

Aktenzeichen: 8 AZR 414/05
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 24. August 2006
- 8 AZR 414/05 -

I. Arbeitsgericht
Kempten

Urteil vom 28. Oktober 2004
- 1 Ca 1046/04 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 16. Juni 2005
- 4 Sa 1391/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Haftung des vom Betriebsrat beauftragten Anwalts

Gesetze:

BGB § 276 Vertragsverletzung, §§ 675, 328, 823 Abs. 1, § 826; BetrVG
§§ 40, 111, 112

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

vgl. auch Senat 24. August 2006 - 8 AZR 413/05 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 414/05
4 Sa 1391/04
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. August 2006

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. August 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Henniger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 16. Juni 2005 - 4 Sa 1391/04 - wird zurückgewiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger macht Schadensersatzansprüche gegenüber dem Beklagten mit der Begründung geltend, dass er wegen dessen Fehlverhaltens als rechtsanwalt-schaftlicher Berater des Betriebsrats Abfindungsansprüche aus einem Sozialplan ge-genüber seiner ehemaligen Arbeitgeberin wegen deren späterer Insolvenz weitgehend nicht mehr realisieren kann.

1

Der Kläger war seit 1992 bei der P GmbH & Co. E KG in M (Arbeitgeberin) als Angestellter beschäftigt. In seiner Sitzung vom 15. Februar 2000 fasste der Betriebsrat dieses Betriebes den Beschluss, „die Rechtsanwaltskanzlei S mit Interessen- und So-zialplanverhandlungen infolge einer angekündigten Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG (Betriebsschließung) zu beauftragen“. Der Betriebsratsvorsitzende teilte den Beschluss den Anwälten sodann mit Schreiben vom 16. Februar 2000 mit. Am 14. März 2000 schloss der Beklagte als Sozius der Anwaltssozietät S & Kollegen mit der Arbeitgeberin eine Honorarvereinbarung, nach der er „für die Beratung und Ver-tretung des Betriebsrats bei den Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen wegen Betriebsschließung ein Stundenhonorar von DM 350,00 ...“ erhalten sollte. Im Gespräch war zu diesem Zeitpunkt, dass eine Stilllegung dieses Betriebes im Rahmen einer „Management-Buy-Out-(MBO-)Lösung“ erfolgen sollte.

2

In der Folge verhandelten der Beklagte für den Betriebsrat und der anwalt-schaftliche Vertreter der Arbeitgeberin über die Inhalte eines möglichen Sozialplanes und über die Frage einer Insolvenzsicherung von Sozialplanansprüchen. In diesem Zusammenhang machte der Beklagte mit Schreiben vom 14. März 2000 dem Betriebs-rat, den eingeschalteten Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der IG Metall Kempten sowie dem anwaltschaftlichen Vertreter der Arbeitgeberin zur Insolvenzsiche-rung des Sozialplananspruches nach Prüfung der Rechtslage folgenden Vorschlag:

3

„Der bisherige Sozialplanvorschlag trennt den Anspruch und die Fälligkeit der Abfindung, weshalb die Zeitdifferenz vor der Insol-venz zu sichern ist. Zu diesem Zeitpunkt des Abschlusses des



Sozialplanes werden jedoch die Arbeitnehmer Inhaber des Anspruches, also Treugeber. Es sollte daher auf Arbeitnehmerseite eine Treuhandgesellschaft gegründet werden, die auch im Falle der Insolvenz das Sozialplanvolumen gegen eine Anfechtung des Insolvenzverwalters verteidigen kann. Dazu würde eine Treuhand GmbH gegründet werden und diese wird mit jedem einzelnen Arbeitnehmer einen Treuhandvertrag abschließen. Diese Variante ist für die Arbeitnehmer/Betriebsratsseite überschaubarer und sicherer als eine Treuhandvariante für den Arbeitgeber.“

Im Rahmen längerer Verhandlungen unter Beteiligung des Beklagten, des anwaltschaftlichen Vertreters der Arbeitgeberin sowie Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der zuständigen Gewerkschaft schlossen die Arbeitgeberin und der Betriebsrat am 29. März 2000 eine Betriebsvereinbarung über einen „Interessenausgleich und Sozialplan“, die auszugsweise bestimmt:

4

„A. Interessenausgleich

1. Der Betriebsrat wurde von der Geschäftsleitung über die beabsichtigte Schließung des Standortes M und die Gründe für die Kündigung der einzelnen Mitarbeiter, sowie deren Sozialdaten, umfassend unter Vorlage von Listen informiert.
Der Betriebsrat nimmt die Schließung des Standortes M und die damit verbundenen ca. 180 Kündigungen zur Kenntnis.
2. Der Arbeitgeber wird die Kündigungen unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. tariflichen Kündigungsfristen aussprechen und garantiert bis zum endgültigen Ausscheiden aller Arbeitnehmer die monatlichen Lohnzahlungen sowie die Sozialplanabfindungen gemäß beiliegendem Treuhandvertrag, der Bestandteil dieses Interessenausgleiches ist.

...

B. Sozialplan

1. Zur Milderung der Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes stellt die Firma ein Sozialplanvolumen von 1,6 Mio DM zur Verfügung. Die Auszahlung wird per anliegendem Treuhandvertrag gesichert.
2. Leistungen aus dem Sozialplan erhalten alle Mitarbeiter, denen betriebsbedingt wegen der Stilllegung gekündigt wird oder die nach dem 31.03.2000 durch Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag ausscheiden. ...“



Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Betriebsvereinbarung lag der dort zweifach erwähnte Treuhandvertrag noch nicht vor. Ein als Interimstreuhandvertrag bezeichneter Treuhandvertrag wurde unter dem 18. April 2000 als dreiseitiger Vertrag zwischen der Arbeitgeberin, der C GmbH als Treuhänderin und der P GmbH & Co. H KG als Treugeberin geschlossen.

5

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 30. März 2000 zum 30. September 2000. Dem Kläger steht aus dem Sozialplan vom 29. März 2000 ein Abfindungsanspruch in der streitgegenständlichen Höhe von 11.400,00 DM/5.828,73 Euro zu.

6

Am 16. Oktober 2000 wurde beim Amtsgericht Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Arbeitgeberin gestellt. Das Insolvenzverfahren wurde mit Beschluss des Amtsgerichts vom 18. Januar 2001 eröffnet. Zahlungen auf den Sozialplananspruch des Klägers sind seitens der Arbeitgeberin und jetzigen Insolvenzschuldnerin nicht und seitens des Insolvenzverwalters im Jahre 2004 in Höhe der Insolvenzquote von (ca.) 4 % erfolgt.

7

Eine Reihe von Arbeitnehmern der Insolvenzschuldnerin - nicht der hiesige Kläger - machten ihre Abfindungsansprüche aus dem Sozialplan vom 29. März 2000, anwaltschaftlich vertreten durch den Beklagten, klageweise geltend. Die Klagen wurden mit der Begründung rechtskräftig abgewiesen, dass Ansprüche der dortigen Kläger weder im Wege eines Aussonderungsrechts nach § 47 InsO oder auf Grund eines Rechts auf Ersatzaussonderung gemäß § 48 InsO noch als sonstige Masseverbindlichkeit gemäß § 55 Abs. 1 InsO bestünden; auch ein Absonderungsrecht nach § 49 InsO sei ausgeschlossen. Die Sozialplanansprüche der dortigen Kläger seien im Ergebnis daher lediglich einfache Insolvenzforderungen gemäß § 38 InsO und damit nicht konkursfest.

8

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger Schadensersatzansprüche gegenüber dem Beklagten im Wesentlichen mit der Begründung geltend, dass dieser seine Pflichten aus dem mit dem Betriebsrat der Arbeitgeberin und Insolvenzschuldnerin geschlossenen Anwaltsvertrag, als eines Vertrages mit Schutzwirkung zugunsten der vom Betriebsrat vertretenen Beschäftigten der nunmehrigen Insolvenzschuldnerin - damit auch des Klägers -, schuldhaft verletzt habe und er deshalb unmittelbar auf Zahlung von Schadensersatz in Höhe der Sozialplanforderung auch gegenüber dem Kläger hafte.

9



Der Kläger hat beantragt,

10

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 5.828,73 Euro nebst fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit Zug um Zug gegen Abtretung des Sozialplanabfindungsanspruches des Klägers gegenüber dem Insolvenzverwalter über das Vermögen der P GmbH & Co. E KG, Herrn Dipl.-Kfm. W S, N, gemäß dem Sozialplan zwischen der P GmbH & Co. E KG und deren Betriebsrat in M vom 29. März 2000 zu zahlen,
2. festzustellen, dass sich der Beklagte mit der Annahme der Zug-um-Zug-Leistung (Abtretungsangebot) in Verzug befindet,
3. hilfsweise festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihm sämtlichen materiellen Schaden zu ersetzen, der ihm auf Grund der Schlechterfüllung des zwischen dem Beklagten und dem Betriebsrat der P GmbH & Co. E KG abgeschlossenen Anwaltsvertrags (auf Grund Beschluss des Betriebsrats vom 15. Februar 2000) durch den Beklagten entstanden ist bzw. entstehen wird.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, eine Verletzung von Schutzpflichten zugunsten des Klägers liege nicht vor. Der Interessenausgleich und Sozialplan sei vom Betriebsrat in seiner Abwesenheit ohne den Treuhandvertrag abgeschlossen und unterzeichnet worden. Ein Verschulden seinerseits sei nicht gegeben. Ohne diesen Interessenausgleich und Sozialplan hätte der Kläger gar keine Abfindung erhalten. Eventuelle Ansprüche des Klägers seien außerdem verfallen bzw. verjährt.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

12

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadensersatz gegen den Beklagten.

13

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Voraussetzungen für einen Schadensersatzanspruch seien nicht gegeben: Es liege kein Vertrag mit Schutzwir-

14



kung für Dritte vor, eine schuldhafte Pflichtverletzung des Beklagten sei nicht gegeben und es fehle außerdem hinsichtlich des Schadens auch an der Kausalität.

Das hat das Landesarbeitsgericht im Wesentlichen wie folgt begründet: Selbst wenn im Rahmen einer Heranziehung des Beklagten durch den Betriebsrat gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG bzw. § 111 BetrVG von einem Anwaltsvertrag zwischen diesem und dem Beklagten ausgegangen werden könne, könnte nicht im Wege ergänzender Vertragsauslegung angenommen werden, dass der Kläger als Arbeitnehmer/Dritter in den Schutzbereich eines solchen Vertrages einbezogen gewesen wäre. Nach den von der Rechtsprechung für die Einbeziehung Dritter in den Schutzbereich eines Vertrages entwickelten Grundsätzen fehle es bereits am hypothetischen Parteiwillen. Es sei nicht anzunehmen, dass der Betriebsrat den von ihm mit der Wahrnehmung der kollektivrechtlichen Mitbestimmungsrechte der §§ 111 f. BetrVG beauftragten Beklagten als Rechtsanwalt zugleich mit der Wahrnehmung der individuellen Partikularinteressen einzelner Arbeitnehmer mandatieren wollte. Der Betriebsrat als demokratisch gewähltes Kollektivorgan der Belegschaft und insoweit deren Repräsentant innerhalb seiner kollektivrechtlichen Beteiligungsbefugnisse nach dem Betriebsverfassungsgesetz sei nicht rechtsgeschäftlicher oder gesetzlicher Vertreter einzelner Arbeitnehmer oder Wahrer von deren Individualinteressen. So könne der Betriebsrat bei den Verhandlungen über einen Interessenausgleich und beim Abschluss eines Sozialplans grundsätzlich etwaigen Individualinteressen einzelner Arbeitnehmer zuwiderhandeln und selbst erkennbare Partikularinteressen einzelner Arbeitnehmer unberücksichtigt lassen. Weiter würde es an einer schuldhaften Pflichtverletzung des Beklagten als Tatbestandsvoraussetzung für einen vertraglichen Schadensersatzanspruch des Klägers fehlen. Die Insolvenzsicherung eines Sozialplans sei nicht von dem Beratungsvertrag des Beklagten umfasst gewesen. Im Übrigen habe der Beklagte mit seinem Schreiben vom 14. März 2000 etwaige Hinweispflichten auf die Problematik der Insolvenzsicherung der Sozialplanforderungen erfüllt. Schließlich würde es auch an der Kausalität einer etwa schuldhaft begangenen Pflichtverletzung des Beklagten zu einem Schaden des Klägers fehlen, denn bei rechtmäßigem Alternativverhalten des Beklagten wäre es auch zu keiner insolvenzfesten Sicherung des Sozialplananspruchs des Klägers gekommen.

15

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Dem Kläger steht der begehrte Schadensersatz unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu.

16



1. Der Kläger hat keinen Schadensersatzanspruch nach den Grundsätzen der positiven Vertragsverletzung (jetzt § 280 BGB). Der Kläger war nicht Vertragspartner des mit dem Beklagten geschlossenen Anwaltsvertrages. Er war auch nicht in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. 17
- a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Mandatierung des Beklagten sich allein auf die Beratung und Vertretung des Betriebsrats hinsichtlich der Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einem Sozialplan bezog. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des Schreibens des Betriebsratsvorsitzenden vom 16. Februar 2000 und der zwischen der Arbeitgeberin und dem Beklagten geschlossenen Honorarvereinbarung vom 14. März 2000. Der Beklagte sollte danach den Betriebsrat bei seinen kollektivrechtlichen Aufgaben nach §§ 111 f. BetrVG beraten und vertreten. Im kollektivrechtlichen Wirkungskreis handelt der Betriebsrat in eigener Zuständigkeit und nicht als Vertreter der Arbeitnehmer. Schon aus diesen Gründen sind die Arbeitnehmer und im Streitfall der Kläger nicht Vertragspartner des Anwaltsvertrages mit dem Beklagten. 18
- b) Der Anwaltsvertrag mit dem Beklagten als Geschäftsbesorgungsvertrag nach § 675 BGB ist auch kein Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten der Arbeitnehmer, so dass der Kläger entgegen der Auffassung der Revision seinen Schadensersatzanspruch auch unter diesem Gesichtspunkt nicht auf eine positive Vertragsverletzung stützen kann. 19
- Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, fehlt es bereits an einem hypothetisch anzunehmenden Parteiwillen des Betriebsrats, den von ihm mit der Wahrnehmung der kollektivrechtlichen Mitbestimmungsrechte der §§ 111 f. BetrVG als Berater beauftragten Beklagten als Rechtsanwalt zugleich mit der Wahrnehmung der individuellen Partikularinteressen einzelner Arbeitnehmer zu mandatieren. Der Betriebsrat als demokratisch gewähltes Kollektivorgan der Belegschaft und insoweit deren Repräsentant innerhalb seiner kollektivrechtlichen Beteiligungsbefugnisse nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist nicht gesetzlicher Vertreter einzelner Arbeitnehmer oder Wahrer von deren Individualinteressen. Soweit dem Betriebsrat ausnahmsweise rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht eingeräumt wurde, namens der von ihm vertretenen Arbeitnehmer Individualinteressen wahrzunehmen, muss erkennbar sein, dass er nicht nur als betriebsverfassungsrechtliches Organ, sondern auch als Vertreter der einzelnen Arbeitnehmer handeln will (vgl. BAG 17. Oktober 1989 - 1 ABR 75/88 - BAGE 63, 152 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 53 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 54, zu 20



B 1 a der Gründe). Hierfür bestehen im Streitfall keinerlei Anhaltspunkte. Eine dahingehende besondere rechtsgeschäftliche Bevollmächtigung des Betriebsrats hat der Kläger auch nicht behauptet.

Im Übrigen weist das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf hin, dass bei den Verhandlungen über einen Interessenausgleich und beim Abschluss eines Sozialplans Individualinteressen einzelner Arbeitnehmer durchaus widerstreiten können. Daher wird in der Beauftragung eines Rechtsanwalts als Berater und Vertreter des Betriebsrats für Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen regelmäßig kein Anwaltsvertrag mit Schutzwirkung zugunsten der Arbeitnehmer und deren Individualinteressen liegen.

21

Die Revision kann sich demgegenüber nicht mit Erfolg auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Einbeziehung Dritter in die Schutzwirkung eines Vertrages berufen. So hat der Bundesgerichtshof in der auch von der Revision zitierten Entscheidung vom 2. Juli 1996 (- X ZR 104/94 - BGHZ 133, 168, 172) darauf hingewiesen, dass nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen zu prüfen sei, ob die Vertragsparteien zugunsten eines Dritten eine Schutzpflicht begründen wollten. Wie oben dargelegt, hatte der Betriebsrat nicht den Willen, den von ihm mit der Wahrnehmung der kollektivrechtlichen Mitbestimmungsrechte der §§ 111 f. BetrVG als Berater beauftragten Beklagten als Rechtsanwalt zugleich mit der Wahrnehmung der individuellen Partikularinteressen einzelner Arbeitnehmer zu beauftragen. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Vertragsauslegung ist nicht zu beanstanden.

22

2. Der Kläger hat auch keinen Schadensersatzanspruch aus dem Gesichtspunkt einer unerlaubten Handlung.

23

Ein Anspruch aus § 823 Abs. 1 BGB scheidet schon deshalb aus, weil der Kläger lediglich einen Vermögensschaden, nämlich den insolvenzbedingten überwiegenden Ausfall seiner Sozialplanforderung geltend macht. Das Vermögen gehört nicht zu den in § 823 Abs. 1 BGB bezeichneten besonders geschützten Rechtsgütern und ist auch kein „sonstiges Recht“ im Sinne der genannten Vorschrift (vgl. nur Palandt/Sprau BGB 65. Aufl. § 823 Rn. 11 mwN). Die Verletzung des Schutzgesetzes iSd. § 823 Abs. 2 BGB ist nicht ersichtlich und wird auch vom Kläger nicht geltend gemacht. Eine vorsätzlich sittenwidrige Schädigung durch den Beklagten iSd. § 826 BGB scheidet nach Sachlage aus und wird auch vom Kläger selbst nicht behauptet.

24



3. Fehlt es danach an jeglicher Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren, 25
bedarf es keiner Prüfung, ob der Beklagte seine gegenüber dem Betriebsrat bestehen-
den Beraterpflichten überhaupt verletzt hat und ob es im Streitfall dem Beklagten und
dem Betriebsrat möglich war, die Sozialplanforderungen des Klägers und der anderen
Arbeitnehmer „insolvenzfest“ zu machen und vor etwaigen Anfechtungen des Insol-
venzverwalters zu schützen.
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO. 26

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Schömburg

Andreas Henniger

