

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 5 TaBV 38/09

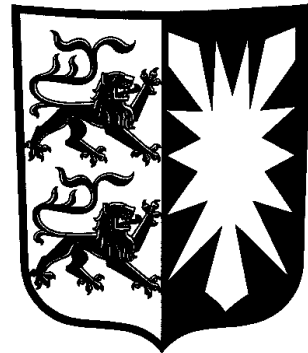
1 BV 18 b/09 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.03.2010

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 26.01.2010 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 16.07.2009, Az. 1 BV 18 b/09, wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 92 a Arbeitsgerichtsgesetz verwiesen.

Die Beteiligten streiten über einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG.

Antragsteller ist der im Betrieb der Antragsgegnerin (Arbeitgeberin) gebildete Betriebsrat. Die Arbeitgeberin betreibt in S. ein Spielcasino.

Für die im Casino beschäftigten punktbesoldeten Mitarbeiter gilt die Betriebsvereinbarung über „die Punktstruktur der punktbesoldeten Belegschaft“ vom 15.12.2004 (künftig: Pkt-BV, Bl. 6 f. d. A.). § 2 Pkt-BV lautet auszugsweise wie folgt:

	Punkte
„	
...	
Croupier	
Berufsanfänger	9
nach einem Jahr Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit	9,5
nach einem Jahr Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit	10
nach drei Jahren Berufserfahrung (mind. 3 Spiele)	10,5
...	
nach 12 Jahren Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit	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
...“	

§ 4 Pkt-BV enthält folgende 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 Punktvergütung vorsehen. Die individuellen Funktionsanteile sind in diesen Fällen den bisherigen Funktionspunkten hinzuzurechnen.“

Bis zum Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung wandte die Arbeitgeberin auf die Arbeitsverhältnisse der punktbesoldeten Mitarbeiter die „Regelungen Troncsystem Casino Stadtzentrum S. KG“ (künftig: Regelungen-Troncsystem, Bl. 16 ff. d. A.) an, die sie den Arbeitnehmern mit dem Arbeitsvertrag überreichte.

§ 3 Regelungen-Troncsystem regelt – soweit hier von Belang – unter lit A. die Punktvergütung wie folgt:

„...“

Croupier	
Berufsanfänger	10 Punkte
ab einem Jahr Berufserfahrung	11 Punkte
ab zwei Jahren Berufserfahrung	12 Punkte
ab drei Jahren Berufserfahrung	13 Punkte
...	
für jedes erlernte und angebotene Spiel	0,5 Punkte
...“	

§ 4 Ziff. 1 Regelungen-Troncsystem lautet unter der Überschrift „Einstufung“ wie folgt:

„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 Höhereingruppierung. Die für die Einstufung entscheidenden Spiele sind:

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

Die Arbeitgeberin nahm das Spiel „Französisches Roulette“ zum 01.04.2009 aus dem offiziellen Spielangebot. Aufgrund dessen zog sie den Mitarbeitern, die das Spiel „Französisches Roulette“ beherrschen, 0,5 Punkte von der Punktvergütung ab.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin verstoße durch den Punktabzug gegen § 4 Pkt-BV, da § 4 Regelungen-Troncsystem eine Kürzung um 0,5 Punkte bei Streichung des Spiels „Französisches Roulette“ aus dem Spielangebot nicht zuließe. Das Spiel „Französisches Roulette“ sei das „erste“ Spiel i. S. v. § 4 Satz 2 Regelungen-Troncsystem, für das die Mitarbeiter keine Höhergruppierung von 0,5 Punkten erhalten hätten. Daher dürfe die Arbeitgeberin nun auch keinen Punktabzug vornehmen. Es sei der Wille der Vertragsparteien gewesen, dass das „erste Spiel“ das „Französische Roulette“ sei, da dessen Beherrschung die Grundvoraussetzung für die Ausübung des Berufs des Croupiers sei. Dieser Wille gehe auch aus den Begleitschreiben zu Anstellungsver-

trägen aus dem Jahre 1996 und 1997 hervor, in denen - dies ist unstrittig – das Spiel „Französisches Roulette“ an erster Stelle stehe (Anlagen AST 5 und 6, Bl. 61 und 62 d. A.). Zudem führe die Punktekürzung zu gleichheitswidrigen Ergebnissen, da sich der durch den Punktabzug ergebende Einkommensverlust bei den nicht vom Punktabzug betroffenen Mitarbeitern zu einer Einkommenserhöhung auswirke. Schließlich stelle die Herausnahme des Französischen Roulettes aus dem Spielangebot eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG dar.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands, insbesondere des streitigen Vorbringens der Beteiligten, wie er in der ersten Instanz vorgelegen hat, sowie des erstinstanzlichen Unterlassungsantrages des Betriebsrats wird auf Ziff. I. der Gründe des angefochtenen Beschlusses einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 16.07.2009 den Antrag zurückgewiesen. Der von der Arbeitgeberin vorgenommene Punktabzug verstoße nicht gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG. Die Voraussetzungen für die Gewährung von 0,5 Punkten für das von den Mitarbeitern beherrschte Spiel „Französisches Roulette“ seien entfallen. § 2 Pkt-BV setze voraus, dass das beherrschte Spiel auch angeboten werde. Dies sei seit dem 01.04.2009 nicht mehr der Fall. Dem stehe auch nicht § 4 Pkt-BV entgegen. Bei den hier in Bezug genommenen Regelungen-Troncsystem handele es sich um ein individualrechtliches Regelungsnetzwerk, das als Ganzes in Bezug genommen worden sei. Die Auslegung der Regelungen-Troncsystem richte sich mithin nach §§ 133, 157 BGB. Der Wortlaut des § 3 Regelungen-Troncsystem lasse offen, welches das erste Spiel und welches die weiteren Spiele seien. Als erstes Spiel könne entweder das erste erlernte Spiel, das unter lit a) in § 4 Ziff. 1 Satz 3 Regelungen-Troncsystem genannte „Französische Roulette“ oder aber das erste Spiel im Sinne der Beherrschung irgendeines angebotenen Spiels als Grundvoraussetzung für die Tätigkeit als Croupier verstanden werden. Die letztgenannte Auslegungsvariante gebiete den Vorrang. Mit der Vergütung werden regelmäßig die konkrete Leistung des Arbeitnehmers in dem ausgeübten Beruf honoriert und nicht abstrakte, vom Arbeitgeber nicht abgerufene Fähigkeiten. Dies ergebe sich auch aus dem Erfordernis des „angebotenen“ Spiels in §§ 3 und 4 Regelungen-Troncsystem. Ohne die Beherrschung irgendeines Spiels

wäre die Einstufung als Croupier nicht denkbar. Auch die Entstehungsgeschichte stehe dem gefundenen Auslegungsergebnis nicht entgegen. Bereits bei Einführung der Regelungen-Troncsystem habe das Spielangebot für „American Roulette“ gegenüber dem „Französischen Roulette“ überwogen. Es sei aufgrund dessen mithin fernliegend, dass die Beherrschung des „Französischen Roulettes“ als Grundvoraussetzung für den Croupierberuf angesehen worden sei. Bei den in § 4 Ziff. 1 Satz 3 Regelungen-Troncsystem genannten vier Spielen handele es sich um eine reine Auflistung, ohne dass eine Wertung der Spiele zum Ausdruck komme. Dies ergebe sich auch aus dem Einleitungssatz. Nichts anderes ergebe sich aus den Begleitschreiben zu den Anstellungsverträgen. Da der Punktabzug berechtigt sei, könne dahingestellt bleiben, ob der Betriebsrat die Einhaltung des § 4 Pkt-BV überhaupt im Rahmen eines auf Unterlassung gerichteten Beschlussverfahrens habe geltend machen können. Der Unterlassungsanspruch sei auch nicht wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebots begründet. Es sei schon nicht ersichtlich, inwieweit die von der Herausnahme des „Französischen Roulettes“ betroffenen Mitarbeiter mit den hiervon nicht betroffenen Mitarbeitern vergleichbar seien. Der Unterlassungsanspruch könne auch nicht auf § 112 Abs. 1 BetrVG gestützt werden. Das „Französische Roulette“ habe nicht das „Kerngeschäft“ dargestellt, sodass nicht ersichtlich sei, dass durch die Herausnahme ein wesentlicher Betriebsteil betroffen sei. Aus den genannten Gründen liege kein grober Pflichtverstoß i. S. v. § 23 Abs. 3 BetrVG vor.

Gegen diesen ihm am 03.08.2009 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 02.09.2009 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Beschwerde eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 05.11.2009 am 28.10.2009 begründet.

Der Betriebsrat wiederholt und vertieft

seinen erstinstanzlichen Vortrag. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass das ehemalige individualrechtliche Regelungswerk über § 4 Pkt-BV als kollektiver Bestandteil in die Betriebsvereinbarung aufgenommen worden sei. Die Regelungen-Troncsystem seien mithin wesentlicher Bestandteil der Pkt-Betriebsvereinbarung geworden. Zu Recht habe das Arbeitsgericht die Regelungen-Troncsystem nach §§ 133, 157 BGB ausgelegt. Maßgeblich sei mithin, wie der durchschnittliche Erklärungsempfänger die

Regelungen-Troncsystem nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Begleitumstände habe verstehen dürfen. Abzustellen sei dabei auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Ferner könnte es sich bei den Regelungen-Troncsystem um Allgemeine Geschäftsbedingungen handeln. Ferner habe das Arbeitsgericht nicht berücksichtigt, dass die heutigen Verhältnisse und die wirtschaftlichen Anpassungen in Form der Herausnahme des „Französischen Roulettes“ weder voraussehbar noch geplant waren. Dann aber wäre eine Auslegung, wie sie das Arbeitsgericht unter Berücksichtigung der stattgefundenen Entwicklung vorgenommen habe, so ungewöhnlich, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht habe zu rechnen brauchen. Für diesen Fall finde § 305 c BGB und insbesondere Abs. 2 Anwendung, wonach Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders gingen. Die Betriebsparteien seien davon ausgegangen, dass die Pkt-Betriebsvereinbarung und die Regelungen-Troncsystem in Bezug auf die Punktvergütung abweichende, in der Betriebsvereinbarung also schlechtere Bedingungen enthielten. Wollte man der Argumentation des Arbeitsgerichts folgen, dass die Regelungen-Troncsystem nicht zu einer höheren oder abweichenden Punktvergütung für die betroffenen Mitarbeiter führten, müsse gefragt werden, welchen Sinngehalt die Übergangsregelungen in § 4 Pkt-BV gehabt haben solle. Das erste Spiel führe nach § 3 Regelungen-Troncsystem nicht zu einer Höhereingruppierung, sondern lediglich zur Eingruppierung als Berufsanfänger. Demnach handele es sich bei der Eingruppierung als Berufsanfänger entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht um eine abstrakte, nicht abgerufene Tätigkeit, die zu honorieren wäre, wenn das „Französische Roulette“ nicht mehr angeboten werde. Nach dem Willen der Betriebsparteien und der Historie sei das „Französische Roulette“ als grundlegende Voraussetzung für die Eingruppierung zunächst als Berufsanfänger (10 Punkte) zu verstehen, unabhängig von der Frage, ob dieses Spiel angeboten wurde oder nicht. Die Berufsanfänger im Casino der Arbeitgeberin hätten sämtlich das „Französische Roulette“ als erstes Spiel erlernt und hätten somit die Legitimation erworben, als Berufsanfänger eingruppiert zu werden, wie es nach den Bestimmungen der Regelungen-Troncsystem vorgesehen gewesen sei. Dies sei den Berufsanfängern auch mit dem Begleitschreiben zum Arbeitsvertrag bestätigt worden. Bei Betrachtung der Problematik seien die Bedingungen bei Vertragsschluss zu berücksichtigen. Dass sich die-

se im Laufe der Zeit verändert hätten, werde durchaus an den abweichenden Regelungen in den Regelungen Troncsystem und der Pkt-Betriebsvereinbarung deutlich.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 16.07.2009 zum Aktenzeichen 1 BV 18 b/09 abzuändern und der Beteiligten zu 2) aufzugeben, es bei Meidung eines Ordnungsgeldes in Höhe von € 10.000,00 für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu unterlassen, im Zusammenhang mit der Herausnahme des französischen Roulettes aus dem Spielangebot der Beteiligten zu 2) punktbessoldeten Mitarbeitern, die vor dem 01.01.2005 eingestellt wurden, vergütungsrelevante Punkte abzuziehen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin verteidigt

den angefochtenen Beschluss.

Das Gericht hat die Beteiligten in der Beschwerdeverhandlung darauf hingewiesen, dass Zweifel an der Antragsbefugnis des Betriebsrats bestehen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 26.01.2010 verwiesen.

II.

Die Beschwerde des Betriebsrates ist zulässig, insbesondere ist sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, Abs. 2; 89 Abs. 2; 66 Abs. 1; 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 518; 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Beschwerde indessen keinen Erfolg.

Der Antrag des Betriebsrats ist – auch in der in der Beschwerdeinstanz gestellten Fassung – unzulässig.

1. Der streitgegenständliche Unterlassungsantrag ist unzulässig.

a) Der Betriebsrat ist vorliegend nicht antragsbefugt.

Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist regelmäßig dann der Fall, wenn er eigene Rechte geltend machen kann (BAG Beschl. v. 18.02.2003 - 1 ABR 17/02 -, AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 ‚Betriebsvereinbarung‘). Die Antragsbefugnis des Betriebsrates i. S. v. § 81 Abs. 1 ArbGG entfällt zwar nicht schon dann, wenn durch die Auseinandersetzung der Betriebsparteien über Inhalt, Reichweite und Auslegung einer Betriebsvereinbarung wegen deren normativer Wirkung auch individualrechtliche Rechtspositionen der unter ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer betroffen sein können. Indessen ist zu beachten, dass der Betriebsrat strittige individualrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer nicht im eigenen Namen geltend machen kann, weil das Betriebsverfassungsgesetz ihm nicht die Rolle eines gesetzlichen Prozessstandschafters zugewiesen hat. Entsprechend darf der Individualrechtsschutz nicht auf das Verhältnis Arbeitgeber/Betriebsrat verlagert werden (BAG Beschl. v. 17.10.1989 - 1 ABR 75/88 -, AP Nr. 53 zu § 112 BetrVG 1972; BAG Beschl. v. 18.01.2005 - 3 ABR 21/04 -, AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972; LAG Hamm Beschl. v. 13.03.2009 – 10 TaBV 113/08 -, zit. n. Juris). Die Prozessführungsbefugnis im Urteilsverfahren und die Antragsbefugnis im Beschlussverfahren dienen dazu, Popularklagen auszuschließen. Die Arbeitnehmer können nicht die Kosten für die Geltendmachung ihrer Individualrechte durch Einschaltung des Betriebsrats auf den Arbeitgeber abwälzen. Für die Abgrenzung sind auch nicht die Formulierungskünste des Antragstellers ausschlaggebend. Entscheidend für die Antragsbefugnis des Betriebsrats ist mithin, ob sich das Beschlussverfahren auf das betriebsverfassungsrechtliche Verhältnis der Betriebsparteien bezieht bzw. was der Betriebsrat „mit seinem Antrag letztlich begehrt“ (BAG Beschl. v. 17.10.1989 - 1 ABR 31/87 (B) -, AP Nr.

39 zu § 76 BetrVG 1972; BAG Beschl. v. 18.01.2005 - 3 ABR 21/04 -, a. a. O.; LAG Schleswig-Holstein Beschl. v. 15.09.2009 – 5 TaBV 9/09 -; LAG Schleswig-Holstein Beschl. v. 28.02.2007 – 6 TaBV 8/06 -).

b) Hieran gemessen fehlt dem Betriebsrat vorliegend die Antragsbefugnis für den Unterlassungsanspruch nach § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG.

aa) Der Betriebsrat stützt den Unterlassungsanspruch auf eine Verletzung der für „Altarbeitnehmer“ geltenden Übergangsregelung gemäß § 4 Pkt-BV i. V. m. § 4 Regelungen-Troncsystem. Damit macht der Betriebsrat nur vordergründig einen Unterlassungsanspruch nach § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG wegen fehlerhafter Durchführung der Betriebsvereinbarung über die Punktestruktur der punktbesoldeten Belegschaft geltend.

Nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber rechtswirksame Betriebsvereinbarungen im Betrieb durchzuführen. Der Betriebsrat hat einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Durchführung der getroffenen Vereinbarung und auf Unterlassung vereinbarungswidriger Maßnahmen (BAG Beschl. v. 29.04.2004 - 1 ABR 30/02 -, AP Nr. 3 zu § 77 BetrVG 1972 ‚Durchführung‘; LAG Köln Beschl. v. 21.02.2006 – 9 TaBV 34/05 -, zit. n. Juris; Fitting, BetrVG, 24. Aufl.; § 77 Rn. 7 m. w. N.). Der Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung bestimmter Handlungen des Arbeitgebers aus einer Betriebsvereinbarung steht neben einem etwaigen Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung mitbestimmungswidrigen Verhaltens (BAG, Beschl. v. 13.10.1987 - 1 ABR 51/86 -, AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972 ‚Auslegung‘).

bb) Im Streit ist indessen nicht die Durchführung bzw. Auslegung der Betriebsvereinbarung vom 15.12.2004. Der Betriebsrat begründet den Unterlassungsanspruch vielmehr damit, dass die Arbeitgeberin die Einstufungsregelung in § 4 Regelungen-Troncsystem für die „Altarbeitnehmer“ fehlerhaft anwende. Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob das in § 4 lit. a Regelungen-Troncsystem genannte „Französische Roulette“ „das erste Spiel“ i. S. v. § 4 S. 2 Regelungen-Troncsystem ist, welches nicht zu einer Höhergruppierung von 0,5 Punkten gemäß § 4 S. 1 Regelungen-Troncsystem führt. Damit erhebt sich der Betriebsrat zum Prozessstandschafter der „Altarbeitneh-

mer“, denen aufgrund einzelvertraglicher Abreden (Regelungen-Troncsystem) gegenüber § 2 Pkt-BV höhere Punkte zur Berechnung des Gehalts zustehen. Strittig ist mithin nicht die Auslegung der Betriebsvereinbarung über die Punktstruktur der punktbesoldeten Belegschaft, sondern die Auslegung der für „Altarbeitnehmer“ nach wie vor geltenden Individualabrede, d. h. die Regelungen Troncsystem.

Unstreitig handelt es sich bei den Regelungen-Troncsystem nicht um eine „alte“, durch die Betriebsvereinbarung vom 15.12.2004 abgelöste Betriebsvereinbarung, sondern um eine mit jedem Arbeitnehmer individualrechtlich vereinbarte Abrede zur Berechnung des punktabhängigen Gehalts. Strittig ist mithin vorliegend nicht die Reichweite bzw. Auslegung der Betriebsvereinbarung vom 15.12.2004, sondern die Regelungen-Troncsystem. Der Betriebsrat verfolgt mit dem streitgegenständlichen Antrag infolgedessen keine eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Rechte, sondern erkennbar (vermeintliche) individualrechtliche Ansprüche der vor dem 01.01.2005 eingestellten punktbesoldeten Mitarbeiter aus den Regelungen-Troncsystem. Diese Zielrichtung wird gerade durch den in zweiter Instanz konkretisierten Antrag deutlich.

cc) Die Antragsbefugnis des Betriebsrats folgt auch nicht daraus, dass § 4 Pkt-BV die Fortgeltung „der bisherigen Regelungen für punktbesoldete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, die bereits vor dem 01.01.2005 bei der Arbeitgeberin beschäftigt waren, vorsieht. Die Beteiligten des vorliegenden Beschlussverfahrens streiten weder um die Reichweite der in § 4 Pkt-BV normierten Übergangsregelung noch um die Auslegung des § 4 Pkt.-BV selbst. Es ist unstreitig, welche Mitarbeiter von der Übergangsregelung profitieren und auf welche „bisherigen Regelungen“ sich § 4 Pkt-BV bezieht. Unstreitig wendet die Arbeitgeberin auf die Arbeitsverhältnisse der „Altarbeitnehmer“ auch die Regelungen-Troncsystem an, soweit diese eine höhere Punktvergütung vorsehen. Die Arbeitgeberin führt mithin die Betriebsvereinbarung vom 15.12.2004 abredegemäß durch.

2. Soweit der Arbeitgeberin verwehrt werden soll, infolge der Herausnahme des Französischen Roulettes aus dem Spielangebot des Casinos, den vor dem 01.01.2005 eingestellten punktbesoldeten Arbeitnehmern vergütungsrelevante Punkte abzuziehen, müssen die betroffenen „Altarbeitnehmer“ die sich möglicherweise

aus dem Punktabzug ergebenden individualrechtlichen Ansprüche selbst geltend machen. Dem Betriebsrat ist es verwehrt, sich wegen einzelvertraglicher Ansprüche der „Altarbeitnehmer“ zum Prozessstandschafter dieser Arbeitnehmer aufzuschwingen. Ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren nach §§ 77 Abs. 1 S. 1, 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG dient ausschließlich der Wahrung betriebsverfassungsrechtlicher Ansprüche und nicht der Durchsetzung einzelvertraglicher Ansprüche. Dies gilt auch dann, wenn eine Vielzahl gleichgearteter einzelvertraglicher Ansprüche im Streit ist. Zur Klärung dieser die einzelvertraglichen Ansprüche der Arbeitnehmer betreffenden Rechtsfragen ist das Beschlussverfahren nicht geschaffen.

3. Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Zulassung der Rechtsbeschwerde kam gemäß §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG nicht in Betracht. Die Rechtssache hat insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung, sondern ist einzelfallbezogen. Insbesondere sind die Fragen zur Antragsbefugnis bereits höchstrichterlich entschieden. Von diesen Rechtsgrundsätzen weicht die vorliegende Entscheidung nicht ab.

gez. ...

gez. ...

gez. ...