vinetur

Großbritannien überarbeitet Trinkgeld-Kodex für Arbeitgeber im Gastgewerbe vor Inkrafttreten 2027

Der Kodex soll Arbeitgeber verpflichten, Beschäftigte anzuhören, Regelungen alle drei Jahre zu überprüfen und anonymisierte Rückmeldungen offenzulegen

Donnerstag, 19. November 2026



Pub-Betreiber in Großbritannien sind aufgerufen, ihre Trinkgeldregelungen zu überprüfen. Anlass ist ein am Dienstag, 17. November, von der Regierung veröffentlichter überarbeiteter gesetzlicher Verhaltenskodex, der neue Erwartungen an die Konsultation von Beschäftigten und die Verteilung von Trinkgeldern formuliert.

Der überarbeitete Kodex soll vorbehaltlich der Zustimmung des Parlaments am 1. Januar 2027 in Kraft treten. Er baut auf dem Employment (Allocation of Tips) Act 2023 auf, der im Oktober 2024 in Kraft trat und Arbeitgeber verpflichtet, erfasste Trinkgelder fair und transparent zu verteilen.

Nach den überarbeiteten Leitlinien müssten Arbeitgeber Beschäftigte anhören, wenn sie Trinkgeldregelungen einführen oder überprüfen, diese mindestens alle drei Jahre erneut prüfen und den Beschäftigten eine anonymisierte Zusammenfassung der im Konsultationsverfahren eingeholten Rückmeldungen vorlegen. Die Änderungen sollen die Trinkgeldverteilung transparenter machen und Beschäftigten eine formelle Mitsprache bei der Gestaltung oder Änderung der Regelungen ermöglichen.

Die Aktualisierung ist für das gesamte Gastgewerbe relevant, hat aber besondere Bedeutung für Pubs, Bars und Restaurants, wo Trinkgeldpools und Servicegebühren häufig Teil der Vergütung des Servicepersonals sind. Für Betriebe, deren Geschäft auf dem Verkauf von Bier, Wein und Spirituosen beruht, könnten die neuen Regeln Änderungen bei den betrieblichen Abläufen und bei der Verteilung servicebezogener Einnahmen innerhalb der Teams erforderlich machen.

Der überarbeitete Kodex warnt Betreiber außerdem davor, feste oder garantierte Trinkgeldzuteilungen unbedacht zu verwenden. Den Leitlinien zufolge könnten solche Regelungen als unfair gelten, wenn sie andere Beschäftigte unverhältnismäßig stark benachteiligen.

Ben Thomas, Geschäftsführer von TiPJAR, sagte, der Kodex schreibe kein einheitliches Modell für die Trinkgeldverteilung vor, da Betriebe unterschiedlich arbeiteten. Betreiber sollten ihren Ansatz jedoch anhand fairer und objektiver Kriterien wie Funktion, Arbeitsstunden und Verantwortungsumfang erklären können und sicherstellen, dass die Beschäftigten diesen Ansatz verstehen.

Peter Davies, Client Service Partner bei WMT Troncmaster Services, sagte, feste Zuteilungen seien nicht automatisch schwieriger zu rechtfertigen, sofern Betreiber ihre Fairness belegen könnten. Die Warnung im Kodex bedeute, dass Unternehmen darauf achten sollten, einzelne Beschäftigte nicht unbeabsichtigt durch feste oder Mindestbeträge zu benachteiligen.

Davies sagte zudem, die Leitlinien verböten keine Zuteilungen an Beschäftigte in der Zentrale. Trinkgeldzuweisungen an Mitarbeiter, deren Tätigkeit ausschließlich administrativer Natur sei, ließen sich jedoch schwerer rechtfertigen. Betreiber müssten daher einen klaren Zusammenhang zwischen der Funktion der betreffenden Person und der Serviceleistung, für die Trinkgeld gezahlt wird, aufzeigen.

Der überarbeitete Kodex folgt auf monatelange Unsicherheit, nachdem die Regierung im Juli einen früheren Entwurf zurückgezogen hatte. Dieser Schritt löste in der Gastgewerbebranche Besorgnis aus. Branchenverbände kritisierten, Betreiber hätten zu wenig Klarheit darüber, wie der neue Rahmen in der Praxis funktionieren solle.

Allen Simpson, Geschäftsführer von UKHospitality, begrüßte die Entscheidung, die Einführung auf einen Zeitpunkt nach dem Weihnachtsgeschäft zu verschieben und einen flexibleren Übergang zu ermöglichen. Die Regierung sei damit der Forderung der Branche nachgekommen, die neuen Regeln nicht während der geschäftigen Festtagssaison einzuführen.

Zugleich sagte Simpson, wichtige Fragen seien weiterhin offen, insbesondere dazu, welche Beschäftigten von den Trinkgeldregelungen erfasst sein sollten. Betreiber wüssten nach wie vor nicht genau, wie weit die Regelungen auf Teammitglieder ausgedehnt werden sollten, die nicht vor Ort arbeiten, aber am Service beteiligt sind.

Diese Frage könnte für größere Pub- und Restaurantgruppen wichtig sein, die Aufgaben auf ihre Standorte und zentrale Teams verteilen. Unternehmen müssen möglicherweise entscheiden, ob Beschäftigte außerhalb des unmittelbaren Kundenbetriebs in ein Tronc-System oder eine andere Form der Trinkgeldverteilung einbezogen werden sollten und ob sich solche Entscheidungen anhand des im Kodex festgelegten Fairnessmaßstabs rechtfertigen lassen.

Davies sagte, Konsultationen mit Beschäftigten müssten ernsthaft, dokumentiert und frei von Zwang sein. Betreiber sollten außerdem ermitteln, wann ihre erste gesetzlich vorgeschriebene Konsultation ansteht, und bestehende Tronc-Regelungen überprüfen, damit diese bei Inkrafttreten des überarbeiteten Kodex den Vorgaben entsprechen.

Seine Aussagen verweisen auf eine größere betriebliche Herausforderung für Unternehmen im Gastgewerbe. Betriebe mit bestehenden Trinkgeldsystemen müssen möglicherweise nicht nur die Formel zur Aufteilung der Trinkgelder prüfen, sondern auch dokumentieren, wie die Beschäftigten angehört wurden, welche Rückmeldungen eingingen und warum die Geschäftsleitung ihre endgültige Entscheidung traf. Für Pub-Unternehmen mit mehreren Standorten und Restaurantgruppen könnte das bedeuten, bewährte Verfahren an verschiedenen Standorten vor dem 1. Januar erneut zu überprüfen.

Dem Ausgangsartikel zufolge fordern Branchenvertreter von der Regierung auch konkretere praktische Leitlinien. UKHospitality verlangt weitere Details, die Betreibern bei der Anwendung des Kodex helfen sollen. Allgemeine Grundsätze allein reichten möglicherweise nicht aus, um alltägliche Fragen dazu zu beantworten, wer einbezogen werden sollte, wie unterschiedliche Funktionen zu gewichten sind und welche Nachweise Unternehmen benötigen, falls ihr Vorgehen angefochten wird.

Bis weitere Leitlinien vorliegen, wird Unternehmen geraten, auf Transparenz zu achten und ihre Trinkgeldsysteme für die Beschäftigten nachvollziehbar zu gestalten. Für Betriebe im getränkegeprägten Gastgewerbe, in denen Personalgewinnung, Mitarbeiterbindung und Teamstimmung weiterhin sensible Themen sind, könnte der Umgang mit Trinkgeldern zu einem sichtbaren Bestandteil der Beschäftigungspolitik werden, je näher der Starttermin im Januar 2027 rückt.