

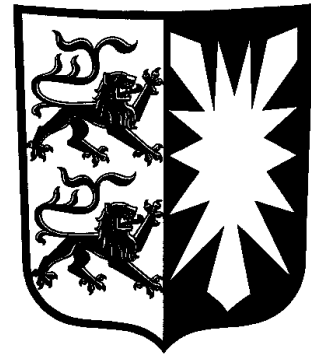
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 49/11

2 Ca 1466 d/10 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.07.2011

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 13.07.2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 21.10.2010 – 2 Ca 1466 d/10 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Vergütung der Klägerin.

Die Beklagte betreibt seit März 1997 in S. ein Spielkasino.

Die Klägerin trat im März 1997 als Croupiere in die Dienste der Beklagten. Dem Arbeitsverhältnis liegt ein undatiertes schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde (Anlage K 1 = Bl. 19 f. d. A.). Der Vertrag enthält u. a. folgende Regelungen:

„§ 1 Anstellung

Die Mitarbeiterin wird bei der Gesellschaft ab 01.03.1997 als Croupier in S. mit einer Punktevergütung von 11 Punkten angestellt. Hierbei wird vorausgesetzt, daß die Mitarbeiterin die zugrundegelegten Spiel- und Fachkenntnisse in der Praxis sicher anwenden kann.

...

§ 8 Vertragsbestandteile

Die „Rahmen-Arbeitsbedingungen C. KG“, die „Regelungen Troncsystem C. KG“ und die „Zuschlagsregelung“ der Gesellschaft in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie der vor Vertragsschluss beantwortete Fragebogen sind wesentliche Vertragsbestandteile. ...“

Die Beklagte schrieb der Klägerin am 22.11.1996, dass ihrer Eingruppierung die Anerkennung folgender Spiele bzw. Tätigkeiten zugrunde liege:

- 1) Französisches Roulette,
- 2) Black Jack,
- 3) Seven Card Stud Poker

Mit Schreiben vom 28.11.1996 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass die im Vertrag angegebene Punktevergütung falsch sei; richtigerweise stünden der Klägerin 12 Punkte zu.

Die Klägerin beherrscht mittlerweile auch Amerikanisches Roulette.

In den „Regelungen Troncsystem“ aus dem Jahr 1996 (Anlage K 3 = Bl. 22 f. d. A.) war unter anderem geregelt:

„§ 3 Entgelt für punktbesoldetes Personal

A: Punktvergütung

.	
.	
.	
Croupier	
Berufsanfänger	10 Punkte
ab einem Jahr Berufserfahrung	11 Punkte
ab zwei Jahren Berufserfahrung	12 Punkte
ab drei Jahren Berufserfahrung	13 Punkte
für jedes weitere erlernte und angebotene Spiel	0,5 Punkte
Für regelmäßige Ausübung der Pausenvertretung der Tischaufsicht	0,5 Punkte
...	

§ 4 Einstufung

1. Das Casino S. anerkennt erlernte und sicher beherrschte Spiele, die im eigenen Haus regelmäßig angeboten werden, mit einer Höhergruppierung von 0,5 Punkten pro Spiel. Das erste Spiel führt nicht zu dieser Höhergruppierung. Die für die Einstufung entscheidenden Spiele sind:
 - a) Französisches Roulette
 - b) American Roulette
 - c) Black Jack
 - d) Seven Card Stud Poker

2. ...“

Am 15.12.2004 schloss die Beklagte mit dem 1999 im Betrieb gewählten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Punktestruktur der punktbesoldeten Belegschaft (Anlage K 2 = Bl. 21 d. A.). In dieser Betriebsvereinbarung (BV Punktestruktur) heißt es unter anderem:

„Präambel

Die gleich lautende, bisher geltende Betriebsvereinbarung bedarf der Anpassung, da Geschäftsführung und Betriebsrat das Gehaltszahlungssystem einer generellen Überprüfung unterzogen und sich in einigen Komponenten zu grundlegenden Veränderungen entschlossen haben. Eine leistungsorientierte, individuelle Komponente soll ab dem Jahr 2008 durch Berücksichtigung im monatlichen Grundlohn eingeführt werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle bei der Gesellschaft beschäftigten punktbesoldeten weiblichen und männlichen Mitarbeiter.

§ 2 Punktstruktur der punktbesoldeten Mitarbeiter

	Punkte
.	
.	
.	
.	
Croupier	
Berufsanfänger	9
nach einem Jahr Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit	9,5
nach einem Jahr Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit	10,0
nach drei Jahren Berufserfahrung (min. 3 Spiele)	10,5
nach drei Jahren Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit (mind. 3 Spiele)	11,0
frühestens ab fünf Jahren Berufserfahrung (alle angebotenen Spiele)	11,5
frühestens ab fünf Jahren Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit (alle angebotenen Spiele)	12,0
(alle angebotenen Spiele)	12,5
nach 12 Jahren Berufserfahrung in der Gesellschaft	12,5
die Beherrschung eines dauerhaft angebotenen Spiels wird vorausgesetzt, für die Beherrschung eines weiteren der folgenden Spiele Französisch Roulette-Dreher, American Roulette, Black Jack, Poker und anderer Spiele, wenn diese dauerhaft angeboten werden	je 0,5 max. 2,0
...	

§ 3 Individuelle Funktionsanteile

Die Funktionspunkte gem. § 2 dieser Vereinbarung können sich durch individuelle Funktionspunktanteile zeitlich befristet erhöhen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 4 Übergangsregelung

Für alle bei der Gesellschaft bei Inkrafttreten dieser Vereinbarung bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten – bei unveränderter Funktionsgruppe – die bisherigen Regelungen für punktbesoldete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fort, soweit diese eine höhere Punktevergütung vorsehen. Die individuellen Funktionspunktanteile sind in diesen Fällen jedoch den bisherigen Funktionspunkten hinzuzurechnen.“

Seit dem 01.04.2009 bietet die Beklagte Französisches Roulette in ihrem Casino nicht mehr an. Die Beklagte verminderte deshalb bei der Klägerin und anderen Croupiers den bisherigen Punktwert um 0,5. Seit April 2009 erhält die Klägerin Vergütung auf der Grundlage von (nur noch) 14,5 Punkten, die sich wie folgt zusammensetzen:

- Croupier ab drei Jahren Berufserfahrung	13 Punkte
- Für zwei erlernte und angebotene Spiele	1 Punkt
- Für regelmäßige Ausübung der Pausenvertretung der Tischaufsicht	0,5 Punkte

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, der Abzug eines halben Punkts sei unberechtigt. Das Französische Roulette sei das „erste Spiel“ im Sinne der Regelungen Troncsystem. Die Beklagte dürfe bei Wegfall dieses Spiels den Punktwert nicht herabsetzen, weil das erste Spiel zu keiner Höhergruppierung geführt habe, sondern die Grundlage der Croupiertätigkeit bilde. Sowohl aus den Regelungen Troncsystem als auch aus dem Arbeitsvertrag folge, dass die Parteien bei Vertragsschluss davon ausgegangen seien, dass die Beklagte das Französische Roulette stets anbieten werde. Die Beklagte könne diese Arbeitsvertragsbedingungen nicht einseitig zu Lasten der Klägerin ändern. Auch § 2 BV Punktestruktur verpflichte die Beklagte, das Französische Roulette anzubieten. Die Streichung des Spieles sei eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung und widerspreche zudem dem ordnungspolitischen Auftrag der Beklagten als Betreiber einer Spielbank.

Die Beklagte hat die Kürzung der Vergütung um 0,5 Punkte mit Rechtsausführungen verteidigt. Weder der Arbeitsvertrag, die Regelungen Troncsystem noch die BV Punktestruktur garantierten, dass Französisches Roulette immer angeboten werde. Die Regelungen könnten nicht so verstanden werden, dass das Französische Roulette stets das „erste Spiel“ und somit für die Festlegung des Punktwerts bedeutungslos

sei. Es gelte nichts anderes als in den vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in den Verfahren 4 Sa 511/06 und 5 Sa 521/06 entschiedenen Fällen. Der seinerzeit streitgegenständliche Tarifvertrag bestimme nichts anderes als die Regelungen Troncsystem. Die Streichung des Französischen Roulettes aus dem Spielangebot sei weder mitbestimmungspflichtig gewesen noch sei dadurch gegen die für Spielbanken geltenden ordnungspolitischen Grundsätze verstoßen worden.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien sowie ihrer im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Beklagte habe wegen des Wegfalls des Französischen Roulettes den Punktwert der Klägerin um 0,5 Punkte kürzen dürfen. Dem stehe weder der Arbeitsvertrag noch die Regelungen Troncsystem oder die BV Punktestruktur entgegen. Aus dem Arbeitsvertrag ergebe sich nicht, dass die Vergütung von dem jeweiligen Spielangebot der Beklagten unabhängig sei. Gleiches gelte für die Regelungen Troncsystem. Deren §§ 2 und 4 wiesen darauf hin, dass nur „angebotene“ bzw. „regelmäßig angebotene“ Spiele Auswirkungen auf die Einstufung hätten. Auch aus der Aufzählung der Spiele in § 4 lasse sich nicht schließen, dass stets das Französische Roulette das erste Spiel sei. In § 2 der BV Punktestruktur sei ausdrücklich festgehalten, dass Punkte nur für dauerhaft angebotene Spiele vergeben werden.

In der Streichung des Französischen Roulettes aus dem Spielangebot liege keine Umgehung des Kündigungsschutzes. Der Kernbereich des Arbeitsverhältnisses werde nicht berührt. Ein unzulässiger Eingriff liege regelmäßig erst dann vor, wenn Vergütungsbestandteile in einer Größenordnung von 25 - 30 % der Vergütung betroffen seien. Werde ein bislang angebotenes Spiel nicht weiter angeboten, stelle dies noch keine Betriebsänderung dar. Die Beklagte verletze ihre ordnungspolitischen Verpflichtung auch nicht, wenn sie ein weniger stark nachgefragtes Spiel nicht mehr anbiete.

Gegen das ihr am 06.01.2011 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts vom 21.10.2010 hat die Klägerin am 04.02.2011 Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 07.04.2011 verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 28.03.2011 begründet.

Die Klägerin meint, das Arbeitsgericht habe den Charakter des Tronc verkannt. Sie werde ausschließlich aus den Trinkgeldern der Casinobesucher vergütet und erhalte demnach kein Gehalt von der Beklagten. Deshalb habe das Arbeitsgericht die Grundsätze aus dem Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 12.1.2005 (5 AZR 364/04) zu Unrecht herangezogen. Aufgrund der Besonderheiten des Troncsystems erhielten nunmehr diejenigen punktvergüteten Mitarbeiter, die vom Punktabzug nicht betroffen sind, eine höhere Vergütung. Auch diese Treu und Glauben widersprechende Folge habe das Arbeitsgericht übersehen.

Die Beklagte dürfe die Streichung des Französischen Roulettes nicht punktmindernd berücksichtigen. Das verdeutliche der Fall einer Kollegin der Klägerin, die bei ihrer Einstellung nur das Französische Roulette beherrscht habe. Die Aufzählung der Spiele in dem Schreiben vom 22.11.1996 sei nicht zufällig gewesen. Bei Eröffnung der Spielbank im Jahr 1997 habe die Beklagte ausschließlich Croupiers eingestellt, die zumindest das Französische Roulette beherrschten. Das deutet darauf hin, dass die Aufzählung in § 4 Regelungen Troncsystem nicht zufällig sei. Vielmehr habe sich die Beklagte durch die entsprechende Nummerierung festgelegt. Daran müsse sie sich festhalten lassen. Maßgebend sei, ob zum Zeitpunkt des Erlernens eines Spiels geplant gewesen sei, dieses Spiel regelmäßig anzubieten. Weil es sich bei den Regelungen Troncsystem um ein individualrechtlich ausgestaltetes Vertragswerk handle, komme es darauf an, wie die Klägerin die Formulierungen verstehen konnte und durfte. Etwaige Unklarheiten gingen zulasten der Beklagten als Verwenderin. Sie, die Klägerin, habe darauf vertrauen dürfen, dass selbst die Streichung des Französischen Roulettes aus dem Spielangebot zu keinem Punktabzug führen würde.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 21.10.2010 – 2 Ca 1466d/10 - abzuändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr, der

Klägerin, über den 31.3.2009 hinaus eine Vergütung auf der Grundlage von insgesamt 15 Punkten zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und bezieht sich dazu auf ihren erstinstanzlichen Vortrag. Das Arbeitsgericht habe die Funktion des Tronc nicht verkannt. Sie, die Beklagte, schulde als Vertragspartner die Vergütung. Das Französische Roulette sei keineswegs zwingend das erste Spiel. Die Beherrschung des Französischen Roulettes sei weder Einstellungs Voraussetzung noch Voraussetzung für die Ausübung des Berufs des Croupiers gewesen. Die Unklarheitenregel müsse nicht bemüht werden, denn die Auslegung sei eindeutig. Die Beklagte verweist hierzu auf die bereits im ersten Rechtszug in Bezug genommenen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts zu dem nahezu gleich lautenden Tronc- und Gehaltstarifvertrag der Spielbank L..

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf die ge- wechselten Schriftsätze sowie auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist nach dem Wert der Beschwer statthaft (§ 64 Abs. 2 lit. b ArbGG) und form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO).

In der Sache hat die Berufung jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet.

I. Die Klage ist zulässig. Insbesondere steht der Klägerin für ihren zuletzt noch verfolgten Feststellungsantrag das nach § 46 Abs. 2 ArbGG, § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse zu. Sie musste nicht unmittelbar auf Leistung klagen. Denn die Feststellungsklage ist auch dann statthaft, wenn sich aus dem festzustel-

lenden Rechtsverhältnis mehrere (künftige) Leistungsansprüche ergeben (können), die ggf. erst später durchsetzbar sind. Es entspricht der Prozessökonomie, zunächst einen Feststellungsprozess zu führen. Im vorliegenden Fall ist die begehrte Feststellung geeignet, die Streitfragen zwischen den Parteien abschließend zu klären. Die Beklagte hat zudem erklärt, dass sie bei einer entsprechenden Feststellung die jeweiligen Leistungen erbringt und die Vergütung der Klägerin auf der Grundlage von 15 Punkten ermittelt und zahlt.

Die in der Berufungsinstanz vorgenommene Klageänderung ist zulässig. Zum einen hat sich die Beklagte auf die geänderte Klage eingelassen. Zum anderen ist die Klageänderung sachdienlich. Die Zulassung des neuen Antrags fördert die endgültige Beilegung des Streits und verhindert so einen erneuten Prozess.

II. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat seit dem 01.04.2009 keinen Anspruch auf Vergütung auf Grundlage von 15 Punkten. Unstreitig berechnet die Beklagte die Vergütung der Klägerin auf der Grundlage von 14,5 Punkten. Für das Französische Roulette gewährt die Beklagte der Klägerin keinen halben Punkt. Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte diesen weiteren halben Punkt berücksichtigen muss, obwohl kein Französisches Roulette mehr angeboten wird.

1. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, Französisches Roulette bei der Vergütungsbeurteilung zugrunde zu legen, weil sie dieses Spiel in ihrem Spielkasino (weiterhin) anbieten muss.

Die Beklagte hat mit ihrer unternehmerischen Entscheidung, ab dem 01.04.2009 in ihrem Kasino kein Französisches Roulette mehr anzubieten, nicht gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verstoßen. Das Arbeitsgericht hat überzeugend begründet, dass es sich bei der Streichung des französischen Roulettes aus dem Spielangebot um keine Betriebsänderung i. S. v. § 111 Satz 1 BetrVG handelt. Dagegen wehrt sich die Klägerin in der Berufung nicht. Die Betriebsparteien haben mit der BV Punktestruktur eine Regelung i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG getroffen, die bestimmt, wie sich das Spielangebot auf die Vergütung auswirkt. Hiergegen wendet sich die Berufung ebenso wenig wie gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts, dass

die Beklagte nicht gegen ihr nach dem Spielbankengesetz obliegende Pflichten verstößt, wenn sie das Französische Roulette als weniger nachgefragtes Spiel nicht mehr anbietet.

Gegenüber der Klägerin besteht auch keine individualrechtliche Verpflichtung, etwa aufgrund einer Zusage, bestimmte Spiele in dem Spielkasino anzubieten, um auf diese Weise Verdienstmöglichkeiten zu eröffnen. Verändert die Beklagte ihr Spielangebot, so trifft sie eine unternehmerische Entscheidung, die von den Gerichten hinzunehmen ist. Darin liegt, wie das Arbeitsgericht auf Seite 9 des angegriffenen Urteils überzeugend ausführt, auch kein Eingriff in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses oder eine Umgehung des Kündigungsschutzes. Es sind jedenfalls weniger als 25 % der Vergütung betroffen.

2. Die Beklagte hat sich nicht verpflichtet, das französische Roulette bei der Festlegung der Punkte für die Punktvergütung auch dann zu Gunsten der Klägerin zu berücksichtigen, wenn dieses Spiel nicht mehr angeboten wird. Eine solche Verpflichtung ergibt sich weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus den einzelvertraglich in Bezug genommenen Regelungen Troncsystem oder der BV Punktstruktur.

a) Aus dem Anstellungsvertrag ergibt sich kein Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach einem Punktwert von 15 Punkten. Nach § 1 des Vertrags ist die Klägerin als Croupiere mit einer Punktevergütung von 11 Punkten angestellt. Diese Angabe ist zwar durch Schreiben der Beklagten vom 28.11.1996 korrigiert worden. Danach ist die Klägerin mit einer Punktevergütung von 12 Punkten angestellt. Auch dieser Wert liegt aber unterhalb der von der Klägerin begehrten Punktevergütung unter Zugrundelegung von 15 Punkten.

Eine Zusage, dass bestimmte Spiele immer, selbst wenn sie im Spielkasino nicht angeboten werden, vergütungsrelevant sein sollen, enthält weder der Anstellungsvertrag noch das Schreiben der Beklagten vom 28.11.1996. Auch mit ihrem Schreiben vom 22.11.1996 hat die Beklagte der Klägerin nichts dergleichen zugesagt. Dort ist nur dargelegt, dass der Eingruppierung die Anerkennung der Spiele Französisches Roulette, Black Jack und Seven Card Stud Poker zugrunde liegt. Damit ist

nicht die Aussage verbunden, diese Spiele würden der Eingruppierung auch dann noch zugrunde gelegt werden, wenn sie im Spielkasino nicht mehr angeboten werden. Die Auflistung der Spiele hat vielmehr erläuternden Charakter. Die Beklagte wollte aufschlüsseln, wie sich die Vergütung zusammensetzt.

b) Aus den Regelungen Troncsystem, die § 7 des Anstellungsvertrags in Bezug nimmt, ergibt sich gleichfalls nicht, dass Französisches Roulette, wenn es aus dem Spielangebot gestrichen ist, vergütungsrelevant bleibt. Die Auslegung ist insoweit eindeutig. Raum für die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305 c Abs. 2 BGB ist daher nicht.

aa) Bei den Regelungen Troncsystem handelt es sich um eine vertragliche Einheitsregelung. Denn es ist nicht vorgetragen worden, dass der Arbeitsvertrag – einschließlich der Inbezugnahmen in § 7 auf die Regelungen Troncsystem – individuell ausgehandelt worden sind; vielmehr ist davon auszugehen, dass die Beklagte seinerzeit allen neu eintretenden Mitarbeiter bzgl. dieser Regelungen ein einheitliches Angebot unterbreitet hat, das diese dann angenommen haben. Das belegen die Sachverhalte in den Parallelverfahren (z. B. 5 Sa 48/11). Vom Arbeitgeber gestellte einheitliche Arbeitsvertragsregelungen entfalten keine normative Wirkung, sondern können als allgemeine Geschäftsbedingungen nur kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden (BAG 24.02.2011 – 6 AZR 719/09 –). Ihre Auslegung richtet sich nach den §§ 133, 157 BGB. Dabei sind allgemeine Geschäftsbedingungen nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierenden Auslegung allgemeinen Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss (BAG

25.08.2010 – 10 AZR 275/09 –). Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragspartnern verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (BAG 09.06.2010 – 5 AZR 332/09 –). Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies nach § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders, hier der Beklagten. Die Unklarheitenregelung kommt zur Anwendung, wenn die Auslegung einer einzelnen Klausel mindestens zwei Ergebnisse vertretbar erscheinen lässt und keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (BAG 10.12.2008 – 10 AZR 1/08 –). Der Verwender muss bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegung gegen sich gelten lassen (BAG 12.12.2006 – 3 AZR 388/05 –).

bb) Bei einer an diesen Grundsätzen orientierten Auslegung der Regelungen Troncsystem ergibt sich, dass nur tatsächlich angebotene Spiele vergütungsrelevant sind. Das gilt auch für das Französische Roulette. Das Auslegungsergebnis ist eindeutig.

Gemäß § 3 Regelungen Troncsystem ist für die Bemessung der Punktvergütung zunächst die Funktion des Arbeitnehmers maßgebend. Bei bestimmten Funktionen (Betriebsleiter, Spielaufsicht, Croupier, Kassierer, Empfangsmitarbeiter) kommt es in einem zweiten Schritt auf die Berufserfahrung an. Beim Croupier wiederum kann sich die Punktvergütung u. a. „für jedes weitere erlernte und angebotene Spiel“ um 0,5 Punkte erhöhen. § 3 differenziert gar nicht zwischen verschiedenen Spielen. Insbesondere wird dem Französischen Roulette keine Sonderstellung eingeräumt. Einschränkunglos ist von jedem weiteren erlernten und angebotenen Spiel die Rede. Dieser weite Wortlaut erfasst ohne Weiteres auch das Französische Roulette. Durch § 4 Regelungen Troncsystem erfährt die Regelung in § 3 keine Einschränkung. In § 4 Nr. 1 Regelungen Troncsystem wird die in § 3 vorgesehene „Höhergruppierung um 0,5 Punkte“ für jedes weitere erlernte und angebotene Spiel näher ausgestaltet. Satz 1 dieser Vorschrift bestätigt nochmals, dass (nur) sicher beherrschte Spiele, die im eigenen Haus regelmäßig angeboten werden, zu einer Höhergruppierung führen. Wenn in Satz 2 von § 4 Nr. 1 Regelungen Troncsystem davon die Rede ist, dass das erste Spiel „nicht zu dieser Höhereingruppierung“ führt, wird deutlich, dass sich eines

der erlernten und sicher beherrschten Spiele, das regelmäßig angeboten wird, nicht vergütungserhöhend auswirkt. Das heißt, es bleibt, wenn keine weiteren Spiele zu berücksichtigen sind, bei der sich aufgrund der Funktion und Berufserfahrung ergebenden Vergütung. Bei einem Croupier ist also ein von ihm erlerntes und beherrschtes Spiel, das in der Spielbank tatsächlich angeboten wird, in seine Funktionsvergütung „eingepreist“.

Aus §§ 3 und 4 Regelungen Troncsystem ergibt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht, dass stets das Französische Roulette „eingepreist“ ist. In § 4 Nr. 1 Satz 2 ist nämlich nur vom ersten Spiel und nicht etwa vom Französischen Roulette die Rede. Verdeutlicht wird diese Auslegung durch Satz 3 der Vorschrift. Dort heißt es, dass die für die Einstufung entscheidenden Spiele sind:

- a) Französisches Roulette
- b) American Roulette
- c) Black Jack
- d) Seven Card Stud Poker

Daraus folgt, dass das Französische Roulette – wie die weiteren Spiele – für die Einstufung, mithin für die Höhergruppierung, entscheidend ist. Das Französische Roulette bildet also keine Grundlage, sondern steht gleichberechtigt neben den anderen Spielen, wenn zu beurteilen ist, ob es zu einer Höhergruppierung kommt. Für diese Auslegung spricht, dass wenn allein die unter b) - d) genannten Spiele zu einer Höhergruppierung von 0,5 Punkten pro Spiel führen können sollten, der 2. Satz von § 4 Nr. 1 Regelungen Troncsystem und lit. a) des 3. Satzes ohne weiteres hätten entfallen können.

Auch der Systematik der Vorschrift lässt sich nicht entnehmen, dass das Französische Roulette in die Funktionsvergütung eingepreist ist. Dagegen spricht, dass das Französische Roulette neben den anderen für die Einstufung entscheidenden Spielen in § 4 Nr. 1 Satz 3 Regelungen Troncsystem aufgeführt ist. Es handelt sich also um eines von mehreren für die Einstufung entscheidenden Spielen. Für die Höhergruppierung von 0,5 Punkten kommen aber nur erlernte und sicher beherrschte Spiele in Betracht, die im eigenen Haus regelmäßig angeboten werden. Das bedeutet, dass

es nicht ausreicht, ein Spiel erlernt zu haben und sicher zu beherrschen. Zu einer Höhergruppierung führt es nur, wenn auch die Bedingung des kausalen Nebensatzes „im eigenen Haus regelmäßig angeboten“ erfüllt ist. Diese Bedingung gilt für das unter lit. a) genannte Französische Roulette nicht anders als für die unter lit. b) - d) genannten Spiele.

c) Es kann offen bleiben, ob die Regelungen Troncsystem durch die BV Punktesystem abgelöst worden ist. Denn weder bei Fortgeltung der Regelungen Troncsystem noch bei alleiniger Geltung der BV Punktesystem kann die Klägerin verlangen, dass ihr eine Vergütung auf der Grundlage von insgesamt 15 Punkten gezahlt wird.

aa) Gemäß § 2 BV Punktestruktur richtet sich die Vergütung für Croupiers nach ihrer Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit. Die Beherrschung eines dauerhaft angebotenen Spiels wird vorausgesetzt. Für die Beherrschung weiterer Spiele, die dauerhaft angeboten werden, werden jeweils 0,5 Punkte, maximal 2 Punkte, gewährt. Auch hier nimmt das Französische Roulette keine Sonderstellung ein. Es steht gleichberechtigt neben American Roulette, Black Jack, Poker und anderen Spielen, die dauerhaft angeboten werden. Der Wortlaut der Betriebsvereinbarung ist eindeutig: Das Französische Roulette wird nach den Worten „für die Beherrschung eines weiteren der folgenden Spiele“ erwähnt.

bb) Aus der Übergangsregelung in § 4 BV Punktestruktur ergibt sich nichts anderes. Mit dieser Regelung wollten die Betriebsparteien lediglich den Besitzstand der bei Inkrafttreten der BV Punktestruktur bereits beschäftigten punktbesoldeten Mitarbeiter schützen. Für sie sollten die bisherigen Regelungen für punktbesoldete Mitarbeiter fortgelten, soweit diese eine höhere Punktvergütung als nach der Betriebsvereinbarung vorsehen. Das bedeutet, dass für diese Personengruppe die Regelungen Troncsystem anwendbar bleiben, soweit diese im Verhältnis zur BV Punktestruktur günstigere Regelungen enthalten. In § 2 BV Punktestruktur haben die Betriebsparteien die Punkte für die Eingruppierung gegenüber den Regelungen in § 3 A Regelungen Troncsystem zum Nachteil des punktbesoldeten Personals abgesenkt. Vor diesen nachteiligen Folgen soll § 4 BV Punktestruktur „Altarbeitnehmer“ wie die Klägerin schützen.

Nach § 2 BV Punktestruktur hätten der Klägerin, die eine Betriebszugehörigkeit seit März 1997 aufweist, am 01.01.2005 nicht mehr 13 Punkte (Croupier ab drei Jahren Berufserfahrung), sondern nur noch 12 Punkte (Croupier nach drei Jahren Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit (mind. 3. Spiele), frühestens ab fünf Jahren Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit) zugestanden. Da § 3 A Regelungen Troncsystem aufgrund von § 4 BV Punktestruktur fort gilt, kann sie weiterhin 13 Punkte verlangen.

Dagegen haben die Betriebsparteien mit der BV Punktestruktur die Grundsätze für die Höhergruppierung für jedes weitere erlernte und regelmäßig angebotene Spiel nicht geändert. Unverändert erhält ein punktbesoldeter Mitarbeiter 0,5 Punkte zusätzlich für jedes weitere erlernte und regelmäßig angebotene Spiel, maximal jedoch 2 Zusatzpunkte. Für die Zuweisung solcher Zusatzpunkte enthalten die Regelungen Troncsystem keine für die Klägerin günstigeren Regelungen. Auch bei Anwendung der Regelungen Troncsystem ergibt sich, wie unter II. 2. b) ausgeführt, keine Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin weiterhin Vergütung auf der Grundlage von insgesamt 15 Punkten zu zahlen.

d) Im Ergebnis steht der Klägerin ab dem 01.04.2009 nur ein Punktwert von 14,5 Punkten zu. Dieser setzt sich gemäß § 4 Satz 1 BV Punktestruktur i. V. m. § 3 A Regelungen Troncsystem aus dem Punktwert nach Berufserfahrung von 13 Punkten und gemäß § 2 BV Punktestruktur aus einem Punkt für zwei weitere erlernte und dauerhaft angebotene Spiele sowie einem weiteren halben Punkt für die regelmäßige Ausübung der Pausenvertretung der Tischaufsicht zusammen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war.

gez. ...

gez. ...

gez. ...