

**Q&A zu den aktuellen Tarifverhandlungen zwischen
der Baden-Württembergischen Spielbanken GmbH & Co. KG
und ver.di**

**Worum geht es aktuell bei den Tarifverhandlungen der Baden-
Württembergischen Spielbanken?**

Die Baden-Württembergische Spielbanken GmbH & Co. KG verhandelt mit der Gewerkschaft ver.di und der Tariffkommission über die Weiterentwicklung der tariflichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten an den drei Standorten Baden-Baden, Konstanz und Stuttgart.

Ziel des Unternehmens ist ein neues, einheitliches und zukunftsfähiges Tarifwerk für alle drei Standorte. Dieses soll die historisch gewachsenen unterschiedlichen Regelungen zusammenführen, mehr Transparenz schaffen und vergleichbare Tätigkeiten künftig fairer und einheitlicher abbilden. Dieses Ziel wird durch den Gesellschafter unterstützt. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden die Vorteile eines einheitlichen Tarifvertrages auf Mitarbeiterversammlungen und in Mitarbeiterinformationen dargelegt.

Warum gibt es an den drei Standorten unterschiedliche Tarifstrukturen?

Die unterschiedlichen Tarifstrukturen sind historisch gewachsen. Tarifverträge in Baden-Baden und Konstanz bestanden schon vor der Gründung der BW-Spielbanken im Jahre 2003. Auch Stuttgart hatte bis zur Gründung der BW-Spielbanken einen eigenen Tarifvertrag. Die Spielbanken Baden-Baden, Konstanz und Stuttgart haben sich über Jahre hinweg mit jeweils eigenen tariflichen Regelungen entwickelt. Dadurch bestehen heute an den Standorten unterschiedliche Haustarifverträge und weitere Tarifvereinbarungen (insgesamt 23 Verträge und Betriebsvereinbarungen). Nach Gründung der BW-Spielbanken sollte eine Annäherung der Tarifwerke erfolgen, was in manchen Punkten funktioniert hat, in anderen Punkten nicht. Mit den noch immer vorhandenen Unterschieden haben sich die Tarifverträge dann weiter auseinanderentwickelt.

Diese Vielfalt an Regelungen führt in der Praxis zu erheblicher Komplexität. Teilweise werden vergleichbare oder gleiche Tätigkeiten unterschiedlich behandelt. Das betrifft unter anderem Vergütungsbestandteile, Arbeitszeitregelungen, Zuschläge, Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge und weitere Rahmenbedingungen.

Warum wurden die Tarifverträge gekündigt?

Die Baden-Württembergische Spielbanken GmbH & Co. KG hat mit Schreiben vom 17. September 2025 alle Tarifverträge an den Standorten Baden-Baden, Konstanz und Stuttgart sowie einen unternehmensweiten Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung gekündigt.

Die Kündigungen erfolgten, weil die bestehenden Tarifwerke unterschiedliche Laufzeiten und Kündigungsfristen hatten und die Tarifverhandlungen für ein einheitliches Tarifwerk, das alle alten Tarifverträge perspektivisch ersetzen würde, im Jahr 2026 aufgenommen werden sollten.

Wichtig ist: Die gekündigten Tarifverträge wirken nach. Für die Beschäftigten ändert sich der Status quo durch die Kündigung nicht. Änderungen treten erst ein, wenn ein neues Tarifwerk abgeschlossen ist.

Welche Tarifverträge sind betroffen?

Betroffen sind standortbezogene Rahmentarifverträge, Tronc- und Gehaltstarifverträge, Regelungen zum modularen Bezahlungssystem, Vereinbarungen zu Studierendenarbeitsverhältnissen, Arbeitszeit- und Provisionsregelungen sowie Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge. Zusätzlich wurde der unternehmensweite Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung gekündigt.

Die Vielzahl der betroffenen Regelungen zeigt aus Sicht des Unternehmens den Handlungsbedarf: Das bestehende System ist über Jahrzehnte gewachsen und nicht mehr ausreichend transparent, einheitlich und praxistauglich.

Wie viele Beschäftigte sind betroffen?

Zum 30. September 2025 waren 544 Beschäftigte von den Kündigungen der Tarifverträge betroffen. Mittlerweile beschäftigt die Baden-Württembergische Spielbanken GmbH & Co. KG 570 Mitarbeitende.

Was ist das Ziel des Unternehmens?

Das Ziel ist ein einheitlicher Tarifvertrag für Baden-Baden, Konstanz und Stuttgart. Dieser soll die Baden-Württembergischen Spielbanken zukunftssicher, fair und transparent aufstellen.

Im Mittelpunkt stehen insbesondere:

- einheitliche Tarifstrukturen für alle Standorte,
- transparente Vergütungs- und Tätigkeitsstrukturen,
- eine Neuregelung der betrieblichen Altersvorsorge,
- ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement,
- verlässliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigten,
- wirtschaftliche Stabilität und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Welche Rolle spielt der Tronc?

Der Tronc war historisch ein zentrales Element der Vergütungssystematik in den Spielbanken. Die bestehenden Tarifverträge sind teilweise stark auf die Verteilung des Troncs ausgerichtet.

Die wirtschaftliche Bedeutung des Troncs hat sich jedoch verändert. Der Tronc trägt heute nur noch einen deutlich geringeren Anteil zu den gesamten Personalkosten bei als früher. Gleichzeitig verursacht die historisch gewachsene Tronc-Systematik erheblichen administrativen Aufwand und führt zu komplexen, schwer nachvollziehbaren Abrechnungsstrukturen.

Aus Sicht des Unternehmens ist es daher notwendig, die Vergütungsstruktur transparenter und weniger abhängig von historischen Sondermechanismen zu gestalten.

Was ist mit der betrieblichen Altersvorsorge geplant?

Die betriebliche Altersvorsorge soll nicht abgeschafft, sondern neu und einheitlich geregelt werden. Derzeit bestehen an den Standorten unterschiedliche Systeme und Leistungen. Das Unternehmen hält eine neue, einheitliche Lösung für notwendig, die allen Beschäftigten zugutekommt und die heutigen Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Gerade für Beschäftigte an Standorten, an denen bislang keine vergleichbare betriebliche Altersvorsorge besteht, soll eine Neuregelung eine Verbesserung der Systematik und mehr Gleichbehandlung ermöglichen.

Warum wurde auch der Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung gekündigt?

Die Leistungen des Tarifvertrags zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden lediglich von einem sehr kleinen Teil der Belegschaft in Anspruch genommen. Ziel ist daher, ein moderneres und wirksameres betriebliches Gesundheitsmanagement zu entwickeln, das mehr Beschäftigte erreicht und einen größeren praktischen Nutzen entfaltet.

Auch hier geht es nicht um den Abbau von Leistungen, sondern um eine zeitgemäße Weiterentwicklung.

Wann wurde das Ziel eines einheitlichen Tarifvertrags kommuniziert?

Das Ziel eines einheitlichen Tarifvertrags wurde gegenüber den Beschäftigten im Frühjahr 2025 im Rahmen von Mitarbeiterversammlungen an allen drei Standorten kommuniziert. Zudem wurde es in Gesprächen mit den Betriebsräten in Baden-Baden, Konstanz und Stuttgart sowie mit dem Gesamtbetriebsrat erläutert. Auch die Gewerkschaft ver.di wurde bereits im Juni 2025 über die Kündigung und die Pläne zur Vereinheitlichung informiert. Der Aufsichtsrat hat das Vorhaben der Geschäftsführung, bei den Tarifverhandlungen 2026 einen einheitlichen Tarifvertrag anzustreben, in seiner Sitzung am 1. Juli 2025 unterstützt.

Gab es dieses Ziel bereits vor der aktuellen Geschäftsführung?

Ja. Die Idee eines einheitlichen Tarifvertrags wurde nach Unternehmensangaben bereits 2019 auch von ver.di angeregt. Das Unternehmen hat dieses Ziel geteilt. In den vergangenen Jahren konnte jedoch kein abschließendes Ergebnis erzielt werden.

Die aktuelle Geschäftsführung verfolgt das Ziel nun konsequent weiter, um die historisch gewachsenen Unterschiede im Unternehmen nachhaltig zu überwinden.

Wie ist der aktuelle Stand der Verhandlungen?

Das Unternehmen befindet sich mit ver.di in Tarifverhandlungen. Die Arbeitgeberseite hat in den Gesprächen deutlich gemacht, dass sie eine Übergangslösung für das Jahr 2026 und parallel die weitere Ausarbeitung eines neuen einheitlichen Tarifwerks anstrebt.

Aus Sicht des Unternehmens ist entscheidend, dass die Verhandlungen über kurzfristige Entgeltfragen und die Arbeit am neuen Tarifwerk zusammengeführt werden. Nur so kann eine dauerhaft tragfähige Lösung entstehen.

Warum ist dem Unternehmen eine Übergangslösung wichtig?

Ein neuer einheitlicher Tarifvertrag für drei Standorte mit historisch unterschiedlichen Strukturen ist ein komplexes Projekt. Es geht nicht nur um Entgelte, sondern auch um Arbeitszeiten, Tätigkeitsbeschreibungen, Zuschläge, Qualifikationen, Sonderleistungen, betriebliche Altersvorsorge und Gesundheitsmanagement.

Das Unternehmen möchte diese Themen gründlich und verantwortungsvoll verhandeln. Eine Übergangslösung kann helfen, kurzfristige Entgeltfragen zu adressieren und gleichzeitig den notwendigen Raum für eine nachhaltige Gesamtlösung zu schaffen.

Wie bewertet das Unternehmen die Rolle von ver.di?

ver.di ist der Tarifpartner des Unternehmens. Die Baden-Württembergische Spielbanken GmbH & Co. KG respektiert die Rolle der Gewerkschaft und setzt weiterhin auf einen sachlichen, konstruktiven und lösungsorientierten Dialog.

Das Unternehmen ist überzeugt, dass eine gute Lösung nur gemeinsam mit dem Tarifpartner erreicht werden kann. Ziel bleibt ein tragfähiger Abschluss, der die Interessen der Beschäftigten und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens miteinander verbindet.

Wie steht das Unternehmen zu Arbeitskampfmaßnahmen?

Das Streikrecht ist ein hohes Gut und wird vom Unternehmen respektiert. Zugleich hat die Baden-Württembergische Spielbanken GmbH & Co. KG die Verantwortung, den geordneten Spielbetrieb sicherzustellen und ihren ordnungspolitischen Auftrag zu erfüllen.

Das Unternehmen setzt weiterhin darauf, dass die offenen Fragen am Verhandlungstisch geklärt werden. Eine faire, einheitliche und zukunftsfähige Lösung entsteht aus Sicht des Unternehmens durch Dialog, Verlässlichkeit und Kompromissbereitschaft.

Was ist die zentrale Botschaft des Unternehmens?

Die Baden-Württembergische Spielbanken GmbH & Co. KG handelt im Interesse aller Beschäftigten an allen drei Standorten und Ziel ist ein einheitliches Tarifwerk, das Fairness, Transparenz und Zukunftssicherheit miteinander verbindet. Die Neuregelungen sollen verlässliche und für alle gleich geltende Rahmenbedingungen sichern, zu denen unter anderem ein modernes Gesundheitsmanagement, die Neureglung der betrieblichen Alters-

vorsorge sowie die allgemeine Zukunftsfähigkeit des Unternehmens eine zentrale Rolle spielen. Die bestehenden Regelungen bleiben bis zu einem neuen Abschluss in Nachwirkung. Das Unternehmen steht in erster Linie zu seiner Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, agiert aber verantwortungsbewusst gegenüber Tarifpartner, Gästen und dem Land Baden-Württemberg.

Was ist der aktuelle Stand des Arbeitgeberangebots und was wurde gegenüber dem ursprünglich verhandelten Ergebnis verändert?

Die Geschäftsführung hat im August 2026 der Tarfkommission ein weiteres Angebot unterbreitet. Vorgesehen ist für Vollzeitbeschäftigte eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von 230 Euro brutto, für Teilzeitbeschäftigte anteilig entsprechend ihres Beschäftigungsgrads. Die Zahlung soll rückwirkend ab dem 1. Januar 2026 erfolgen und bis zum Abschluss eines neuen, einheitlichen Tarifvertrags für die drei Standorte Baden-Baden, Konstanz und Stuttgart geleistet werden.

Das finanzielle Angebot wurde gegenüber dem zuvor zwischen Arbeitgeber und Tarfkommission verhandelten Ergebnisses nicht verändert. Der Aufsichtsrat hat dem Ergebnis zum größten Teil zugestimmt. Nicht zugestimmt wurde lediglich der vorgesehenen Tabellenwirksamkeit der Sonderzahlung, also der Übernahme der 230 Euro in die künftige Vergütungsstruktur des neuen Tarifvertrags. Nach Auffassung des Aufsichtsrats ist die Ausgestaltung der zukünftigen Vergütung Bestandteil der Verhandlungen über das neue einheitliche Tarifwerk und sollte nicht bereits im Rahmen des Gehaltsabschlusses 2026 vorweggenommen werden. Das anschließend vorgelegte Angebot entspricht daher dem bisherigen Angebot mit Ausnahme dieses einen Punktes.

Die 230 Euro sind damit als Übergangslösung bis zum Abschluss des neuen Tarifwerks vorgesehen. Sie sind nicht tabellenwirksam und verändern in dieser Zeit weder Zuschläge noch Tronc oder Jahressonderzahlungen. Das Unternehmen hat das Angebot zuletzt bis zum 8. September 2026 verlängert und zugleich die Tarfkommission erneut aufgefordert, die Verhandlungen über das neue einheitliche Tarifwerk und die dafür vorgesehenen gemeinsamen Workshops wieder aufzunehmen.

Stand: 3. September 2026