

Pressemitteilung

Hotel geschlossen - Betriebsstilllegung oder Betriebsübergang?

Verhandlung am 12.12.2019 um 10.00 Uhr in Saal 103 des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf

Der Kläger war seit 1983, zuletzt als Marketing Manager/Bankettmanager, bei der Beklagten beschäftigt, die mit 95 Mitarbeitern ein Hotel betrieb. Ein Betriebsrat existierte nicht. Das Hotelgebäude nebst Zubehör (Betten, Gläser, Wäsche, etc.) hatte die Beklagte gepachtet. Ausweislich der Niederschrift beschloss die Gesellschafterversammlung am 14.09.2018, dass sich der Hotelbetrieb wegen des erheblichen Modernisierungsaufwandes nicht mehr wirtschaftlich betreiben lasse und er deshalb zum 30.09.2019 eingestellt werde. Spätestens im Februar 2019 seien Personalabbaumaßnahmen einzuleiten, sofern der Betrieb nicht von einem neuen Pächter fortgeführt werde und sich dies bis Ende Januar 2019 konkretisiere. Die Beklagte kündigte den Pachtvertrag zum 30.09.2019. In Mitarbeiterinformationen vom 01.10.2018 und 02.10.2018 brachte die Beklagte ihre Hoffnung zum Ausdruck, eine Lösung im Sinne der Mitarbeiter zu finden. In der Folge gab es mehrere Führungen von Interessenten in dem Hotel. Ende Januar 2019 teilte der Verpächter der Beklagten mit, dass es derzeit keinen neuen Pächter gebe. Die Beklagte reichte am 14.02.2019 bei der Agentur für Arbeit eine Massenentlassungsanzeige ein und unterrichtete die Belegschaft am 18.02.2019 über die Betriebsstilllegung. Sie kündigte alle Arbeitsverhältnisse im Februar 2019 und nahm über den 30.09.2019 keine Reservierungen mehr an.

Mit seiner Kündigungsschutzklage wehrt der Kläger sich gegen die ihm gegenüber im Februar 2019 zum 30.09.2019 ausgesprochene Kündigung. Er meint, der Gesellschafterbeschluss beinhalte noch keine endgültige Entscheidung über eine Betriebsstilllegung. Der Eigentümer sei weiterhin interessiert, an dem Standort ein Hotel zu betreiben. Zudem bestünden innerhalb des Konzerns anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Beklagte geht von einer endgültigen Betriebsschließung aus, zumal der Verpächter ihr mitgeteilt habe, dass das Gebäude ab dem 01.10.2019 für umfangreiche Renovierungsarbeiten für mindestens sechs Monate geschlossen werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Bezogen auf den Kündigungszeitpunkt im Februar 2019 ging das Gericht von einer endgültigen Betriebsstilllegung aus, welche die Beklagte zur betriebsbedingten Kündigung berechtigt habe. Die mögliche Aussicht auf einen Betriebsübergang durch einen anderen Betreiber reiche nicht aus, um die Betriebsstilllegung zu widerlegen.

Mit seiner Berufung verfolgt der Kläger seine Kündigungsschutzklage weiter.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 11 Sa 422/19

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 21.05.2019 – 4 Ca 1140/19

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de

Die Kammer verhandelt zeitgleich einen weiteren Parallelfall (11 Sa 423/19).