

Aktenzeichen:
7 Ca 657/16



Verkündet am:
24.11.2016

Dietrich,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KOBLENZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

05. DEZ. 2016		
Erlidigt	Fristen + Termine	Beisitzer

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: Rechtssekretäre Zschommler pp., DGB
Rechtsschutz GmbH, Büro Koblenz, Schloßstr. 37,
56068 Koblenz

gegen

- Beklagte -

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Koblenz auf die mündliche Verhandlung vom 27. Oktober 2016 durch den Richter als Vorsitzenden den ehrenamtlichen Richter und den ehrenamtlichen Richter als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 14.780,19 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2016 zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 857,54 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2016 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 15.637,73 EUR festgesetzt.
5. Die Berufung wird, soweit sie nicht bereits kraft Gesetzes statthaft ist, nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Sozialplanabfindungsanspruch sowie über die Auszahlung einbehaltenen Lohns.

Der am _____ geborene und gegenüber einem minderjährigen Kind unterhaltsverpflichtete Kläger war in der Zeit vom 01.09.2011 bis zum 30.11.2015 auf der Grundlage des unter dem 04.08.2011 geschlossenen Arbeitsvertrages (Blatt 4 ff. der Akte) bei der Beklagten beschäftigt.

Am 25.09.2015 fassten die Gesellschafter der Beklagten den Beschluss, den von der Beklagten unterhaltenen Automobilbetrieb in _____ stillzulegen. Sie hielten schriftlich fest, dass der Geschäftsbetrieb der Gesellschaft in _____ zum Enddatum 30.04.2016 vollständig, endgültig und vorbehaltlos geschlossen und eingestellt wird und die Geschäftsführung den Auftrag erhält, allen Arbeitnehmern zum 30.04.2016 zu kündigen.

Unter dem 13.10.2015 informierte die Beklagte den Betriebsrat über die geplante Schließung des Betriebs. Dieser wiederum leitete die Information unter dem 14.10.2015 seinerseits an die Belegschaft weiter. Mit E-Mail vom gleichen Tage, für deren Einzelheiten auf Blatt 66 der Akte Bezug genommen wird, kontaktierte der Kläger seinen vormaligen Arbeitgeber, berichtete über die geplante Betriebschließung und nahm Bezug auf eine Stellenausschreibung als Karosseriebauer. Unter dem 23.10.2015 sprach die Beklagte eine Probezeitkündigung gegenüber dem Sohn des Klägers aus. Unter dem 28.10.2015 kündigte sodann der Kläger das mit der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis zum 30.11.2015. In der Zeit vom 02.11.2015 bis zum 13.11.2015 sowie vom 17.11.2015 bis zum 25.11.2015 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Aktuell arbeitet der Kläger wieder bei seinem früheren Arbeitgeber, der _____ GmbH und Co. KG.

Unter dem 09.12.2015 schloss die Beklagte mit dem bei ihr eingerichteten Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Dieser enthält unter anderem die folgenden, für den vorliegenden Rechtsstreit maßgeblichen Bestimmungen:

§ 1 Geltungsbereich

In **sachlicher Hinsicht** gelten die nachfolgenden Regelungen für alle Maßnahmen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Betriebsschließung des Betriebs und der sich daraus ergebenden Betriebsänderung stehen.

In **persönlicher Hinsicht** gelten die nachfolgenden Regelungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden (nachfolgend „Arbeitnehmer“) des Arbeitgebers, die am 13.10.2015 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber standen und denen bis zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung nicht aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt wurde. Nicht unter diese Regelung fallen leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

[...]

§ 3 Leistungen bei betriebsbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. *Wird dem Arbeitnehmer betriebsbedingt aufgrund der Betriebsschließung eine Beendigungskündigung ausgesprochen oder hat der Arbeitnehmer aufgrund des angekündigten Arbeitsplatzverlustes nach dem 13.10.2015 selbst gekündigt, um ein neues Arbeitsverhältnis aufzunehmen und liegt kein Ausschlussgrund für eine Abfindung gemäß Ziffer 2 vor, so erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung.*
2. *Ausschluss von Abfindungsansprüchen:*
 - a. *Schließt ein Arbeitnehmer für die Zeit ab Beendigung des jetzigen Arbeitsverhältnisses oder früher mit einem anderen Unternehmen den einen neuen Arbeitsvertrag für eine gleichwertige Tätigkeit (bei Einvernehmen mit dem Mitarbeiter auch eine andere Tätigkeit) unter Mitnahme seiner Betriebszugehörigkeitszeit und unter den gleichen tariflichen Bedingungen die bisher oder, falls eine Tarifbindung im neuen Unternehmen nicht besteht, unter individueller Besitzstandswahrung der derzeitigen Jahresbruttogesamtvergütung (vorbehaltlich einer einvernehmlichen Abweichung) – auf Basis der als Anlage 1 beigefügten AV-Muster und gegebenenfalls hochgerechnet auf die 40-Stunden-Woche – ab, so erhält er keine Abfindung. Gleiches gilt auch für den Fall der Ablehnung eines solchen schriftlichen Arbeitsvertragsangebotes innerhalb einer Frist von 2 Wochen, wenn das Angebot einen regelmäßigen Arbeitsplatz innerhalb einer Entfernung von maximal 25 km zum bisherigen Arbeitsort beinhaltet. Der Ausschluss einer Abfindung gilt auch dann, wenn ein neuer Arbeitsvertrag mit der bereits vor Abschluss dieses Interessenausgleichs und Sozialplanes abgeschlossen wurde, sofern dem Arbeitnehmer die Übernahme der Betriebszugehörigkeit schriftlich zugesichert wird.*
 - b. *Ebenso erhalten diejenigen Arbeitnehmer keine Abfindung, deren Arbeitsverhältnis noch während der 6-monatigen Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz gekündigt oder durch Aufhebungsvereinbarung beendet wird.*
 - c. *Befristet beschäftigte Arbeitnehmer erhalten keine Abfindung aus diesem Sozialplan, wenn ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristungsablaufes endet.*

- d. Arbeitnehmer, die bereits Rente wegen Erreichen des Regelrentenalters beziehen oder beziehen können und Auszubildende, denen die Fortsetzung ihrer Ausbildung in einem anderen Unternehmen ermöglicht wird, oder deren Ausbildung planmäßig vor der Betriebsschließung endet, erhalten ebenfalls keine Abfindung.
 - e. Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen oder gekündigt haben, erhalten nur dann eine Abfindung, wenn die Eigenkündigung wegen der Betriebsschließung und vor dem 09.12.2015 erfolgt ist oder nach dem 29.12.2015 erfolgt.
3. Die Abfindung wird als Bruttobetrag abgerechnet unter Berücksichtigung der Regelung gemäß §§ 24, 34 Einkommensteuergesetz (Fünftelregelung). Sämtliche darauf entfallenden Steuern und Abgaben trägt der Arbeitnehmer. Die Abfindung wird wie folgt errechnet:
- a. Monatsbruttoentgelt X Beschäftigungsjahre X 1,0
[...]
 - c. Für jedes unterhaltsberechtignte Kind erhält der Arbeitnehmer einen zusätzlichen Betrag in Höhe von einmalig 1500,00 EUR. Unterhaltsberechtignte Kinder sind Kinder, die zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers eingetragen sind bzw. für die ein geeigneter Nachweis über den Bezug von Kindergeld erbracht wird.
[...]

Auf der Grundlage von § 3 Ziffer 3 des Sozialplans vom 09.12.2015 errechnet sich unter Berücksichtigung eines durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes des Klägers in Höhe von 3.124,75 EUR, 4,25 Beschäftigungsjahren sowie der Unterhaltspflicht für ein Kind eine zwischen den Parteien rechnerisch unstreitige Abfindungssumme in Höhe von 14.780,19 EUR. Diesen Betrag machte der Kläger mit Schreiben vom 08.11.2016 unter Fristsetzung bis zum 31.01.2016 gegenüber der Beklagten geltend.

Mit der Schlussabrechnung November 2015 behielt die Beklagte einen Betrag in Höhe von 857,54 EUR brutto vom Gesamtlohn (Arbeitslohn und Entgeltfortzahlung) des Klägers ein. Für die Einzelheiten dieser Schlussabrechnung wird auf Blatt 26 der Akte Bezug genommen. Die Beklagte begründete diesen Einbehalt mit einem Minussaldo auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers, das – zwischen den Parteien im Übrigen unstreitig – zum 30.11.2015 43,31 Stunden betrug.

Die für den Betrieb der Beklagten abgeschlossene Betriebsvereinbarung über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausenzeiten vom 21.12.2010 enthält insoweit die folgenden Bestimmungen:

- 1 *Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen im Sinne des räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs des MTV-KFZ der*
- 3 *Die Zeiterfassung erfolgt mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung über das System BDE mittels An- und Abstempeln für die tatsächlich geleistete tägliche Arbeitszeit. [...]*
- 6 *Für jede/n Arbeitnehmerin/er wird ein individuelles Arbeitszeitkonto eingerichtet und im BDE-System geführt. Es wird ein Saldo in dem Arbeitszeitkonto mit einer Obergrenze von +30 Stunden und einer Untergrenze von -8 Stunden festgelegt. In das Arbeitszeitkonto werden alle Stunden gemäß Ziffer 4 und 5 dieser Vereinbarung eingestellt. Der Ausgleich erfolgt nur über bezahlte Freistellung (Freizeitausgleich) von der Arbeit innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 3 Kalendermonaten. [...]*

Arbeitnehmer/in, Vorgesetzte/r, Geschäftsleitung und Betriebsrat sind gleichermaßen dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass dieser Freizeitausgleich innerhalb des festgelegten Ausgleichszeitraumes durchgeführt wird. Der Ausgleich kann von der/dem Arbeitnehmerin/er in Absprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten flexibel in Anspruch genommen werden. [...]

Beim Ausscheiden eines Mitarbeiters ist das Arbeitszeitkonto bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auf 0 auszugleichen. Sollte dies nicht möglich sein, werden dem Mitarbeiter die Guthabenstunden mit der letzten Lohnabrechnung ausgezahlt, Minusstunden verfallen grundsätzlich und werden nicht mit Lohn/Gehalt verrechnet.

Die Geschäftsleitung gewährleistet einen stetig aktualisierten, individuellen Arbeitszeitkontenstand über BDE. [...]

Mit Schreiben vom 08.01.2016 (s. hierzu: Blatt 45 der Akte) und unter Fristsetzung bis zum 31.01.2016 forderte der Kläger die Beklagte auf, den einbehaltenen Arbeitslohn in Höhe von 857,54 EUR brutto an ihn auszuzahlen.

Der Kläger trägt vor,

alleiniger Grund für die Eigenkündigung vom 28.10.2015 sei gewesen, dass die Beklagte die Betriebsschließung angekündigt habe. Selbst wenn seine Eigenkündigung – was bestritten werde – durch die Kündigungserklärung gegenüber seinem Sohn mit motiviert gewesen sei, ändere dies nichts daran, dass die Anspruchsvoraussetzungen für den Sozialplanabfindungsanspruch gegeben seien.

Hinweise darauf, dass die Betriebsschließung die einzige Motivation für eine Kündigung sein dürfe, ließen sich aus dem Sozialplan nicht ableiten.

Auf seine Bewerbung per E-Mail vom 14.10.2015 auf eine (interne) Stellenausschreibung bei seinem vormaligen Arbeitgeber, der Firma Fleischhauer GmbH & Co. KG, habe er unter dem 20.10.2015 eine Zusage erhalten. Unter dem 25.10.2015 habe er dann einen Vertrag mit seinem alten Arbeitgeber geschlossen, mit dem er als Karosseriebauer zur Aushilfe ab dem 01.12.2015 eingestellt worden sei. Für die Einzelheiten dieses, seitens des Klägers vorgelegten Vertrages wird auf Blatt 67 f. der Akte Bezug genommen.

Im Hinblick auf die streitgegenständlichen Minusstunden auf seinem Arbeitszeitkonto sei zu berücksichtigen, dass diese nur entstanden seien, weil nicht ausreichend Arbeit in der Abteilung „Karosserie“ vorhanden gewesen sei. Er habe des Öfteren für einen halben oder gar ganzen Tage Urlaub genommen, wenn ihm keine Arbeit zugewiesen worden sei. Er habe jedoch stets seine Arbeitskraft ordnungsgemäß angeboten, so dass die Beklagte hinsichtlich der Minusstunden in Annahmeverzug gewesen sei.

Der Kläger beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 14.780,19 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2016 zu zahlen.**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 857,54 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2016 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor,

die Eigenkündigung des Klägers vom 28.10.2015 sei nicht durch die Betriebs-schließung bedingt. Es sei vielmehr so, dass der Kläger unter dem 22.10.2015 im Hotel Krupp gegenüber Kollegen angekündigt habe, er werde das Unternehmen der Beklagten verlassen, wenn seinem Sohn gekündigt werde. Er habe im Rahmen dieses Gesprächs dem Verantwortlichen für die eventuelle Kündigung seines Sohnes gar körperliche Gewalt angedroht. Da dem Sohn des Klägers unter dem 23.10.2015 gekündigt worden sei, könne vor dem Hintergrund der Äußerungen des Klägers nicht davon ausgegangen werden, seine Kündigung am 28.10.2015 sei kausal durch die Betriebsänderung bedingt. Der zeitliche Konnex zwischen der Eigenkündigung des Klägers unter dem 28.10.2015 einerseits und der Kündigungserklärung der Beklagten gegenüber dessen Sohn unter dem 23.10.2015 andererseits mache vielmehr deutlich, dass die Kündigung persönlich motiviert gewesen sei.

Im Übrigen sei es so, dass § 3 Ziffer 1 des Sozialplans voraussetze, dass die Eigenkündigung erfolge, um ein neues Arbeitsverhältnis aufzunehmen. Diese Erwartung sei beim Kläger nicht gegeben. Insoweit sei fraglich, ob es sich bei der E-Mail des Klägers vom 14.10.2015 an seinen alten Arbeitgeber um eine Bewerbung gehandelt habe. Weiterhin sei ausdrücklich zu bestreiten, dass der Kläger unter dem 20.10.2015 eine Zusage der _____ erhalten habe, dort wieder tätig zu werden, die dann in einem Vertrag vom 22.10.2015 fixiert worden sei.

Hinsichtlich des vorgelegten Vertragswerks sei nicht erkennbar, von wem die Paraphie auf dem Dokument stamme, die das Dokument auf Seiten des Arbeitgebers

trage. Jedenfalls werde nicht deutlich, dass es sich um eine zeichnungsberechtigte Person gehandelt habe. Zu berücksichtigen sei ferner, dass das Dokument (neben dem Vertragsdatum) die Datumsangabe 8/2010 trage. Vor diesem Hintergrund und mit Blick darauf, dass es sich um ein Aushilfsarbeitsverhältnis gehandelt habe, sei sogar fraglich, ob der Kläger während seiner Beschäftigung bei der Beklagten vertragswidrig als Aushilfe im Betrieb der tätig geworden sei. Jedenfalls sei nicht erkennbar, dass der vorgelegte Arbeitsvertrag tatsächlich für eine Beschäftigung nach dem Ausscheiden bei der Beklagten vorgesehen sei. Zuletzt sei das vorgelegte Dokument weder vom Kläger noch – wie im Vertragsdokument vorgesehen – vom zuständigen Abteilungsleiter bei der Fleischhauer GmbH & Co. KG unterzeichnet worden.

Für die Minusstunden auf seinem Arbeitszeitkonto sei der Kläger selbst verantwortlich. Diese seien im Hinblick auf die zu erwartende Mehrarbeit bei den sogenannten „Reifenwechseltagen“ angesammelt worden. Ende Oktober fielen bei der Beklagten in der Regel Mehrarbeitsstunden an, um das Reifenwechselgeschäft abzudecken. Bereits im Vorfeld habe der Beklagte daher – wie bei der Beklagten üblich – Minusstunden angesammelt, die bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit den absehbaren Überstunden ausgeglichen worden wären. Annahmeverzug habe auf Seiten der Beklagten zu keinem Zeitpunkt bestanden.

Der Sachverhalt sei vielmehr dadurch gekennzeichnet, dass der Kläger einvernehmlich mit der Beklagten – abweichend von der Regelung in der Betriebsvereinbarung und damit außerhalb deren Regelungsbereichs – eine Arbeitszeitregelung getroffen habe, aus der die Minusstunden resultierten. Mit Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung ließe es sich jedenfalls nicht vereinbaren, wenn der Kläger zunächst bewusst angesammelte Minusstunden nicht kompensieren müsse, weil er durch Eigenkündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide.

Die Ausgleichsklausel nach Ziffer 6 der Betriebsvereinbarung beziehe sich im Übrigen nur auf die Mehrarbeitszeit nach den Ziffern 4 und 5 der Betriebsvereinba-

Entscheidungsgründe

A.

Die im Wege der nachträglichen Klagehäufung (§§ 263, 264 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG) erhobene Klage ist zulässig und hat auch in der Sache Erfolg. Der Kläger hat gegen die Beklagte – wie aus dem Tenor zu 1) und zu 2) ersichtlich – einen Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung in Höhe von 14.780,19 EUR brutto sowie auf Zahlung weiterer 857,54 EUR brutto nebst Zinsen.

I.

Der geltend gemachte Abfindungsanspruch in rechnerisch unstreitiger Höhe von 14.780,109 EUR brutto folgt aus § 3 Ziffer 1, 3 des Sozialplans vom 09.12.2016. Ausschlussgründe nach § 3 Ziffer 2 des Sozialplans sind nicht gegeben.

1) Die sachlichen und persönlichen Anwendungsvoraussetzungen (§ 1) des wirksam zwischen der Beklagten und dem bei ihr eingerichteten Betriebsrat abgeschlossenen Sozialplans sind vorliegend gegeben. Der Kläger war Arbeitnehmer der Beklagten und stand zum hier gemäß § 1 des Sozialplans maßgeblichen Zeitpunkt, dem 13.10.2015, in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dieser. Bis zum Abschluss des Sozialplans unter dem 09.12.2015 wurde dem Kläger nicht aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt und er war abschließend auch nicht leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG. In Bezug auf den sachlichen Anwendungsbereich des Sozialplans ist zunächst ausreichend, dass der hier seitens des Klägers geltend gemachte Abfindungsanspruch in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Betriebsschließung des Betriebes in Bad Neuenahr-Ahrweiler steht.

2) Der Abfindungsanspruch folgt dem Grunde nach aus § 3 Ziffer 1 des Sozialplans. Danach erhalten Arbeitnehmer, denen aufgrund der Betriebsschließung

betriebsbedingt eine Beendigungskündigung ausgesprochen wird oder die aufgrund des angekündigten Arbeitsplatzverlustes nach dem 13.10.2015 selbst gekündigt haben, um ein neues Arbeitsverhältnis aufzunehmen, eine Abfindung. Die Darlegungs- und Beweislast für die eine Sozialplanabfindung begründenden Tatsachen trägt insoweit der Kläger (ausführlich und mit weitergehender Begründung: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27. Mai 2014 – 6 Sa 46/14 –, Rn. 44, juris).

Zur Überzeugung der Kammer steht dabei fest, dass der Kläger die Eigenkündigung vom 28.10.2015 aufgrund des angekündigten Arbeitsplatzverlustes ausgesprochen hat (a) und dass er dies tat, um ein neues Arbeitsverhältnis aufzunehmen (b).

a) Eine Eigenkündigung erfolgt nach § 3 des Sozialplans dann aufgrund des angekündigten Arbeitsplatzverlustes, wenn sie durch die Betriebsschließung veranlasst ist. Das wiederum ist der Fall, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Eigenkündigung bestimmt hat, indem er in diesem die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, für ihn bestehe nach Durchführung der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr und er komme mit der Eigenkündigung einer sonst auszusprechenden betriebsbedingten Kündigung zuvor (vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 20. Mai 2008 – 1 AZR 203/07 –, juris m.w.N. sowie BAG NZA 1996, 271). Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den objektivierbaren Umständen des Einzelfalls unter besonderer Berücksichtigung des Verhaltens des Arbeitgebers und den dadurch dem Arbeitnehmer bekannten Umständen.

Dass den Arbeitnehmer bei seinem Kündigungsentschluss ggf. weitere, persönliche Motive leiten, steht einer durch die Betriebsschließung bedingten Veranlassung grundsätzlich nicht entgegen. Etwas anderes gilt erst dann, wenn es ausschließlich persönliche Gründe waren, die den Arbeitnehmer zu dem Kündigungsentschluss bestimmten und der Kündigungsentschluss dadurch seinen Bezug zur Betriebsänderung verliert (vgl. ähnlich: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Ur-

teil vom 27. Mai 2014 – 6 Sa 46/14 –, Rn. 42, juris). Sinn und Zweck einer Abfindungsregel – die mit einer Betriebsänderung verbundenen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzumildern und auszugleichen – erfordern, dass nicht bereits jedes weitere Motiv, das neben der Betriebsänderung zum Kündigungsentschluss des Arbeitnehmers beiträgt, einen Ausschluss der Abfindung zur Folge hat. Dieses müsste vielmehr alleine bestimmend sein.

Gemessen an diesen Voraussetzungen war die Eigenkündigung des Klägers vorliegend durch die Betriebsschließung veranlasst. Insoweit ist ausreichend, dass der Kläger – vermittelt durch den Betriebsrat – über den Entschluss der Gesellschafter der Beklagten informiert wurde, den Betrieb in] mit dem Enddatum 30.04.2016 vollständig, endgültig und vorbehaltlos zu schließen und einzustellen und allen Arbeitnehmern zum 30.04.2016 zu kündigen. Dass die Informationsweitergabe durch den Betriebsrat unzutreffend gewesen wäre, wird auch seitens der Beklagten nicht behauptet, so dass aus Sicht der Kammer keine Zweifel daran bestehen, dass dieser Umstand den Kläger zur Eigenkündigung bestimmt hat. Mit dem Wissen, dass der Betrieb in] endgültig geschlossen und allen Arbeitnehmern gekündigt werden sollte, konnte und musste der Kläger davon ausgehen, selbst von den anstehenden betriebsbedingten Kündigungen betroffen zu sein, so dass er einer solchen mit seiner Eigenkündigung vom 28.10.2015 lediglich zuvorgekommen ist.

Anhaltspunkte dafür, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht von den mit der Betriebsschließung verbundenen Kündigungen betroffen sein sollte, ergeben sich vorliegend nicht. Dass es demgegenüber maßgeblich die Betriebsschließung war, die den Kläger bestimmte, zeigt nicht zuletzt seine E-Mail an seinen vormaligen Arbeitgeber, die er – unter Bezugnahme auf die erwartete Betriebsschließung – noch unter dem 14.10.2015 verfasst hat. Ob es sich darin, wie seitens der Beklagten in Abrede gestellt, um eine förmliche Bewerbung gehandelt hat, ist nicht streitentscheidend.

Aus Sicht der Kammer ergibt sich vorliegend nichts Gegenteiliges aus dem Umstand, dass der Kläger gegenüber Kollegen unter dem 22.10.2015 angekündigt haben soll, er werde kündigen, wenn seinem Sohn gekündigt werde. Auch wenn man diesen – seitens des Klägers ausdrücklich bestrittenen – Vortrag der Beklagten als wahr unterstellt, wird mit einer solche Behauptung nicht dokumentiert, dass der hier streitgegenständliche Kündigungsausspruch des Klägers ausschließlich persönlich motiviert war. Für die Kammer ist zwar nicht ersichtlich, wann der Kläger konkret von einer möglichen Kündigung gegenüber seinem Sohn erfahren hat. Anhaltspunkte dafür, dass durch die Kündigung gegenüber dem Sohn unter dem 23.10.2015 die betriebliche Bestimmung (wieder) aufgehoben wurde (vgl. auch insoweit nochmals die E-Mail vom 14.10.2015), ergeben sich allerdings nicht. Ein zusätzliches Motiv für die streitgegenständliche Eigenkündigung aber hebt eine dem Grunde nach bestehende betriebliche Veranlassung nicht auf. Gemessen an den Gesamtumständen des Falles spricht aus Sicht der Kammer in diesem Sinne nichts dafür, dass die Kündigung gegenüber dem Sohn des Klägers das alleine bestimmende Motiv für den Kläger gewesen wäre.

b) Die Eigenkündigung des Klägers erfolgte vorliegend auch, um ein neues Arbeitsverhältnis auszuüben. Die Anforderungen an diese weitere Voraussetzung des § 3 Ziffer 1 des Sozialplans für den Abfindungsanspruch dürfen nach Auffassung der Kammer nicht überspannt werden. Ausreichend ist vielmehr, wenn die Kündigung durch den Arbeitnehmer erfolgte, um seine Arbeitskraft anderweitig auf dem Arbeitsmarkt anzubieten. Voraussetzung ist demgegenüber nicht, dass bereits ein konkreter, neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Vor diesem Hintergrund kommt es auf die seitens der Beklagten vorgebrachten Einwände gegen den vorgelegten Arbeitsvertrag nicht streitentscheidend an. Weitergehenden Vortrags zur Zeichnungsberechtigung des für das Autohaus

Unterschreibenden bedurfte es nicht. Ausreichend ist aus Sicht der Kammer vielmehr, dass sich der Kläger mit E-Mail vom 14.10.2015 um eine neue Arbeitsstelle bemüht hat und er nach wie vor – wie im

Kammertermin am 27.10.2015 unwidersprochen dargetan – bei seinem vormaligen Arbeitgeber, KG, tätig ist.

Die anspruchsbegründenden Voraussetzungen für einen Sozialplanabfindungsanspruch sind mithin gegeben.

3) Ausschlussgründe gemäß § 3 Ziffer 2 des Sozialplans liegen nicht vor. Insbesondere ist der Ausschlussgrund gemäß § 3 Ziffer 2 lit. e des Sozialplans nicht erfüllt. Danach erhalten Arbeitnehmer nur dann eine Abfindung, wenn sie die Eigenkündigung wegen der Betriebsschließung und vor dem 09.12.2015 oder nach dem 29.12.2015 erklären. Dass die streitgegenständliche Eigenkündigung des Klägers vom 28.10.2015 vorliegend wegen der Betriebsschließung erfolgte, ergibt sich bereits aus den vorstehenden Ausführungen zu § 3 Ziffer 1 des Sozialplans. Auch die in § 3 Ziffer 2 lit. e des Sozialplans getroffene Stichtagsregelung steht der unter dem 28.10.2015 erklärten Kündigung des Klägers erkennbar nicht entgegen.

4) Der Höhe nach ergibt sich der – vorliegend rechnerisch unstreitige Betrag – in Höhe von 14.780,19 EUR brutto aus § 3 Ziffer 3 des Sozialplans.

5) Da der Anspruch auch binnen der Ausschlussfrist nach § 10 Abs. 2 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages geltend gemacht wurde, kommt es auf die Frage, ob und inwieweit diese Frist für den Sozialplanabfindungsanspruch überhaupt maßgeblich ist, nicht mehr streitentscheidend an.

6) Der Zinsanspruch folgt vorliegend aus dem Gesichtspunkt des Verzuges und ist ab dem 01.02.2016 nach §§ 286, 288, 187 BGB gerechtfertigt.

II.

Der Kläger hat weiterhin einen Anspruch auf Vergütung für geleistete Arbeit und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat November 2015 in Höhe von

insgesamt 857,54 EUR brutto. Das Entstehen des Anspruchs in dieser Gesamthöhe ist – wie auch auf der Abrechnung November 2015 dokumentiert – zwischen den Parteien nicht umstritten. Soweit die Beklagte diesen Betrag wegen eines Negativsaldos auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers in Höhe von insgesamt 43,31 Stunden einbehalten hat, war diese Verrechnung nicht zulässig. Ihr steht Ziffer 6 Abs. 5 der Betriebsvereinbarung über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausenzeiten vom 21.12.2010 (nachfolgend abgekürzt: BV) entgegen.

1) Aus Ziffer 6 Abs. 1 BV folgt zunächst, dass die Parteien des hiesigen Rechtsstreits ein Arbeitszeitkonto geführt haben. Dieses wies im Zeitpunkt des Ausscheidens unstreitig ein Minussaldo in Höhe von 43,31 Stunden auf. Ein Arbeitszeitkonto hält fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands nicht erbringen musste. Es drückt damit in anderer Form seinen Vergütungsanspruch aus (BAG NZA-RR 2015, 28).

Die Belastung eines Arbeitszeitkontos mit Minusstunden setzt voraus, dass der Arbeitgeber diese Stunden im Rahmen einer verstetigten Vergütung entlohnt hat und der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist, weil er die in Minusstunden ausgedrückte Arbeitszeit vorschussweise vergütet erhalten hat (BAG NJW 2011 1693; Müller-Glöge in: Münchener Kommentar zum BGB, 7. Aufl., § 611 BGB Rn. 1058).

Bei einem negativen Zeitguthaben des Arbeitnehmers handelt es sich damit der Sache nach um einen Lohn- oder Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers, denn eine Zahlung des Arbeitgebers ist dann ein Vorschuss, wenn sich beide Seiten bei der Auszahlung darüber einig sind, dass es sich um eine Vorwegleistung handelt, die bei Fälligkeit der Forderung verrechnet wird (Müller-Glöge in: Münchener Kommentar zum BGB, 7. Aufl., § 611 BGB Rn. 1058 m.w.N.).

Die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos enthält grundsätzlich die konkludente Abrede, dass das Konto spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist (vgl. so auch die Regelung in Ziffer 6 Abs. 5 Satz 1 BV). Gelingt es dem Arbeitnehmer nicht, ein negatives Guthaben rechtzeitig durch vermehrte Arbeitsstunden auszugleichen, hat der Arbeitnehmer den Vorschuss des Arbeitgebers grundsätzlich auszugleichen. Der Arbeitnehmer kann mangels anderslautender Vereinbarung nicht davon ausgehen, der Arbeitgeber wolle auf eine finanzielle Erstattung verzichten, wenn der Ausgleich eines negativen Zeitguthabens durch Mehrarbeit nicht mehr möglich ist. Als Vorschussleistung kann der negative Saldo mit dem letzten Lohnanspruch des Arbeitnehmers verrechnet werden (Müller-Glöge in: Münchener Kommentar zum BGB, 7. Aufl., § 611 BGB Rn. 1059 m.w.N.).

Vorliegend scheitert die Verrechnung am Ende des Arbeitsverhältnisses allerdings an der ausdrücklichen Regelung in Ziffer 6 Abs. 5 Satz 2 Var. 2 BV. Danach ist beim Ausscheiden eines Mitarbeiters das Arbeitszeitkonto bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auf 0 auszugleichen. Sollte dies nicht möglich sein, werden dem Mitarbeiter die Guthabenstunden mit der letzten Lohnabrechnung ausgezahlt, Minusstunden verfallen grundsätzlich und werden nicht mit Lohn/Gehalt verrechnet.

Bereits auf der Grundlage dieser Regelung war eine Verrechnung vorliegend ausgeschlossen. Auf die zwischen den Parteien streitig behandelte Frage, ob die auf dem Arbeitszeitkonto ausgewiesenen Minusstunden berechtigterweise erfasst wurden oder wegen des auf Seiten des Arbeitgebers bestehenden Annahmeverzugs nicht hätten erfolgen dürfen, kommt es vorliegend nicht streitentscheidend an.

2) Die seitens der Beklagten hiergegen vorgebrachten Einwände greifen nach Auffassung der Kammer sämtlich nicht durch.

a) Zunächst erschließt sich nicht, dass sich die Regelung in Ziffer 6 BV nur auf Mehrarbeitsstunden gemäß Ziffer 4 und 5 BV beziehen soll. Weder Wortlaut noch Systematik der Betriebsvereinbarung legen ein solches Verständnis nahe. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass in Ziffer 4 und Ziffer 5 BV lediglich Mehrarbeitsstunden erfasst werden, Ziffer 6 Abs. 1 Satz 2, Abs. 5 Satz 2 BV allerdings unstreitig Minusstunden in Bezug nehmen.

Das gilt auch unter Berücksichtigung von Ziffer 6 Abs. 1 Satz 3 BV. Soweit dort ausgeführt wird, in das Arbeitszeitkonto würden alle Stunden gemäß Ziffer 4 und 5 BV eingestellt, ist dies erkennbar lediglich als Klarstellung zu verstehen, dass die dort näher geregelten Mehrarbeitsstunden in der dargestellten Zählweise erfasst werden. Dass andere Stunden nicht auf dem Arbeitszeitkonto ausgewiesen werden sollen, ergibt sich hieraus nicht.

b) Der vorliegende Sachverhalt erfordert auch nicht, dass von dem in § 6 Abs. 5 BV niedergelegten Grundsatz, wonach Minusstunden („grundsätzlich“) verfallen, abgewichen wird. Das gilt selbst dann, wenn man vom Vortrag der Beklagten ausgeht, wonach die Minusstunden angefallen sind, um in der anstehenden sogenannten „Reifenwechselzeit“ zu erwartende Überstunden bereits im Vorfeld auszugleichen. Die Minusstunden wurden damit nämlich auch auf der Grundlage des Vortrags der Beklagten in dem streitgegenständlichen Umfang (jedenfalls) geduldet, waren im Betrieb üblich und nicht zuletzt durch betriebliche Umstände (Reifenwechselzeit) veranlasst. Es handelt sich mithin nicht um vertragswidriges, nicht abgestimmtes oder einseitiges Handeln des Klägers zu Lasten seines Arbeitgebers. Scheidet der Arbeitnehmer aber in einer solchen Konstellation aus dem Arbeitsverhältnis aus und wird der Ausgleich des Arbeitszeitkontos dadurch unmöglich, fällt dieser Umstand (vor dem Hintergrund der in Ziffer 6 Abs. 5 BV getroffenen Regelung) alleine in die Risikosphäre des Arbeitgebers.

c) Es ist ferner nicht-erkennbar, dass die Minusstunden außerhalb des Regelungsbereichs der Betriebsvereinbarung auf der Grundlage einer individualvertrag-

lichen Vereinbarung angefallen sind. Unabhängig davon, ob und in welchem Umfang eine solche Vereinbarung überhaupt zulässig wäre, ist der Vortrag der Beklagten bereits dadurch widerlegt, dass die Minusstunden unstreitig auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers erfasst wurden. Es verstieße mithin jedenfalls gegen die Grundsätze von Treu und Glauben, wollte sich die Beklagte nur in Bezug auf die Abrechnungsmodalitäten beim Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis auf eine anderweitige Regelung berufen.

d) Abschließend folgt kein anderes Ergebnis aus Ziffer 6 Abs. 1 Satz 2 BV, wonach ein Minussaldo auf dem Arbeitszeitkonto maximal 8 Stunden betragen darf. § 6 Abs. 5, der eine Verrechnung von Minusstunden ausschließt, bezieht sich gerade nicht darauf, ob und in welchem Umfang die Minusstunden berechtigterweise oder unberechtigt angefallen sind. Jedenfalls dann, wenn die Minusstunden wie vorliegend mit Wissen und Billigung des Arbeitgebers angefallen sind, ist eine Kappung des Verrechnungsausschlusses bei acht Minusstunden unzulässig. Das gilt vor allem in Bezug auf die in Ziffer 6 Abs. 3 geregelte (Mit-)Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, für einen Ausgleich des Arbeitszeitkontos zu sorgen.

3) Der Anspruch ist auch nicht gemäß § 10 Abs. 2 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages verfallen, da der Anspruch unter dem 08.01.2016 und damit binnen drei Monaten nach seiner Fälligkeit geltend gemacht wurde.

4) Der Zinsanspruch folgt vorliegend aus dem Gesichtspunkt des Verzuges und ist ab dem 01.02.2016 nach §§ 286, 288, 187 BGB gerechtfertigt.

B.

Die Nebenentscheidungen folgen in Bezug auf die Kosten aus § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 ZPO. Die Festsetzung des Rechtsmittelstreitwertes erfolgte nach Maßgabe des § 61 Abs. 1 i.V.m. § 3 ZPO. Gründe zur gesonderten Zulassung der Berufung i.S.v. § 64 Abs. 3 ArbGG lagen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifiziert signierte Datei gewährt, die nach den Maßgaben der Landesverordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Rheinland-Pfalz (ERVLVO) vom 10. Juli 2015 (GVBl. 2015, Nr. 8, S. 175) zu übermitteln ist.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Ar-