

## Kündigungswelle bei Opel

02.12.2011, 12:07 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Bredereck Willkomm Rechtsanwälte*

---



Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Die Adam Opel AG soll bis zum Jahresende 1800 Arbeitsplätze in Bochum abbauen. Was erwartet die betroffenen Arbeitnehmer von Opel? Was ist ihnen zu raten? Ein Fachbeitrag von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Dr. Attila Fodor, Rechtsanwalt, Essen

Das Onlineportal Der Westen und Ruhrnachrichten.de berichteten jüngst über einen geplanten Stellenabbau im Bochumer Werk von Opel. Das Portal berichtet, dass bereits 78 Änderungskündigungen ausgesprochen wurden, gegen die viele Arbeitnehmer von Opel von dem Bochumer Arbeitsgericht geklagt haben. Im Laufe des Jahres sollen zahlreiche weitere Arbeitnehmer eine Änderungskündigung erhalten, in dem die Arbeitnehmer in das Rüsselsheimer Werk von Opel zwangsversetzt werden sollen. Alternativ wird den Mitarbeitern auch eine Abfindung angeboten dafür, dass die

Arbeitnehmer freiwillig das Unternehmen verlassen. Unklar ist bislang, ob es auch zu betriebsbedingte Kündigungen kommen kann.

Unternehmen gehen bei einer Reduzierung der Belegschaft in dieser Größe oft wie folgt vor:

Entweder Opel spricht Beendigungskündigungen oder so genannte Änderungskündigungen aus. Beide sind grundsätzlich nur aus betriebsbedingten Gründen zulässig.

Bei Entlassungswellen kann der Abbau von Arbeitsplätzen auch von sogenannten Sozialplänen begleitet werden. Darin sind sogenannte Sozialplanabfindungen vorgesehen für den Fall, dass ein Arbeitnehmer das Unternehmen freiwillig verlässt und gegen eine betriebsbedingte Kündigung keine Kündigungsschutzklage einreicht. Manchmal werden Abfindungen auch ohne Sozialplan für ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen angeboten. Für den gekündigten Arbeitnehmer kann es in diesen Fällen dennoch sinnvoll sein, Kündigungsschutzklage einzureichen, wenn die angebotene Sozialplanabfindung oder Abfindung nicht einer Abfindung entspricht, die regelmäßig im Rahmen eines gerichtlichen Verfahren zu erreichen wäre. In Kündigungsschutzprozessen lassen sich nämlich erfahrungsgemäß zum Teil deutlich höhere Abfindungen erzielen und eine Reihe von weiteren Ansprüchen nebenher durchsetzen, die vom Sozialplan oder dem Abfindungsangebot nicht umfasst sind.

Bei einer Änderungskündigung muss der betroffene Arbeitnehmer folgendes beachten:

Die Änderungskündigung besteht 1. aus einem Änderungsangebot – oft eine Versetzung oder eine Lohn- oder Arbeitszeitkürzung – und 2. einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall, dass der Arbeitnehmer mit den Änderungen seines Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden ist.

Der Arbeitnehmer hat jetzt folgende Möglichkeiten:

1. Der Arbeitnehmer kann das Änderungsangebot annehmen, wodurch sich automatisch der Inhalt des Arbeitsverhältnisses ändert. Medienberichten zufolge haben viele Bochumer Opelner bereits Änderungskündigungen angenommen und sind in das Rüsselsheimer Opel-Werk gewechselt.
2. Der Arbeitnehmer erklärt einen sogenannten Änderungsvorbehalt und klagt vor dem Arbeitsgericht gegen die Änderung mit einer sogenannten Vorbehaltsschutzklage bzw. einer Änderungsschutzklage. Ganz wichtig: Diese Klage muss innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Änderungskündigung beim Arbeitsgericht eingehen. Der Arbeitnehmer darf nicht vergessen, den Vorbehalt gegenüber dem Arbeitgeber auch innerhalb einer Drei-Wochen-Frist (am besten sofort) auszusprechen. Falls der Arbeitnehmer die Änderungsschutzklage gewinnt, gelten die alten Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer fort. Der Arbeitnehmer darf dann im Opel-Werk in Bochum weiter arbeiten. Falls er die Klage verliert, behält er zwar den Arbeitsplatz, muss aber die geänderten Bedingungen akzeptieren und etwa nach Rüsselsheim umziehen.
3. Der betroffene Arbeitnehmer könnte theoretisch nur eine Änderungsschutzklage erheben und keinen Änderungsvorbehalt erklären. Hierzu ist generell nicht zu raten, weil der Arbeitnehmer sich dann nicht die Option frei hält, bei dem Arbeitgeber zu geänderten Bedingungen weiter zu arbeiten.

Arbeitnehmer-Rat des Fachanwalts zur Änderungskündigung: Für den Arbeitnehmer ist es regelmäßig am besten, sich für die 2. Möglichkeit zu entscheiden und Änderungsschutzklage unter gleichzeitigem Ausspruch eines Vorbehalts gegenüber dem Arbeitgeber zu erheben. Presseberichten zufolge sind die beim Bochumer Arbeitsgericht eingereichten Klagen solche sogenannte Änderungsschutz- oder Vorbehaltsschutzklagen. Ganz wichtig ist es, die Änderung unter Vorbehalt selbst dann innerhalb der Dreiwochenfrist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber keine Frist zur Annahme gesetzt hat.

Arbeitnehmer-Rat des Fachanwalts zur Beendigungskündigung: Bei betriebsbedingten Kündigungen durch so große Unternehmen, wie Opel, ist zu einer Kündigungsschutzklage fast immer zu raten. Regelmäßig ist es nämlich möglich, zumindest eine hohe Abfindung für den Arbeitnehmer herauszuholen. Erfahrungsgemäß kalkulieren derart große Unternehmen bei Entlassungswellen fest mit Beträgen, die sie bei gerichtlichen Vergleichen bei Kündigungsschutzklagen an die betroffenen Arbeitnehmer als Abfindung überweisen.

Ein Fachbeitrag von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen und von Dr. Attila Fodor, Rechtsanwalt, Essen

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte, Essen

Ihr kompetenter Fachanwalt für Kündigungsschutzklagen und Arbeitnehmervertretung in Essen und im Raum Rhein-Ruhr

6.10.2011

fachanwalt@arbeitsrechtler-essen.com

Tel. 0201-4532 00 40

Mail: Fachanwalt@Arbeitsrechtler-essen.com

Alles zum Arbeitsrecht: [www.arbeitsrechtler-essen.com](http://www.arbeitsrechtler-essen.com)

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte

Angebote für Arbeitnehmer:

- Vertretung gekündigter Arbeitnehmer
- Kündigungsschutzklagen
- Außergerichtliche und gerichtliche Verhandlungen über Abfindungssummen
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall ihrer Versetzung
- Beratung von Arbeitnehmern bei Änderungskündigungen
- Änderungsschutzklagen
- Vertretung von Arbeitnehmern in Statussachen (Problem der sogenannten „Scheinselbstständigkeit“)
- Statusklagen
- Vertretung von Arbeitnehmern bei allen Fragen des Arbeitsentgelts
- Beratung von Arbeitnehmern bei Aufhebungsverträgen
- Beratung von Arbeitnehmern bei Abwicklungsvereinbarungen
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall einer Abmahnung
- Beratung zur rechtlichen Wirkung von Arbeitsvertragsklauseln
- Allgemeine Arbeitsvertragsberatung
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall von Mobbing oder Bossing
- Beratung von Arbeitnehmern bei der Formulierung von Zeugnissen
- Zeugnisklagen
- Beratung von Handelsvertretern
- Provisionsklagen
- Deutschlandweite Vertretung von Arbeitnehmern in allen Prozessen vor den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten, in Berufungssachen vor allen Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

## **Portrait**

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche

Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.

---

News-ID: 591929 • Views: 363 (Stand: 02.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/591929/Kuendigungswelle-bei-Opel.html>