaurant-Rechnung	10
6.4. Steuersatz und Steuerabrechnung	11
6.5. Lohnabrechnung	11
6.6. Rückabwicklung	12
7. Bestätigung der ESTV (Ruling)	12
7.1. Szenario 1: Die betroffenen Trinkgelder sind nicht Teil des steuerbaren Entgelts	12
7.2. Szenario 2: Die betroffenen Trinkgelder sind Teil des steuerbaren Entgelts	13
Beilagenverzeichnis	14

1. Über die Familie Wiesner Gastronomie

Die Familie Wiesner Gastronomie AG (FWG) aus Zürich ist seit den 90er-Jahren in der Deutschschweiz tätig und gehört zu den 20 grössten Schweizer Gastronomieunternehmen. Treu der Überzeugung, dass schöne Erlebnisse in guter Gesellschaft glücklich machen, bietet die FWG ihren Gästen Gastronomie zum Erleben und Geniessen. Das Unternehmen beschäftigt in ihren 31 Restaurants und 4 Velokurier-Standorten fast 1'000 Mitarbeitende aus rund 70 Ländern.

Zum Restaurant-Portfolio gehören Nooch Asian Kitchen, Negishi Sushi Bar, Miss Miu, The Butcher, Outback Lodge und die Kitchen Republic, welche in Zürich, Bern, Basel, Zug und Luzern anzutreffen sind. Für wohltätige Zwecke und für ihre Mitarbeitenden wurde zudem die FWG-Foundation ins Leben gerufen.

Das Familienunternehmen wird mit viel Herz und Sinn für einen nachhaltig-sozialen Umgang mit den Mitarbeitenden von den beiden Brüdern Daniel und Manuel Wiesner in der zweiten Generation geführt. Sie sind in der Gastronomiebranche bekannt für ihren Mut, das System neu zu denken und gelten als Pioniere. Die FWG ist eines der wenigen Gastronomieunternehmen, welches auch während den Corona-Jahren 2020 und 2021 den Umsatz steigern konnten. Sie nutzte die Corona-Krise als Chance, um das Unternehmen besser aufzustellen und Innovationen voranzutreiben. So hat die FWG in der Gastronomie eine Vorreiterrolle in Sachen New Work übernommen, sorgt u.a. mit ihrer vollständigen Lohntransparenz über die Landesgrenzen hinaus für Aufsehen und stellt nun Ende 2023 sämtliche Restaurants zu 100% auf cashless um.

Weitere Informationen gibt es unter fwg.ch.

2. Ausgangslage

Bei der FWG ist der Bargeldanteil am Umsatz von 6 % im Juli 2022 auf 5 % im November 2022 gesunken. Der tiefe Bargeldanteil bei der FWG ist darauf zurückzuführen, dass die Betriebe meistens in urbanen Gebieten liegen, ihre Gäste überwiegend zwischen 25 bis 40 Jahre alt sind und ein hoher Digitalisierungsgrad besteht. Bereits im November 2022 gab es zwei Restaurants innerhalb FWG, welche lediglich noch einen Bargeldanteil von 1.7 % bzw. 1.8 % ausgewiesen. Angesichts dieses Umstands beschloss die FWG, das Projekt Cashless im Sommer 2022 zu starten. Dies auch deshalb, weil die Trinkgelder den Service-Mitarbeitenden wegen zu wenig Bargeld im Betrieb nicht mehr bar ausbezahlt werden konnte und die administrativen Aufwendungen für das Bargeldhandling in keinem Verhältnis zu den wenigen Bargeldzahlungen mehr stehen. So stellt die FWG per Anfang 2024 vollständig auf cashless um, führt ihr eigens hierfür programmiertes Cashless-Tool ein und ist somit ab 1. Januar 2024 in der Lage, sämtliche Trinkgelder über die Lohnbuchhaltung abzurechnen.

Im Zuge des Cashless-Projektes hat die FWG zusammen mit ihrer Anwaltskanzlei versaLex AG seit März 2023 die rechtlichen Abklärungen zum Handling der Trinkgelder neu aufgerollt. Diese Abklärungen umfassen Diskussionen mit Ämtern und Verbänden bzw. deren Sichtweise über spezifisch rechtliche Fragen und Unklarheiten. In Sachen MWST haben die Spezialisten der Von Graffenried AG den Umgang mit der Thematik und dessen Auswirkungen beurteilt. Die FWG ist dasjenige Gastronomieunternehmen, welches mit hoher Wahrscheinlichkeit die rechtliche Situation am gründlichsten abgeklärt hat und so auch ihren Mitbewerbern, welche dafür die Ressourcen wohl nicht hätten, die Möglichkeit gibt, sich basierend auf einer detailliert abgeklärten Faktenlage dem Thema anzunehmen.

Dabei hat die FWG die vielen Chancen für die Mitarbeitenden aber auch für die Gastronomie erkannt. Eine korrekte Abrechnung ist für die FWG der einzig gangbare Weg, was gleichzeitig ihrer ablehnenden Haltung gegenüber Schwarzgeld entspricht und die von der FWG gelebte transparente, faire, und offene Kultur unterstreicht. Auch wenn die Sozialversicherungsaufwendungen unter Umständen um rd. CHF 0.5 Mio. pro Jahr höher sein werden, ist die FWG gewillt, diesen Schritt für ihre Mitarbeitenden, die FWG und die Gastronomiebranche zu gehen.

Das primäre Ziel der FWG ist, für ihren Start am 1. Januar 2024 für das Abrechnen des Trinkgeldes über die Lohnbuchhaltung Rechtssicherheit zu erlangen.

Der Dachverband GastroSuisse und deren Ausgleichskasse GastroSocial sehen aktuell keine Möglichkeit, an einer Branchenlösung mitzuarbeiten. Aufgrund der Grösse der FWG und ihrer medialen Präsenz besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass die Abrechnungsvariante der FWG Proof of Concept wird und dadurch indirekt die Eckpunkte einer Branchenlösung festgelegt werden. Die FWG und verSaLex sehen die FWG-Abrechnungsvariante, welche unter Ziffer 4 im Detail erläutert wird, als einzig rechtmässige und dementsprechend vertretbare mehrheitsfähige Variante, die auch den verschiedenen Anspruchsgruppen (Mitarbeitende, Behörden, Gewerkschaften, Mitbewerbern, Gästen, Medien, etc.) gerecht wird.

3. Zusammenfassung der rechtlichen Situation

Trinkgeld gehört den Mitarbeitenden und qualifiziert als Lohn	Trinkgelder stehen direkt den Arbeitnehmenden zu – sie fallen denn auch nicht unter die Herausgabepflicht der Arbeitnehmenden ¹ . Da der Erhalt von Trinkgeldern wirtschaftlich mit dem Arbeitsvertrag verknüpft ist, qualifizieren diese zudem als Lohn ² . Sobald Trinkgelder (obwohl sie von Dritten an den Arbeitnehmenden bezahlt werden) die Wesentlichkeitsgrenze erreichen, unterliegen sie im vollen Umfang den Sozialversicherungen. ³
Wesentlichkeitsgrenze	Gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) sind Trinkgelder dann wesentlich, wenn sie 10% des Jahreslohns eines Mitarbeitenden überschreiten. Die 10% dienen jedoch bloss als Orientierungshilfe. Begründete Abweichungen sind möglich, jedoch in der Realität selten durchsetzbar. Auch deshalb, weil eine höhere Wesentlichkeitsgrenze gegen den Schutzzgedanken der Sozialversicherungen verstossen und allfällige Leistungsansprüche reduzieren würde.
Zahlungsmittel	Die Trinkgelder sind unabhängig vom Zahlungsmittel (in bar oder mittels elektronischer Zahlungsmittel) abzurechnen. Auch bar bezahlte Trinkgelder sind im Rahmen der heutigen Gegebenheiten berechenbar und entsprechend auch überprüfbar.
Sozialversicherungen	Sind Trinkgelder ein wesentlicher Teil des Lohnes, sind sie bei allen Sozialversicherungen abgabepflichtig.
Direkte Steuern (inkl. Quellensteuern)	Sind Trinkgelder wesentlicher Teil des Lohnes, sind sie als Einkommen zu versteuern. Die Steuerämter orientieren sich dabei an der Wesentlichkeitsgrenze des BSV. Diesfalls sind Trinkgeld auf dem Lohnausweis zu deklarieren (und vom Mitarbeitenden in der Steuererklärung zu deklarieren oder es erfolgt ein entsprechender Quellensteuerabzug durch den Arbeitgeber).
MWST	Wird in diesem Dokument behandelt

¹ Urteil (des Bundesgerichts) 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011 E.4.2.

² BGE 122 V 178 E.3.a).

³ Urteil (des Bundesgerichts) 9C_824 vom 6. März 2009 E. 6.1.

4. FWG-Abwicklungsvariante mit Gültigkeit ab 1. Januar 2024

Ab 1. Januar 2024 wird die FWG das Trinkgeld via Lohnbuchhaltung bzw. Lohnabrechnung abrechnen und auszahlen. Der Prozess wird zum besseren Verständnis nachstehend im Detail beschrieben.

4.1. Bezahlprozess im Restaurant

Hier gibt es insgesamt drei verschiedene Bezahlmöglichkeiten für den Gast:

Kreditkartenterminal (ohne Easy-Order-Station, vgl. 4.2 bei Take Away):

Der Gast bezahlt die Rechnung wie üblich mit dem Kreditkartenterminal. Dabei wird das Trinkgeld bezahlt, indem entweder auf dem Kreditkartenterminal ein höherer Zahlungsbetrag als auf der Restaurant-Rechnung eingegeben wird oder indem mittels der Trinkgeldfunktion auf dem Kreditkartenterminal ein Trinkgeldbetrag (in % oder CHF) definiert wird.

Unabhängig von beiden Varianten ist der bezahlte Betrag auf dem Kreditkartenterminal höher als derjenige auf der Restaurant-Rechnung. Dadurch, dass im Bezahlprozess aus zeitlichen Gründen kein manuelles Nachtippen auf der Kasse vorgenommen wird, wird das Trinkgeld auf der Restaurant-Rechnung selbst nicht explizit ausgewiesen. Es wird jedoch implizit ausgewiesen, in dem der Gast sowohl die Restaurant-Rechnung als auch den Kreditkartenbeleg bekommt (Beilage 1). Beide Belege gehören zusammen. Die Differenz zwischen Kreditkartenbeleg und Rechnung ist als Trinkgeld zu qualifizieren. Dieses ist allgemein üblich und entspricht damit einer weitverbreiteten Handhabung sowohl in der Schweiz als auch international. Insbesondere ist darauf aufmerksam zu machen, dass die Restaurant-Schlussrechnung vor der Bezahlung gedruckt werden muss und danach nicht mehr korrigiert werden darf/kann.

Ferner lassen wir - trotz Umstellung auf Cashless - weiterhin die Möglichkeit offen, dass der Gast das Trinkgeld den Service-Mitarbeitenden in bar übergeben kann. Wir wollen hier keine zusätzlichen Hürden für das Bezahlen von Trinkgeldern einbauen, weil Studien⁴ zeigen, dass der Anteil der bar bezahlten Trinkgelder bei 57% liegt. Auch in diesem Prozess wird auf der Restaurant-Rechnung das Trinkgeld nicht explizit ausgewiesen und es stellt sich die gleiche Herausforderung in der Praxis mit der Restaurant-Schlussrechnung.

Yoordi-App:⁵

Alternativ kann der Gast am Tisch via Yoordi-App bezahlen und dabei mit einem Regler oder Eingabe des CHF-Betrages definieren, ob er dem Service-Mitarbeitenden Trinkgeld geben möchte oder nicht. Auf der Restaurant-Rechnung, welcher der Gast anschliessend im PDF-Format herunterladen kann (siehe Beilage 2) wird das Trinkgeld separat, jedoch ohne MWST ausgewiesen.

Homepage:

Als weitere Variante steht dem Gast die Möglichkeit offen, das Essen mit Hilfe einer Indining-Vorbestellung via Homepage (z.B. [nooch.ch](https://www.nooch.ch)) vorgängig in Auftrag zu geben, bereits während des Bestellprozesses einen Trinkgeldbetrag zu definieren und zeitgleich die Restaurant-Rechnung (inkl. Trinkgeld) zu bezahlen. So spart der Gast z.B. über den Mittag Zeit. Das Trinkgeld wird auf der Restaurant-Rechnung (Muster: siehe Beilage 3⁶) separat, jedoch ohne MWST ausgewiesen.

⁴ Durch spezifische Nachfrage haben die Autoren der aktuellen Ausgabe vom Swiss Payment Monitor das Trinkgeld basierend auf den Resultaten der letzten sechs Erhebungen (d.h. November 2020/2021/2022 sowie Mai 2021/2022/2023) analysiert (Graf S., Heim N., Stadelmann M., Trütsch T.).

⁵ www.yoordi.app: Ist eine externe und digitale Bestell- und Zahlungslösung

⁶ Beilage 3 ist nur ein Muster, weshalb hier – wie unter Ziffer 4.2 – der reduzierte Steuersatz verwendet wurde; selbstverständlich wird im Falle einer Konsumation im Restaurant der Normalsatz ausgewiesen.

4.2. Bezahlprozess beim Delivery bzw. Take Away

Bei der Bestellung für das Delivery (Hauslieferung) via Homepage (z.B. [nooch.ch](https://www.nooch.ch)) kann der Gast bereits während des Bestellprozesses einen Trinkgeldbetrag definieren und bezahlt sogleich auch die Restaurant-Rechnung. Das Trinkgeld wird auf der Restaurant-Rechnung (Muster: siehe Beilage 3) separat und ohne MWST ausgewiesen.

Für die Take Away-Bestellung via Homepage ist der Prozess der gleiche wie beim Delivery. Zusätzlich kann der Gast noch via Easy-Order-Station (auch bekannt unter «Self Check out» oder «Kiosk» / visuelles Abbild⁷) eine Take Away-Bestellung selber durchführen (Prozess und Restaurant-Rechnung analog Delivery (Hauslieferdienst) / Muster: siehe Beilage 3).

4.3. Bezahlprozess via Loyalty-App

Ab November 2023 wird mit einem Silent-Rollout eine Loyalty-App der FWG ausgerollt, womit man ebenfalls Bestellungen sowie Bezahlungen für das Inhouse, Take Away und Delivery (Hauslieferung) vornehmen kann. Die Technologie und Schnittstellen im Hintergrund sind die gleichen wie bei 4.1 und 4.2, weshalb hier nicht nochmals darauf genauer eingegangen wird.

4.4. Tagesabrechnung

Mittels des eigens programmierten Cashless-Tools wird das Trinkgeld pro Mitarbeitenden errechnet:

- Bezahlung via Kreditkartenterminal: Das Cashless-Tool gleicht den Transaktionsbetrag der Kasse mit demjenigen des Kreditkartenterminals ab. Die errechnete Differenz entspricht dem Trinkgeld.
- Bezahlung via Yoordi-App: Der Trinkgeldbetrag wird als separate Position auf der Kasse und somit auch im Cashless-Tool ausgewiesen.
- Bezahlung via Homepage oder Easy-Order-Station: Der Trinkgeldbetrag wird als separate Position auf der Kasse und somit auch im Cashless-Tool ausgewiesen.
- Trinkgeld in bar: Der Service-Mitarbeitende muss jeweils am Ende der Arbeitsschicht im Cashless-Tool das bar erhaltene Trinkgeld deklarieren⁸. Der betreffende Mitarbeitende behält das bar erhaltene Trinkgeld. Es wird ihm in der Folge über die Lohnabrechnung wie ein Lohnvorschuss (vom bzw. nach dem ausgewiesenen Nettolohn) wieder abgezogen.

4.5. Verteilung der Trinkgelder

Die Restaurants definieren mittels Weisungen an ihre Mitarbeitenden⁹ individuell, wie Trinkgelder untereinander verteilt werden. So kann es sein, dass z.B.

- alle Trinkgelder in einem Topf gesammelt werden und auf der Basis geleisteter Stunden verteilt werden;
- die Service-Mitarbeitenden einen Teil der Trinkgelder für sich behalten, während der Rest in einem Topf für die Küchen-Mitarbeitenden gesammelt wird (auch bekannt unter dem Begriff «Tronc») und in der Folge unter diesen verteilt wird;
- etc.

⁷ <https://images.app.goo.gl/5PSymvMPxw99fwMz6>

⁸ Dies ist eine Selbstdeklarationspflicht der Mitarbeitenden. Diese Pflicht wird in einer Weisung der FWG für Mitarbeitenden vorgeschrieben.

⁹ Firmen dürfen gegenüber den Mitarbeitenden Weisungen erteilen (Art. 321d OR). Die Weisungen müssen jedoch rechtmässig sowie zweckmässig sein. Eine (temporäre) Ablieferung der Trinkgelder muss aber damit verbunden sein, dass sie später wieder vollumfänglich auf eine Mehrzahl von Arbeitnehmer verteilt werden.

Wichtig zu erwähnen ist, dass das ganze Trinkgeld immer zu 100% und somit vollumfänglich unter den Mitarbeitenden aufgeteilt und an diese via Lohnabrechnung ausbezahlt wird (vgl. Fussnote 9).

4.6. Auszahlung via Lohnabrechnung

Der Betrag, welcher jeder Mitarbeitende persönlich gemäss der geltenden Verteilregel (vgl. Ziffer 4.5 hiervor) zugesprochen bekommen hat, wird über seine persönliche Lohnabrechnung ausbezahlt. Dabei massgebend ist immer der Jahreslohn (vgl. Ziffer 3) und es erfolgt jeweils eine monatliche Korrektur (bzw. Ausgleich), sollte sich der Trinkgeldbetrag kumuliert seit dem 1. Januar das Trinkgeld neu über bzw. unter der Wesentlichkeitsgrenze bewegen. Zum besseren Verständnis wird im nachstehenden Beispiel davon ausgegangen, dass der Monatslohn CHF 4'000 beträgt. Im Januar wurden CHF 350 und im Februar CHF 1'000 an Trinkgeldern eingenommen.

<u>Januar (unter der Wesentlichkeitsgrenze)</u>		
Lohn	CHF 4'000	
Trinkgeld nicht pflichtig (Kreditkarte und Bar)	<u>CHF 350</u>	<i>(8.8% von CHF 4'000, nur Januar)</i>
Bruttolohn	CHF 4'350	
./ Sozialversicherungen auf CHF 4'000	<u>CHF -400</u>	<i>(Basis: Lohn)</i>
Nettolohn	CHF 3'950	
./ Trinkgeld in bar (bereits erhalten)	<u>CHF -20</u>	<i>(8.8% von CHF 4'000, nur Januar)</i>
Auszahlung via Bank	CHF 3'930	
<u>Februar (neu über der Wesentlichkeitsgrenze, kumuliert seit 1.1.)</u>		
Lohn	CHF 4'000	
Trinkgeld pflichtig (Kreditkarte und Bar)	CHF 1'350	<i>(16.9% von CHF 8'000, inkl. Januar)</i>
Korrektur Trinkgeld nicht pflichtig (Kreditkarte und Bar)	<u>CHF -350</u>	<i>(Korrektur nicht pflichtiger Januar)</i>
Bruttolohn	CHF 5'000	
./ Sozialversicherungen auf CHF 5'350	<u>CHF -535</u>	<i>(Basis: Lohn + Trinkgeld pflichtig)</i>
Nettolohn	CHF 4'465	
./ Trinkgeld in bar (bereits erhalten)	<u>CHF -95</u>	
Auszahlung via Bank	CHF 4'370	

Diese Abrechnungsmethode ist gemäss BSV die geltende Lösung für die Abrechnung von Trinkgeldern, „wenn nichts Abweichendes vereinbart wird“.

Trinkgelder werden somit analog zum „normalen“ Lohn abgerechnet und die Mitarbeitenden wie auch der Arbeitgeber zahlen die üblichen paritätisch finanzierten Sozialversicherungsbeiträge auf den Trinkgeldern, sofern die Wesentlichkeitsgrenze kumuliert seit 1. Januar überschritten wird. Auf diese Weise wird das individuelle Konto bei der AHV, die Freizügigkeitsleistung beim BVG sowie der versicherte Verdienst bei der ALV, KTG und UVG erhöht. Dies einerseits durch die (höheren) Sozialversicherungsbeiträge des Mitarbeitenden und andererseits auch durch die ebenfalls höheren Beiträge des Arbeitgebers. Durch die zusätzliche Entrichtung der Arbeitgeberbeiträge für die Trinkgelder durch den Arbeitgeber fliesst den Mitarbeitenden in der Gesamtbetrachtung letztlich mehr zu als der Betrag der ihnen persönlich zugeteilten Trinkgeldgelder.

Sind die Trinkgelder wesentlich und damit sozialversicherungspflichtig, werden sie auf dem Lohnausweis unter Ziffer 7 deklariert. Ist ein Mitarbeitender zudem quellensteuerpflichtig, so erfolgt ein entsprechender Quellensteuerabzug direkt auf der Lohnabrechnung.

Sind die Trinkgelder unwesentlich, werden sie nicht auf dem Lohnausweis deklariert und es wird – bei quellenbesteuerten Mitarbeitenden – auch keine Quellensteuer abgezogen. Die Voraussetzungen für die Quellensteuer sind im Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG; Art. 83 ff.) wie auch im Steuerharmonisierungsgesetz (StHG; Art. 32 ff.) geregelt. Gemäss diesen Bestimmungen wird dem

Arbeitgeber eine Abrechnungsfrist für die der Quellenbesteuerung unterworfenen Mitarbeitenden überbunden, welche das ordentliche Steuererklärungsverfahren ersetzt (zumindest so lange, als dass die Mitarbeitenden keiner nachträglich ordentlichen Veranlagung unterworfen sind).

Getreu dem Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung wäre es falsch, im Fall eines Quellensteuerabzugs davon auszugehen, dass den Mitarbeitenden nicht 100% der Trinkgelder weitergereicht werden, während eine 100%-Weiterleitung bei ordentlich besteuerten Mitarbeitenden bejaht würde.

4.7. Nicht erfolgswirksame Verbuchung in der Finanzbuchhaltung

Das Trinkgeld wird via Cashless-Tool in der Finanzbuchhaltung auf das Aktiv-Fibu-Konto «Durchlaufkonto Trinkgeld» ohne MWST gebucht sowie mit der Lohnauszahlung via Lohnbuchhaltung wieder diesem Fibu-Konto gegengebucht. Somit wird das Trinkgeld nicht erfolgswirksam verbucht. Im Übrigen wäre u.E. das Erfordernis der «nicht erfolgswirksamen Verbuchung» selbst dann noch erfüllt, wenn die Trinkgelder ertragswirksam verbucht würden und ihnen auf der Aufwandseite ein Betrag in **gleicher** Höhe gegenüberstünde.

5. MWST-Branchen-Info 08

Mit der unter obiger Ziffer 4 erläuterten Handhabung sind sämtliche Bedingungen gemäss Art. 8.3 der MWST-Branchen-Info 08 für Hotel- und Gastgewerbe kumulativ erfüllt und das Trinkgeld ist nicht MWST-pflichtig:

- ✓ Der vom Gast versprochene Betrag muss **vollumfänglich** an die Mitarbeitenden ausbezahlt werden: vgl. Ziffer 4.5
- ✓ die Auszahlung der Trinkgelder an die Mitarbeitenden muss vom steuerpflichtigen Hotelbetrieb (im Fall der FWG vom Restaurantbetrieb) belegt werden können: vgl. Ziffer 4.5 und 4.6
- ✓ Die Trinkgelder dürfen vom Hotelbetrieb nicht erfolgswirksam verbucht werden: vgl. Ziffer 4.7
- ✓ Das Trinkgeld muss separat in Rechnung gestellt werden (soweit es überhaupt explizit auf der Rechnung ausgewiesen wird): vgl. Ziffer 4.1 bis 4.3
- ✓ Es darf in der Rechnung keine Steuer auf dem Trinkgeld ausgewiesen werden: vgl. Ziffer 4.1 bis 4.3

6. Behandlung der Trinkgelder bei der MWST

6.1. Einleitende Bemerkungen

Wie unter Ziffer 3 hiervoor erwähnt, unterliegen Trinkgelder beim Überschreiten einer noch zu definierenden Wesentlichkeitsgrenze den Sozialversicherungen. Aufgrund erster Abklärungen stellt sich die ESTV, HA MWST, auf den Standpunkt, dass das Erfordernis «Der vom Gast versprochene Betrag muss **vollumfänglich** an die Mitarbeitenden ausbezahlt werden» als nicht mehr erfüllt gilt, wenn die Trinkgelder gekürzt um den Sozialversicherungs-Arbeitnehmerbeitrag an die Mitarbeitenden ausbezahlt werden. Wir stellen uns auf den Standpunkt, dass immer noch eine vollumfängliche Auszahlung gegeben ist, zumal der abgezogene Arbeitnehmerbeitrag den Mitarbeitenden nach Erreichen des Rentenalters in Form einer Rente wieder zufließt. Die von der ESTV verlangte vollumfängliche Auszahlung an die Mitarbeitenden erfolgt damit zwar nicht unmittelbar, sehr wohl aber mittelbar, d.h. beim Erhalt der Altersrenten oder u.a. auch beim Erhalt eines ALV-, KTG- oder UVG-Taggeldes.

Die nachfolgenden Ausführungen gelten damit nur für den Fall, dass die ESTV an ihrer bisherigen Auffassung, dass, sobald ein Sozialversicherungsabzug erfolgt, keine vollumfängliche Auszahlung der Trinkgelder erfolgt, festhält. Anderenfalls wird dieser Abschnitt hinfällig.

Sollte die in Rede stehenden Trinkgelder weiterhin als Bestandteil des steuerbaren Entgelts eingestuft werden, ist die FWG – unter dem expliziten Vorbehalt des Ergreifens allfälliger Rechtsmittel – gezwungen, die betroffenen Trinkgelder mit Umsatzsteuer abzurechnen. Nicht zuletzt auch, um möglichen Verzugszinsfolgen vorzubeugen. Damit sieht sie sich auch gezwungen, ihren Mitarbeitenden – bis zur definitiven Klärung im Rahmen eines Rechtsmittels zumindest provisorisch – auch die MWST auf den betroffenen Trinkgeldern in deren Lohnabrechnung abzuziehen.

Geplant ist für diesen Fall das nachfolgend dargestellte Vorgehen.

6.2. Problemstellung bei der praktischen Umsetzung

Wie unter Ziffer 4.6 aufgezeigt, ist erst mit der Erstellung der Lohnabrechnung bekannt, ob und bei welchen Mitarbeitenden die Trinkgelder die Wesentlichkeitsgrenze überschreiten. Wird die Wesentlichkeitsgrenze überschritten, unterliegen Trinkgelder **rückwirkend** auf Monatsbeginn als Teil des steuerbaren Entgelts der MWST. In der Buchhaltung müsste die auf den Trinkgeldern geschuldete MWST auch nachträglich auf das Passiv-Fibu-Konto «Umsatzsteuer» gebucht werden. Sollte in einem folgenden Monat des gleichen Kalenderjahres die Wesentlichkeitsgrenze wieder unterschritten werden, wären die Trinkgelder konsequenterweise wieder nicht mehr Teil des steuerbaren Entgelts. Diesfalls müssten sie im Nachgang entsteuert werden. In der Buchhaltung wäre die für den Vormonat gebuchte Umsatzsteuer wieder zurückzubuchen.

Dieselbe Problematik zeigt sich bei Monatslöhnen, welche am 25. des Monats den Lohn bekommen, bzw. bei den Stundenlöhnen mit Lohnauszahlung bis am 6. Tag des Folgemonates (gemäss Art. 14 Abs. 1 L-GAV). Für die Frage, ob bereits zum Monats**anfang** in den Rechnungen die MWST auszuweisen ist oder nicht, ist entscheidend, ob die Wesentlichkeitsgrenze am Monats**ende** erreicht wird. Letztlich handelt es sich also in gewisser Weise um einen Blick in die Glaskugel.

Aus technischer Sicht müsste demnach eine Schnittstelle zwischen der Lohnbuchhaltung und sämtlichen Zahlungsabwicklungsmöglichkeiten gemäss Ziffer 4.1 bis 4.3 programmiert werden. Gesetzt den Fall, dass sich dieses sehr komplexe technische Problem lösen lässt, wären namentlich folgende weitere Schwierigkeiten zu bewältigen:

- Wie unter Ziffer 4.5 dargestellt und in der Gastronomie allgemein üblich, geht ein Teil der Trinkgelder der Service-Mitarbeitende in einen Topf für die Küchen-Mitarbeitenden. Dieser Küchen-Topf wird dann anhand eines Verteilschlüssels, meist aufgrund geleisteter Stunden, an die Küchen-Mitarbeitenden verteilt. Das bedeutet, dass ein Trinkgeld eines einzelnen Gasts unter Umständen auf 20 verschiedene Mitarbeitende verteilt wird. Die Erstellung einer Restaurant-Rechnung mit korrekt ausgewiesener MWST wird so zur echten Herausforderung. Ein Teil des Trinkgelds dieses einen Gasts müsste aufgrund der unterschiedlichen Einstufung der Mitarbeitenden in mehrwertsteuerlicher Hinsicht aufgeteilt werden: **Mit** MWST für jene Mitarbeitenden, bei den die Wesentlichkeitsgrenze überschritten wird, **ohne** MWST für jene Mitarbeitenden, bei den die Wesentlichkeitsgrenze **nicht** überschritten wird.
- Bei einer **Take Away**-Bestellung, welche zeitlich auch als **Vorbestellung** (z.B. einen Tag vorher) erfolgen kann, wäre zusätzlich eine Schnittstelle zum Zeiterfassungssystem (wegen dem Arbeitsplan) zu programmieren. Nur so kann die korrekte Zuordnung eines bereits **vorausbezahlten** Trinkgelds an den Mitarbeitenden, der zum Zeitpunkt der Übergabe der Take Away-Lieferung an den Kunden Dienst hat, sichergestellt werden. Herausfordernd wirken sich in diesem Zusammenhang auch

kurzfristige Änderungen des Arbeits-/Einsatzplans aus (z.B. aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen).

- Beim **Delivery** (Hauslieferung) wird das Trinkgeld beim Bestellprozess über die Homepage bezahlt. Zu diesem Zeitpunkt ist noch nicht klar, welcher Velokurier letztlich das Essen ausliefert. Die Zuteilung des Delivery-Auftrages an den Kurier erfolgt zeitlich kurz vor der Zubereitung des Essens unter Berücksichtigung der Standorte der einzelnen Kuriere (der Kurier mit dem kürzesten Anfahrtsweg erhält in der Regel den Zustellungsauftrag).
Aber auch beim Delivery kann das Trinkgeld anhand eines Verteilschlüssels basierend auf der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden verteilt werden. Bei derzeit 201 Velokurieren (Headcounts; Stand Oktober 2023) sowie zusätzlich den Restaurant-Mitarbeitenden, welche das Essen verpacken und den Kurieren übergeben, ist es unmöglich, das Trinkgeld korrekt in einen steuerbaren und einen nicht steuerbaren Teil aufzusplitten.
- Bei **eat.ch** (von Just Eat / einer der grössten Delivery-Bestellplattformen in der Schweiz) kann der Gast ebenfalls bereits anlässlich der **Bestellung** ein Trinkgeld entrichten. Eat.ch bzw. Just Eat tritt im Rahmen der Kooperation mit FWG als Vermittlerin zwischen dem Kunden und der FWG auf. Denkbar ist die Auslieferung der Bestellung zum einen durch Velokuriere der FWG und zum andern durch externe Kurierunternehmen wie z.B. Gastro Kurier GmbH, welche die Bestellung mit dem Auto ausliefern. Hier ergäbe sich eine weitere Schnittstellenproblematik. Zu berücksichtigen wäre zudem, dass Bestell- und Auslieferungsvorgänge zeitlich auseinander liegen. Zu unterscheiden wären in diesem Kontext einerseits die Beziehung eat.ch ↔ FWG und andererseits die Beziehung eat.ch ↔ externes Kurierunternehmen.

Der vorgenannten Beispiele, welche nur die FWG betreffen, decken noch nicht alle Umsetzungsprobleme innerhalb der gesamten Gastro-Branche ab. Ein klassisch-traditioneller Gasthof ist – mangels personeller und finanzieller Ressourcen – digital nicht annähernd so fortgeschritten wie die FWG. Für solche Unternehmen stellt die mehrwertsteuerlich korrekte Handhabung von Trinkgeldern eine praktisch unlösbare Aufgabe dar.

6.3. Restaurant-Rechnung

Wie in Ziffer 6.2 aufgezeigt, ist eine korrekte Ausstellung einer Restaurant-Rechnung in der Praxis unmöglich. Zusätzlich ist zu beachten, dass gemäss Art. 27 Abs. 2 MWSTG eine ausgewiesene Steuer eine geschuldete Steuer ist.

Eine Umsetzung mit vertretbarem Aufwand lässt sich u.E. nur bewerkstelligen, indem die FWG auf der Restaurant-Rechnungen **nie** eine MWST auf Trinkgelder ausweist. Dies ungeachtet dessen, dass einzelne Trinkgelder als Bestandteil des steuerbaren Entgelts zu betrachten sind.

Würde – andernfalls – die MWST auf **allen** Trinkgeldern ausgewiesen, müsste die FWG aufgrund von Art. 27 Abs. 2 MWSTG, d.h. aus **formellen** Gründen, die ausgewiesene MWST immer abliefern. Dies ungeachtet dessen, dass einzelne Trinkgelder in **materieller** Hinsicht nicht als Bestandteil des steuerbaren Entgelts zu betrachten wären.

Der Verzicht auf den Ausweis der MWST auf Trinkgeldern bedeutet im Umkehrschluss, dass im MWST-Register eingetragene Unternehmen, die ein Lunch-Meeting in einem FWG-Restaurant abhalten, die Vorsteuer auf den entrichteten Trinkgeldern nicht geltend machen können, weil auf besagter Rechnungsposition generell keine MWST ausgewiesen wird.

Gelänge es nun – trotz aller Umsetzungsprobleme – die MWST einzelfallbezogen (d.h. je nach Mitarbeiter) korrekt auszuweisen (z.B. beim Mitarbeitenden A mit MWST, weil dieser die Wesentlichkeitsgrenze überschreitet; beim Mitarbeitenden B ohne MWST, weil dieser die Wesentlichkeitsgrenze nicht überschreitet), wäre es insbesondere für Stammgäste (bzw. bei Lunch-Meetings für Buchhaltungsmitarbeitende) schwer verständlich, wieso für zwei Restaurantbesuche das Trinkgeld in der Restaurant-Rechnung einmal mit MWST und einmal ohne MWST ausgewiesen wird.

Ferner halten wir fest, dass es dem System der MWST als Allphasensteuer mit Vorsteuerabzug grundsätzlich zuwiderläuft, wenn in «B2B»-Verhältnissen eine auf Seiten des Leistungserbringers entrichtete Umsatzsteuer auf Seiten des Leistungsempfänger nicht als Vorsteuer rückforderbar ist. Auf kmu.admin.ch ist unter dem Titel «So funktioniert Mehrwertsteuer und Vorsteuerabzug»¹⁰ das Prinzip der MWST aufgeführt, welches bezogen auf die Trinkgelder in der Praxis nicht (mehr) umsetzbar wäre. Die nicht gegebene Praktikabilität bei der korrekten Umsetzung der von der ESTV vertretenen Auffassung führt somit letztlich zu einer Schattensteuer (nicht abzugsfähige Vorsteuer; Kostentreiber), welche grundsätzlich verpönt ist.

6.4. Steuersatz und Steuerabrechnung

Des Weiteren stellt sich die Frage, welches der korrekte Steuersatz ist, der auf den Trinkgeldern abzurechnen ist. Diese Frage stellt sich insbesondere bei einem Restaurant mit Inhouse-Leistungen (Normalsatz), Take Away- oder Delivery-Umsätzen (mit Ausnahme alkoholischer Getränke reduzierter Steuersatz). Die Trinkgelder müssten als Bestandteil des steuerbaren Entgelts den jeweils anwendbaren Steuersätzen zugeordnet werden. Eine eindeutige Zuordnung für Rechnungen mit verschiedenen Steuersätzen ist nicht praktikabel.

Gestützt auf Art. 80 MWSTG sehen wir in dieser Konstellation folgendes **vereinfachtes** Vorgehen vor:

- Es wird jeweils eine Periode von 12 Monaten als Referenzperiode herangezogen, welche die Basis für die Aufteilung der Trinkgelder auf die verschiedenen Steuersätze im **Folgejahr** ist.
- Die Referenzperiode umfasst jeweils den Zeitraum Oktober des vorangehenden bis September des aktuellen Jahres (bezogen auf die MWST-Abrechnungen: 4. Quartal des Vorjahres bis 3. Quartal des aktuellen Jahres). Diese Referenzperiode wird deshalb so definiert, weil die MWST-Abrechnung für das 4. Quartal jeweils erst per Ende Februar des Folgejahres erstellt wird, die MWST auf den Trinkgeldern jedoch bereits ab Januar eines neuen Jahres korrekt abgerechnet werden muss.
- Anhand der Anteile Normalsatz/reduzierter Steuersatz am Gesamtumsatz für die entsprechende Referenzperiode wird in der Folge Satzaufteilung prozentual berechnet und dokumentiert.
- Die so errechnete prozentuale Aufteilung der Trinkgelder auf die verschiedenen Steuersätze wird dann für die Abrechnung der Trinkgelder für den Zeitraum Januar bis Dezember des **Folgejahres** angewendet.
- Für alle nachfolgenden Steuerperioden wird dieser Prozess jeweils wiederholt.

6.5. Lohnabrechnung

Anhand der unter Ziffer 6.4 dargestellten Aufteilung der Trinkgelder auf die Steuersätze wird die Lohnabrechnung – in Anlehnung an das ESTV-Merkblatt über die steuerliche Behandlung von Verwaltungsratshonoraren vom 24. Mai 1995 (Beilage 4) – wie folgt aussehen. Beim nachstehenden Beispiel handelt es sich um eine **vereinfachte** Darstellung mit nur dem Normalsatz (Mitarbeitende im Restaurant mit nur Inhouse-Umsatz):

¹⁰ <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/finanzielles/steuern/mwst/mehrwertsteuer-und-vorsteuerabzug.html>

Lohn		CHF	4'000
Trinkgelder (inkl. MWST / Kreditkarte und Bar)	CHF	750	
./.. MWST (8.1%*)	CHF	-56	CHF 694 (= 17% vom Lohn)
= Bruttolohn		CHF	4'694
./.. Sozialversicherungen auf CHF 4'694		CHF	-469
= Nettolohn		CHF	4'225
./.. Trinkgeld in Bar (bereits erhalten)		CHF	-50
= Ausbezahlter Betrag		CHF	4'175

* Das Trinkgeld ist unabhängig vom Zahlungsmittel der Betrag, welcher der Gast dem Service-Mitarbeitenden **bezahlt** und gilt dementsprechend als **inkl.** MWST.

Die Lohnabrechnung basierend auf Beilage 4 haben wir aus Gründen der Dringlichkeit bereits

- bei der Ausgleichskasse GastroSocial (betreffend Sozialversicherungen) → [Beilage 5](#)
- und dem Steueramt des Kantons Zürich (betreffend direkte Steuern/Quellensteuer) → [Beilage 6](#) bestätigen lassen.

6.6. Rückabwicklung

Sollte zu einem späteren Zeitpunkt – z.B. im Rahmen eines Rechtsmittelverfahrens – festgestellt werden, dass auf Trinkgeldern keine MWST geschuldet ist, würden wir aufgrund der Tatsache, dass die Abrechnung der Umsatzsteuer auf den Trinkgeldern nur unter explizitem Vorbehalt erfolgt, eine vorsorglich abgerechnete Umsatzsteuer wieder stornieren bzw. zurückfordern.

7. Bestätigung der ESTV (Ruling)

7.1. Szenario 1: Die betroffenen Trinkgelder sind nicht Teil des steuerbaren Entgelts

Wie bereits unter Ziffer 6.1 hiavor dargelegt, erachten wir die Auffassung der ESTV, wonach eine vollumfängliche Auszahlung der Trinkgelder an die Mitarbeitenden nicht mehr gegeben sein soll, sobald ein Abzug der Sozialversicherungen erfolgt, als zu restriktiv und nicht sachgerecht. Wir sind der Meinung, dass die Voraussetzung «**vollumfängliche** Auszahlung» auch im Falle eines Abzugs der Sozialversicherungen immer noch erfüllt ist, weil die Trinkgelder – wenn auch nicht unmittelbar, so doch aber **mittelbar** – später den Mitarbeitenden (wieder) in Form einer Altersrente zufließen. Die FWG behält diese Trinkgelder **nicht** – weder ganz noch teilweise – für sich ein. Die Voraussetzung der «**vollumfänglichen** Auszahlung» ist u.E. vor dem Hintergrund, dass Trinkgelder oder Teile davon nicht dem Arbeitgeber als Steuersubjekt zufließen dürfen, zu verstehen. Bei der seinerzeitigen Formulierung dieser Bedingung wurde die ESTV sicher nicht von einer möglichen Unterstellung unter die Sozialversicherungen geleitet.

Wir geben zudem zu bedenken, dass weitere Branchen, in denen Trinkgelder Usanz sind (z.B. Coiffeur- und Taxibetriebe), bei einem Wechsel zu cashless betroffen sein werden. Es rechtfertigt sich daher, eine Regelung auf der obersten Führungsebene der ESTV zu treffen, weil sie wegweisend sein wird.

Sollte die ESTV nach nochmaliger Überprüfung dieser Angelegenheit zum Schluss kommen, dass Trinkgelder nicht Teil des steuerbaren Entgelts sind, bitten wir um eine entsprechende schriftliche Bestätigung – wenn immer möglich – bis spätestens **8. Dezember 2023**, damit die FWG ab 1. Januar 2024 die Trinkgelder korrekt abrechnen können.

7.2. Szenario 2: Die betroffenen Trinkgelder sind Teil des steuerbaren Entgelts

Da die FWG ab 1. Januar 2024 mit der Abrechnung der MWST auf den Trinkgeldern gemäss der aktuellen Auffassung der ESTV beginnt, benötigt sie diesbezüglich Rechtssicherheit. Deshalb bitten wir Sie, gestützt auf dieses Dokument, uns schriftlich – wenn immer möglich – bis spätestens **8. Dezember 2023** mitzuteilen, dass Sie

- a) daran festhalten, dass Trinkgelder Bestandteil des steuerbaren Entgelts sind, sobald diese den Sozialversicherungen unterliegen;
- b) Kenntnis davon nehmen, dass die FWG die sozialversicherungspflichtigen Trinkgelder ausdrücklich unter dem Vorbehalt des Ergreifens eines Rechtsmittels als Bestandteil des steuerbaren Entgelts mit Umsatzsteuer abrechnet und sich dementsprechend eine Rückabwicklung gemäss Ziffer 6.6 vorbehält;
- c) damit einverstanden sind, dass die FWG auf ihren Rechnungen die Trinkgelder entweder **nicht** ausweist (vgl. Beilage 1) oder aber – wenn die Trinkgelder in den Rechnungen ausgewiesen werden – **generell keine** MWST auf Trinkgeldbeträgen ausweist (vgl. Ziffer 6.2 sowie Beilagen 2 bis 3);
- d) mit der Aufteilung der steuerbaren Trinkgelder auf die verschiedenen Steuersätze im Sinne von Ziffer 6.4 und gestützt auf Art. 80 MWSTG einverstanden sind
- e) mit der Darstellung in der Lohnabrechnung gemäss Ziffer 6.5 hiervor einverstanden sind.

Beilagenverzeichnis

Die Beilagen wurden auf Rücksicht der individuellen Personen geschwärzt. Die Originale liegen den Verfassern dieses Schreibens vor.

Beilage 1: Restaurant-Rechnung sowie Kreditkartenbeleg

Beilage 2: Yoordi-Rechnung

Beilage 3: Rechnung Homepage, Delivery und Take Away
(Muster: Mit fiktiven Beträgen und wird programmiert zur Umsetzung per 1.1.24)

Beilage 4: ESTV-Merkblatt über die steuerliche Behandlung von Verwaltungsratshonoraren vom 24. Mai 1995

Beilage 5: Bestätigung Abrechnung GastroSocial inkl. MWST

Beilage 6: Bestätigung Abrechnung Steueramt Kanton Zürich inkl. MWST

Beilage 1

Restaurant-Rechnung sowie Kreditkartenbeleg

Miss Miu
Europaallee 48
CH-8004 Zürich
Switzerland

*** Kundenbeleg ***

Buchung
Visa Credit contactless
XXXXXXXXXXXX0159

07.10.2023 12:32:05
Trm-Id: 32454278
AID: A0000000031010
Trx. Seq-Cnt: 15684689
Trx. Ref-Nr: 227562790
Auth. Code: 286590
Acq-Id: 28

EFT CHF: 70.00
Trinkgeld CHF: 0.00

Total-EFT CHF: 70.00

Verified by Device

Miss Miu
Europaallee 48
8004 Zürich
www.miss-miu.ch
Familie Wiesner Gastro AG
CHE-491.972.985 MWST

Rechnung-Nr. 10 / Tisch 613

2 x 5,80
Daily Lunch Spritzer 4dl 11,60 A
1 x Cappuccino à 5,90 5,90 A
1 x Crispy Flowering à 12,50 12,50 A
1 x Early Dawn à 14,50 14,50 A
1 x Terrarossa Sign à 11,50 11,50 A
1 x 5,30
Coca-Cola Zero 3.3dl DS 5,30 A

Total CHF 61,30
Umsatz 7.7% inkl. CHF 61,30 A
MwSt 7.7% CHF 4,38 A

Bar CHF 61,30

12:32 7/10.2023 6173 Dana

Es bediente dich Dana.
Besten Dank für deinen Besuch

Differenz von CHF 8.70 = Trinkgeld

Beilage 2

Yoordi-Rechnung

Negishi Sushi Bar

Dienstag, 31. Oktober 2023 06:44

Bestätigung deiner Bestellung

Referenznr.: 282356
Bezahlung: PFC

Vielen Dank für Deine Bestellung, welche wir sehr schätzen! Anbei deine Bestellübersicht:

1 x Sushi à la carte - 2 Uramaki Vuna	5,00 CHF
1 x Sushi à la carte - 3 Yasai Minto	12,80 CHF
KONSUMATION	16,53 CHF
Rabatt	0,00 CHF
Subtotal exkl. MWST	16,53 CHF
MWST (7.7 %)	1,27 CHF
Trinkgeld (ohne MWST)	1,70 CHF
Total:	19,50 CHF

Bei Fragen sind wir gerne für dich erreichbar.

Herzliche Grüsse

Beilage 3

Rechnung Homepage, Delivery und Take Away

(Muster: Mit fiktiven Beträgen und wird programmiert zur Umsetzung per 1.1.24)

Muster Rechnung Homepage, Delivery und Take Away

	<u>MWST</u>	
Satay Sticks	1)	24.50
Teka Maki Rolle	1)	<u>10.40</u>
Konsumation		34.90
CO2	1)	2.00
Rabatt	1)	-15.00
Zustellung	1)	5.90
Trinkgeld	-	<u>1.30</u>
Total		<u><u>29.10</u></u>

Enthaltene MWST:

1) 27.80 2.5% 0.68

Hinweis: Fiktive Beträge und Muster wird programmiert zur Umsetzung per 1.1.24

Beilage 4

ESTV-Merkblatt über die steuerliche Behandlung von Verwaltungsrats honoraren vom 24. Mai 1995

Merkblatt über die steuerliche Behandlung von Verwaltungsrats- honoraren

Verwaltungsrats honorare und Tantiemen, einschliesslich Spesenentschädigung, sind vom steuerpflichtigen Verwaltungsrat als **Entgelt für Dienstleistungen (u.a. Beratung)** zu 6,5% zu versteuern (siehe Randziffer 202 in der Wegleitung für Mehrwertsteuerpflichtige).

Zum steuerbaren Entgelt gehören auch die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge an Sozialversicherungen (z.B. AHV), auch wenn diese vom Dienstleistungsempfänger bezahlt werden.

Berechnungsbeispiel (für Quittung oder Abrechnung):

Verwaltungsrats honorar netto	Fr.	5'000.00
+ Arbeitnehmerbeitrag AHV/ALV (6,55%)	Fr.	350.45
+ Arbeitgeberbeitrag AHV/ALV (6,55%)	Fr.	350.45
+ Spesenentschädigung	Fr.	500.00
	Fr.	6'200.90
+ 6,5% Mehrwertsteuer	Fr.	403.05
	Fr.	6'603.95
- Arbeitgeberbeitrag AHV/ALV	Fr.	350.45
- Arbeitnehmerbeitrag AHV/ALV	Fr.	350.45
Auszahlung an Verwaltungsrat	Fr.	5'903.05
		=====

Auf der Quittung/Abrechnung muss die MWST-Nr. des steuerpflichtigen Verwaltungsrates aufgeführt sein, z.B. unterhalb der Adresse (Bsp. siehe Randziffer 765 in der Wegleitung für Mehrwertsteuerpflichtige) oder im Betreff.

Bern, den 24. Mai 1995

Beilage 5

Bestätigung Abrechnung GastroSocial inkl. MWST

Karin Steiner

Von: [REDACTED]<[REDACTED]@gastrosocial.ch>
Gesendet: Donnerstag, 28. September 2023 16:03
An: Karin Steiner
Cc: [REDACTED]
Betreff: AW: FWG Trinkgeld - Bestätigung Vorgehensweise Abrechnung
Kennzeichnung: Zur Nachverfolgung
Kennzeichnungsstatus: Erledigt

Liebe Karin

Vielen Dank für den gestrigen Austausch und dein untenstehendes E-Mail.

Für die FWG können wir eine Wesentlichkeitsgrenze zwischen 10 und 15% vom Jahreslohn bestätigen.

Betreffend Handhabe Mehrwertsteuer ist relevant, was die Mehrwertsteuer dazu sagt. Wir können das untenstehende Beispiel so annehmen, das passt.

Unsere AHV-Revisoren ([REDACTED]) lesen uns im Cc. mit. So sind sie ebenfalls über die Handhabung bzw. Abrechnung von Trinkgeld bei FWG ab dem 1. Januar 2024 im Bild.

Bitte: Kannst du mich orientieren, wenn du dem BSV geschrieben hast betreffend die Wesentlichkeitsgrenze für die Branche (15%; bei 10% braucht es ja keine Bestätigung). Merci auch dafür.

Liebe Grüsse
[REDACTED]

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Gesendet: Donnerstag, 28. September 2023 14:27
An: [REDACTED]<[REDACTED]@gastrosocial.ch>
Cc: [REDACTED]
Betreff: FWG Trinkgeld - Bestätigung Vorgehensweise Abrechnung

Hallo [REDACTED]

Wie an unserer gestrigen Sitzung besprochen, zeigen wir euch nachfolgend nochmals kurz auf, wie die FWG ab dem 1. Januar 2024 die Sozialversicherungsbeiträge auf dem Trinkgeld abzurechnen plant.

Die konkrete Handhabung würde wie folgt aussehen:

- Die Betriebe definieren mittels Weisung an ihre Mitarbeitenden individuell, wie das Trinkgeld unter den Mitarbeitenden verteilt wird. So kann es sein, dass z.B.
 - o alles in einen Topf geht und anhand der geleisteten Stunden verteilt wird;
 - o der Service einen Teil vom Trinkgeld für sich behält und der Rest in den Küchentopf zur Verteilung unter den Mitarbeitenden in der Küche geht;
 - o ...
- Die Wesentlichkeitsgrenze wird zwischen 10 und 15% vom Jahreslohn sein für alle Mitarbeitenden (der effektiv anzuwendende %-Satz ist noch in Abklärung).
- Da die Regeln unabhängig vom Zahlungsmittel gelten, wird Trinkgeld in Bar und cashless gleich behandelt.
- Ist das effektiv einem Mitarbeitenden via Lohn ausbezahlt Trinkgeld unter der Wesentlichkeitsgrenze, dann ist das Trinkgeld zwar auf der Lohnabrechnung aufgeführt, es werden aber keine Sozialversicherungen darauf abgerechnet (und entsprechend auf keine MWST).

- Überschreitet das Trinkgeld eines Mitarbeitenden die Wesentlichkeitsgrenze, dann werden die Sozialversicherungsbeiträge auf das Trinkgeld wie folgt abgerechnet (vereinfachte Darstellung):

Monatslohn		CHF 4'000.00
Trinkgeld (inkl. MWST)*	CHF 750.00	
./.. MWST (7.7%)	-CHF 53.60	CHF 696.40 (= 17% vom Lohn)
= Bruttolohn		CHF 4'696.40
./.. Sozialversicherungen		-CHF 469.65
= Ausbezahlter Betrag		CHF 4'226.75

** Das Trinkgeld (inkl. MWST) ist der Betrag, welcher der Gast dem Service übergibt.*

Unter der Annahme, dass auf beitragspflichtige Trinkgelder die MWST geschuldet ist und bis am 1.1.2024 keine finale gegenteilige Einigung mit dem ESTV gefunden werden kann, wird die MWST aufgeführt bzw. berücksichtigt. Die Abklärungen hinsichtlich der MWST-Pflicht mit der ESTV sind noch nicht abgeschlossen. Würde zu einem späteren Zeitpunkt festgestellt, dass auf Trinkgeld keine MWST geschuldet ist, so würde dies entsprechend rückabgewickelt inkl. erneuter Berücksichtigung der Wesentlichkeitsgrenze pro Kalenderjahr. Die dargestellte Abrechnungsvariante basiert auf dem ESTV-Merkblatt über die steuerliche Behandlung von Verwaltungsratshonoraren vom 24. Mai 1995 (Printscreen nachstehend).

Merkblatt über die steuerliche Behandlung von Verwaltungsrats- honoraren

Verwaltungsrats honorare und Tantiemen, einschliesslich Spesenentschädigung, sind vom steuerpflichtigen Verwaltungsrat als **Entgelt für Dienstleistungen (u.a. Beratung)** zu 6,5% zu versteuern (siehe Randziffer 202 in der Wegleitung für Mehrwertsteuerpflichtige).

Zum steuerbaren Entgelt gehören auch die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge an Sozialversicherungen (z.B. AHV), auch wenn diese vom Dienstleistungsempfänger bezahlt werden.

Berechnungsbeispiel (für Quittung oder Abrechnung):

Verwaltungsrats honorar netto	Fr.	5'000.00
+ Arbeitnehmerbeitrag AHV/ALV (6,55%)	Fr.	350.45
+ Arbeitgeberbeitrag AHV/ALV (6,55%)	Fr.	350.45
+ Spesenentschädigung	Fr.	<u>500.00</u>
	Fr.	6'200.90
+ 6,5% Mehrwertsteuer	Fr.	<u>403.05</u>
	Fr.	6'603.95
- Arbeitgeberbeitrag AHV/ALV	Fr.	350.45
- Arbeitnehmerbeitrag AHV/ALV	Fr.	<u>350.45</u>
Auszahlung an Verwaltungsrat	Fr.	5'903.05
		=====

Auf der Quittung/Abrechnung muss die MWST-Nr. des steuerpflichtigen Verwaltungsrates aufgeführt sein, z.B. unterhalb der Adresse (Bsp. siehe Randziffer 765 in der Wegleitung für Mehrwertsteuerpflichtige) oder im Betreff.

Bern, den 24. Mai 1995

610.549-08 / d

Gerne möchten wir euch bitten, uns zu bestätigen, dass das aufgezeigte Vorgehen zur Handhabung bzw. Abrechnung von Trinkgeld ab dem 1. Januar 2024 für euch in Ordnung ist.

Vielen Dank und beste Grüsse

Karin

versaLex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 43 499 59 02

karin.steiner@versalex.ch
www.versalex.ch



Beilage 6

Bestätigung Abrechnung Steueramt Kanton Zürich inkl. MWST

Karin Steiner

Von: [REDACTED]@ksta.zh.ch
Gesendet: Montag, 2. Oktober 2023 11:59
An: Karin Steiner
Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrte Frau Steiner

Wenn Sie dies so dem Mitarbeiter aufzeigen möchten, wieviel Trinkgeld er netto bekommt, so ist das grundsätzlich transparent und wir sind damit einverstanden.

Grundsätzlich ist es nur ein wenig verwirrend: der Mitarbeiter selber ist ja nicht Mwst-pflichtig, sondern der Arbeitgeber muss die Mwst abliefern.

(7.7% von CHF 750 sind m.E. CHF 57.75.)

Freundliche Grüsse

[REDACTED]
Kanton Zürich
Finanzdirektion
Kantonales Steueramt
Zürich City

[REDACTED]
lic. iur.
[REDACTED]

Bändliweg 21
8090 Zürich

[REDACTED]
www.zh.ch/steuern

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Gesendet: Montag, 2. Oktober 2023 11:03
An: [REDACTED]@ksta.zh.ch>
Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrter Herr [REDACTED]

Besten Dank für Ihre E-Mail. Ich glaube, wir haben uns nicht richtig verstanden. Uns geht es nicht um die Wesentlichkeitsgrenze – uns ist bewusst, dass Sie sich diesbezüglich beim BSV anschliessen. Wie Sie richtig festgestellt haben, sind die Abklärungen hierzu noch nicht vollständig abgeschlossen.

In der vorliegenden Frage geht es jedoch darum, ob Sie mit der konkreten Vorgehensweise für die Lohnabrechnung einverstanden sind (auch unter der Berücksichtigung der Mehrwertsteuer):

Monatslohn		CHF 4'000.00
Trinkgeld (inkl. MWST)*	CHF 750.00	
./.. MWST (7.7%)	-CHF 53.60	CHF 696.40 (= 17% vom Lohn)
= Bruttolohn		CHF 4'696.40
./.. Sozialversicherungen		-CHF 469.65
= Ausbezahlter Betrag		CHF 4'226.75

* Das Trinkgeld (inkl. MWST) ist der Betrag, welcher der Gast dem Service übergibt.

Wir wären froh um Ihre Bestätigung hierzu. Wie im zugesendeten Mailverlauf ersichtlich, ist die GastroSocial mit der obigen Abrechnungsmethode einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen

Karin Steiner

versalex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 43 499 59 02

karin.steiner@versalex.ch
www.versalex.ch



Von: [REDACTED]@ksta.zh.ch>

Gesendet: Montag, 2. Oktober 2023 07:13

An: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>

Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Guten Morgen Frau Steiner

Gemäss der Wegleitung zum Lohnausweis Ziffer 7, Randziffer 32, schliessen wir uns jeweils der individuell geltenden Regelung der AHV (BSV) an. Wir machen keine individuelle Beurteilung seitens der Einkommenssteuer. Für uns ist einzig die Beurteilung des BSV ausschlaggebend und aus diesem Grund können wir auch nicht die Beurteilung der GastroSocial bestätigen.

Gemäss Email vom 28.9.2023 ist die Beurteilung des BSV, wenn ich das richtig verstehe, noch offen.

Freundliche Grüsse

[REDACTED]

Kanton Zürich
Finanzdirektion

Kantonales Steueramt

Zürich City

[REDACTED]

lic. iur.

[REDACTED]
Bändliweg 21
8090 Zürich

www.zh.ch/steuern

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Gesendet: Freitag, 29. September 2023 15:35
An: [REDACTED] <[\[REDACTED\]@ksta.zh.ch](mailto:[REDACTED]@ksta.zh.ch)>
Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrter Herr [REDACTED]

Gegenwärtig sind wir mit der ESTV im Austausch hinsichtlich der MWST-Pflicht von Trinkgeld. Die Diskussionen sind noch nicht abgeschlossen, doch gemäss heutigem Zeitpunkt ist die ESTV der Ansicht, dass eine Abrechnungspflicht besteht.

Aufgrund dessen haben wir bei der GastroSocial anhand eines konkreten Beispiels aufgezeigt, wie einer unserer Klienten künftig das Trinkgeld abrechnen wird. GastroSocial hat bestätigt, dass sie mit der Vorgehensweise einverstanden ist. Die entsprechende Kommunikation können Sie der Beilage entnehmen.

Gerne möchten wir Sie bitten, uns zu bestätigen, dass die aufgezeigte Methode auch mit Blick auf die Einkommenssteuer in Ordnung ist.

Mit bestem Dank im Voraus für Ihre Rückmeldung und freundlichen Grüssen

Karin Steiner

versaLex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 43 499 59 02

karin.steiner@versalex.ch
www.versalex.ch



Von: [REDACTED] <[\[REDACTED\]@ksta.zh.ch](mailto:[REDACTED]@ksta.zh.ch)>
Gesendet: Mittwoch, 20. September 2023 11:35
An: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrte Frau Steiner

Wir schliessen uns jeweils der konkreten Beurteilung des Bundesamtes für Sozialversicherungen an.

Freundliche Grüsse
[REDACTED]

Kanton Zürich
Finanzdirektion
Kantonales Steueramt
Division Stadt Zürich

██████████
lic. iur.
██████████

Bändliweg 21
8090 Zürich

██████████
www.zh.ch/steuern

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Gesendet: Mittwoch, 20. September 2023 10:45
An: ██████████ <██████████@ksta.zh.ch>
Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrter Herr ██████████

Sie mögen sich erinnern, dass wir Kontakt hatten hinsichtlich der Wesentlichkeitsgrenze, aber welcher Trinkgeld abrechnungs- und steuerpflichtiger Lohn ist. In der Zwischenzeit ist die Diskussion fortgeschritten und das Bundesamt für Sozialversicherungen hat präzisiert, dass die 10% als Wesentlichkeitsgrenze als Orientierungshilfe zu sehen ist. Bei Vorliegen bestimmter Umstände sind Abweichungen nach unten und nach oben möglich.

Nun sehen wir hinsichtlich der einkommenssteuerlichen Handhabung durch die für die Einkommenssteuer zuständigen Behörden die folgenden zwei Varianten:

- Die Wesentlichkeitsgrenze wird trotzdem immer bei 10% gesehen bzw. festgelegt.
- Die Wesentlichkeitsgrenze entspricht der jeweils individuell geltenden Wesentlichkeitsgrenze, wie sie auf Seiten der Beitragspflicht für die Sozialversicherungen gesehen wird.

Welche der beiden Vorgehensweisen wenden Sie als Steuerbehörde an bzw. erachten Sie als die korrekte?

Gerne erwarten wir hierzu Ihre Rückmeldung.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüssen

Karin Steiner

versaLex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 43 499 59 02

karin.steiner@versalex.ch
www.versalex.ch



Von: [REDACTED]@ksta.zh.ch>

Gesendet: Mittwoch, 17. Mai 2023 09:49

An: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>

Betreff: AW: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrte Frau Steiner

Hab die Antwort gefunden, nachdem wir das Telefon beendet haben.

Es gilt die gleiche Regelung wie bei der AHV, weniger wie 10% des Lohnes ist «unwesentlich».

Siehe auch Bosshard/Mösli, Der neue Lohnausweis, das Handbuch für die Praxis, Seite 74 und
Wegleitung zum Lohnausweis, Rz. 32.

Freundliche Grüsse

[REDACTED]
Kanton Zürich
Finanzdirektion

Kantonales Steueramt

Division Stadt Zürich

[REDACTED]
lic. iur.

[REDACTED]
Bändliweg 21
8090 Zürich

[REDACTED]
www.zh.ch/steuern

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>

Gesendet: Mittwoch, 17. Mai 2023 09:40

An: [REDACTED]@ksta.zh.ch>

Betreff: Rechtliche Klärung - Trinkgeld Lohnausweis

Sehr geehrter Herr [REDACTED]

Wie eben telefonisch besprochen, haben wir mehrere Klienten, welche in der Gastronomiebranche tätig sind. Da immer mehr Betriebe auf ausschliesslich bargeldlose Bezahlung für Restaurationsdienstleistungen wechseln, werden wir vermehrt mit der Frage der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Trinkgeldern konfrontiert.

Hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge gilt Trinkgeld dann als Lohn, soweit sie einen wesentlichen Bestandteil darstellen (Art. 6 lit. e AHVV). Auf Anfrage sieht das Bundesamt für Sozialversicherungen die Wesentlichkeit von Trinkgeld dann gegeben, wenn es 10 Prozent oder mehr des Jahreslohnes eines Mitarbeitenden ausmacht. Die komplette Antwort können Sie dem Anhang entnehmen.

Aus steuerlicher Sicht verbleibt die Frage, wie mit Trinkgeld hinsichtlich des Lohnausweises (bzw. der Einkommenssteuer) umzugehen ist. In bundessteuerrechtlicher Hinsicht sind Trinkgelder als Einkommen zu versteuern (Art. 17 Abs. 1 DBG). In der Praxis die massgebende Grundlage bildet jedoch der Lohnausweis, welcher

vom Arbeitgeber ausgestellt wird. Dabei hat sich etabliert, dass Trinkgeld, welches nicht den sozialversicherungsrechtlichen Abzügen unterliegt, auch nicht auf den Lohnausweisen aufgeführt wird. Trinkgeld ist also üblicherweise nur dann aufgeführt, wenn es als wesentlich eingestuft und somit die sozialversicherungsrechtlichen Abzüge bezahlt werden.

Das Bundesgericht hat sich in der Vergangenheit dahingehend geäußert, dass Trinkgeld auch in steuerlicher Hinsicht nur dann als Lohn angesehen wird, wenn es einen wesentlichen Bestandteil des Lohns darstellt und verweist dabei u.a. auf die Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (BGer 2C_703/2017, E. 3.2.3). Die Massgeblichkeit des Lohnes wird somit anhand der Grundsätze im Sozialversicherungsrecht beurteilt.

Dürfen wir davon ausgehen, dass die Steuerverwaltung den Lohncharakter von Trinkgeld in steuerlicher Hinsicht somit ebenfalls dann als gegeben erachtet (analog der Auskunft des Bundesamts für Sozialversicherungen), wenn dieses 10 Prozent oder mehr des Jahreslohnes eines Mitarbeitenden ausmacht?

Gerne erwarten wir hierzu Ihre schriftliche Stellungnahme.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüßen

Karin Steiner

versaLex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 79 482 19 24

karin.steiner@versalex.ch
www.versalex.ch



Beilage 7

Verordnung über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 6. März 2023 (Stadt Winterthur).

§ Verordnung über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

vom 6. März 2023

Das Stadtparlament, gestützt auf Artikel 17 Abs. 1 der Gemeindeordnung vom 26. September 2021, beschliesst:

Art. 1 Zweck

- 1 Diese Verordnung bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere schützt sie sie vor Armut trotz Erwerbstätigkeit.
- 2 Zu diesem Zweck legt die Verordnung einen Mindestlohn auf dem Gebiet der Stadt Winterthur fest.

Art. 2 Allgemeines

- 1 Um allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen durch ihre Arbeit zu bestreiten, gilt in der ganzen Stadt Winterthur ein Mindestlohn gemäss den Bestimmungen in dieser Verordnung.

Art. 3 Geltungsbereich

- 1 Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche auf dem Gebiet der Stadt Winterthur eine Beschäftigung verrichten.
- 2 Ausgenommen vom Mindestlohn sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche
 - a. ein auf maximal zwölf Monate befristetes Praktikum mit Ausbildungscharakter absolvieren,
 - b. jünger als achtzehn Jahre sind und in und während der Ferienzeit ihrer schulischen Hauptbeschäftigung eine Arbeit verrichten,
 - c. als Lernende in anerkannten Lehrbetrieben arbeiten oder
 - d. gemäss Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11) als Familienmitglieder in Familienbetrieben von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind.
- 3 Der Stadtrat kann weitere Ausnahmen erlassen, insbesondere um die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dabei ist der Zielsetzung des Mindestlohnes gemäss Art. 2 dieser Verordnung Rechnung zu tragen.

Art. 4 Höhe

- 1 Der Mindestlohn beträgt 23 CHF pro Stunde brutto.

- 2 Der Mindestlohn wird jährlich auf den 1. Januar eines jeden Jahres aufgrund des arithmetischen Mittels zwischen der Jahreststeuerung gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise und der Nominallohnentwicklung angepasst, sofern das Mittel positiv ist. Basis des Indexes ist der Indexstand von November 2019.
- 3 Unter Lohn ist der massgebende Lohn im Sinne der Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG, SR 831.10) zu verstehen. Ferien- und Feiertagsentschädigungen sind nicht einberechnet.
- 4 Die Sozialpartner und Sozialpartnerinnen erhalten eine Frist von einem Jahr ab Inkrafttreten dieser Verordnung, um die Lohnbestimmungen der Gesamtarbeitsverträge an die Mindestlohnbestimmungen dieser Verordnung anzupassen.

Art. 5 Bussen und Strafanzeigen

- 1 Das vom Stadtrat bezeichnete Amt spricht gegen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, welche gegen Bestimmungen dieser Verordnung verstossen, eine Busse im Rahmen der Strafbefugnisse des Stadtrats aus. In strafrechtlich relevanten Fällen bleibt eine zusätzliche Strafanzeige vorbehalten.
- 2 Das Kontrollorgan meldet jeden Verstoss gegen diese Verordnung dem vom Stadtrat als zuständig bezeichneten Amt. Schwerwiegende und wiederholte Verstösse führen zum Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen für die Dauer zwischen einem und fünf Jahren.

Art. 6 Ausführungsbestimmungen

- 1 Der Stadtrat erlässt die nötigen Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung.

Art. 7 Inkrafttreten

- 1 Der Stadtrat setzt diese Verordnung in Kraft.

Beilage 8

Verordnung über den Mindestlohn vom 1. März 2023 (Stadt Zürich).

Beilage zu Vorlage 1

(datiert vom 15. Juni 2022 mit Änderungen nach Gemeinderatsbeschluss vom 1. März 2023)

Verordnung über den Mindestlohn

vom 1. März 2023

Der Gemeinderat,
gestützt auf Art. 54 GO¹ und nach Einsichtnahme in die Weisung des Stadtrats vom
15. Juni 2022², beschliesst:

Zweck

- Art. 1** ¹ Der Mindestlohn trägt zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei.
² Er ermöglicht, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:
- ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen durch ihre Erwerbsarbeit bestreiten können;
 - vor Armut trotz Erwerbsarbeit geschützt sind.
- ³ Zu diesem Zweck legt diese Verordnung einen Mindestlohn fest.

Geltungsbereich

- Art. 2** ¹ Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeit mehrheitlich auf dem Gebiet der Stadt verrichten.
² Ausgenommen vom Mindestlohn sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die:
- ein auf maximal zwölf Monate befristetes Praktikum mit Ausbildungscharakter absolvieren;
 - als Lernende in anerkannten Lehrbetrieben arbeiten;
 - gemäss Art. 4 Abs. 1 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)³ als Familienmitglieder in Familienbetrieben von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind;
 - an Programmen der beruflichen und sozialen Integration teilnehmen;
 - jünger als 25 Jahre sind und nicht mindestens einen Berufslehraabschluss auf Stufe Eidgenössisches Berufsattest (EBA) nachweisen können; oder
 - dem kantonalen Personalrecht oder dem Bundespersonalrecht unterstehen.
- ³ Der Stadtrat kann weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Mindestlohn ausnehmen; dabei ist dem Zweck des Mindestlohns Rechnung zu tragen.

¹ AS 101:100

² STRB Nr. 516 vom 15. Juni 2022.

³ vom 13. März 1964, SR 822.11

Art. 3 Der Stadtrat bezieht die Sozialpartner bei seinen Entscheiden zur Umsetzung des Mindestlohns angemessen ein. **Sozialpartnerschaft**

Art. 4 ¹ Der Mindestlohn beträgt brutto Fr. 23.90 pro Stunde. **Höhe des Mindestlohns**
² Unter Lohn ist der massgebende Lohn im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung⁴ zu verstehen.
³ Ferien- und Feiertagsentschädigungen sind nicht eingerechnet.
a. Betrag

Art. 5 ¹ Der Stadtrat überprüft jährlich die Höhe des Mindestlohns. **Erhöhung**
² Er erhöht den Mindestlohn auf den 1. Januar des Folgejahres:

- aufgrund des arithmetischen Mittels zwischen der Jahresteuerung gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise und der Nominallohnentwicklung; und
- sobald das kumulierte arithmetische Mittel gemäss lit. a mehr als 2,5 Prozent beträgt.

³ Die Basis für die Berechnungen gemäss Abs. 2 bildet der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise und des Nominallohnindex von Januar 2024.

Art. 6 ¹ Die Durchsetzung des Mindestlohns wird durch die vom Stadtrat bezeichnete Stelle kontrolliert. **Kontrolle**

² Der Stadtrat kann die Kontrolle vertraglich an Dritte übertragen; ausgeschlossen ist eine Kontrollstelle, die mehrheitlich von Arbeitnehmerorganisationen oder mehrheitlich von Arbeitgeberorganisationen besetzt wird.

³ Die Kontrollstelle erhält von den zu kontrollierenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern:

- Zutritt zu den Arbeits- und Betriebsräumlichkeiten;
- alle für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen.

Art. 7 ¹ Stellt die Kontrollstelle Verstösse fest, teilt sie diese den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit. **Feststellung von Verstössen**

² Die Kontrollstelle fordert die Betroffenen zur schriftlichen Stellungnahme innert einer Frist von dreissig Tagen auf.

³ Sie reicht ihren schriftlichen Bericht zusammen mit den notwendigen Unterlagen und Beweismitteln der zuständigen Strafverfolgungsbehörde ein.

⁴ vom 20. Dezember 1946, SR 831.10.

Kosten

Art. 8 ¹ Die Stadt trägt die Kosten für die Kontrollen.

² Sie kann die Kosten den fehlbaren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auferlegen, wenn bei den Kontrollen Verstösse gegen diese Verordnung festgestellt worden sind.

Berichterstattung

Art. 9 Die Kontrollstelle erstattet dem Stadtrat jährlich Bericht über die Kontrolltätigkeit.

Bussen

Art. 10 ¹ Wer gegen diese Verordnung verstösst, wird mit Busse bestraft.

² Versuch und Helfenschafft sind strafbar.

³ Juristische Personen, Kollektiv- und Kommanditgesellschaften sowie Inhabende von Einzelfirmen haften solidarisch für Bussen und Kosten, die ihren Organen oder Hilfspersonen auferlegt werden; ihnen stehen im Verfahren die gleichen Rechte wie den Beschuldigten zu.

Verwaltungsrechtliche Sanktionen

Art. 11 Schwerwiegende und wiederholte Verstösse führen zum Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen für die Dauer zwischen einem Jahr und fünf Jahren.

Übergangsbestimmungen

Art. 12 ¹ Auf begründeten Antrag kann der Stadtrat Betrieben, die nachweislich finanzielle Schwierigkeiten haben, ab Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung eine Übergangsfrist von zwei Jahren gewähren, während der sie den Mindestlohn gemäss dieser Verordnung noch nicht einhalten müssen.

² Drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung berichtet der Stadtrat dem Gemeinderat über die Arbeit der Kontrollstelle und über die Auswirkungen der Verordnung auf betroffene Tieflohnempfängerinnen und -empfänger und Betriebe.

Inkrafttreten

Art. 13 Der Stadtrat setzt diese Verordnung in Kraft.

Beilage 9

Motion Ettlin (20.4738). Sozialpartnerschaft vor umstrittenen Eingriffen schützen. 18. Dezember 2020.

20.4738 Motion

Sozialpartnerschaft vor umstrittenen Eingriffen schützen

Eingereicht von: Ettlin Erich
Die Mitte-Fraktion. Die Mitte. EVP.
Die Mitte



Einreichungsdatum: 18.12.2020
Eingereicht im: Ständerat
Stand der Beratung: Überwiesen an den Bundesrat

Eingereichter Text

Der Bundesrat wird beauftragt, das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (Aveg; SR 221.215.311) wie folgt zu ändern:

Artikel 1 Aveg, neuer Absatz 4

Die Bestimmungen des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages zu Mindestlohn, 13. Monatslohn und Ferienanspruch gehen anderslautenden Bestimmungen der Kantone vor.

Artikel 2 Ziffer 4 Aveg, Änderung

Der Gesamtarbeitsvertrag darf die Rechtsgleichheit nicht verletzen und dem zwingenden Recht des Bundes nicht widersprechen. Jedoch können zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Bestimmungen aufgestellt werden, wenn sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt.

Begründung

Die Einführung des allgemeinen Mindestlohns im Kanton Neuenburg ist eine schwere Belastungsprobe für die bewährte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. Dieser Mindestlohn findet seit dem umstrittenen Bundesgerichtsurteil vom August 2017 auch für Betriebe in den Branchen Anwendung, welche einen allgemeinverbindlich erklärten Landes-Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) haben. Das führt zu dem Missstand, dass der Bundesrat zwar sozialpartnerschaftliche GAV für die ganze Schweiz als verbindlich erklärt, aber die gesamtschweizerische Lösung durch kantonale Bestimmungen ausgehebelt werden kann.

Am 27. September 2020 stimmte die Stimmbevölkerung des Kantons Genf einer Volksinitiative für einen Mindestlohn von 23 Franken zu. Der Mindestlohn gilt auch für Branchen mit einem ave GAV. Weitere Kantone könnten diesen Beispielen folgen. Deshalb muss neu geregelt werden, dass die Einigungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, welche der Bundesrat per Beschluss für die ganze Schweiz besiegelt, ausgewählten kantonalen Bestimmungen vorgehen.

Für viele Bereiche des Arbeitsrechts kann infolge des Bundesgerichtsurteils nicht ausgeschlossen werden, dass die Kantone öffentlich-rechtliche Bestimmungen erlassen, die dann gestützt auf Art. 358 OR den Bestimmungen des GAV bzw. des ave GAV vorgehen. Die Kompetenz der Kantone, in einem bestimmten Sachgebiet das Bundesrecht zu ergänzen, erlischt lediglich dann, wenn die Gesetzgebung des Bundes jede Regelung in einem bestimmten Sachgebiet ausschliesst. Deshalb können ave GAV nicht nur im Bereich der Mindestlöhne ausgehebelt werden, sondern auch bei anderen für die Arbeitskosten relevanten Regelungen wie dem 13. Monatslohn und dem Ferienanspruch. Hingegen gehen kantonale Bestimmungen zu Feiertagen weiterhin vor.

Durch die vorgeschlagene Änderung des AVEG wird die Rechtsunsicherheit behoben und die bewährte Sozialpartnerschaft gestärkt, die durch kantonale Gesetze und internationale Verträge zu erodieren droht. Die Sozialpartnerschaft sichert seit über 100 Jahren den Arbeitsfrieden in der Schweiz und soll das auch die nächsten 100 Jahre tun.



Stellungnahme des Bundesrates vom 24.02.2021

Die Sozialpartnerschaft und die allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge (GAV) sind von grosser Bedeutung für den Schweizer Arbeitsmarkt. Die Sozialpartner stehen diesbezüglich immer wieder vor neuen Herausforderungen und haben in der Vergangenheit gezeigt, dass sie diese meistern. Der Bundesrat anerkennt, dass die Einführung kantonaler Mindestlöhne eine solche Herausforderung darstellen kann.

Das Anliegen des Motionärs erachtet der Bundesrat allerdings aus verschiedenen Gründen als problematisch. Mit dem Anliegen des Motionärs soll die verfassungsrechtliche Kompetenz der Kantone, sozialpolitisch tätig zu werden und sozialpolitische Mindestlöhne festzulegen, beschnitten werden. Zudem soll ein allgemeinverbindlicher GAV kantonalen Gesetzen oder gar kantonalen Verfassungen vorgehen. Ein allgemeinverbindlich erklärter GAV geniesst jedoch nicht die demokratische Legitimation, wie sie ein kantonales Gesetz geniesst. Ein GAV ist eine Vereinbarung zwischen Privaten und die Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV ändert dessen privatrechtlichen Charakter nicht. Ein allgemeinverbindlicher GAV steht auch nicht auf Gesetzesebene, sondern ist am ehesten mit einer Verordnung zu vergleichen. Da durch die Allgemeinverbindlicherklärung die Vertrags- und Wirtschaftsfreiheit eingeschränkt wird, ist es weiter problematisch, wenn sie zwingendem Recht widersprechen soll. Mit der Realisierung des Anliegens des Motionärs würde der Bundesgesetzgeber den Volkswillen auf Kantonsebene, föderalistische Prinzipien und die verfassungsrechtliche Kompetenzordnung aushebeln.

Die vom Motionär verlangte Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen würde ausserdem eine Änderung von Artikel 358 des Obligationenrechts (OR) erfordern, der regelt, dass zwingendes kantonales Recht Vorrang vor dem Inhalt von GAV hat. GAV-Bestimmungen, die zwingendem kantonalem Recht widersprechen, sind nichtig und können nicht allgemeinverbindlich erklärt werden. Der Bundesrat weist zudem daraufhin, dass die Kantone keine Kompetenz haben, Regelungen über Ferien oder den 13. Monatslohn zu erlassen, da die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Zivilrechts nach Artikel 122 der Bundesverfassung (BV) Sache des Bundes ist.

Wie der Bundesrat bereits in seiner Stellungnahme vom 21. November 2018 auf die Motion Baumann (18.3934) festgehalten hat, welche das gleiche Anliegen wie die vorliegende Motion verfolgte und am 19. Dezember 2019 vom Ständerat abgelehnt wurde, ist er der Auffassung, dass mögliche Spannungen in einzelnen GAV den vom Motionär geforderten weitreichenden und aus staats- und demokratiepolitischer Sicht bedenklichen Eingriff nicht rechtfertigen.

Sollte der Ständerat der vorliegenden Motion dennoch zustimmen, behält sich der Bundesrat vor, im Zweitrat deren Umwandlung in einen Prüfauftrag zu beantragen.

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Antrag des Bundesrates vom 24.02.2021

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Kommissionsberichte

[25.10.2022 - Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates](#)

[25.04.2022 - Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates](#)

Ratsunterlagen

[Anträge, Fahnen](#)

Chronologie

18.03.2021	Ständerat Zuweisung an die zuständige Kommission zur Vorberatung
14.06.2022	Ständerat Annahme
14.12.2022	Nationalrat Annahme



Zuständigkeiten

Behandelnde Kommissionen

Kommission für Wirtschaft und Abgaben NR (WAK-NR)

Kommission für Wirtschaft und Abgaben SR (WAK-SR)

Zuständige Behörde

Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Weitere Informationen

Erstbehandelnder Rat

Ständerat

Mitunterzeichnende (4)

[Burkart Thierry](#), [Engler Stefan](#), [Rieder Beat](#), [Wicki Hans](#)

Links

Weiterführende Unterlagen

[Amtliches Bulletin](#) | [Abstimmungen NR](#)



Beilage 10

Auskunft des Bundesamts für Sozialversicherungen vom 28. August 2023 zu den Abrechnungsmethoden.

Karin Steiner

Von: [REDACTED]@bsv.admin.ch
Gesendet: Montag, 28. August 2023 17:51
An: Karin Steiner
Cc: [REDACTED]@bsv.admin.ch
Betreff: AW: Anfrage: Trinkgeld - Abrechnungspflicht und Handhabung

Sehr geehrte Frau Steiner

Bezugnehmend auf Ihre Anfrage vom 17. August kommen wir gerne auf die einzelnen Punkte zurück:

1. Für die Prüfung der Frage, ob Trinkgeldzahlungen **einen wesentlichen Teil des Lohnes im Sinne der Rz 2044 WML** ausmachen, wird aktuell trotz Änderungen in Bezug auf die Zahlungsformen (Zunahme der bargeldlosen Bezahlung, cashless) kein Grenzwert in relativer oder absoluter Form festgelegt.

Sowohl der Gesetzgeber als auch der Verordnungsgeber haben den Vollzugsorganen mit dem unbestimmten Rechtsbegriff (wesentlicher Teil des Lohnes) einen Ermessensspielraum eingeräumt. Was einen wesentlichen Anteil des Lohnes ausmacht, ist von verschiedenen Faktoren abhängig.

2. Zu den verschiedenen von Ihnen geschilderten **Abrechnungsmöglichkeiten**, falls das Trinkgeld einen wesentlichen Teil des Lohnes ausmacht, nehmen wir nachstehend wie folgt Stellung (in blau):
 - *Arbeitnehmer werden die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Bezahlung übertragen, indem diese den entsprechenden Trinkgeldeinnahmen vor Auszahlung an den Arbeitnehmer abgezogen werden (Argument: Trinkgeld stellt für den Arbeitgeber keine Einnahme dar und er hätte durch die Abrechnung zusätzliche Kosten zu tragen ohne entsprechende Gegenleistung zu erhalten).*
Die Beitragspflicht obliegt dem Arbeitgeber, selbst dann, wenn der Lohn – wie bei Trinkgeldern – durch einen Dritten erbracht wird (Rz 1008 WBB, Bundesgerichtsurteil vom 6. März 2009 E. 6.2 f., [9C_824/2008](#)). Die Arbeitgebenden sind nach Art. 13 AHVG verpflichtet, mindestens die Hälfte der paritätischen Beiträge zu übernehmen und können nicht mit den Arbeitnehmenden vereinbaren, dass diese die gesamten paritätischen Beiträge übernehmen. Eine solche Abrede ist ungesetzlich und daher nichtig (Rz 2025 f. WBB, mit Verweis auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts). Die generelle Übertragung auf den Arbeitnehmer der gesamten auf Trinkgeldern geschuldeten paritätischen Beiträge scheint uns demnach gesetzeswidrig.
 - *Der Arbeitgeber übernimmt den Arbeitgeberbeitrag und der Arbeitnehmer übernimmt den Arbeitnehmerbeitrag auf die Trinkgeldebeträge*
Geltende Lösung, wenn nichts Abweichendes vereinbart wird.
 - *Der Arbeitgeber übernimmt Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge durch Aufrechnung.*
Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass ein Lohn ohne Abzüge ausbezahlt wird, so ist eine Umrechnung von Nettolohn in Bruttolohn gemäss der vom BSV publizierten [Tabelle](#) vorzunehmen.
 - *Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass das gesamte Trinkgeld dem Arbeitgeber abzugeben ist. Im Gegenzug wird der Lohn des Arbeitnehmers erhöht.*
Dabei handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Frage, die nicht in unserer Zuständigkeit liegt.

Wir hoffen, Ihnen damit weiterhelfen zu können.

Mit freundlichen Grüßen

██████████
Juristin

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen
Geschäftsfeld ABEL
Bereich Beiträge AHV/IV/EO

Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern
Tel ██████████
██████████@bsv.admin.ch
www.bsv.admin.ch

Diese Mitteilung ist nur für die Verwendung durch beabsichtigte Empfänger/Empfängerinnen bestimmt und bezieht sich ausschliesslich auf uns dargestellte Sachverhalte. Sie kann vertrauliche und/oder rechtlich geschützte Informationen enthalten. Falls Sie nicht der richtige Adressat / die richtige Adressatin sind, informieren Sie bitte umgehend den Absender / die Absenderin und vernichten Sie diese Mail einschliesslich allfälliger Anhänge.

Ce message s'adresse uniquement au(x) destinataire(s) voulu(s) et se réfère exclusivement aux faits qui nous ont été exposés. Il peut contenir des informations confidentielles ou protégées juridiquement. Si vous n'en êtes pas le destinataire véritable, veuillez en aviser immédiatement l'expéditeur et effacer définitivement ce courriel et ses annexes éventuelles.

Questa comunicazione è ad uso esclusivo del destinatario/dei destinatari e si riferisce unicamente alla descrizione dei fatti pervenutaci. Il suo contenuto può avere carattere confidenziale e/o essere giuridicamente tutelato. Nel caso in cui aveste ricevuto questo messaggio per errore, siete pregati di cancellarlo unitamente agli eventuali allegati e di informare immediatamente il mittente.

This message is to be used only by the intended recipient(s) and refers exclusively to the matters presented to us. It may contain confidential and/or legally protected information. If you are not the correct addressee please inform the sender immediately and destroy this e-mail including any attachments.

Von: Karin Steiner <karin.steiner@versalex.ch>
Gesendet: Donnerstag, 17. August 2023 21:48
An: ██████████@bsv.admin.ch
Cc: ██████████
Betreff: Anfrage: Trinkgeld - Abrechnungspflicht und Handhabung

Sehr geehrter ██████████

Wir kontaktieren Sie im Rahmen Ihrer Funktion als Leiter des Bereichs Beiträge AHV/IV/EO im BSV. Wir haben mehrere Klienten, welche in der Gastronomiebranche tätig sind. Da bargeldlose Bezahlung immer wichtiger wird (und Trinkgeld somit nachweisbar wird), werden wir vermehrt mit der Frage der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Trinkgeldern konfrontiert.

Dabei stellen sich verschiedene Fragen, die weder durch konkrete Anweisungen noch durch Rechtsprechung beantwortet werden können. Um korrekt zu beraten, möchten wir Sie gerne bitte, uns die folgenden Fragen zu beantworten:

- **Wesentlichkeitsgrenze:** In Bezug auf die Abrechnungspflicht von Trinkgeld wird in der AHVV (Art. 7 lit. e) festgehalten, dass diese gegeben ist, sobald Trinkgeld einen wesentlichen Teil des Lohnes darstellt. Ab wann ist Trinkgeld wesentlich?
- **Abrechnungsmöglichkeiten:** Davon ausgehend, dass Trinkgeld in gewissen Fällen einen wesentlichen Teil des Lohnes ausmacht und dieses somit abrechnungspflichtig ist, stellt sich die Frage, wie die Abrechnung korrekterweise vorzunehmen ist. Dabei stehen verschiedene Möglichkeiten im Raum, wobei jedoch nicht klar ist, welche der Varianten angewendet werden könnte (evtl. besteht sogar eine Wahlmöglichkeit, wenn mehrere Methoden in Ordnung wären):
 - o Dem Arbeitnehmer werden die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Bezahlung übertragen, indem diese den entsprechenden Trinkgeldeinnahmen vor Auszahlung an den Arbeitnehmer abgezogen werden (Argument: Trinkgeld stellt für den Arbeitgeber keine Einnahme dar und er hätte durch die Abrechnung zusätzliche Kosten zu tragen ohne entsprechende Gegenleistung zu erhalten)

- Der Arbeitgeber übernimmt den Arbeitgeberbeitrag und der Arbeitnehmer übernimmt den Arbeitnehmerbeitrag auf die Trinkgeldbeträge
- Der Arbeitgeber übernimmt Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge durch Aufrechnung
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass das gesamte Trinkgeld dem Arbeitgeber abzugeben ist. Im Gegenzug wird der Lohn des Arbeitnehmers erhöht

Wie eingangs erläutert, sind wir Ihnen dankbar um Beantwortung der obenstehenden Fragen, welche unserer Ansicht nach in Zukunft vermehrt von Bedeutung sein werden.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüßen

Karin Steiner

versaLex AG
Schaffhauserstrasse 125
8057 Zürich
Tel.: 0041 43 499 59 02

karin.steiner@versalex.ch

www.versalex.ch



Beilage 11

Auskunft der ESTV bzgl. interner Verteilung von Trinkgeld vom 8. September 2023.

Von: mwst@estv.admin.ch <mwst@estv.admin.ch>

Gesendet: Freitag, 8. September 2023 09:33

An: Zimmermann Jürg <Juerg.Zimmermann@graffenried-treuhand.ch>

Betreff: Ihre Anfrage vom 21. Juli 2023; ESTV-ID 052.0338.7922; Geschäftsfall-ID 651b000c

versaLex AG, Rebwiesstrasse 44, 8702 Zollikon, ESTV-ID: 052.0338.7922

[MWSTG](#) = Bundesgesetz vom 12. Juni 2009 über die Mehrwertsteuer (SR 641.20)

Guten Tag Herr Zimmermann

Wir beziehen uns auf Ihre Eingabe vom 21. Juli 2023, worin Sie auf unsere Auskünfte vom 31. Mai 2023 (Geschäftsfall-ID 64zb0019) und vom 17. Juli 2023 (Geschäftsfall-ID 6506000t) zurückkommen. Vorab bitten wir Sie für die verzögerte Rückmeldung um Entschuldigung.

Sie ersuchen uns mit Ihrer Eingabe, unsere Beurteilung in den vorerwähnten Geschäftsfällen losgelöst von der sozialversicherungsrechtlichen Qualifikation vorzunehmen. So beantragen Sie, dass Trinkgelder trotz allfälliger Abzüge, bspw. aufgrund vom Arbeitgeber gesetzlich geschuldeter/abzuführender Abgaben oder für zukünftige Teamevents zurückgehaltener Beträge, aus pragmatischen Überlegungen als vollständig weitergeleitet gelten und somit nicht in die Bemessungsgrundlage des Entgelts für die gastgewerbliche Leistung miteinbezogen werden.

Vorweg verweisen wir auf unsere bisherigen Ausführungen, namentlich auf diejenigen vom 17. Juli 2023 (Geschäftsfall-ID 6506000t). Nach ständiger Praxis der ESTV sind bei Abzügen durch den Arbeitgeber, unabhängig deren Art (Verwaltungsentschädigung, Rücklagen für Teamevents etc.), die Voraussetzungen an eine vollständige Auszahlung an das Personal **nicht** mehr gegeben. Ob das vom Gast gegebene Trinkgeld nur dem Servicepersonal oder auch anderen Mitarbeitenden zugewiesen wird, ist hingegen unerheblich: so ist auch bei einer anteiligen Auszahlung des Trinkgeldes an Küchen- oder sonstiges Personal die Voraussetzung der vollständigen Weiterleitung erfüllt, sofern keinerlei Abzüge/Rückbehalte erfolgen. Wie bereits dargelegt, wird die Steuer vom für die Leistung empfangenen Entgelt berechnet (Art. 24 Abs. 1 MWSTG). Entgelt ist der Vermögenswert, den der Leistungsempfänger für den Erhalt der Leistung insgesamt aufwendet (Art. 3 Bst. f MWSTG). Damit stellt grundsätzlich auch das Trinkgeld Teil des Entgelts dar (und von einem Einbezug in die Bemessungsgrundlage wird nur abgesehen, soweit es vollständig und uneingeschränkt dem Personal überlassen wird). Inwieweit das Entgelt auf Produkte/Material, den Lohnanteil einer Leistung oder eine besondere Anerkennung/Honorierung entfällt, ist für die Besteuerung des Entgelts nicht von Belang.

Wir hoffen, mit diesen Angaben weitergeholfen zu haben.

Freundliche Grüsse

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV

Hauptabteilung Mehrwertsteuer



Schwarztorstrasse 50, 3003 Bern



Ansprechzeiten: Montag bis Freitag, 08.30 bis 11.30 Uhr und 13.30 bis 16.30 Uhr
Bei Rückfragen bitten wir Sie, die ESTV-ID und Geschäftsfall-ID anzugeben.

mwst@estv.admin.ch

www.estv.admin.ch

Sollten Sie diese E-Mail fälschlicherweise erhalten haben,
kontaktieren Sie bitte umgehend die Absenderin oder den
Absender und löschen Sie die E-Mail sowie sämtliche
Anhänge aus Ihrem System.

ePortal
Ihre Services auf einen Blick

