

INFO



Gastgewerbe

NGG

GEWERKSCHAFT

Berlin, August 2026

TRINKGELD

Ein Dank des Gastes für guten Service, kein Ersatz für ordentliche Bezahlung

Die Vergütung der Beschäftigten in Gastronomie und Hotellerie muss durch eine **verlässliche Bezahlung** sichergestellt werden. Der Lohn ist im Arbeitsvertrag konkret zu vereinbaren - entweder in Form eines monatlichen Entgeltes oder durch Stundenlohn in Verbindung mit einer konkreten wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit.



Gute Arbeitgeber bezahlen ihre Beschäftigten mindestens nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag für das Hotel-, und Gaststättengewerbe.



Bei vielen Arbeitgebern wird die Aussicht der Beschäftigten auf Trinkgeld allerdings als Rechtfertigung für sehr niedrige Löhne oder Mindestlohnverstöße missbraucht.



Für gute Dienstleistung und Freundlichkeit zahlen die Gäste häufig neben der normalen Rechnung ein Trinkgeld (TIP). Dieses ist gesetzlich nicht vorgesehen und daher eine **freiwillige Geste**.

Festgelegte Werte in EC- oder Kreditkartenterminals bei der digitalen Bezahlung lehnen wir als NGG ab. Sie nötigen die Gäste und die Unternehmen verschieben damit eine ordentliche Vergütung der Arbeitsleistung in den Verantwortungsbereich des Gastes.



Die **Rechtslage** zum Trinkgeld in Deutschland ist grundsätzlich recht klar, in der Praxis gibt es aber immer wieder Streit über Fragen wie:



Was ist Trinkgeld, was nicht?

Wem gehört das Trinkgeld?

Ist Trinkgeld immer steuerfrei?

Antworten für
Beschäftigte





Was ist Trinkgeld rechtlich?



Die gesetzliche Definition steht in § 107 Abs. 3 Gewerbeordnung (GewO):

"Trinkgeld ist ein Geldbetrag, den ein Dritter ohne rechtliche Verpflichtung dem Arbeitnehmer zusätzlich zu einer dem Arbeitgeber geschuldeten Leistung zahlt."

Daraus ergeben sich **drei Voraussetzungen**:

- ① Zahlung **durch einen Dritten (z.B. Gast, Kunde)**
- ② **Freiwillig** ohne rechtliche Verpflichtung
- ③ **Zusätzlich** zum Entgelt des Arbeitgebers

Fehlt eines dieser Merkmale, liegt rechtlich oft kein Trinkgeld mehr vor.



Wem gehört das Trinkgeld?

Grundsatz: Wer's bekommt, darf's behalten

Das Landesarbeitsgericht Mainz hat entschieden, dass Trinkgeld aufgrund seiner gesetzlichen Definition **unmittelbar dem Arbeitnehmer zusteht**. Nach der herrschenden arbeitsrechtlichen Auffassung **gehört das Trinkgeld also grundsätzlich dem Arbeitnehmer, dem es übergeben wurde**. Der Arbeitgeber darf es nicht einfach einbehalten, als eigenen Umsatz behandeln oder anordnen, dass persönliches Trinkgeld an ihn herausgegeben werden muss.



Trinkgeldpooling-Systeme

Anders kann es aussehen, wenn im Betrieb ein **transparentes und allgemein akzeptiertes Trinkgeldpooling-System** besteht. Dann werden Trinkgelder unter mehreren Beschäftigten verteilt. Solche Modelle sind nur sinnvoll, solange die Gelder restlos den Arbeitnehmern zugutekommen. Da die Arbeitgeber aber in der überwiegenden Zahl der Hotels und Gaststätten eine Interessenvertretung (Betriebsrat) aktiv verhindern, sind transparente Regelungen und Überprüfungen die absolute Ausnahme.

Steuerfrei?

Für Arbeitnehmer sind Trinkgelder grundsätzlich **steuerfrei** (§ 3 Nr. 51 EStG). Aber nur, wenn es sich tatsächlich um Trinkgeld handelt, also die **drei Voraussetzungen oben auf der Seite erfüllt sind**. Wenn der Arbeitgeber in die Verteilung eingreift oder Trinkgelder einbehält (z.B. wegen Bruch, Kassenmanko oder Zechenprellerei) kann es steuerpflichtig werden.

Mindestlohn?

Trinkgelder dürfen den Mindestlohn grundsätzlich **nicht ersetzen oder mindern**. Der Arbeitnehmer muss also den Mindestlohn **plus** etwaige Trinkgelder erhalten.