

---

**Datum:** 01.08.2003  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 10. Kammer  
**Entscheidungsart:** Beschluss  
**Aktenzeichen:** 10 TaBV 2/03  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2003:0801.10TABV2.03.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Minden, 2 BV 2/03  
**Nachinstanz:** Bundesarbeitsgericht, 1 ABR 47/03  
**Schlagworte:** Zustimmung des Betriebsrats zu einer geplanten Einstellung  
Umfang der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers  
Vorlage von Bewerbungsunterlagen  
**Normen:** § 99 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 2, Abs. 4 BetrVG § 100 BetrVG  
**Leitsätze:**

Im Rahmen der Unterrichtung des Betriebsrats über eine geplante personelle Maßnahme nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG braucht der Arbeitgeber dem Betriebsrat keine Bewerbungsunterlagen vorzulegen, über die er selbst nicht verfügt.

Er ist aber verpflichtet, um den Unterrichtungsanspruch des Betriebsrates nicht leer laufen zu lassen, in Fällen mündlicher oder telefonischer Bewerbungen die sich hieraus ergebenden Auskünfte und Informationen, auch solche, die sich aus einem mündlichen Vorstellungsgespräch ergeben, an den Betriebsrat weiterzuleiten.

**Rechtskraft:** Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

---

**Tenor:** Die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Minden vom 24.05.2002 - 2 BV 2/02 - wird zurückgewiesen.

---

<b><u>Gründe</u></b>	1
A	2
Die Beteiligten streiten in der Beschwerdeinstanz noch über die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx sowie über die Feststellung, dass die Einstellung aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.	3
Der antragstellende Arbeitgeber betreibt in N1xxxxxxx-W6xxxxxxx mehrere konzessionierte Spielbanken, darunter das Spielcasino in B4x O1xxxxxxx.	4
Antragsgegner des vorliegenden Verfahrens ist der im Spielcasino B4x O1xxxxxxx gewählte fünfköpfige Betriebsrat.	5
Die Eingruppierung und Bezahlung der punktbesoldeten Arbeitnehmer/innen des Arbeitgebers richtet sich nach dem Entgelttarifvertrag vom 01.02.1996 sowie nach dem Entgelttarifvertrag ebenfalls vom 01.02.1996. Beide Tarifverträge sind zum 31.12.1999 gekündigt worden und befinden sich seither in der Nachwirkung; neue Tarifverträge sind bisher nicht abgeschlossen worden.	6
Durch Mitarbeiterinfo vom 04.12.2001 (Bl. 136 d.A.) wurde im Betrieb des Arbeitgebers eine Stellenausschreibung bekannt gegeben, wonach im Casino B4x O1xxxxxxx zum 01.02.2002 die Position eines "stellvertretende(r) Bereichsleiter(in), Klassisches Spiel (TG 8/Saalchef)" zu besetzen war. Auf den weiteren Inhalt der Stellenausschreibung, die in den Casinos A2xxxx, H3xxxxxxx, B4x O1xxxxxxx und in weiteren Casinos des Arbeitgebers ausgehängt wurde, wird Bezug genommen.	7
Wie sich erst in der Beschwerdeinstanz als unstreitig herausstellte, hatte die Geschäftsführung des Arbeitgebers der Spielbankdirektion B4x O1xxxxxxx einen Hinweis darauf gegeben, dass der Mitarbeiter B5xxxxxxx, zuletzt beschäftigt als Croupier im C1xxxx A2xxxx, ein geeigneter Mitarbeiter für die ausgeschriebene Position sein könnte. Daraufhin wurde Herr B5xxxxxxx telefonisch zu einem Gespräch in das Casino B4x O1xxxxxxx eingeladen. Dieses Gespräch fand am 26.11.2001 im Direktionsbüro unter Beteiligung des Spielbankdirektors und des Bereichsleiters Klassisches Glückspiel statt. Herrn B5xxxxxxx wurde die Funktion des stellvertretenden Bereichsleiters Klassisches Glückspiel sowie die Arbeitsbedingungen erläutert. Nachdem das Gespräch für beide Seiten sehr zufriedenstellend verlaufen war, bot der Spielbankdirektor Herrn B6xxxxxxx an, ihm die Position ab dem 02.01.2002 zu übertragen. Wenige Tage später unterrichtete Herr B5xxxxxxx den Spielbankdirektor darüber, dass er mit einer Einstellung einverstanden sei und die Position übernehmen wolle.	8
Mit Schreiben vom 17.12.2001 (Bl. 13 d.A.) beantragte der Arbeitgeber beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung des Mitarbeiters B5xxxxxxx ab 01.01.2002 in dem Bereich Klassisches Spiel als stellvertretender Bereichsleiter unter Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7, 9. Beschäftigungsjahr, tariflicher Punktanteil 24.	9
Gleichzeitig wurde beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung bzw. zur Versetzung und Umgruppierung weiterer Mitarbeiter beantragt. Diese personellen	10

Maßnahmen sind nicht mehr Gegenstand des Beschwerdeverfahrens.

Mit Schreiben vom 23.12.2001 (Bl. 19 ff.d.A.) stimmte der Betriebsrat sämtlichen personellen Maßnahmen, u.a. auch nicht der Einstellung und Eingruppierung des Mitarbeiters B5xxxxxxx (Bl. 21 f.d.A.), nicht zu. Zur Begründung wurde u.a. ausgeführt, dass im Tarifvertrag keine Stellenbeschreibung "stellvertretender Bereichsleiter" vorhanden sei, Herr B5xxxxxxx die Voraussetzungen für die Beförderung zum Tischchef nach § 11 des Entgelttarifvertrages nicht erfülle und andere Mitarbeiter, die einen Rechtsanspruch, mindestens eine rechtserhebliche Anwartschaft auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 hätten, durch die Einstellung/Eingruppierung benachteiligt würden. 11

Mit Schreiben vom 30.12.2001 (Bl. 31 ff.d.A.) bat der Arbeitgeber den Betriebsrat nochmals um Zustimmung zur Einstellung/Eingruppierung des Mitarbeiters B5xxxxxxx als stellvertretender Bereichsleiter im Bereich Klassisches Spiel (Bl. 34 ff.d.A.) sowie weiterer Mitarbeiter. Dem Zustimmungersuchen vom 30.12.2001 waren die Bewerbungsunterlagen weiterer Bewerber - mit Ausnahme des Mitarbeiters B5xxxxxxx - beigefügt. Gleichzeitig wurde der Betriebsrat darüber unterrichtet, dass Herr B5xxxxxxx wegen dringender Erforderlichkeit zur Reduzierung des vorherrschenden Personalmangels in der Funktion Saalaufsicht vorläufig eingestellt werde. Auf den weiteren Inhalt des Zustimmungersuchens vom 30.12.2001 (Bl. 34 ff.d.A.) wird Bezug genommen. 12

Mit Schreiben vom 30.12.2001 (Bl. 49 ff.d.A.) stimmte der Betriebsrat sämtlichen personellen Maßnahmen nicht zu, u.a. auch nicht der Einstellung/Eingruppierung des Mitarbeiters B5xxxxxxx (Bl. 51 f.d.A.). Der Betriebsrat widersprach auch der sachlichen Dringlichkeit der vorläufigen Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx. 13

Das Schreiben des Betriebsrats vom 30.12.2001 ist beim Arbeitgeber laut Eingangsstempel am 02.01.2002 eingegangen. Bei diesem Datum handelte es sich um den Tag der Wiederaufnahme der Tätigkeit im Verwaltungsbereich des Arbeitgebers. Das Sekretariat der Verwaltung des Spielcasinos B4x O1xxxxxxx war am 31.12.2001 und am 01.01.2002 nicht besetzt. Sämtliche Widerspruchsschreiben des Betriebsrates vom 30.12.2001 wurden am 31.12.2001 morgens gegen 0.45 Uhr dem Saalchef, Herrn Z1xx, durch die Betriebsratsvorsitzende im Beisein des Betriebsratsmitglieds S9xxxxx übergeben. Bei dem Saalchef Z1xx handelte es sich zu diesem Zeitpunkt um den ranghöchsten anwesenden Mitarbeiter des Arbeitgebers. 14

Mit Schreiben vom 03.01.2002 (Bl. 64 ff.d.A.) verweigerte der Betriebsrat erneut die Zustimmung zu sämtlichen beantragten personellen Maßnahmen. Hinsichtlich des Mitarbeiters B5xxxxxxx teilte der Betriebsrat mit Schreiben vom 03.01.2002 (Bl. 65 d.A.) dem Arbeitgeber folgendes mit: 15

"Dem Betriebsrat lagen leider gar keine Bewerbungsunterlagen über Herrn B5xxxxxxx vor. Insofern ist uns kein ordnungsgemäßer Antrag zugegangen. 16

Rein vorsorglich widersprechen wir der Eingruppierung des Herrn B5xxxxxxx in die EG 7 da er Tätigkeiten der EG 8 ausüben wird und folglich in diese einzugruppieren wäre. Insofern wäre Herr B5xxxxxxx selbst benachteiligt. 17

Ungeachtet dessen, bitten wir Sie, uns schriftlich mitzuteilen, ob Sie das Verfahren nach § 89 Abs. 4 BetrVG eingeleitet haben. Andernfalls wird der BR gem. § 101 BetrVG vorgehen." 18

Das Schreiben des Betriebsrates vom 03.01.2002 (Bl. 65 d.A.) trägt als Eingangsstempel das Datum des 04.01.2002. Die Spielbankdirektion B4x O1xxxxxxxx nahm von diesem Schreiben erst am 07.01.2002 Kenntnis.

Mit dem am 07.01.2002 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren begehrte der Arbeitgeber u.a. zunächst die Feststellung, dass die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung und Eingruppierung des Mitarbeiters B5xxxxxxxx als erteilt gelte, hilfsweise die Zustimmung zu ersetzen. Ferner verlangte er die Feststellung, dass die Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxxx aus sachlichen Gründen dringend erforderlich gewesen sei. 20

Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, die Zustimmung zu den beantragten Einstellungen und Eingruppierungen gelte bereits als erteilt. Die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrates werde bestritten, insbesondere die ordnungsgemäße Ladung und die Beschlussfähigkeit des Betriebsrates bei der jeweiligen Beschlussfassung. 21

Mindestens sei die Zustimmung zu ersetzen. Ein Verstoß gegen den Tarifvertrag sei nicht ersichtlich. Soweit sich der Betriebsrat darauf berufe, dass die Position des stellvertretenden Bereichsleiters im Entgelttarifvertrag nicht vorgesehen sei, verkenne der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht. Auch ein stellvertretender Bereichsleiter müsse entsprechend eingruppiert werden. 22

Auch eine Benachteiligung anderer Mitarbeiter sei nicht ersichtlich. Rechtsansprüche oder rechtserhebliche Anwartschaften anderer Mitarbeiter für eine Beförderung bestünden nicht. 23

Der Arbeitgeber hat ferner die Auffassung vertreten, die beabsichtigten personellen Maßnahmen seien auch aus sachlichen Gründen dringend erforderlich gewesen, da innerhalb des Casinos ein ausgesprochener Personalengpass entstanden sei. Dieser rühre zum einen aus den am neuen Casinostandort erweiterten Öffnungszeiten her, die einen höheren Mitarbeiterbestand erforderlich machten, auch sei einem ansteigenden Gästeaufkommen Rechnung zu tragen. Innerhalb der letzten sechs Monate hätten noch zehn Mitarbeiter des Klassischen Spiels das Casino B4x O1xxxxxxxx verlassen, weitere sechs Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen seien im gleichen Zeitraum ausgeschieden. Ein weiterer Personalengpass habe nur durch Neueinstellungen vermieden werden können. 24

Der Arbeitgeber hat - soweit für die Beschwerdeinstanz noch von Bedeutung - beantragt, 25

1. ... 26

2. 27

a) die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Mitarbeiters 28

A3xxx B5xxxxxxxx als stellvertretenden Bereichsleiter gilt als 29

erteilt, 30

b) die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Mitarbeiters 31

A3xxx B5xxxxxxxx in die EG 7, 9. Berufsjahr, 24 Punkte, gilt als 32

erteilt, 33

c) hilfsweise die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des 34

Mitarbeiters A3xxx B5xxxxxxx als stellvertretenden Bereichsleiter	35
und zur Eingruppierung in die EG 7, 9. Berufsjahr, 24 Punkte, zu	36
ersetzen,	37
d) festzustellen, dass die Einstellung des Mitarbeiters A3xxx	38
B5xxxxxxx als stellvertretenden Bereichsleiter aus sachlichen	39
Gründen dringend erforderlich war.	40
3. 4. 5. 6. ...	41
Der Betriebsrat hat beantragt,	42
die Anträge zurückzuweisen.	43
Unter Vorlage sämtlicher Unterlagen hat er behauptet, die	44
Zustimmungsverweigerungsbeschlüsse vom 23.12. bzw. 30.12.2001 seien ordnungsgemäß	
zustande gekommen.	
Ferner hat er die Auffassung vertreten, der Antrag hinsichtlich der vorläufigen personellen	45
Maßnahmen sei bereits zurückzuweisen, da er nicht innerhalb von drei Tagen nach Zugang	
der Verweigerung durch den Betriebsrat gestellt worden sei.	
Hinsichtlich der beantragten Zustimmungsersetzung zur Einstellung und Eingruppierung des	46
Mitarbeiters B5xxxxxxx hat der Betriebsrat darauf hingewiesen, dass dem Betriebsrat	
keinerlei Bewerbungsunterlagen des Mitarbeiters B5xxxxxxx vorgelegen hätten. Hierauf sei	
bereits mit Schreiben vom 03.01.2002 hingewiesen worden. Insoweit sei eine	
ordnungsgemäße Beteiligung und damit die Ingangsetzung der Wochenfrist für die	
Stellungnahme des Betriebsrates nicht erfolgt.	
Im Übrigen müsse Herr B5xxxxxxx bei einer Beschäftigung als Saalchef in die Entgeltgruppe	47
8 des Entgelttarifvertrages eingruppiert werden.	
Schließlich seien die geplanten personellen Maßnahmen auch nicht aus sachlichen Gründen	48
dringend erforderlich gewesen. Das Gästeaufkommen sei nicht angestiegen. Vielmehr sei der	
Punktwert ganz erheblich gefallen, weshalb die Mitarbeiter schon seit längerem nicht mehr	
das zugesicherte Mindestgehalt erhielten. Auch sei die Anzahl der Spieltische in den letzten	
Jahren grundsätzlich nicht erhöht worden. Die Personaldecke sei lediglich im Bereich der	
Croupiers als dünn zu bezeichnen. Im Spielcasino B4x O1xxxxxxx seien zahlreiche	
Croupiers vorhanden, die als Tischchef eingesetzt werden könnten.	
Durch Beschluss vom 24.05.2002 hat das Arbeitsgericht den jeweiligen Hilfsanträgen des	49
Arbeitgebers wegen Fehlens eines Zustimmungsverweigerungsgrundes im Sinne des § 99	
Abs. 2 BetrVG im Wesentlichen stattgegeben, den Zustimmungsersetzungsantrag hinsichtlich	
des Mitarbeiters B5xxxxxxx jedoch abgewiesen. Insoweit hat es zur Begründung ausgeführt,	
dass der Arbeitgeber den Betriebsrat zu der beabsichtigten personellen Maßnahme nicht	
ordnungsgemäß angehört habe, weil Bewerbungsunterlagen des Mitarbeiters B5xxxxxxx	
selbst auf Rüge des Betriebsrates vom 03.01.2002 nicht vorgelegt worden seien. Aus diesem	
Grunde habe die Frist zur Stellungnahme für den Betriebsrat nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG	
noch nicht zu laufen begonnen.	

- Gegen den dem Arbeitgeber am 10.12.2002 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat der Arbeitgeber am 08.01.2003 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 10.03.2003 mit dem am 07.03.2003 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 50
- Während des laufenden Beschwerdeverfahrens, welches vom Arbeitgeber auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung und Eingruppierung des Mitarbeiters B5xxxxxxx sowie auf die Feststellung, dass die vorläufige Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx aus sachlichen Gründen dringend erforderlich gewesen ist, beschränkt wurde, haben die Beteiligten den Streit über die zutreffende Eingruppierung des Mitarbeiters B5xxxxxxx durch Teilvergleich vom 14.05.2003 (Bl. 150 d.A.) erledigt, nachdem Herr B5xxxxxxx zum 01.08.2002 in die Entgeltgruppe 8 des Entgelttarifvertrages mit einem Punktanteil von 25 Punkten umgruppiert worden war. 51
- Der Arbeitgeber, der das ordnungsgemäße Zustandekommen der Betriebsratsbeschlüsse vom 23.12. sowie 30.12.2001 nicht mehr bestritten hat, ist der Auffassung, dass die Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx nicht mit der Begründung verweigert werden könne, dem Betriebsrat seien Bewerbungsunterlagen des Mitarbeiters B5xxxxxxx nicht vorgelegt worden. Soweit Bewerbungsunterlagen - insbesondere der übrigen Bewerber - vorhanden gewesen seien, seien diese dem Betriebsrat auch vorgelegt worden. Bewerbungsunterlagen hinsichtlich des Mitarbeiters B5xxxxxxx seien keine vorhanden gewesen. Sie seien auch nicht erforderlich gewesen, weil Herr B5xxxxxxx ein langjähriger Mitarbeiter des Arbeitgebers gewesen sei. Sämtliche relevanten Daten über Herrn B5xxxxxxx hätten sich abschließend aus dem Zustimmungersuchen vom 17.12. bzw. 30.12.2001 ergeben. Von einer unzureichenden Einleitung des Verfahrens könne deshalb keine Rede sein. Bewerbungsunterlagen, die nicht vorhanden seien, könnten nicht vorgelegt werden. 52
- Im Übrigen hätte das Schreiben des Betriebsrates vom 03.01.2002 der Spielbankdirektion erst am 07.01.2002 vorgelegen. Zu diesem Zeitpunkt seien aber bereits die Anträge des Arbeitgebers beim Arbeitsgericht eingegangen. Die entsprechenden Unterlagen hätten sich bei den Verfahrensbevollmächtigten des Arbeitgebers zur Einhaltung der Dreitagesfrist des § 100 BetrVG befunden. Lediglich aus diesem Grunde habe die Spielbankdirektion auf das Schreiben des Betriebsrates vom 03.01.2002 nicht reagiert. Im Übrigen sei anhand des angefochtenen Beschlusses nicht nachzuvollziehen, weshalb das Arbeitsgericht den Antrag, dass die Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx aus sachlichen Gründen dringend erforderlich gewesen sei, zurückgewiesen habe. Ebenso wie dies bei den übrigen Mitarbeitern der Fall gewesen sei, hätte das Arbeitsgericht auch feststellen müssen, dass die Einstellung von Herrn B5xxxxxxx aus sachlichen Gründen dringend erforderlich gewesen sei. 53
- Der Arbeitgeber beantragt, 54
- den Beschluss des Arbeitsgerichts Minden vom 24.05.2002 - 2 BV 2/02 - teilweise abzuändern und 55
- a) festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx als stellvertretender Bereichsleiter als erteilt gilt, 56
- b) hilfsweise die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx als stellvertretender Bereichsleiter zu ersetzen, 57

c) festzustellen, dass die Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx als stellvertretender Bereichsleiter aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.	58
Der Betriebsrat beantragt,	59
die Beschwerde zurückzuweisen.	60
Er ist der Auffassung, der Arbeitgeber habe das Zustimmungsverfahren beim Betriebsrat nicht ordnungsgemäß eingeleitet. Bewerbungsunterlagen betreffend Herrn B5xxxxxxx hätten dem Betriebsrat nicht vorgelegen. Bewerbungsschreiben seien beim Arbeitgeber üblich, dies ergebe sich auch aus der Stellenausschreibung vom 04.12.2001 (Bl. 136 d.A.). Auch in anderen Fällen seien grundsätzlich Bewerbungsunterlagen, ggf. auch Personalakten, vorgelegt worden.	61
Davon, dass mit dem Mitarbeiter B5xxxxxxx ein Vorstellungsgespräch stattgefunden habe, habe der Betriebsrat erst im laufenden Beschwerdeverfahren erfahren. Dem Betriebsrat sei auch nie mitgeteilt worden, dass ein Vorstellungsgespräch in B4x O1xxxxxxx stattgefunden habe.	62
Die vorläufige Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx sei auch nicht aus sachlichen Gründen erforderlich gewesen. Dies sei bereits in der Antragsrwidmung vom 13.02.2002 im Einzelnen vorgetragen worden. Es habe keinerlei Grund bestanden, Herrn B5xxxxxxx wegen einer Eilmaßnahme einzustellen.	63
Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen.	64
<b>B</b>	65
Die zulässige Beschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Anträge des Arbeitgebers, soweit sie in der Beschwerdeinstanz noch von Bedeutung waren, abgewiesen.	66
<b>I</b>	67
1. Der Arbeitgeber verfolgt sein Begehren zutreffend im Beschlussverfahren nach den §§ 2a, 80 Abs. 1, 81 ArbGG. Zwischen den Beteiligten ist eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit nach § 99 BetrVG, nämlich die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx streitig. Ferner streiten die Beteiligten darüber, ob die vorläufige Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx nach § 100 BetrVG aus sachlichen Gründen dringend erforderlich gewesen ist.	68
2. Die Antrags- und Beteiligungsbefugnis des Arbeitgebers und des Betriebsrates ergeben sich aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG.	69
Der betroffene Mitarbeiter B5xxxxxxx war im vorliegenden Beschlussverfahren nicht zu beteiligen. Der Mitarbeiter B5xxxxxxx wird von der (Nicht-) Zustimmung des Betriebsrates zu seiner Einstellung nicht in einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition berührt (BAG, Beschluss vom 27.05.1982 - AP ArbGG 1979 § 80 Nr. 3; BAG, Beschluss vom 22.03.1983 - AP BetrVG 1972 § 101 Nr. 6; BAG, Beschluss vom 17.05.1983 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 18; BAG, Beschluss vom 11.06.2002 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 118; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, 21. Aufl., § 99 Rz. 235 m.w.N.).	70

## II

Die Anträge des Arbeitgebers, soweit sie in der Beschwerdeinstanz noch gestellt sind, sind unbegründet. Das hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx zu Recht verweigert. Die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx galt auch nicht nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. 72

1. Der Arbeitgeber bedurfte im vorliegenden Fall der Zustimmung des Betriebsrates zu der beabsichtigten Einstellung und Eingruppierung des Mitarbeiters B5xxxxxxx. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Zustimmung des Betriebsrates zu einer geplanten Einstellung wie auch zu einer geplanten Eingruppierung einzuholen. 73

Die Voraussetzungen unter denen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entsteht, sind erfüllt. Im Betrieb des Arbeitgebers sind mehr als 20 zum Betriebsrat wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Bei den geplanten Maßnahmen handelt es sich um eine Einstellung und um eine Eingruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG. 74

2. Der Arbeitgeber hat das Zustimmungsverfahren beim Betriebsrat aber schon nicht ordnungsgemäß eingeleitet. 75

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat u.a. vor jeder Einstellung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzugeben und Auskunft über die Person über die Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrates zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber darüber hinaus den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. 76

Diesen Verpflichtungen ist der Arbeitgeber mit den Zustimmungersuchen vom 17.12. und 30.12.2001 nicht in vollem Umfange nachgekommen. 77

a) Die Zustimmungersuchen vom 17.12. und 30.12.2001 enthalten zwar die notwendigen Angaben hinsichtlich der Person des in Aussicht genommenen Bewerbers, des Mitarbeiters B5xxxxxxx, hinsichtlich seiner Ausbildung und seines bisherigen beruflichen Werdeganges. Auch der für den Bewerber vorgesehene Arbeitsplatz ist in den Zustimmungersuchen vom 17.12. und 30.12.2001 hinreichend beschrieben. Der Arbeitgeber hat in den Zustimmungersuchen auch die bisherige und die geplante Eingruppierung des Mitarbeiters mitgeteilt und zu den Auswirkungen der geplanten personellen Maßnahmen Stellung genommen. 78

Schließlich ist der Betriebsrat auch um Zustimmung zu den beabsichtigten personellen Maßnahmen gebeten worden. 79

b) Der Arbeitgeber hat mit den Zustimmungersuchen vom 17.12. und 30.12.2001 auch sämtliche Bewerbungsunterlagen der Mitbewerber um die Position des stellvertretenden Bereichsleiters vorgelegt. 80

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind bei Neueinstellungen nicht nur Bewerbungsunterlagen desjenigen Bewerbers vorzulegen, dessen Einstellung der Arbeitgeber beabsichtigt, sondern auch sämtliche Bewerbungsunterlagen aller Mitbewerber, 81

also auch derjenigen, die der Arbeitgeber für die Einstellung nicht in Betracht ziehen will (BAG, Beschluss vom 03.12.1985 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 29; BAG, Beschluss vom 14.03.1989 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 64; BAG, Beschluss vom 10.11.1992 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 100; Fitting, a.a.O., § 99 Rz. 156 m.w.N.).

Der Arbeitgeber ist seiner Verpflichtung, Bewerbungsunterlagen derjenigen Bewerber, deren Einstellung er nicht in Betracht ziehen wollte, dem Betriebsrat vorzulegen, nachgekommen. 82

c) Der Arbeitgeber hat aber seiner Verpflichtung, den Betriebsrat auch über die Bewerbung des Mitarbeiters B5xxxxxxx zu unterrichten und entsprechende Bewerbungsunterlagen vorzulegen, nicht in ausreichender Weise genügt. 83

aa) Richtig ist zwar, dass bereits aus den Zustimmungersuchen vom 17.12. und 30.12.2001 entnommen werden kann, dass sich neben den Bewerbern, von denen der Arbeitgeber Bewerbungsunterlagen vorgelegt hat, auch der Mitarbeiter B5xxxxxxx auf die ausgeschriebene Position des stellvertretenden Bereichsleiters beworben hat. In der Beschwerdeinstanz hat sich - allerdings erst auf gerichtliche Nachfrage - herausgestellt, dass es schriftliche Bewerbungsunterlagen seitens des Mitarbeiters B5xxxxxxx nicht gegeben hat, der Arbeitgeber sich vielmehr aufgrund eines Vorstellungsgespräches vom 26.11.2001 für den Mitarbeiter B5xxxxxxx entschieden hat. 84

Zutreffend ist auch, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat im Rahmen der Unterrichtung über eine geplante personelle Maßnahme nach § 99 BetrVG keine Unterlagen vorlegen muss, die er selbst nicht hat, er braucht auch keine Informationen zu beschaffen, die er selbst nicht hat. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Vorlage von Bewerbungsunterlagen gilt nur, soweit er dazu tatsächlich in der Lage ist und ihm entsprechende Unterlagen zur Verfügung stehen. Die Vorlagepflicht des Arbeitgebers ist lediglich auf bei ihm vorhandene Unterlagen beschränkt. Dies gilt nicht nur für die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG (BAG, Beschluss vom 07.08.1986 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 25; BAG, Beschluss vom 28.11.1989 - AP BetrVG 1972 § 87 Initiativrecht Nr. 4; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 15.11.1988 - DB 1990, 79; Fitting, a.a.O., § 80 Rz. 62; Hanau/Kania, ErfK, 3. Aufl., § 80 Rz. 24 m.w.N.), sondern auch im Rahmen der Unterrichtungspflicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG (BAG, Beschluss vom 18.12.1990 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 85 - unter I. 2. b) der Gründe; Fitting, a.a.O., § 99 Rz. 150; Kraft, GK-BetrVG, 7. Aufl., § 99 Rz. 83; Hanau/Kania, a.a.O., § 99 Rz. 20). 85

bb) Auch wenn keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Vorlage von - nicht vorhandenen - Bewerbungsunterlagen des Mitarbeiters B5xxxxxxx bestand, war der Arbeitgeber dennoch gegenüber dem Betriebsrat verpflichtet, ihn darüber zu unterrichten, wie es zu der Bewerbung des Mitarbeiters B5xxxxxxx gekommen ist. Dieser Verpflichtung ist der Arbeitgeber nicht nachgekommen, obgleich der Betriebsrat den Arbeitgeber mit Schreiben vom 03.01.2002 innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG auf die ihm erkennbaren Mängel bei der Unterrichtung hingewiesen hat. 86

Nach Auffassung der Beschwerdekammer ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat darüber zu unterrichten, wie es zu der Bewerbung des Mitarbeiters B5xxxxxxx gekommen ist, aus dem Sinn und Zweck der Unterrichtungspflicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Dieser besteht nämlich darin, dem Betriebsrat die Prüfung zu ermöglichen, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme vorliegt. Die vollständige Unterrichtung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber ist Voraussetzung dafür, dass dieser seine Rechte nach § 99 Abs. 2 BetrVG ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Das folgt daraus, dass die Unterrichtung des Arbeitgebers sich auf alle diejenigen tatsächlichen 87

Umstände erstrecken muss, die die Prüfung eines Zustimmungsverweigerungsgrundes ermöglichen (BAG, Beschluss vom 15.04.1986 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 36; BAG, Beschluss vom 14.03.1989 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 64; BAG, Beschluss vom 18.12.1990 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 85; BAG, Beschluss vom 10.11.1992 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 100; Hanau/Kania, a.a.O., § 99 Rz. 20). Ausreichend sind die Angaben des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nur dann, wenn der Betriebsrat in die Lage versetzt wird, die Berechtigung der vorgesehenen personellen Einzelmaßnahme und das Eingreifen von Zustimmungsverweigerungsgründen zu prüfen. Die Informationspflicht des Arbeitgebers entspricht grundsätzlich seinem eigenen Informationsstand, er darf keine Informationen, die der Betriebsrat benötigt, zurückhalten (Fitting, a.a.O., § 99 Rz. 138, 157; Däubler/Kittner/Klebe, a.a.O., § 99 Rz. 115, 121). Diesem Normzweck des § 99 Abs. 1 BetrVG entsprechend erstreckt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Einstellung die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben, auch auf die vom Arbeitgeber selbst ermittelten Angaben und Informationen derjenigen Bewerber, über die schriftliche Bewerbungsunterlagen nicht vorliegen. Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers bezieht sich insbesondere auf diejenigen Umstände über die fachliche und persönliche Eignung des vom Arbeitgeber vorgesehenen Bewerbers.

Hiernach ist der Arbeitgeber den Anforderungen an die Unterrichtungspflicht gegenüber dem Betriebsrat hinsichtlich des Bewerbers B5xxxxxxx nicht in dem erforderlichen Umfang nachgekommen. Gerade weil keine schriftlichen Bewerbungsunterlagen des Mitarbeiters B5xxxxxxx vorgelegen haben, war der Betriebsrat nicht zur Überprüfung in der Lage, ob Mitbewerber im Hinblick auf ihre fachliche und persönliche Eignung gegenüber dem Mitarbeiter B5xxxxxxx benachteiligt werden (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG). Dem Betriebsrat hätte mit den Zustimmungersuchen mindestens mitgeteilt werden müssen, dass schriftliche Bewerbungsunterlagen des Bewerbers B5xxxxxxx nicht vorgelegen haben, dieser sich aber aufgrund eines Vorstellungsgespräches, das bereits am 26.11.2001 stattgefunden habe und sehr zufriedenstellend verlaufen sei, als der geeignetste Bewerber herausgestellt habe. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist zwar auch anerkannt, dass der Betriebsrat keinen Anspruch darauf hat, an Vorstellungsgesprächen mit Bewerbern teilzunehmen (BAG, Beschluss vom 18.07.1978 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 7; Fitting, a.a.O., § 99 Rz. 158; Däubler/Kittner/Klebe, a.a.O., § 99 Rz. 147; Kraft, a.a.O., § 99 Rz. 95; Hanau/Kania, a.a.O., § 99 Rz. 21 m.w.N.). Nach Auffassung der Beschwerdekammer ist der Arbeitgeber, um den Unterrichtsanspruch des Betriebsrates nicht völlig leer laufen zu lassen, allerdings vor allem in den Fällen verpflichtet, in denen eine Bewerbung ausschließlich mündlich bzw. telefonisch erfolgt, neben den üblichen Angaben zur Person des Bewerbers weitere Auskünfte, insbesondere diejenigen Mitteilungen und Informationen, die sich aus einem Vorstellungsgespräch ergeben, an den Betriebsrat weiterzuleiten (Reiserer, BB 1992, 2499, 2500; Däubler/Kittner/Klebe, a.a.O., § 99 Rz. 143). Daran fehlt es im vorliegenden Fall. 88

Die umfassende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers in dem von der Beschwerdekammer verstandenen Umfang rechtfertigt sich im vorliegenden Fall umso mehr, als der Arbeitgeber aufgrund des Vorstellungsgespräches vom 26.11.2001 - und damit vor der zeitlich später ausgehängten Stellenausschreibung vom 04.12.2001 - offenbar bereits entschlossen gewesen ist, den Mitarbeiter B5xxxxxxx als stellvertretenden Bereichsleiter einzustellen. Nach dem eigenen Vorbringen des Arbeitgebers in der Beschwerdeinstanz hat der Spielbankdirektor dem Mitarbeiter B6xxxxxxx bereits im Anschluss an das zufriedenstellend und positiv verlaufende Vorstellungsgespräch vom 26.11.2001 die Position des stellvertretenden Bereichsleiters mit Wirkung vom 01.01.2002 angeboten. Die anschließend erfolgte interne Stellenausschreibung war danach eine reine Formsache. 89

3. Da der Arbeitgeber im vorliegenden Fall den Betriebsrat nicht in dem erforderlichen Umfang über die geplante Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx ordnungsgemäß unterrichtet hat, begann die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht zu laufen. Die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrates im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG durch den Arbeitgeber ist Voraussetzung dafür, dass die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG, innerhalb der der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern muss, zu laufen beginnt. Ohne eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrates kann die Rechtsfolge des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG nicht eintreten. Für die Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht nach § 99 Abs. 4 BetrVG gilt das Gleiche (BAG, Beschluss vom 15.04.1986 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 36; BAG, Beschluss vom 10.11.1992 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 100). Damit erweisen sich die Anträge des Arbeitgebers zu a) und b) als unbegründet. 90

Auch die Erklärungen des Arbeitgebers im Verlaufe des Beschwerdeverfahrens, mit denen der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nachgekommen ist, setzten die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht in Gang. Weder anlässlich der Erklärungen des Arbeitgebers zu Protokoll der Sitzung der Beschwerdekammer vom 14.05.2003 noch mit Schriftsatz des Arbeitgebers vom 06.06.2003 hat der Arbeitgeber erneut um Zustimmung des Betriebsrates zu der Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx gebeten. Die Einholung der Zustimmung des Betriebsrates zu der geplanten Maßnahme gehört jedoch nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu den unverzichtbaren Voraussetzungen für die Einleitung des Zustimmungsverfahrens. 91

### III 92

Auch dem Feststellungsantrag des Arbeitgebers, dass die vorläufige Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx aus sachlichen Gründen dringend erforderlich gewesen war, konnte nicht stattgegeben werden. 93

Ob die Voraussetzungen für die vorläufige Durchführung der Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx nach § 100 BetrVG im Einzelnen vorgelegen haben, konnte offen bleiben. Selbst wenn die Dringlichkeit der vorläufigen Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx bejaht werden müsste, und der Feststellungsantrag insoweit Erfolg hätte, ist er unbegründet, weil bereits der Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers erfolglos ist. In diesem Fall endet die vorläufige Maßnahme nach § 100 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Da der Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers erfolglos ist, mag die vorläufige Einstellung des Mitarbeiters B5xxxxxxx gerechtfertigt gewesen sein, sie bleibt aber nicht rechtswirksam (Fitting, a.a.O., § 100 Rz. 13; Däubler/Kittner/Klebe, a.a.O., § 100 Rz. 35; Kraft, a.a.O., § 100 Rz. 41 m.w.N.). 94

### IV 95

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache hat die Beschwerdekammer die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen, §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG. 96

**Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 97

Schierbaum Sauer Manske 98

/N. 99

---

