

FWG-Trinkgeldabrechnung 2024



Ein datenbasierter Rückblick

Manuel Wiesner: „Es kann davon ausgegangen werden, dass die FWG eines der wenigen Gastronomieunternehmen in der Schweiz ist, das umfassende Daten über Trinkgelder besitzt.“

Verfasst von:

- Manuel Wiesner, Familie Wiesner Gastronomie AG

Dübendorf, 13. Februar 2025

Einleitung

Die Familie Wiesner Gastronomie AG (FWG) ist seit dem 1. Januar 2024 vollständig bargeldlos und verrechnet sämtliches Trinkgeld über den Lohn. Dieses Dokument bietet einen datenbasierten Rückblick auf das erste Jahr der Trinkgeldabrechnung im Jahr 2024. Es wurde erstellt, um Klarheit zu schaffen und folgende häufig gestellte Fragen an die FWG zu beantworten:

- Wie viel Trinkgeld nehmen die Mitarbeitenden ein?
- Welchen Einfluss hat die Praxis auf den Personalaufwand der FWG?
- Beeinflusst das Trinkgeld die Attraktivität der FWG als Arbeitgeber?
- Welche Meinungen haben die Mitarbeitenden zur Abrechnung von Trinkgeld und ergeben sich Herausforderungen bei der Rekrutierung?
- Ergibt sich durch die Abrechnung von Trinkgeld mehr administrativer Aufwand?

Mit 28 Restaurants und rund 900 Mitarbeitenden zählt die FWG zu den grössten Gastronomieunternehmen der Schweiz. Dank ihres hohen Digitalisierungsgrades und datengetriebenen Ansatzes verfügt das Unternehmen über eine der umfassendsten Dateninfrastrukturen der Branche.

Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die FWG bzw. auf die Restaurants der FWG. Die Restaurants der FWG befinden sich alle in urbanen Gegenden oder in Agglomerationen. In ländlichen Gastronomiebetrieben könnten die Trinkgeldgewohnheiten anders sein.

Ferner wird ein Exkurs zu den Auswirkungen der Trinkgeldabrechnung in der Schweiz und deren Systeme gemacht. Diese Erkenntnisse hat die FWG aufgrund vieler Gespräche mit verschiedenen Interessengruppen zusammengetragen. Dabei wird explizit betont, dass die FWG keine politische Richtung vorgeben will, sondern lediglich die aufgenommenen Inputs und Punkte darstellt.

Zusammen mit ihrer Anwaltskanzlei versaLex hat die FWG im Jahr 2023 umfassende rechtliche Abklärungen vorgenommen, um Rechtssicherheit in ihrem Umgang mit Trinkgeld zu erhalten. Im Dokument „Trinkgeldkultur in der Schweiz: Eine Analyse der Situation in der Gastronomie“ vom 24. Dezember 2023 wurden die rechtlichen Erkenntnisse festgehalten.

Das vorliegende Dokument sowie auch dieses aus dem Jahr 2023 sind unter fwg.ch/trinkgeld für interessierte Personen öffentlich zugänglich.

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

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Management Summary.....	4
2.	Zusammenfassung der rechtlichen Situation.....	5
3.	Trinkgeld in der FWG (datenbasiert).....	5
3.1.	Einfluss auf die FWG.....	7
3.1.1.	Fluktuation.....	7
3.1.2.	Personalaufwand.....	7
3.1.3.	Zufriedenheit der Mitarbeitenden.....	8
3.1.4.	Lohnvergleichsanalyse.....	9
4.	Exkurs - Trinkgeld in der Schweiz.....	10
4.1.	Auswirkung auf die soziale Absicherung der Mitarbeitenden.....	10
4.1.1.	Berechnung der Veränderung des Taggeldes.....	11
4.1.2.	Freiwilliges Sparen für die Altersvorsorge.....	12
4.2.	Administrativer Aufwand bzw. übermässige Bürokratie.....	12
4.3.	Optimierungspotential Wesentlichkeitsgrenze.....	13
	Literaturverzeichnis.....	14

1. Management Summary

Datenbasierte Zusammenfassung vom Jahr 2024 bei der Familie Wiesner Gastronomie

Total Trinkgeld bei der FWG	CHF 3.4 Mio.	
- davon sozialversicherungspflichtiges Trinkgeld	CHF 2.4 Mio.	72.0%
- davon nicht sozialversicherungspflichtiges Trinkgeld	CHF 1.0 Mio.	28.0%

Anteil Gastronomie-Mitarbeitende mit pflichtigem Trinkgeld	386 MA	47.9%
---	--------	--------------

Ø Trinkgeld in % vom Inhouse-Gastronomieumsatz	4.9%
---	-------------

Höherer Personalaufwand in % vom Umsatz aufgrund Abrechnung des Trinkgeldes	0.4%
--	-------------

Trinkgeld nach Positionsgruppe

Gruppe Service <i>Ø Jahres-Medianlohn: CHF 48'945 / alles Nicht-Kader</i> Davon die Top 3 Positionen: - Servicemitarbeitenden - Chef de Service - Chef de Bar	32.8% vom Jahres-Bruttolohn 41.5% vom Jahres-Bruttolohn 26.9% vom Jahres-Bruttolohn 26.5% vom Jahres-Bruttolohn
Gruppe Restaurant-Geschäftsführer und STV. <i>Ø Jahres-Medianlohn: CHF 76'830 / alles Kader</i>	6.0% vom Jahres-Bruttolohn
Gruppe Küchenmitarbeitende <i>Ø Jahres-Medianlohn: CHF 61'100 / Kader & Nicht-Kader</i>	9.0% vom Jahres-Bruttolohn

Top-Trinkgeld-Mitarbeitende (pro Jahr und auf 100% Arbeitspensum hochgerechnet)

Position: Alle Servicemitarbeitende (Nicht-Kader)	Ø Bruttolohn: CHF 51'893 Ø Trinkgeld: CHF 32'756 (63.1% vom Bruttolohn) Ø Total Verdienst: CHF 84'649
---	--

Mitarbeitendensituation bei der Familie Wiesner Gastronomie

- 23 offene Stellen per 31.12.24 bei 28 Restaurants
- stetige Reduktion der Fluktuation um 2 bis 3% pro Quartal seit Abrechnung des Trinkgeldes
- Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Abrechnung des Trinkgeldes: 8.04 von 10 Punkten (gemäss eigener Befragung)

Gesellschaftliche Relevanz für die Schweiz

- **Soziale Absicherung:** Verbesserte Altersvorsorge sowie Arbeitslosen-, Kranken- und Unfalltaggeld durch die Abrechnung des Trinkgeldes.
- **Lohnungleichheit:** Verändert die Lohnungleichheit positiv zu Gunsten der Frauen, da im Service mehr weibliche Mitarbeitende arbeiten, wo man verhältnismässig viel Trinkgeld erhält, während in der Küche, wo weniger Trinkgeld gemacht wird, mehr Männer arbeiten.
- **Gesamtbetrag:** In der Schweiz erhalten Mitarbeitende im Gastronomiebereich jährlich Trinkgelder in Höhe von etwa CHF 1 Mia..
- **Bürokratie:** Es besteht ein Optimierungspotenzial bei der Wesentlichkeitsgrenze zur einfacheren Umsetzung und zum besseren Verständnis der Mitarbeitenden.

Ausführliche Informationen zu diesen genannten Punkten sind auf den Folgeseiten ersichtlich.

2. Zusammenfassung der rechtlichen Situation

Regelung	Grundlage
Ist Trinkgeld ein wesentlicher Teil des Lohnes, so ist es sozialversicherungspflichtig. Es ist dann wesentlich, wenn es $\geq 10\%$ vom Jahreslohn ausmacht.	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 5 Abs. 2 AHVG - Art. 7 lit. e AHVV - Bundesamt für Sozialversicherung BSV*
Ist das Trinkgeld ein wesentlicher Teil des Lohnes (gem. Auskunft kantonales Steueramt Zürich $\geq 10\%$ vom Jahreslohn), so ist es als Arbeitsentgelt zu versteuern. Diesfalls ist Trinkgeld separat in Ziffer 7 vom Lohnausweis aufzuführen (und vom Mitarbeitenden in der Steuererklärung zu deklarieren) bzw. ist ein entsprechender Quellensteuerabzug durch den Arbeitgeber vorzunehmen.	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 17 Abs. 1 DBG - Kantonales Steueramt Zürich* - Stellungnahme des Bundesrates zur Motion 24.4202 von Nationalrat Vincent Maitre - RZ 32 Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweis bzw. der Rentenbescheinigung
Trinkgeld steht direkt den Arbeitnehmenden zu – es fällt denn auch nicht unter die Herausgabepflicht der Arbeitnehmenden. Da der Erhalt von Trinkgeld wirtschaftlich mit dem Arbeitsvertrag verknüpft ist, qualifiziert dieses zudem als Lohn.	<ul style="list-style-type: none"> - BGE 122 V 178 E.3.a) - Urteil (des Bundesgerichts) 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011 E.4.2
Sofern die Voraussetzungen der MWST-Branchen-Info 08 kumulativ erfüllt sind (u.a. 1:1 Weitergabe des Trinkgeldes an den Mitarbeitenden), ist keine MWST geschuldet. Die Trinkgeld-Auszahlung an die Mitarbeitenden gilt auch dann als 1:1 erfolgt, wenn Abzüge für Sozialversicherungen und Quellensteuern notwendig sind.	<ul style="list-style-type: none"> - Ziff. 8.3 MWST-Branchen-Info 08 - Eidg. Steuerverwaltung ESTV*

* die entsprechenden schriftlichen Auskünfte liegen dem Dokument „Trinkgeldkultur in der Schweiz. Eine Analyse der Situation in der Gastronomie“ vom 24. Dezember 2023 als Beilage 4, 5 und 6 bei.

3. Trinkgeld in der FWG (datenbasiert)

FWG arbeitet vollständig bargeldlos (cashless) und verfügt über eine umfassende Dateninfrastruktur. Es ist anzunehmen, dass die FWG eines der wenigen grossen Gastronomieunternehmen in der Schweiz ist, das detaillierte Daten über Trinkgelder besitzt (und auch auswerten kann).

Alle nachstehenden Zahlen basieren auf den internen Daten der FWG aus der Finanzbuchhaltung, der Lohnbuchhaltung und ihrem Cashless-Tool. Sofern nichts anderes angegeben ist, bezieht sich der Zeitraum jeweils vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024. Zudem sind die Beträge zur besseren Übersichtlichkeit, wo sinnvoll, auf CHF 5'000 gerundet.

Total FWG – Trinkgeld & in % vom Umsatz

Was	Trinkgeld	Gastronomie-Umsatz	in % vom Umsatz
Total	CHF 3'395'000	CHF 97'395'000	3.5%
- davon Inhouse	CHF 3'110'000	CHF 63'880'000	4.9%
- davon Take Away	CHF 80'000	CHF 14'370'000	0.6%
- davon Home-Delivery	CHF 205'000	CHF 19'145'000	1.1%

Art der Bezahlung des Trinkgeldes

cashless: 99.1%	in bar: 0.9%
-----------------	--------------

Obwohl die FWG cashless ist, dürfen Mitarbeitende das Trinkgeld in bar annehmen, müssen es aber am Ende der Schicht deklarieren, damit es analog dem bargeldlosen Trinkgeld über den Lohn abgerechnet wird.

Bisher unveröffentlichte Daten aus den Erhebungen im Rahmen des Swiss Payment Monitors zum Trinkgeldverhalten in der Schweiz zeigen, dass gemessen an der Summe die bargeldlosen Trinkgelder 70% ausmachen und 30% der Trinkgelder in bar bezahlt werden.¹

Aufteilung der Summe des Trinkgeldes

Sozialversicherungspflichtiges Trinkgeld	CHF 2'445'000	72.0%
Nicht sozialversicherungspflichtiges Trinkgeld	CHF 950'000	28.0%
Total Trinkgeld	CHF 3'395'000	100.0%

Aufteilung der Gastronomie-Mitarbeitenden

Gastronomie-Mitarbeitende mit sozialversicherungspflichtigem Trinkgeld	47.9% (= 386 MA)
Gastronomie-Mitarbeitende mit nicht sozialversicherungspflichtigem Trinkgeld	52.1% (= 420 MA)

Es sind dabei Mitarbeitende mit einer klassischen Rolle in einem Restaurant berücksichtigt worden. Nicht in die Berechnung mit-einberechnet sind die Mitarbeitenden im Büro und vom Home-Delivery, wobei diese im Büro kein Trinkgeld und die vom Home-Delivery Trinkgeld einnehmen, welches jedoch nicht sozialversicherungspflichtig war.

Die Aufteilung erfolgt gemäss den Vorgaben von Art. 5 Abs. 2 AHVG sowie Auskunft vom Bundesamt für Sozialversicherung BSV (siehe Ziff. 2): Sobald Trinkgeld die Wesentlichkeitsgrenze von 10% des jährlichen Bruttoeinkommens übersteigt, ist der gesamte Trinkgeldebtrag und nicht nur der die 10% Grenze übersteigende Betrag sozialversicherungspflichtig.

Höhe des Trinkgeldes in sieben ausgewählten Restaurants

Restaurant mit Umsatz	Trinkgeld pro Restaurant im 2024	Trinkgeld in % der Umsatzstufe
> CHF 6 Mio. / zentrale Lage in Zürich	CHF 360'000	6.0%
rd. CHF 4 Mio. / Agglomeration von Luzern	CHF 115'000	2.9%
rd. CHF 3 Mio. / Agglomeration von Luzern	CHF 105'000	3.5%
rd. CHF 3 Mio. / zentrale Lage in Basel	CHF 100'000	3.3%
rd. CHF 2 Mio. / zentrale Lage in Zürich	CHF 75'000	3.8%
rd. CHF 1 Mio. / zentrale Lage in Zürich	CHF 45'000	4.5%
rd. CHF 1 Mio. / Agglomeration von Zürich (rein Take Away und Home-Delivery)	CHF 20'000	2.0%

Trinkgeld nach Positiongruppen

Gruppe Service <i>Ø Jahres-Medianlohn: CHF 48'945 / alles Nicht-Kader</i> Davon die Top 3 Positionen: - Servicemitarbeitende - Chef de Service - Chef de Bar	32.8% vom Jahres-Bruttolohn 41.5% vom Jahres-Bruttolohn 26.9% vom Jahres-Bruttolohn 26.5% vom Jahres-Bruttolohn
Gruppe Restaurant-Geschäftsführer und STV. <i>Ø Jahres-Medianlohn: CHF 76'830 / alles Kader</i>	6.0% vom Jahres-Bruttolohn
Gruppe Küchenmitarbeitenden <i>Ø Jahres-Medianlohn: CHF 61'100 / Kader & Nicht-Kader</i>	9.0% vom Jahres-Bruttolohn
Gruppe Deliverymitarbeitenden <i>Ø Jahres-Medianlohn: CHF 49'712 / Kader & Nicht-Kader</i>	9.6% vom Jahres-Bruttolohn

Diese Zahlen beruhen auf den abgerechneten Beträgen der Lohnbuchhaltung. Für die Vergleichbarkeit werden die Arbeitszeiten aller Mitarbeitenden auf ein Arbeitspensum von 100% normiert. Der Chef de Service bedient weniger Tische und empfängt Gäste, daher nimmt er weniger Trinkgeld ein.

¹ <https://www.swisspaymentmonitor.ch/>

Jedes Restaurant bestimmt selbst, wie das Trinkgeld aufgeteilt wird. Am häufigsten wird definiert, dass 80% des Trinkgelds beim Service bleibt und 20% an die Küchenmitarbeitenden gehen (Tronc, welcher anhand der gearbeiteten Stunden aufgeteilt wird).

Top-Trinkgeld-Mitarbeitende (pro Jahr und auf 100% Arbeitspensum hochgerechnet)

Position: Alle Servicemitarbeitende (Nicht-Kader)	Ø Bruttolohn: CHF 51'893 Ø Trinkgeld: CHF 32'756 (63.1% vom Bruttolohn) Ø Total Verdienst: CHF 84'649
--	--

Der Durchschnitt der Top-Trinkgeld-Mitarbeitende wurde aus den Trinkgeldern der viert- bis neuntplatzierten Mitarbeitenden ermittelt (Durchschnitt von fünf Personen). Die ersten drei sowie alle Mitarbeitenden mit weniger als 60% Arbeitspensum wurden ausgeschlossen, um das Ergebnis nicht zu verzerren, insbesondere bei der Hochrechnung auf ein 100%-Arbeitspensum und unregelmässigen Arbeitszeiten mit schwankendem Trinkgeld.

3.1. Einfluss auf die FWG

3.1.1. Fluktuation

Einige Mitarbeitende der FWG äusserten im Vorfeld die Befürchtung, dass die FWG an Attraktivität als Arbeitgeberin verlieren und mit einer hohen Fluktuation zu kämpfen haben könnte. Diese Befürchtungen haben sich nicht bestätigt:

Fluktuation vom Januar bis Dezember 2023 (vor Abrechnung vom Trinkgeld)	52.4%
Fluktuation vom Januar bis Dezember 2024 (ab Abrechnung vom Trinkgeld)	47.6%
Fluktuation der letzten 3 Monate vom Oktober bis Dezember 2024 (zeigt den Trend / hochgerechnet auf Jahresbasis)	43.6%
Anzahl offene Stellen per 31.12.24*	23 (bei 28 Restaurants)

** Erst seit Oktober 2024 werden die offenen Stellen in der FWG dokumentiert. Zum 31.12.23 schätzen die für die Rekrutierung verantwortlichen Mitarbeitenden etwa 100 offene Stellen, wobei sich auch der Arbeitsmarkt im Jahr 2024 zu Gunsten der FWG entwickelt hat.*

Die Senkung der Fluktuation lässt sich natürlicherweise auf verschiedene Faktoren zurückführen. Bei einer Betrachtung der 23 offenen Stellen im Verhältnis zu den 28 Restaurants wird deutlich, dass das Abrechnen des Trinkgeldes keinen negativen Einfluss auf die Arbeitgeber-Attraktivität hat.

3.1.2. Personalaufwand

In der Diskussion zur Abrechnung von Trinkgeld mit Sozialversicherungen werden oft die höheren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge erwähnt. Mitarbeitende profitieren zwar nicht unmittelbar, aber mittelbar durch die höheren Altersrenten sowie durch ALV-, KTG- oder UVG-Taggelder. Dies dadurch, dass die Beiträge für die Versicherungsleistung nicht nur vom Arbeitnehmer selbst bezahlt werden, sondern ebenfalls auch zusätzlich noch vom Arbeitgeber. Infolgedessen hat die Abrechnung des Trinkgeldes mit Sozialversicherungen durch die höheren Arbeitgeberbeiträge einen direkten Einfluss auf den Personalaufwand

Der zusätzliche Personalaufwand aufgrund des sozialversicherungspflichtigen Trinkgeldes betrug bei der FWG im Jahr 2024:

Total sozialversicherungspflichtiges Trinkgeld	CHF 2'445'000
Anteil höhere Lohnfortzahlung vom pflichtigen Trinkgeld bei Krankheit oder Unfall*	CHF 15'000
Basis (massgebend für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 2'460'000

Total Sozialversicherungs-Arbeitgeberbeiträge auf dem pflichtigen Trinkgeld (beinhaltet AHV, FAK, Berufsbildungsbeitrag, AHV-Verwaltungskosten, ALV, KTG, BU und BVG)	CHF 420'000
Anteil höhere Lohnfortzahlung vom pflichtigen Trinkgeld bei Krankheit oder Unfall*	CHF 15'000
Total höherer Personalaufwand aufgrund pflichtigen Trinkgeldes	CHF 435'000

* Die Berechnungsbasis für die Lohnfortzahlung während der Wartefrist (drei Tage bei der FWG gemäss ihrer KTG-Versicherung) wird erhöht, da das sozialversicherungspflichtige Trinkgeld miteinberechnet werden muss. Die CHF 15'000 beziehen sich nur auf den Anteil der Lohnfortzahlung, welcher aufgrund des sozialversicherungspflichtigen Trinkgeldes entstanden ist.

Total Gastronomie-Umsatz	CHF 97'395'000
Total höherer Personalaufwand aufgrund pflichtigen Trinkgeldes	CHF 435'000
Höherer Personalaufwand in % vom Umsatz	0.4%

Anzumerken ist, dass sich der Personalaufwand über die ganze FWG in % vom Umsatz von 2023 auf das Jahr 2024 generell um fast 1% reduziert hat. Dabei haben verschiedene interne sowie auch externe Faktoren zu dieser Optimierung geführt. Würde das Abrechnen des Trinkgeldes eine massive Erhöhung des Personalaufwands mit sich ziehen, wäre eine Reduktion von fast 1% nicht möglich gewesen.

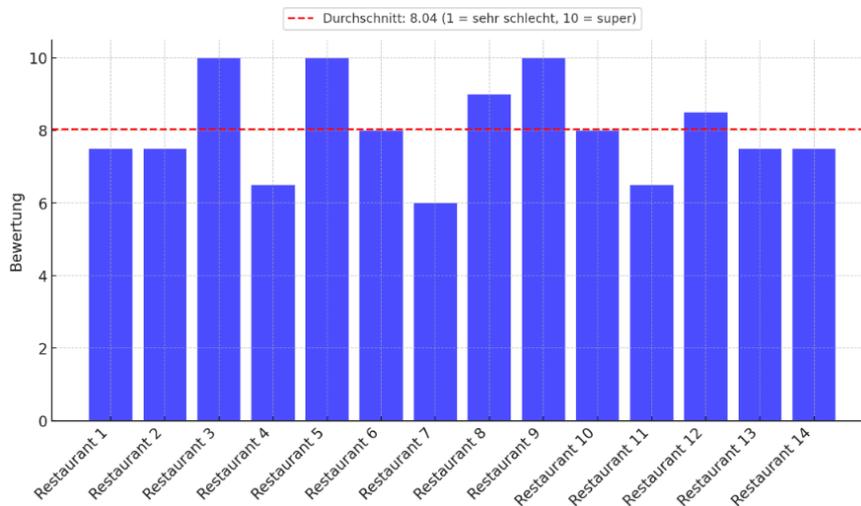
Die FWG führte 2021 die volle Lohntransparenz ein und wird bis April 2025 auch die Trinkgeldtransparenz umsetzen. Dies ermöglicht es der FWG, bei der Rekrutierung das mögliche Trinkgeld zu kommunizieren. Zudem sind technische Massnahmen in Umsetzung, damit monatlich der tatsächliche Verdienst (Lohn und Trinkgeld, auf 100% hochgerechnet) den Mitarbeitenden aufgezeigt wird. Transparente Kommunikation über die tatsächliche Höhe des Verdienstes verbessert die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und senkt langfristig die versteckten Kosten sowie auch die Fluktuation. Denn ein un- gelernter Servicemitarbeitender verdient bei der FWG im Durchschnitt rd. CHF 65'000 pro Jahr bei einem Arbeitspensum von 100%.

3.1.3. Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Im Juni 2024 führte der HR-Leiter der FWG persönliche Interviews mit 14 Restaurant-Geschäftsführenden durch, um die Stimmung ihrer Mitarbeitenden bezüglich Trinkgelds zu erfassen. Diese 14 Restaurants verteilen sich über verschiedene Regionen und wurden ausgewählt, da die Höhe des Trinkgeldes in diesen Restaurants wesentlich ist. Die Ergebnisse der Interviews kann man wie folgt zusammenfassen:

„Die Einführung der neuen Trinkgeldregelung zeigt insgesamt positive Ergebnisse. Nach anfänglichen Herausforderungen hat sich die Stimmung stabilisiert und viele Mitarbeitende, besonders im Service, schätzen die Fairness der Verteilung. Die Regelung sorgt für Gleichheit zwischen Küche und Service, was besonders gut angenommen wird. Zudem zeigt sich, dass die Umstellung auf ein cashless-System zu einem Anstieg des Trinkgeldes geführt hat, und viele Mitarbeitende mit dem Auszahlungsrhythmus des Trinkgeldes von 2x im Monat zufrieden sind. Die Mehrheit der Mitarbeitenden ist happy und sieht das System als Fortschritt.“

Am Ende des Interviews mussten die Restaurant-Geschäftsführenden die Situation mit einer Zahl von 1 (sehr schlecht) bis 10 (super) bewerten. Der Durchschnitt lag bei 8,04, wie die folgende Grafik zeigt:



Vor allem junge Mitarbeitende sehen einen positiven Effekt auf die Wohnungssuche. Ein Restaurant-Geschäftsführer sagte bei einem Podiumsgespräch, dass alle seine Mitarbeitenden, welche in der Stadt Zürich eine Wohnung gesucht hatten, seit der Abrechnung vom Trinkgeld eine bekommen haben und keine Schwierigkeiten mehr hätten.

Auch wurde festgestellt, dass Küchen-Mitarbeitende mit tieferen Löhnen wie Abwäscher, etc. die Umstellung auf die Abrechnung vom Trinkgeld mehr Mühe bereitet hatte als bei anderen Mitarbeitenden. Dies führen wir darauf zurück, dass sie oft einen Migrationshintergrund haben, Sprachbarrieren bestehen und ihnen das Schweizer Sozialversicherungssystem teilweise fremd ist.

Im Allgemeinen hat man in der FWG beobachtet, dass die Abrechnung des Trinkgeldes eine positive Teamstimmung fördert, da das Erarbeiten und Verteilen des Trinkgeldes als Teamarbeit betrachtet wird. Bei mangelndem Teamzusammenhalt kann sich jedoch die Stimmung verschlechtern, da die Verteilung des Trinkgeldes in solchen Fällen auf andere Mitarbeitende eher als unbefriedigend empfunden wird.

3.1.4. Lohnvergleichsanalyse

Im Jahr 2021 hat die FWG als Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden die gesetzlich vorgeschriebene Lohnvergleichsanalyse durchgeführt. Ende 2024 hat die FWG freiwillig diese erneut erstellt:

Lohnvergleichsanalyse 2021

Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 20 (0.4%) <u>mehr</u> als Männer
Lohndifferenz mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale	Frauen verdienen 2.0% <u>weniger</u> als Männer

Lohnvergleichsanalyse 2024

Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 222 (3.8%) <u>mehr</u> als Männer
Lohndifferenz mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale	Frauen verdienen 2.2% <u>mehr</u> als Männer

Von 2021 bis 2024 haben wir keine wesentlichen Änderungen am Lohnsystem vorgenommen. Das Abrechnen des Trinkgelds über den Lohn verbessert demnach die Lohngleichheit. Die Veränderung von 2.0% zugunsten der Männer zu 2.2% zugunsten der Frauen ist auf das über den Lohn abgerechnete Trinkgeld zurückzuführen, dass wir mehr weibliche Mitarbeitende im Service haben, die verhältnismässig viel Trinkgeld erhalten, während in der Küche, wo weniger Trinkgeld gemacht wird, mehr Männer arbeiten.

4. Exkurs - Trinkgeld in der Schweiz

Das Online-Magazin „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 war⁴. 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. Auch wenn gemäss den Autoren vom Swiss Payment Monitor im Durchschnitt nur 3.93% Trinkgeld⁵ gegeben würde, wäre der Betrag noch CHF 690 Millionen pro Jahr.

Je nachdem, ob Trinkgelder bereits heute mit oder ohne Sozialversicherungsabgaben abgerechnet werden, könnte dies auf die Finanzierung der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) einspielen durch die AHV-Beiträge von 10,6% (Arbeitnehmer und -geber).

4.1. Auswirkung auf die soziale Absicherung der Mitarbeitenden

In der Stellungnahme des Bundesrates zur Motion 24.4202 von Nationalrat Vincent Maitre schreibt dieser, dass bei einer generellen Befreiung von Trinkgeldern von der Beitrags- und Steuerpflicht ein finanzieller Anreiz geschaffen würde, den Service wieder vermehrt über Trinkgelder entschädigen zu lassen. Dies könnte sich negativ auf die Lohnentwicklung auswirken. Zudem würde die soziale Absicherung von Arbeitnehmenden, die in Betrieben mit hohen Trinkgeldern arbeiten, geschmälert werden.

Dies deckt sich mit der vom Bundesamt für Sozialversicherung BSV erhaltenen Antwort auf eine Anfrage der FWG, ob die Wesentlichkeitsgrenze von 10% auf 15% bewilligt würde mit der Begründung, dass bei Küchen-Abwäschern eher das Trinkgeld pflichtig wird als beim Küchenchef, weil die Basis aufgrund des Lohnes eine tiefere ist. Die Antwort vom BSV war: *„Ihr Ansatz, den in der Praxis festgelegten Richtwert generell zu erhöhen, um die tiefen (und vor allem aber auch höheren) 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.“*

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).

⁵ Graf et al. (2023) unter Verwendung der letzten sechs Erhebungen des Swiss Payment Monitors (November 2020/2021/2022 sowie Mai 2021/2022/2023).

4.1.1. Berechnung der Veränderung des Taggeldes

Nachstehend ist eine Gegenüberstellung ersichtlich bezüglich Lohnabrechnung sowie der Sozialversicherungen, wenn das Trinkgeld nicht abgerechnet wird (früher) und wenn es abgerechnet wird (heute). Dabei ist die Höhe der Sozialversicherungsprämien abhängig vom Arbeitgeber.

Beim nachfolgenden Beispiel wurde folgende Annahme getroffen:

- Position: Servicemitarbeitender
- 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	heute
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 aufgeführt 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 früher). Und je höher der Unterschied des Trinkgelds gegenüber dem Lohn ist, umso schlechter ist die Absicherung, welche z.B. weit mehr als die -50% im aufgeführten Beispiel des Arbeitslosentaggelds sein könnte. Gerade im Bereich der Gastronomie mit einer hohen Fluktuations- und Krankheitsrate, wären die Mitarbeitenden um einiges besser abgesichert, würden auf das 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 Durchschnitt CHF 2'370⁶ 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.

⁶ Real Advisor, mittlere monatliche Mietpreise für Wohnungen in Zürich (<https://realadvisor.ch/de/immobilienpreise-pro-m2/stadt-zurich>).

4.1.2. Freiwilliges Sparen für die Altersvorsorge

Es gibt Hinweise darauf, dass Mitarbeitende in der Gastronomiebranche seltener freiwillig für das Alter sparen. Dies kann auf verschiedene Faktoren zurückgeführt werden, darunter geringere Einkommen, befristete Arbeitsverhältnisse und ein Mangel an Wissen über Vorsorgemöglichkeiten.

Studien zeigen, dass steuerliche Anreize zur Förderung der freiwilligen Altersvorsorge bei Haushalten mit tieferen Einkommen weniger wirksam sind. Da Mitarbeitende in der Gastronomie oft in diese Einkommensgruppe fallen, profitieren sie weniger von solchen Anreizen. Dies kann dazu führen, dass sie weniger in private Altersvorsorge investieren.⁷

Eine weitere Studie der Hochschule Luzern⁸ zeigt, dass vielen Arbeitnehmenden das notwendige Wissen fehlt, um sich um alternative Vorsorgemöglichkeiten zu kümmern. Dieses fehlende Wissen kann dazu führen, dass Mitarbeitende in der Gastronomiebranche weniger in freiwillige Altersvorsorge investieren.

In Anbetracht dieser Umstände könnte die Situation folglich zu einer Altersarmut führen. Durch die Abrechnung von Trinkgeld kann dieses Risiko reduziert werden.

4.2. Administrativer Aufwand bzw. übermässige Bürokratie

Oft wird über übermässige Bürokratie diskutiert. Die Abrechnung von Trinkgeldern wird aus Erfahrung der FWG kaum dazu führen.

Üblicherweise erstellt in der Gastronomie der Servicemitarbeitende am Schichtende eine Abrechnung seines Umsatzes und zählt sein Geld (Serviceabrechnung). Es ist in der Schweiz auch verbreitet, dass der Restaurant-Geschäftsführer oder -inhaber diese Aufgabe für den Servicemitarbeitenden übernimmt, wenn das Restaurant das Service-Portemonnaie zur Verfügung stellt.

Das erhaltene Trinkgeld könnte einfach mit einem zusätzlichen Betrag in die Serviceabrechnung aufgenommen, monatlich zusammengezählt und über die Lohnabrechnung abgerechnet werden. Auch wenn nicht alle Gastronomiebetriebe gleich digitalisiert sind wie die FWG, so ist dies ohne grossen Aufwand zu schaffen und die gängigsten Lohnbuchhaltungen dürften eine Aufspaltung des Trinkgeldes in pflichtig und nicht-pflichtig technisch umsetzen können.

Beim Trinkgeld in bar müsste aufgrund einer Weisung der Mitarbeitende den Betrag mit einer Selbstdeklaration dem Arbeitgeber mitteilen, wie es die FWG bereits in der Praxis seit dem 1. Januar 2024 umsetzt. Dabei besteht die Möglichkeit, dass durch den Mitarbeitenden das Trinkgeld in bar nicht oder ein falscher Betrag deklariert wird; jedoch liegen in diesem Falle die Verantwortung und auch rechtlichen Konsequenzen beim Mitarbeitenden und nicht beim Arbeitgeber.

⁷ Bachmann K. Prof. Dr. (2024), Finanzielle Anreize und die Altersvorsorge in der Schweiz. ZHAW School of Management and Law. <https://www.zhaw.ch/de/forschung/projekt/72096/>.

⁸ Seiler Y. Prof. Dr. (2022). Arbeitnehmende wollen in der Altersvorsorge mehr Selbstverantwortung übernehmen – wissen aber zu wenig darüber. HSLU Hochschule Luzern. <https://www.hslu.ch/en/lucerne-university-of-applied-sciences-and-arts/about-us/media/medienmitteilungen/2022/09/08/vorsorgestudie-2022/>.

4.3. Optimierungspotential Wesentlichkeitsgrenze

Gemäss der Auskunft des Bundesamts für Sozialversicherungen wird das gesamte Trinkgeld eines Mitarbeitenden sozialversicherungspflichtig, wenn es 10% des Jahreslohns übersteigt (nicht nur der die 10% Grenze übersteigende Betrag). Das kann bedeuten, dass z.B. im Januar und Februar kein Sozialversicherungsbeitrag anfällt, aber ab März rückwirkend ab 1. Januar das gesamte Trinkgeld, als pflichtig abgerechnet und die Sozialversicherungen dem Mitarbeitenden nachbelastet werden. Technisch ist das in der Lohnbuchhaltung umsetzbar, aber für Mitarbeitende ohne entsprechendes Wissen im Sozialversicherungsrecht schwieriger zu verstehen.

Einfacher wäre z.B. ein monatlicher Fixbetrag als Schwelle, unabhängig vom Arbeitspensum. Wird dieser überschritten, wird das Trinkgeld pflichtig (ganzer Betrag oder nur überschrittener Betrag). So könnte Trinkgeld in einem Monat pflichtig sein und im nächsten nicht, was vermutlich für Mitarbeitende leichter nachzuvollziehen wäre, ohne Rückrechnung seit dem 1. Januar machen zu müssen.

Solche Handhabungen bestehen bereits und werden in der Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. Rentenbescheinigung z.B. bei der Abgabe von Lunch-Checks bis zur von einer AHV festgelegten Limite⁹ oder aus Gründen der Praktikabilität nicht zu deklarierende Leistungen¹⁰ beschrieben.

9 RZ 18 der Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung, Schweizerische Steuerkonferenz und Eidgenössische Steuerverwaltung, gültig ab: 1. Januar 2025.

10 RZ 72 der Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung, Schweizerische Steuerkonferenz und Eidgenössische Steuerverwaltung, gültig ab: 1. Januar 2025.

Literaturverzeichnis

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

Bachmann K. Prof. Dr. (2024), Finanzielle Anreize und die Altersvorsorge in der Schweiz. ZHAW School of Management and Law. <https://www.zhaw.ch/de/forschung/projekt/72096/>.

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>.

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-gastge-werbes/studie-wirtschaftliche-bedeutung-gastgewerbe-schlussbericht.pdf>.

Seiler Y. Prof. Dr. (2022). Arbeitnehmende wollen in der Altersvorsorge mehr Selbstverantwortung übernehmen – wissen aber zu wenig darüber. HSLU Hochschule Luzern. <https://www.hslu.ch/en/lucerne-university-of-applied-sciences-and-arts/about-us/media/medien-mitteilungen/2022/09/08/vorsorgestudie-2022/>