

Arbeitsakte

Akte: Kündigungs drama Körper / Steinhoff Präzisionsguss

arbeitsrecht-kuendigungsdrama-koerber-werk

Die ZIP-URL ist stabil und zeigt immer auf die aktuelle Version.

Diese Datei bündelt alle Aktenstücke in einem Dokument. Die Einzeldateien liegen im Aktenordner ebenfalls vor.

Inhaltsverzeichnis

Teil	Inhalt
Teil 1	Aktenstücke (Markdown) (20)
Teil 2	E-Mails (4)
Teil 3	CSV-Tabellen (1)
Teil 4	Excel-Tabellen (2)
Teil 5	Word-Dokumente (3)
Teil 6	Bildanlagen und Screenshots (3)
Teil 7	PDF-Anhänge (Originaldokumente) (2)

Aktenstücke (Markdown)

Datei: 01_erstgesprach_mandantennotiz.md

Kanzleinotiz – Erstgespräch 30.05.2025

Kanzlei: Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Potsdamer Straße 96, 10785 Berlin Aktenzeichen (intern): KLK/2025/0530-ARB-KOE Datum: 30.05.2025, 10:15 Uhr Dauer: ca. 105 Minuten Bearbeiter: RA Dr. Jonas Reuß, Fachanwalt für Arbeitsrecht Mandantin: Dr. Annika Körber, Forstweg 14, 16225 Eberswalde, geb. 12.03.1978 Eingangskanal: Empfehlung über RA Dr. Mira Scheffler (Familienrecht, gleiche Kanzlei) Vollmacht: Heute unterzeichnet, Original liegt bei Akte

1. Gesprächseindruck

Körber erscheint pünktlich, kommt mit einem Hängeordner und einem verschlossenen Umschlag mit Ausdrucken, die sie als „die wichtigen Sachen“ bezeichnet. Wirkung: kontrolliert, aber deutlich erschöpft. Stimme brüchig beim Schildern der Mai-Ereignisse. Sie hat sichtbar Mühe, den Überblick nicht zu verlieren. Sagt eingangs: „Ich will wissen, ob ich eine Chance habe, bevor ich anfangen zu kämpfen.“ Unterbricht sich mehrfach, um Daten nachzuschlagen. Hat eine handgeschriebene Chronologie auf drei DIN-A4-Seiten dabei.

Familiäre Situation: verheiratet, zwei Kinder (14 und 9 Jahre), Ehemann Tobias Körber ist Selbständiger im Bereich Softwareentwicklung (schwankende Einkünfte). Eigentümer der Immobilie in Eberswalde.

2. Sachverhaltsschilderung (Körbers Perspektive)

2.1 Die Position

Körber ist seit 01.03.2012 bei der Steinhoff Präzisionsguss SE beschäftigt. Zunächst als Leiterin Qualitätssicherung Werk Salzgitter, dann nach Nachtrag 2018 als „Leiterin Werksinfrastruktur & Prozesse“ konzernweit. Seit 01.09.2021 Werkleiterin Eberswalde, Nachfolgerin von Bernd Wolters (Ruhestand). Außertariflich (AT), Vollzeit, 40 Stunden/Woche.

Zur Stellenübernahme 2021 wurde ihr mitgeteilt, die Vergütung orientiere sich an konzerninternen AT-Bändern. Wolters' Vergütung war ihr nicht bekannt. Erst im Frühjahr 2024 erfuhr sie durch ein Gespräch mit einer ausscheidenden Kollegin aus dem Rechnungswesen (Name: Cornelia Dratwa, jetzt bei Wettbewerber), dass Wolters 178.000 EUR fix + 35.000 EUR Tantieme p.a. bezog. Körber selbst: 134.000 EUR fix + 18.000 EUR Tantieme, identische Stellenbeschreibung.

2.2 Der Hinweis und die Konsequenzen

Im Frühjahr 2024 fiel Körber beim Abzeichnen von Quartalsberichten auf, dass Materialeinkäufe aus der Schwestergesellschaft Steinhoff Rohstoffhandel GmbH & Co. KG, Bautzen, systematisch über Marktpreis abgerechnet wurden. Interne E-Mails, die ihr als Werkleiterin zugehen, deuteten auf eine Absprache zwischen Holger Branitz (HR, aber auch beteiligt an Beschaffungsfreigaben) und der Steinhoff Rohstoffhandel hin. Körber gibt an, sie habe die Auffälligkeiten zunächst intern ansprechen wollen, dann aber angesichts der Nähe von Branitz zur Geschäftsführung den externen Hinweisgeberkanal EthicsHub genutzt.

Anonyme Meldung erfolgte am 12.05.2024 über EthicsHub (externe Plattform). Rund vier Wochen später wurde sie von Dr. Lars Kemnitz, dem Justiziar, zum „persönlichen Gespräch“ gebeten. Kemnitz sagte sinngemäß, es gebe „interne Erkenntnisse“, die Körper eventuell interessierten, und bot ihr an, „die Situation sachlich zu klären“. Körper interpretierte dies als Reidentifizierung des Hinweises. Drei weitere Gespräche folgten (Details in Aktenstück 07), der Ton wurde im Verlauf kälter. Ab Ende Juni 2024 AU wegen depressiver Episode / Burn-out.

2.3 Krankheitsverlauf

Erste AU ab 25.06.2024. Insgesamt fünf AU-Phasen zwischen Juli 2024 und April 2025, zusammen 84 Krankheitstage innerhalb von 12 Monaten (Details in 05_au_zeiten.csv). Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) wurde ihr zu keinem Zeitpunkt angeboten. Körper hat mit Schreiben vom 29.07.2024 selbst um ein BEM-Verfahren gebeten (E-Mail an Branitz), keine inhaltliche Antwort erhalten.

2.4 Standortschließung und Aufhebungsvertragsdruck

Im April 2025 verkündet Steinhoff SE intern die Schließung des Werks Eberswalde zum 31.12.2025. Körper wurde am 28.04.2025 in einem Einzelgespräch durch Branitz und Geschäftsführer Steinhoff-Pertz informiert. Gleichzeitig wurde ihr ein Aufhebungsvertragsangebot übergeben. Branitz gab ihr eine Annahmefrist bis 15.05.2025.

Körper hat den Entwurf einem Steuerberater gezeigt, der auf die Eigenkündigungs-Klausel aufmerksam machte (= Sperrzeit bei ALG I). Körper lehnte am 15.05.2025 schriftlich ab.

Am 22.05.2025 erhielt sie per Boten die ordentliche Kündigung: personenbedingt wegen häufiger Kurzerkrankungen, hilfsweise betriebsbedingt wegen Standortschließung, Frist 31.12.2025. Körper hat das Schreiben am 22.05.2025 gegen 14:30 Uhr entgegengenommen, erklärt, sie habe die Botenglocke gehört und geöffnet.

2.5 Zusatzanmerkungen aus dem Gespräch

Befristeter Senior-Advisor-Anteil (20 % Arbeitszeit): Körper berichtet, sie habe 2023 eine schriftliche Ergänzungsvereinbarung für eine Tätigkeit als „Senior Advisor Konzernprozesse“ unterzeichnet, zunächst für 6 Monate. Dann zweimal schriftlich verlängert, zuletzt (April 2024) nur mündlich. Insgesamt über 24 Monate ohne Sachgrund — Entfristung möglich.

Resturlaub: Körper hat nach eigenen Angaben noch 38 Urlaubstage. Arbeitgeber hat mit Freistellungsschreiben auf den noch ausstehenden Urlaub und die Freistellungsklausel im AT-Vertrag verwiesen, ohne konkrete Tage zu benennen.

EntgTranspG-Auskunft: Körper hatte am 04.03.2024 über den Betriebsrat (§ 10 Abs. 1 EntgTranspG, da kein Betriebsrat in der Rolle des Auskunftspflichtigen) beim HR-Leiter die Vergleichsgehälter angefordert. Antwort kam erst am 14.06.2024, inhaltlich ausweichend.

3. Identifizierte Streitstränge

Nr.	Strang	Rechtsnormen	Dringlichkeit
1	Kündigungsschutzklagen (KSchG)	§§ 4, 7 KSchG, § 1 KSchG (personenbedingt), § 17 KSchG (betriebsbedingt)	SOFORT – Frist 12.06.2025

Nr.	Strang	Rechtsnormen	Dringlichkeit
2	BEM-Defizit	§ 167 Abs. 2 SGB IX	Klagebegründung, stärkt Strang 1
3	Repressalie nach HinSchG	§ 36 HinSchG, § 612a BGB	Klagebegründung + eigenständiger Antrag erwägen
4	Equal Pay / EntgTranspG	§§ 3 Abs. 2, 7, 8 EntgTranspG, § 22 AGG	Zahlungsklage vorbereiten
5	Befristungskontrolle Senior Advisor	§§ 14, 16 TzBfG	Klagefrist offen (Verhältnis besteht formal noch)
6	Resturlaub	§ 7 BUrlG, § 17 KSchG (Abgeltung)	im Vergleich/Klage
7	Betriebsratsanhörung (Quorum)	§§ 102, 25 BetrVG	Klagebegründung, Wirksamkeit der Kündigung
8	Massenentlassungsanzeige	§ 17 KSchG, RL 98/59/EG	eigenständige Unwirksamkeit möglich
9	Aufhebungsvertragsfall e	§ 134 BGB, § 138 BGB	kein Abschluss, daher nur Dokumentation

4. Fristen-Übersicht (Stand 30.05.2025)

Frist	Datum	Norm	Status
Klagefrist KSchG	12.06.2025 (Donnerstag)	§ 4 KSchG	läuft — **13 Tage**
Klagefrist TzBfG Senior Advisor	noch offen, Beschäftigung läuft bis 31.12.2025	§ 17 TzBfG	unkritisch, aber im Auge behalten
EntgTranspG-Frist	keine — Durchsetzung jederzeit möglich (§ 15 AGG 3-Monats-Frist prüfen)	§ 15 AGG	Frist läuft je nach letzter Kenntnis
Widerspruchsfrist BR	bereits gewahrt (22.05.2025)	§ 102 BetrVG	abgelaufen

5. Mandatsannahme

Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH nimmt das Mandat an. Interessenkonflikt wurde geprüft: Steinhoff Präzisionsguss SE oder verbundene Gesellschaften sind keine laufenden oder bekannten ehemaligen Mandanten. Vollmacht heute unterzeichnet.

Erstberatungshonorar: 190 EUR zzgl. MwSt., bar bezahlt, Quittung erteilt. Weitergehende Beauftragung: nach RVG auf Streitwertbasis, ggf. Ratenzahlung besprochen. RSV der Mandantin über HDI-Gerling: Schutz für Arbeitsrecht lt. Policendeckblatt vorhanden — Deckungsanfrage wird heute noch gestellt.

Nächster Schritt: Klageschrift KSchG bis spätestens 09.06.2025 (mit 3 Tagen Puffer vor Fristablauf).

Verfasser: RA Dr. Jonas Reuß, 30.05.2025

Datei: 02_lebenslauf_und_stationen_koerber.md

Lebenslauf Dr. Annika Körber — internes Aktenstück

Zusammengestellt auf Basis des Erstgesprächs vom 30.05.2025 und der von Mandantin übergebenen Unterlagen. Nicht zur Weiterleitung an Gegenseite bestimmt.

Persönliche Daten

Name: Dr. Annika Körber, geb. Fritzsche Geboren: 12.03.1978 in Schwedt (Oder) Wohnhaft: Forstweg 14, 16225 Eberswalde Familienstand: verheiratet mit Tobias Körber (Softwareentwickler, selbständig) Kinder: Emma Körber, geb. 2011; Niklas Körber, geb. 2016 Staatsangehörigkeit: deutsch

Schulbildung

1984–1990: Polytechnische Oberschule Schwedt 1990–1996: Gymnasium J.-G.-Herder, Eberswalde; Abitur 1996 (Durchschnitt: 1,4; Leistungskurse: Mathematik, Chemie)

Studium und Promotion

1996–2001: Studium Werkstofftechnik, Technische Universität Berlin (Diplom-Ingenieurin, Abschlussnote: 1,7)

Schwerpunkte: Gießereikunde, metallische Werkstoffe, Qualitätssicherung in der Serienfertigung. Diplomarbeit: „Korngrenzensegregation in Al-Druckgusslegierungen unter variierenden Abkühlbedingungen" (Kooperationspartner: Fraunhofer-Institut für Fertigungstechnik und Angewandte Materialforschung).

2001–2005: Promotionsstudium, Lehrstuhl für Werkstoffwissenschaften, TU Berlin. Dissertation: „Kurzzrisswachstum in Präzisionsgussteilen aus hochfestem Temperguss unter zyklischer Beanspruchung — Gefügeanalyse und Schadensmodell" (Dr.-Ing., summa cum laude, 2005). Betreuer: Prof. Dr.-Ing. Friedrich Oehlert.

Praktische Tätigkeit während der Promotion: Werksstudentin und später wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Gießereiverfahren.

Berufliche Stationen

2005–2008: Knauer & Sonnenschein Gusswerk GmbH, Hagen Einstieg als Prozessingenieurin Qualitätssicherung. Zuständigkeit für Serienanlauf und Fertigungsüberwachung von Präzisionsgussteilen für die Automobilindustrie (Tier-1-Zulieferer). Einführung eines Erstmusterprüfberichts-Systems nach PPAP-Anforderungen. Körber war die erste Frau in einer Führungsposition im Werk; sie erwähnt das im

Gespräch beiläufig, ohne es weiter zu betonen.

Ausscheiden: Eigenkündigung nach Unternehmensübernahme durch einen britischen Private-Equity-Investor, der das Qualitätslabor ausgelagert hatte.

2008–2012: Hirsch Metallguss AG, Magdeburg Leiterin Qualitätsmanagement (QM-Leiterin nach IATF 16949). Verantwortlich für 28 Mitarbeiter im QM-Bereich, konzernweites Audit-Programm. Aufbau einer neuen Reklamationsbearbeitungs-Infrastruktur. Zusammenarbeit mit Kunden Volkswagen AG und Bosch GmbH. Zertifizierungsaudit 2011 ohne Abweichungen bestanden. Ausscheiden: Zielorientierter Wechsel; neues Angebot von Steinhoff.

01.03.2012–31.08.2018: Steinhoff Präzisionsguss SE — Leiterin Qualitätssicherung, Werk Salzgitter Direkteinstieg als Leiterin Qualitätssicherung im Werk Salzgitter (damals ca. 220 Mitarbeiter). Einführung von Statistical Process Control (SPC) für Kernbereiche. Aufbau eines werksübergreifenden Kennzahlensystems. Körber war zu diesem Zeitpunkt bereits bekannt mit der Besonderheit der Steinhoff-Konzernstruktur: drei eigenständige Werke mit schwach koordiniertem Zentralmanagement. Vertragsgrundlage: AT-Vertrag vom 28.02.2012.

01.09.2018–31.08.2021: Steinhoff Präzisionsguss SE — Leiterin Werksinfrastruktur & Prozesse (Konzernfunktion) Nach Nachtrag I zum Arbeitsvertrag (August 2018): konzernweite Zuständigkeit für Prozessoptimierung und Anlageninfrastruktur, Standort nominell Salzgitter, faktisch viel Reisetätigkeit. Keine eigene Werksverantwortung, aber direkter Berichtsweg zur Geschäftsführung. In dieser Phase intensive Zusammenarbeit mit Bernd Wolters, der das Werk Eberswalde leitete. Körber beschreibt Wolters als „alten Hasen, der alle kannte, aber keine Zeit für Veränderungen hatte.“

01.09.2021–22.05.2025: Steinhoff Präzisionsguss SE — Werkleiterin Werk Eberswalde Nachfolgerin von Bernd Wolters (Eintritt in Ruhestand). Nachtrag II zum Arbeitsvertrag, September 2021. Werk Eberswalde: 312 Mitarbeiter, drei Produktionshallen, Präzisionsguss Aluminium und Grauguss, Hauptkunden Maschinenbau und Windenergie-Komponenten. Körber war zuständig für Produktion, Qualität, Personal (zusammen mit lokalem HR), Investitionen bis 500.000 EUR eigenständig.

Ab 2023 zusätzlich: Ergänzungsvereinbarung als „Senior Advisor Konzernprozesse“ (20 % der Arbeitszeit, formale Vergütungserhöhung für diese Komponente, befristet auf 6 Monate, mehrfach verlängert).

Ausbildung, Mitgliedschaften, Sonstiges

- Mitglied VDI (Verein Deutscher Ingenieure) seit 2003
- Certified Quality Engineer (CQE), American Society for Quality, Rezertifizierung 2019
- Keine Parteimitgliedschaft, kein Gewerkschaftsmitglied
- Ehrenamt: Vorstandsmitglied im Förderverein der Grundschule Am Forstwald, Eberswalde (seit 2019)

Anmerkung zur Authentizität

Die obigen Angaben beruhen auf Körbers mündlicher Schilderung und auf dem von ihr übergebenen beruflichen Lebenslauf (drei Seiten, handkorrigiert, ein Eintrag durchgestrichen: ein offenbar schlecht verlaufenes Zusatzprojekt für den Aufsichtsrat, das sie nicht erwähnen möchte). Körber bat, den Lebenslauf nicht an Dritte weiterzugeben. Die Verifikation einzelner Stationen (insbesondere Hirsch Metallguss AG) steht aus.

Erstellt: RA Dr. Jonas Reuß, 30.05.2025

Datei: 03_arbeitsvertrag_at_koerber_2012.md

Außertariflicher Arbeitsvertrag — Dr. Annika Körber / Steinhoff Präzisionsguss SE

Vollständiger Vertragstext mit Nachträgen. Vorlage aus Unterlagen Mandantin; die Originalversion liegt als physisches Dokument bei Akte (Kopie).

Grundvertrag vom 28.02.2012

ARBEITSVERTRAG

zwischen

der Steinhoff Präzisionsguss SE, Am Industriepark 1, 16225 Eberswalde, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Frankfurt (Oder) unter HRB 8812 FF, vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Dipl.-Kfm. Maximilian Steinhoff-Pertz,

— nachfolgend „Arbeitgeber“ oder „Gesellschaft“ —

und

Frau Dr. Annika Fritzsche, geb. 12.03.1978, Schillerstraße 22, 39104 Magdeburg,

— nachfolgend „Arbeitnehmerin“ —

§ 1 Beginn, Art und Ort der Tätigkeit

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.03.2012 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Die Arbeitnehmerin wird als **Leiterin Qualitätssicherung, Werk Salzgitter** eingestellt. Der Arbeitsort ist zunächst das Werk Salzgitter, Hüttenstraße 48, 38226 Salzgitter.

(3) Die Gesellschaft behält sich vor, der Arbeitnehmerin auch andere gleichwertige Aufgaben zu übertragen und sie an einem anderen Unternehmensstandort einzusetzen, sofern dies unter Berücksichtigung ihrer Interessen zumutbar ist.

§ 2 Vergütung

(1) Die Arbeitnehmerin erhält ein jährliches Bruttogehalt von **84.000 EUR**, zahlbar in zwölf gleichen monatlichen Raten am letzten Werktag des Monats.

(2) Darüber hinaus nimmt die Arbeitnehmerin am Tantiemesystem der Gesellschaft für außertarifliche Mitarbeiter teil. Die Tantieme wird nach Maßgabe der jährlich neu festgesetzten Leistungs- und Ergebnisziele ausgeschüttet. Die maximale Tantieme beträgt 15 % des Jahresgehalts, die Mindesttantieme 0 EUR. Ein Rechtsanspruch auf eine bestimmte Tantiemehöhe besteht nicht.

(3) Mit der vereinbarten Vergütung sind Überstunden und Mehrarbeit abgegolten, soweit diese 20 % der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Beginn und Lage der Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen; die Arbeitnehmerin stimmt sich hierzu mit der jeweiligen Werkleitung ab.

§ 4 Urlaub

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr. Zusatzurlaub nach § 12 SGB IX findet keine Anwendung, soweit kein GdB vorliegt.

§ 5 Freistellung

(1) Die Gesellschaft ist berechtigt, die Arbeitnehmerin jederzeit ohne Angabe von Grund von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.

(2) Während der Freistellung wird der Erholungsurlaub angerechnet, soweit er noch nicht gewährt ist.

Anmerkung RA Reuß (30.05.2025): § 5 Abs. 1 ist als unwiderrufliche Freistellungsklausel formuliert, entspricht nicht der BAG-Rechtsprechung zur Voraussetzung der ausdrücklichen Unwiderruflichkeitserklärung; Details in Aktenstück 17.

§ 6 Wettbewerbsverbot

(1) Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin untersagt, ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Gesellschaft für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein oder sich an einem solchen zu beteiligen. Als Konkurrenz gelten alle Unternehmen, die Präzisionsgusskomponenten für Maschinenbau und Automobilindustrie herstellen.

(2) Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot wird hierdurch nicht vereinbart.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Gesellschaft und ihrer Konzernunternehmen, die ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt werden, auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus Stillschweigen zu bewahren.

Anmerkung RA Reuß: Reichweite prüfen — kollisionsträchtig mit HinSchG-Schutz für Körbers Hinweisgebermeldung. § 5 Abs. 3 Nr. 3 HinSchG schützt die Weitergabe von Informationen zur Aufdeckung von Verstößen.

§ 8 Schriftform

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Der Verzicht auf das Schriftformerfordernis bedarf seinerseits der Schriftform.

§ 9 Anwendbares Recht

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Gerichtspflichtiger Gerichtsstand ist, soweit gesetzlich zulässig, das Arbeitsgericht am Unternehmenssitz.

Magdeburg / Eberswalde, den 28.02.2012

(Unterschriften)

Nachtrag I vom 15.08.2018

Zwischen der Steinhoff Präzisionsguss SE und Dr. Annika Körber (zuvor: Fritzsche), Forstweg 14, 16225 Eberswalde, wird folgender Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 28.02.2012 vereinbart:

1. Tätigkeit und Funktion

Ab 01.09.2018 wird die Arbeitnehmerin als **Leiterin Werksinfrastruktur & Prozesse** in einer konzernweiten Funktion tätig. Der administrative Dienstsitz verbleibt am Werk Salzgitter; die Arbeitnehmerin ist zu regelmäßiger Reisetätigkeit zwischen den Unternehmensstandorten verpflichtet.

2. Vergütung

Das Jahresbruttogehalt wird ab 01.09.2018 auf **118.000 EUR** angehoben. Die Tantiemeregelung aus § 2 Abs. 2 des Grundvertrags gilt fort; das Tantiemeziel wird auf 20 % des Jahresgehalts angehoben (max.). Das Tantiemesystem orientiert sich an jährlich zu vereinbarenden Konzernzielen.

3. Urlaub

Der Urlaubsanspruch wird auf **33 Arbeitstage** erhöht.

Alle übrigen Regelungen des Grundvertrags bleiben unverändert in Kraft.

Eberswalde / Salzgitter, den 15.08.2018

(Unterschriften: Maximilian Steinhoff-Pertz, Dr. Annika Körber)

Nachtrag II vom 01.09.2021 (Werksleitung Eberswalde)

Zwischen der Steinhoff Präzisionsguss SE und Dr. Annika Körber wird folgender Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 28.02.2012 in der Fassung des Nachtrags I vereinbart:

1. Funktion und Aufgaben

Ab 01.09.2021 übernimmt die Arbeitnehmerin die Funktion der **Werkleiterin, Werk Eberswalde**. Sie ist verantwortlich für die gesamte operative Leitung des Werks Eberswalde einschließlich Produktion, Qualitätssicherung, Arbeitssicherheit und Personalangelegenheiten am Standort. Berichtslinie: direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsführung, Maximilian Steinhoff-Pertz.

Die Aufgabenbeschreibung gemäß der Stellenbeschreibung „Werkleiter/in, Werk Eberswalde“ (Anlage 1 zu diesem Nachtrag, Stand September 2021) ist integraler Vertragsbestandteil.

2. Vergütung

Das Jahresbruttogehalt wird ab 01.09.2021 auf **134.000 EUR** angehoben. Die Tantiemeregelung gilt fort; das Tantiememaximum beträgt 18.000 EUR p.a. (abweichend von § 2 Abs. 2 des Grundvertrags). Grundlage: schriftliche Tantiemevereinbarung für das jeweilige Geschäftsjahr.

3. Dienstwagen

Die Arbeitnehmerin erhält einen Dienstwagen der Klasse E (Mittelklasse-Limousine), Privatnutzung nach Fahrtenbuchmethode.

4. Betriebliche Altersversorgung

Die Arbeitnehmerin ist Begünstigte einer Direktversicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung der Steinhoff SE. Arbeitgeberbeitrag: 150 EUR monatlich.

5. Ergänzung zu § 5 des Grundvertrags (Freistellung)

Im Fall einer Freistellung wird der Erholungsurlaub nur angerechnet, wenn die Freistellung ausdrücklich als unwiderruflich bezeichnet und gleichzeitig konkret auf die verbleibenden Urlaubsansprüche Bezug genommen wird.

Anmerkung RA Reuß: Dies war offenkundig eine nachträgliche Korrektur, die auf BAG-Rechtsprechung reagiert — aber die Klausel ist unvollständig formuliert, da sie die Voraussetzung der Unwiderruflichkeit zwar benennt, jedoch nicht klar regelt, ab wann die Freistellung mit Urlaubsabgeltung eintritt. Details: Aktenstück 17.

6. Ergänzungsvereinbarung Senior Advisor

Mit separater Ergänzungsvereinbarung (abzuschließen auf Anforderung) kann der Arbeitnehmerin eine befristete Zusatzfunktion als „Senior Advisor Konzernprozesse“ übertragen werden, die 20 % ihrer Arbeitszeit umfasst. Hierüber kann eine gesonderte Vergütung vereinbart werden.

Alle übrigen Regelungen des Grundvertrags in der Fassung des Nachtrags I bleiben unverändert in Kraft.

Eberswalde, den 01.09.2021

(Unterschriften: Maximilian Steinhoff-Pertz, Dr. Annika Körber)

Ergänzungsvereinbarung Senior Advisor Konzernprozesse vom 15.02.2023

Befristete Ergänzungsvereinbarung zur Übertragung der Zusatzfunktion „Senior Advisor Konzernprozesse“:

- Laufzeit: 15.02.2023 bis 14.08.2023 (6 Monate), ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG
- Zeitanteil: 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit (8 Stunden/Woche)
- Vergütung: Zulage von 1.200 EUR brutto/Monat für die Dauer der Befristung
- Verlängerungsoption: nach Ablauf möglich

Verlängerungen:

- Verlängerung I: 15.08.2023 bis 14.02.2024 (schriftlich, gleiche Bedingungen)
- Verlängerung II: 15.02.2024 bis 14.08.2024 (schriftlich, gleiche Bedingungen) — hier bereits Überschreitung 24-Monate-Grenze, da dies die dritte Laufzeit ist → **sachgrundlose Befristung über 24 Monate hinaus nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG**
- Verlängerung III (mündlich): September 2024 — Körber berichtet, Branitz habe ihr am Rande einer internen Besprechung gesagt, die „Vereinbarung laufe weiter, bis wir das klären“. Keine schriftliche Dokumentation.
- Verlängerung IV (mündlich): Anfang 2025 — keine Unterlagen vorhanden

Anmerkung RA Reuß: Ab Verlängerung II ist die sachgrundlose Befristung des Senior-Advisor-Anteils bereits rechtswidrig (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG: max. 24 Monate). Die mündlichen Verlängerungen III und IV könnten zudem den Schriftformverstoß nach § 14 Abs. 4 TzBfG begründen. Entfristungsklage ist ernsthaft zu prüfen, auch wenn der Vertragsanteil mit der Kündigung faktisch geendet ist. Details: Aktenstück 16.

Eberswalde, den 15.02.2023

(Unterschriften auf Originalvertrag vorhanden; Körber hat Kopie; Verlängerungsdokumente für I und II liegen als Scan vor; III und IV nicht schriftlich)

Datei: 04_organigramm_und_stellenbeschreibung.md

Organigramm Steinhoff Präzisionsguss SE und Stellenbeschreibung Werkleiterin

Stand: Januar 2025 (letzte interne Version, die Körber vorlag). Erstellt auf Basis der von Mandantin übergebenen Unterlagen.

1. Konzernstruktur (vereinfacht)

`` Steinhoff Präzisionsguss SE Vorstandsvorsitzender: Maximilian Steinhoff-Pertz
CFO: Anselm Rudert ■■■■ Steinhoff Rohstoffhandel GmbH & Co. KG, Bautzen ■ (Schwestergesellschaft, eigenständig, Hauptlieferant

Rohmaterial) ■ ■■■■ Werk Eberswalde (Werkleiterin: Dr. Annika Körber) ■ 312 Mitarbeiter ■ Produkte: Aluminium-Präzisionsguss, Grauguss-Komponenten ■ Kunden: Maschinenbau, Windenergie, Medizintechnik ■ ■■■■ Werk Salzgitter (Werkleiter: Frank Imholz) ■ 278 Mitarbeiter ■ Produkte: Hochdruckguss Aluminium für Automotive ■ ■■■■ Werk Bautzen (Werkleiter: Till Weigand) 260 Mitarbeiter Produkte: Klein- und Mittelserien, Sandguss ``

Konzernfunktionen (Sitz Eberswalde):

- Personalleiter / HR: Holger Branitz (seit 2009)
- Justiziar / General Counsel: Dr. Lars Kemnitz (seit 2015)
- Leiter Rechnungswesen & Controlling: Volker Sprecht
- Leiter Einkauf & Beschaffung: Klaus-Dieter Preuß
- Leiter Arbeitssicherheit & Umwelt: Sandro Ferruccio
- Betriebsrat Eberswalde (11-köpfig): Vorsitzende Sabine Trzebinski
- Gesamtbetriebsrat: Vorsitzender Heiko Vorwald

2. Organigramm Werk Eberswalde (vereinfacht)

`` Werkleiterin: Dr. Annika Körber ■ ■■■■ Produktionsleiter: Wolfgang Halm ■ ■■■■ Schichtleiter Halle 1: Dietmar Bruse ■ ■■■■ Schichtleiter Halle 2: Rainer Leske ■ ■■■■ Schichtleiter Halle 3: Katrin Gärtner ■ ■■■■ Leiterin Qualitätssicherung: Ingrid Nowotny ■ ■■■■ QS-Prüflabor (3 Mitarbeiter) ■ ■■■■ Messtechnik-Gruppe (4 Mitarbeiter) ■ ■■■■ Leiter Instandhaltung & Technik: Bernd Fröhlich ■ ■■■■ Leiter Arbeitsvorbereitung: Norbert Dams ■ ■■■■ Personalreferentin Werk: Miriam Schultes (fachliche Anbindung an HR-Leiter Branitz) ``

3. Stellenbeschreibung „Werkleiter/in, Werk Eberswalde“

Version: September 2021 (identisch mit Version Juli 2015, die für Bernd Wolters galt; Version Juli 2015 liegt als interne Dokument bei Akte — Vergleich zeigt wortgleiche Übernahme mit Ausnahme des Namens und des Abschnittskopfs)

Funktion: Werkleiter/in, Werk Eberswalde

Organisatorische Einbindung: Direkte Berichtslinie zum Vorstandsvorsitzenden

Stellenklasse: AT-Führungskraft, Führungsebene 1

3.1 Hauptaufgaben

- Gesamtverantwortung für den operativen Betrieb des Werks Eberswalde einschließlich aller Produktionshallen, Instandhaltung und Versorgungstechnik
- Sicherstellung der Erreichung von Produktions-, Qualitäts- und Kostenzielen gemäß den vom Vorstand festgelegten Jahreszielen
- Personalverantwortung für alle am Standort beschäftigten Mitarbeiter (disziplinarische und fachliche Führung aller direkt unterstellten Bereichsleiter; mittelbare Verantwortung für die gesamte Belegschaft)
- Planung, Freigabe und Controlling von Investitionsmaßnahmen bis 500.000 EUR (darüber: Vorlage beim Vorstand)

- Einhaltung und Weiterentwicklung der Qualitätsmanagementsysteme (IATF 16949, ISO 9001)
- Sicherstellung der Einhaltung aller arbeitsschutzrechtlichen und umweltrechtlichen Anforderungen
- Erstellung von Monats- und Quartalsberichten zuhanden der Konzerncontrolling-Abteilung
- Verantwortung für die strategische Weiterentwicklung des Werksstandorts im Rahmen der Konzernstrategie
- Initiierung und Steuerung von Modernisierungs- und Rationalisierungsprojekten
- Vertretung des Werks gegenüber externen Partnern, Kunden, Lieferanten und Behörden
- Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat am Standort in allen mitbestimmungsrelevanten Angelegenheiten

3.2 Anforderungsprofil

- Abgeschlossenes technisches Hochschulstudium, idealerweise mit Schwerpunkt Fertigungs- oder Werkstofftechnik
- Mehrjährige Erfahrung in der Führung industrieller Fertigungsbetriebe
- Kenntnisse Qualitätsmanagement, bevorzugt IATF-zertifizierte Umgebung
- Unternehmerisches Denken, Durchsetzungsvermögen, Kommunikationsstärke
- Bereitschaft zu gelegentlichen Dienstreisen zu anderen Konzernstandorten

3.3 Befugnisse und Zeichnungsrechte

- Einzelzeichnungsrecht bis 50.000 EUR für operative Betriebsausgaben
- Gesamtzeichnungsrecht zusammen mit einem Prokuristen bis 500.000 EUR für Investitionen
- Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für Tarifmitarbeiter am Standort nach Abstimmung mit HR-Leiter

4. Vergleichsnotiz (intern)

Die Stellenbeschreibung „Werkleiter Eberswalde“ vom Juli 2015 (für Wolters) und die Version September 2021 (für Körber) wurden nebeneinandergelegt. Abweichungen beschränken sich ausschließlich auf:

- Kopfzeile (Name, Datum)
- § 3 Abs. 3: Verweise auf neue Kunden (Windenergie ergänzt, Automotive gestrichen) — keine Änderung in der Aufgabenbeschreibung

Bewertung: Die Stellenbeschreibungen sind für Zwecke des § 4 Abs. 1 EntgTranspG und § 22 AGG als identisch zu behandeln. Körbers Funktion war der Wolters-Funktion in jeder rechtlich relevanten Hinsicht gleichwertig.

Erstellt: RA Dr. Jonas Reuß, 02.06.2025

Datei: 06_hinschg_anzeige_mai_2024.md

HinSchG-Hinweis vom 12.05.2024 — Dokumentation und Reidentifizierungsindizien

Internes Aktenstück. Vertraulich. Enthält möglicherweise sensible Sachverhaltselemente zur Hinweisgebermeldung von Dr. Körber.

1. Kontext

EthicsHub GmbH ist ein externer Anbieter von Hinweisgebersystemen mit Sitz in Hamburg, der die Steinhoff Präzisionsguss SE seit Einführung des HinSchG (Inkrafttreten 02.07.2023) mit einer anonymen Meldemöglichkeit versorgt. Körber hatte über den internen Kanal von EthicsHub eine anonyme Meldung abgesetzt. Zugang über das Intranet-Portal der Steinhoff SE unter <https://steinhoff-hinweis.ethicshub.de> (intern bekannt).

2. Wortlaut des anonymen Hinweises (rekonstruiert aus Körbers Notizen)

[Die folgende Version entspricht dem Wortlaut, den Körber am 12.05.2024 verfasste. Sie hat handschriftliche Notizen übergeben, aus denen die Formulierungen rekonstruiert wurden.]

Hinweis über das EthicsHub-Meldeportal, abgesendet: 12.05.2024, 21:34 Uhr

Fallnummer (lt. Eingangsbestätigung EthicsHub): ETH-2024-0512-0078

Kanal: Anonym (keine Kontaktdaten hinterlegt)

Betrifft: Verrechnungspreisauffälligkeiten zwischen Steinhoff Präzisionsguss SE, Werk Eberswalde, und Steinhoff Rohstoffhandel GmbH & Co. KG, Bautzen

Im Rahmen meiner Tätigkeit habe ich Zugang zu internen Quartalsberichten und Beschaffungsdokumenten des Werks Eberswalde. Dabei ist mir in den letzten zwei Quartalen (Q3 und Q4 2023) aufgefallen, dass Einkaufspreise für Aluminiumlegierungen (Typ AlSi9Cu3 und AlSi12) von der Steinhoff Rohstoffhandel GmbH & Co. KG, Bautzen, systematisch 18–23 % über dem nachweisbaren Marktpreis (LME-Aluminium zzgl. üblicher Legierungszuschläge) abgerechnet werden.

Im Vergleich: Werk Salzgitter bezieht vergleichbare Legierungen von zwei externen Lieferanten zu Preisen, die 14–17 % unter den Verrechnungspreisen der Rohstoffhandel-Schwestergesellschaft liegen.

Die Mengendifferenz und das Preisdelta ergeben für Q3+Q4 2023 eine Mehrkostenbelastung des Werks Eberswalde von schätzungsweise 840.000 EUR gegenüber dem Marktpreis.

Ich weise darauf hin, dass der zuständige Einkaufsleiter (Konzernebene) und der HR-Leiter in E-Mails, die mir als Teil der Freigabedokumentation zugehen, als explizit zuständig für die Beschaffungsabsprache mit der Schwestergesellschaft benannt werden. Die Formulierungen in diesen E-Mails lassen darauf schließen, dass es sich um bewusste konzerninterne Steuergestaltung handelt, die möglicherweise über legale Verrechnungspreiskorridore (§ 1 AStG, OECD-Leitlinien) hinausgeht.

Ich bitte um eine interne Prüfung dieses Sachverhalts durch einen unabhängigen Dritten.

3. Eingangsbestätigung EthicsHub (Auszug, Körber hat Screenshot)

> Sehr geehrte/r Hinweisgeber/in, > Ihre Meldung mit der Fallnummer **ETH-2024-0512-0078** ist am **12.05.2024 um 21:34 Uhr** bei unserem System eingegangen. > Sie können den Bearbeitungsstand Ihrer Meldung jederzeit über Ihren personalisierten Zugangscode einsehen. > Zugangscode: [von Körber geschwärzt] > Gemäß den Vorgaben der Steinhoff Präzisionsguss SE wird Ihre Meldung an die zuständige interne Meldestelle weitergeleitet. Die Bearbeitung erfolgt in der Regel innerhalb von sieben Arbeitstagen. > EthicsHub GmbH, Hamburg

4. Interner Verteiler der Meldung (Indizien der Reidentifizierung)

Körper schildert folgende Indizien, die sie auf eine Reidentifizierung durch Kemnitz/Branitz hindeuten lassen:

a) Zeitliche Koinzidenz Am 18.06.2024 — rund fünf Wochen nach Eingang der Meldung — bat Dr. Kemnitz Körper per E-Mail zu einem „kurzfristigen persönlichen Gespräch“ am 20.06.2024. Der Anlass war laut E-Mail „interne Compliance-Themen, die ich gerne mit Ihnen besprechen möchte.“ Körper war zu diesem Zeitpunkt die einzige Führungskraft, die regelmäßig Zugang zu den bezeichneten Beschaffungsdokumenten hatte.

b) Inhaltliche Überlappung Im ersten Gespräch (20.06.2024) verwendete Kemnitz Formulierungen wie „Verrechnungspreise sind ein sensibles Feld“ und „man muss vorsichtig sein, wenn man solche Themen nach außen trägt“ — ohne die Meldung explizit zu erwähnen. Körper interpretierte dies als klares Signal, dass Kemnitz über den Inhalt der Meldung informiert war.

c) Technische Schwachstelle beim EthicsHub-System Körper vermutete nach Beratung mit einer befreundeten IT-Ingenieurin, dass das Hinweisgebersystem möglicherweise Metadaten über Einloggezeiten und verwendete Unternehmensgeräte erfasst. Sie hatte die Meldung auf einem privaten Gerät abgesetzt, aber über das WLAN-Netzwerk des Unternehmens (Eberswalde, Bürogebäude, abends um 21:34 Uhr). Die IP-Adresse könnte einem firmeneigenen Netzwerkknoten zugeordnet worden sein.

d) Reaktion Branitz Branitz fragte Körper im Flurgespräch ca. 03.07.2024 beiläufig, ob sie „sich auch manchmal bei EthicsHub einlogge“ — eine merkwürdige Formulierung, da Meldepflichtige üblicherweise nicht aktiv eingeloggt sind; der Kanal ist anonym und einmalig.

5. Rechtliche Einordnung (RA Reuß, 02.06.2025)

Körpers Meldung ist nach den Voraussetzungen des HinSchG schutzwürdig: Sie betrifft einen hinreichend begründeten Verdacht einer Verletzung des § 1 AStG (ggf. Steuerstraftatbestand) sowie der §§ 14 ff. GmbHG (Treuepflichtverletzung eines Geschäftsführers). Die Meldung erfolgte über einen zertifizierten internen Meldekanal.

§ 36 HinSchG verbietet jede Benachteiligung von Hinweisgebern. Nach § 36 Abs. 2 HinSchG wird vermutet, dass eine Benachteiligung nach einer Meldung eine Repressalie darstellt. Die Beweislast wird nach § 37 HinSchG auf den Arbeitgeber verschoben.

Die Kündigungsschutzklagen-Strategie sollte den HinSchG-Aspekt ausdrücklich in den Antrag integrieren (hilfsweise eigenständiger Feststellungsantrag oder Schadensersatzantrag nach § 37 HinSchG). Die zeitliche Abfolge — Meldung Mai 2024, Beginn der Repressalien Juni 2024, Kündigung Mai 2025 — ist für die Indizwirkung günstig.

Vermerk: RA Dr. Jonas Reuß, 02.06.2025

Datei: 07_korrespondenz_kemnitz_freundschaftliche_hinweise.md

Gesprächsnotizen zu Vier-Augen-Gesprächen mit Dr. Lars Kemnitz (Justiziar)

Zusammengestellt aus Körpers handschriftlichen Notizen. Körper hat nach jedem Gespräch noch am selben Tag Notizen angefertigt und in einem privaten Notizbuch aufbewahrt. Originale werden auf Anfrage zur Einsicht gegeben. Drei Gespräche insgesamt.

Gespräch 1: 20.06.2024, ca. 10:00 Uhr, Büro Kemnitz, Verwaltungsgebäude Eberswalde

Anlass: Einladung per E-Mail vom 18.06.2024 (wörtlich: „Kurzes persönliches Gespräch zu internen Compliance-Themen“)

Anwesende: Dr. Lars Kemnitz, Dr. Annika Körber (kein weiterer Zeuge)

Körbers Gesprächsnotiz (rekonstruiert):

Kemnitz begrüßte freundlich, bot Kaffee an. Begann mit allgemeinen Bemerkungen über die Herausforderungen für das Werk in der aktuellen Marktsituation. Wechselte dann unvermittelt das Thema: Er sprach von „internen Überlegungen zur Beschaffungsstruktur“, die er als Justiziar regelmäßig begleite, und davon, dass „manche Mitarbeiter manchmal Sachverhalte falsch einschätzten, weil sie nicht das gesamte Bild sähen.“ Er sagte wörtlich (nach Körbers Erinnerung): „Verrechnungspreise zwischen konzernverbundenen Unternehmen sind ein hochkomplexes Feld. Wenn man da von außen draufschaut, ohne die steuerliche Gesamtstrategie zu kennen, kann man leicht zu falschen Schlüssen kommen.“

Auf Körbers direkte Rückfrage, worauf er sich beziehe, wich er aus: „Ich rede im Allgemeinen. Aber ich meine: wenn jemand Bedenken hat, sollte er zuerst intern mit mir oder mit dem Controlling sprechen, bevor er irgendwo etwas hinterlässt, das schwer zurückzunehmen ist.“

Körber notierte: „Er hat die Meldung nicht erwähnt. Aber er meinte sie. Das war klar. Ich war so verblüfft, dass ich nichts Sinnvolles gesagt habe.“*

Kemnitz beendete das Gespräch nach ca. 20 Minuten mit: „Ich wollte das nur einmal ansprechen. Unter uns, ganz freundschaftlich.“

Bewertung: Keine explizite Benennung des Hinweises, aber inhaltliche Übereinstimmung mit dem Thema der Meldung ist eindeutig.

Gespräch 2: 09.07.2024, ca. 16:00 Uhr, Besprechungsraum 1 (Ebene 2), Verwaltungsgebäude Eberswalde

Anlass: Dieses Mal kam Kemnitz ohne Voranmeldung in Körbers Büro und bat darum, „kurz nach nebenan“ zu kommen.

Anwesende: Dr. Lars Kemnitz, Dr. Annika Körber

Körbers Gesprächsnotiz:

Ton spürbar kühler als beim ersten Gespräch. Kemnitz sagte eingangs: „Ich muss Sie auf eine Sache aufmerksam machen, die für Sie persönlich wichtig sein könnte.“ Er erwähnte dann, dass im Rahmen einer internen Compliance-Prüfung aufgefallen sei, dass bestimmte vertrauliche Betriebsunterlagen (er sprach von „Beschaffungsdokumenten aus Q3/Q4 2023“) außerhalb der üblichen Genehmigungskette eingesehen worden seien. Er schaute Körber dabei direkt an.

Körber schrieb: „Er hat nicht gesagt, dass ich das war. Aber er hat mich angeschaut, als ob ich ihm eine Bestätigung schulde.“*

Kemnitz fortfahrend: „Eine solche Einsichtnahme ohne Genehmigung könnte unter Umständen arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Ich sage das nur so. Wir haben kein offizielles Verfahren eingeleitet.“

Körber antwortete, dass sie im Rahmen ihrer Werkleiterfunktion berechtigt sei, alle relevanten Betriebsunterlagen einzusehen. Kemnitz reagierte mit: „Natürlich. Ich meine das nur als Hinweis. Man

muss aufpassen, was man mit solchen Informationen macht."

Körper verließ das Gespräch stark verunsichert. Hausarzttermin folgte wenige Tage später.

Gespräch 3: 22.07.2024 (telefonisch), ca. 08:15 Uhr

Anlass: Körper war bereits seit dem 25.06.2024 krankgeschrieben. Kemnitz rief auf ihrem Privattelefon an.

Körbers Gesprächsnotiz:

Kemnitz sagte, er rufe an, um sich nach ihrem Wohlbefinden zu erkundigen. Nach kurzer Floskel: „Ich wollte nur kurz sagen, dass es manchmal besser ist, wenn gewisse Dinge erst gar nicht auf den Tisch kommen. Manche Weichen stellt man am besten bevor ein Zug fährt, verstehen Sie? Wir würden Ihnen gerne entgegenkommen, wenn es darum geht, Ihre Situation im Unternehmen zu festigen."

Körper antwortete kaum. Kemnitz: „Ich bin immer erreichbar, wenn Sie reden möchten. Das Angebot steht."

Körper notierte nach dem Gespräch: *,Ich habe aufgelegt und gezittert. Ich wusste nicht, ob das eine Drohung war oder ein Angebot. Beides erschreckte mich gleichermaßen. Ich habe meiner Therapeutin davon erzählt."*

Der Anruf erfolgte während der laufenden AU-Phase. Ob dies eine unzulässige Kontaktaufnahme während der Krankschreibung im Sinne von § 36 HinSchG darstellt, ist zu prüfen.

Rechtliche Einordnung und Beweisbedeutung (RA Reuß, 02.06.2025)

Die drei Gespräche sind für mehrere Streitstränge bedeutsam:

- **§ 36 HinSchG / Repressalieverbot:** Kemnitz' Äußerungen erfüllen — sofern beweisbar — den Tatbestand der Benachteiligung und Einschüchterung eines Hinweisgebers. Besonders der Anruf während der AU ist problematisch.
- **§ 612a BGB:** Maßregelungsverbot — die Eskalation der AU-Situation zeitlich unmittelbar nach den Gesprächen stützt den kausalen Zusammenhang.
- **Beweisführung:** Allein Körbers Notizen ohne Zeugen. Therapeutin Dr. Jäkel könnte mittelbar bestätigen, dass Körper ihr von diesen Gesprächen berichtete. Ob und was der Therapeutin gegenüber mitgeteilt wurde, liegt außerhalb der Aktenlage.

RA Dr. Jonas Reuß, 02.06.2025

Datei: 08_aufhebungsvertrag_entwurf_steinhoff_mai_2025.md

Aufhebungsvertragsentwurf Steinhoff Präzisionsguss SE — Mai 2025

Wortlaut des von Branitz am 28.04.2025 übergeben Entwurfs. Original liegt bei Akte (zwei Din-A4-Seiten, Briefkopf Steinhoff SE, kein Datum im Kopf, kein Aktenzeichen). Körper hat keine Kopie unterzeichnet. Kanzleianalyse angehängt.

ENTWURF AUFHEBUNGSVERTRAG

Zwischen

der **Steinhoff Präzisionsguss SE**, Am Industriepark 1, 16225 Eberswalde, vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Maximilian Steinhoff-Pertz,

— nachfolgend „Gesellschaft“ —

und

Dr. Annika Körber, Forstweg 14, 16225 Eberswalde,

— nachfolgend „Mitarbeiterin“ —

wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

§ 1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Parteien sind sich einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin durch Eigenkündigung der Mitarbeiterin mit Wirkung zum **31.05.2025** endet. Die Mitarbeiterin erklärt hiermit gleichzeitig die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dieser Frist.

[Anmerkung RA Reuß: Die Formulierung „auf Wunsch der Mitarbeiterin“ bei gleichzeitiger „Eigenkündigung“ ist eine klassische Sperrzeitfalle. Die Bundesagentur für Arbeit würde diese Konstruktion als Eigenkündigung durch die Arbeitnehmerin werten und nach § 159 SGB III eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen verhängen. Die Mitarbeiterin hat dem Aufhebungsvertrag NICHT zugestimmt.]

(2) Die Mitarbeiterin tritt unmittelbar ab dem 28.04.2025 bis zum Vertragsende nicht mehr zur Arbeit an. Die Freistellung ist unwiderruflich. Der Resturlaub gilt durch die Freistellung als abgegolten.

[Anmerkung RA Reuß: Die unwiderrufliche Freistellung mit pauschaler Urlaubsanrechnung ohne genaue Benennung der Urlaubstage und ohne konkrete Anrechnungserklärung ist nach BAG-Rechtsprechung unwirksam; der Urlaub kann nicht einfach durch eine solche Klausel verfallen. Details in Aktenstück 17.]

§ 2 Abfindung

Die Gesellschaft zahlt der Mitarbeiterin eine Abfindung gemäß § 1a KSchG in Höhe von **107.000 EUR brutto** (entspricht 0,5 Monatsentgelten je Beschäftigungsjahr bei einem zugrunde gelegten Monatsentgelt von 12.926,92 EUR und einer Betriebszugehörigkeit von 13 Jahren).

[Anmerkung RA Reuß: Berechnungsbasis 0,5 Monatsentgelte je Betriebsjahr. Faktisch wird die Tantieme (18.000 EUR p.a. = 1.500 EUR/Monat) aus dem Monatsentgelt herausgerechnet; mit Tantieme wäre das Monatsentgelt 14.426,92 EUR. Außerdem ist die Betriebszugehörigkeit 13 Jahre, nicht 14. Körber trat am 01.03.2012 ein, aktuell Mai 2025 — das sind 13 Jahre und 2 Monate, also aufzurunden auf 14 Jahre. Rechenfehler zugunsten des Arbeitgebers.]

§ 3 Zeugnis

Die Gesellschaft verpflichtet sich, der Mitarbeiterin ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Gesamtnote „gut“ (entspricht Note 2) auszustellen.

[Anmerkung RA Reuß: Keine Regelung zur Nennung des HinSchG-Hinweises oder der Befristungsvereinbarungen. Keine Klausel, die zukünftige nachteilige Äußerungen über Körber untersagt (non-disparagement).]

§ 4 Ausgleichsklausel / Erledigungserklärung

Mit Erfüllung dieses Vertrages sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt, gleichgültig

ob bekannt oder unbekannt, ob fällig oder noch nicht fällig. Dies gilt insbesondere für Ansprüche auf Vergütung, Urlaub, Boni, Betriebliche Altersversorgung und sonstige Nebenleistungen.

[Anmerkung RA Reuß: Generalklausel ohne Ausnahme für HinSchG-Schadensersatzansprüche nach § 37 HinSchG, Equal-Pay-Nachzahlungen nach § 10 EntgTranspG sowie den Anspruch auf Weiterbeschäftigung bzw. Statusfeststellung im Senior-Advisor-Verhältnis. Diese Ansprüche wären mit einer solchen Klausel nach Vertragsschluss nicht mehr geltend zu machen. Das ist für Körper existenziell nachteilig.]

§ 5 Geheimhaltung

Die Parteien vereinbaren, über den Inhalt dieses Vertrages und die Hintergründe der Vertragsbeendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Mitarbeiterin verpflichtet sich insbesondere, gegenüber Dritten keine nachteiligen Äußerungen über die Gesellschaft oder ihre Organe zu machen.

[Anmerkung RA Reuß: Diese Klausel in Kombination mit der Erledigungsklausel könnte dazu dienen, Körper dauerhaft an der Geltendmachung des HinSchG-Hinweises zu hindern. § 5 Abs. 3 Nr. 2 HinSchG schützt jedoch Hinweisgeber davor, durch vertragliche Vereinbarungen an der Weitergabe von Informationen gehindert zu werden. Eine auf § 36 HinSchG gestützte Klage wäre trotz einer solchen Klausel zulässig; die Klausel wäre insoweit nichtig (§ 4 Abs. 2 HinSchG).]

§ 6 Klageverzicht

Die Mitarbeiterin erklärt, dass sie keine Klagen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erheben wird und auf das Recht zur Klageerhebung aus allen bekannten und unbekannten Anspruchsgrundlagen verzichtet.

[Anmerkung RA Reuß: Ein präventiver Klageverzicht ist nach § 4 Satz 4 KSchG (analoge Anwendung) und nach § 310 Abs. 3 i.V.m. § 307 BGB grundsätzlich unwirksam, soweit er AGB-Charakter hat. Selbst bei individueller Aushandlung: Verzicht auf Klage wegen § 37 HinSchG-Ansprüchen dürfte nach § 4 Abs. 2 HinSchG nichtig sein.]

Kanzleianalyse zum Aufhebungsvertragsentwurf (RA Reuß, 02.06.2025)

Der Entwurf enthält mindestens fünf strukturelle Fallen:

1. **Sperrzeit-Konstruktion** (§ 1 Abs. 1): Eigenkündigungs-Fiktion bei gleichzeitigem „Wunsch der Mitarbeiterin“ ist typische Sperrzeitgestaltung. Körper hat richtig gehandelt, abzulehnen.
2. **Urlaubs-Pauschalanrechnung** (§ 1 Abs. 2): Unwirksam nach BAG-Rechtsprechung; Resturlaub bleibt offen.
3. **Abfindungsberechnung** (§ 2): Falsche Berechnungsgrundlage (Tantieme herausgerechnet, Betriebszugehörigkeit falsch). Richtige Abfindung nach § 1a KSchG wäre: $14 \text{ Jahre} \times 0,5 \times 14.427 \text{ EUR} = \text{ca. } 101.000 \text{ EUR}$. Mit Tantieme also tatsächlich etwas günstiger, aber die Pauschalierung ist irreführend.
4. **Generalklausel** (§ 4): HinSchG, EntgTranspG und Befristungsansprüche wären abgegolten.
5. **Geheimhaltung / Klageverzicht** (§§ 5, 6): Soweit HinSchG-Ansprüche betroffen, nach § 4 Abs. 2 HinSchG nichtig; im Übrigen AGB-rechtlich fragwürdig.

Empfehlung: Keine Unterzeichnung. Körper hat zutreffend entschieden. Mandatsführung über Kündigungsschutzklage.

Datei: 09_kuendigungsschreiben_22_05_2025.md

Kündigung vom 22.05.2025 — Wortlaut und Zugangsdokumentation

Original liegt bei Akte (einseitig, Din-A4, Briefkopf Steinhoff SE). Körber hat das Schreiben am 22.05.2025 gegen 14:30 Uhr an der Haustür (Forstweg 14, 16225 Eberswalde) entgegengenommen. Übergabe durch Boten der Steinhoff SE (nach Körbers Angabe: Klaus-Dieter Preuß, Leiter Einkauf, privates Fahrzeug). Quittung wurde von ihr nicht unterzeichnet; Preuß hat eigenhändig auf einer Übergabebestätigung vermerkt, dass Körber das Schreiben „persönlich in Empfang genommen hat um 14:31 Uhr.“ Diese Übergabebestätigung liegt uns nicht vor — Körber hat kein Gegenstück erhalten.

Wortlaut des Kündigungsschreibens

Steinhoff Präzisionsguss SE Am Industriepark 1 16225 Eberswalde

Per Boten / Persönliche Übergabe

Eberswalde, den 22.05.2025

Dr. Annika Körber Forstweg 14 16225 Eberswalde

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte Frau Dr. Körber,

hiermit kündigen wir das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis

ordentlich zum 31. Dezember 2025

und zwar primär aus personenbedingten Gründen sowie hilfsweise aus betriebsbedingten Gründen.

Zur personenbedingten Kündigung:

In den vergangenen zwölf Monaten (Zeitraum 01.06.2024 bis 31.05.2025) waren Sie an insgesamt 84 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Dies entspricht einer Fehlquote von deutlich mehr als 30 %. Die Häufigkeit und der Umfang der Erkrankungen begründen nach sorgfältiger Abwägung die nachhaltige Prognose, dass mit weiteren erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten in Zukunft zu rechnen ist.

Trotz der gesundheitlichen Situation war ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bisher nicht möglich, da die rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen nach § 167 Abs. 2 SGB IX bislang nicht vorlagen.

[Anmerkung RA Reuß: Diese Formulierung ist faktisch unrichtig. Körber hat mit Schreiben vom 29.07.2024 ausdrücklich um ein BEM-Verfahren gebeten. Branitz hat nicht reagiert. Die Behauptung, BEM sei nicht möglich gewesen, ist aktenwidrig. Details in Aktenstück 12.]

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten belasten den Betriebsablauf erheblich. Als Werkleiterin mit unmittelbarer Verantwortung für 312 Mitarbeiter und den gesamten Produktionsbetrieb in Eberswalde ist eine dauerhafte Vertretung durch Dritte auf Dauer nicht tragfähig.

Zur hilfsweisen betriebsbedingten Kündigung:

Unabhängig von den vorgenannten personenbedingten Gründen kündigen wir das Arbeitsverhältnis hilfsweise auch aus betriebsbedingten Gründen: Die Gesellschaft hat beschlossen, den Standort Eberswalde zum 31. Dezember 2025 vollständig zu schließen. Damit entfällt die Funktion der Werkleiterin Eberswalde ersatzlos. Eine anderweitige Beschäftigung an einem anderen Standort ist Ihnen aufgrund der Standortgebundenheit Ihrer Position nicht zumutbar und wird nicht angeboten.

*[Anmerkung RA Reuß: „Nicht zumutbar“ bedarf bei einer AT-Führungskraft näherer Begründung — gerade bei einer konzernweiten Führungsrolle, die Körber zwischen 2018 und 2021 innegehabt hat. Dies

wird ein Angriffspunkt sein.]*

Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Konzern besteht nicht.

Der Betriebsrat wurde ordnungsgemäß angehört. Der Betriebsrat hat am 22.05.2025 der Kündigung widersprochen. Wir halten diesen Widerspruch für formell unwirksam und für sachlich nicht stichhaltig. Die Kündigung erfolgt gleichwohl.

Mit freundlichen Grüßen

Maximilian Steinhoff-Pertz Vorstandsvorsitzender

Holger Branitz Personalleiter

Zugangsdokumentation

Körper bestätigt Eingang: 22.05.2025, 14:30 Uhr, Haustür Forstweg 14, Eberswalde. Persönliche Übergabe durch Klaus-Dieter Preuß.

Keine Einschreibepostnummer, kein Postzustellungsnachweis verfügbar. Zugang ist unstrittig; Körper bestreitet den Zugang nicht.

Fristberechnung § 4 KSchG:

- Zugang Kündigung: 22.05.2025
- Klagefrist: 3 Wochen = 12.06.2025 (Donnerstag)
- Stand 30.05.2025: noch 13 Tage bis Fristablauf
- Nächste Schritte: Klageschrift fertigstellen, Einreichung beim ArbG Frankfurt (Oder) bis spätestens 10.06.2025

RA Dr. Jonas Reuß, 30.05.2025

Datei: 10_betriebsratsanhoerung_protokoll.md

Betriebsratsanhörung § 102 BetrVG — Unterlagen und Protokoll

Zusammenstellung der vorliegenden Dokumente. Körper hat als Werkleiterin keinen direkten Zugang zu BR-Sitzungsprotokollen; die Unterlagen wurden ihr teilweise durch Sabine Trzebinski (BR-Vorsitzende) informell übergeben.

1. Anhörungsschreiben der Geschäftsführung an den Betriebsrat (19.05.2025)

Steinhoff Präzisionsguss SE Der Vorstandsvorsitzende / HR-Leiter

An den Betriebsrat Werk Eberswalde z.H. Frau Sabine Trzebinski (Vorsitzende)

Eberswalde, den 19.05.2025

Betreff: Anhörung des Betriebsrats zur beabsichtigten Kündigung von Dr. Annika Körper

Sehr geehrte Frau Trzebinski,

gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG hören wir Sie hiermit vor der beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Frau Dr. Annika Körber, geb. 12.03.1978, Werkleiterin Eberswalde, an.

Angaben zur Person:

- Beschäftigt seit: 01.03.2012
- Funktion: Werkleiterin Werk Eberswalde
- Entgelt: 134.000 EUR p.a. fix + Tantieme bis 18.000 EUR p.a.
- Familienstand: verheiratet, zwei Kinder (14 und 9 Jahre)
- Schwerbehinderung: keine

Beabsichtigte Maßnahme: Ordentliche Kündigung zum 31.12.2025 mit einer Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB).

Kündigungsgründe:

Primär personenbedingt: In den vergangenen zwölf Monaten hat Frau Dr. Körber insgesamt 84 Arbeitstage krankheitsbedingt gefehlt (fünf AU-Phasen). Auf der Grundlage der bisherigen Entwicklung ist eine negative Gesundheitsprognose gerechtfertigt. Ein BEM-Verfahren wurde nicht durchgeführt, da trotz entsprechender Überlegungen keine Einladung ausgesprochen wurde. Die wirtschaftliche Belastung durch dauerhaft unbesetzte Werkleiterstelle ist erheblich.

Hilfsweise betriebsbedingt: Der Standort Eberswalde wird zum 31.12.2025 geschlossen. Freie Stellen an anderen Standorten existieren für eine Werkleiterstelle nicht.

Sozialdaten und Sozialauswahl: Eine Sozialauswahl unter Werkleitern konnte nicht stattfinden, da Frau Dr. Körber die einzige Inhaberin dieser Funktion am Standort Eberswalde ist. Die weiteren Werksleiter der anderen Standorte sind vergleichbar nicht austauschbar.

Wir bitten um Rückmeldung bis spätestens **22.05.2025 (16:00 Uhr)**.

Mit freundlichen Grüßen

Holger Branitz HR-Leiter

2. Auszug BR-Sitzungsprotokoll vom 20.05.2025

Betriebsrat Werk Eberswalde Sitzungsprotokoll

Datum: 20.05.2025, 17:00 Uhr Ort: Betriebsratsbüro, Werk Eberswalde (Nebengebäude, EG)

Protokollführerin: Edith Kasperkiewicz (stellv. Vorsitzende)

Anwesende BR-Mitglieder (von 11 ordentlichen):

1. Sabine Trzebinski (Vorsitzende) — anwesend
2. Edith Kasperkiewicz (stellv. Vorsitzende) — anwesend
3. Mario Kuhlmann — anwesend
4. Patrick Wölfel — anwesend
5. Grit Paetzold — anwesend
6. Reinhold Panter — anwesend
7. Nicole Seidler — anwesend
8. Andreas Schwarz — **ENTSCHULDIGT: krankheitsbedingt (Grippe)**
9. Ines Fuchs — anwesend

10. Rolf Görke — anwesend

11. Zdzisław Malinowski — anwesend

Entschuldigtes Mitglied: Andreas Schwarz (Nr. 8), krankgeschrieben ab 19.05.2025. Kein Ersatzmitglied wurde geladen.

Anwesend: 10 von 11 Mitgliedern.

Tagesordnungspunkt 1: Anhörung zur Kündigung Dr. Körber

Trzebinski trägt den Sachverhalt vor. Ausführliche Diskussion über die Hintergründe der Kündigung und über die Frage, ob das BEM ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Mehrere Mitglieder äußern Zweifel an der Korrektheit des BEM-Hinweises der Geschäftsführung. Panter weist darauf hin, dass er Körber vor ca. einem Jahr auf die Möglichkeit eines BEM hingewiesen habe und dass HR seinerzeit abgewimmelt habe.

Abstimmung über Widerspruch gem. § 102 Abs. 3 BetrVG:

- Dafür (Widerspruch): 9 Stimmen
- Dagegen: 1 Stimme (Görke)
- Enthaltungen: 0

Beschluss: Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung mit den Gründen nach § 102 Abs. 3 Nrn. 1, 2 und 5 BetrVG.

Protokolliert: Edith Kasperkiewicz, 20.05.2025

3. BR-Widerspruchsschreiben vom 22.05.2025

Betriebsrat Werk Eberswalde Werksgelände Am Industriepark 1, 16225 Eberswalde

An die Geschäftsführung der Steinhoff Präzisionsguss SE z.H. Herrn Maximilian Steinhoff-Pertz / Herrn Holger Branitz

Eberswalde, den 22.05.2025

Betriebsratswiderspruch gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG — Kündigung Dr. Annika Körber

Sehr geehrte Herren,

der Betriebsrat Werk Eberswalde widerspricht hiermit fristgerecht der mit Schreiben vom 19.05.2025 angekündigten ordentlichen Kündigung von Dr. Annika Körber aus folgenden Gründen:

1. Fehlerhaftes BEM-Verfahren (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG): Das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX wurde nicht ordnungsgemäß durchgeführt. Frau Dr. Körber hat mit Schreiben vom 29.07.2024 ausdrücklich um ein BEM ersucht. Das HR-Management hat hierauf nicht reagiert. Es liegt kein Nachweis vor, dass der Betriebsrat im BEM-Verfahren beteiligt wurde.

2. Unvollständige Sozialauswahl (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG): Es bleibt unklar, ob die konzernweiten AT-Positionen in die Sozialauswahl einbezogen wurden. Insbesondere ist nicht ersichtlich, ob die Position der Leiterin Werksinfrastruktur & Prozesse (die Frau Dr. Körber bis 2021 innehatte) weiterhin besetzt ist oder wiederzubesetzen sein wird.

3. Keine Weiterbeschäftigung angeboten (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG): Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass Frau Dr. Körber zu geänderten Bedingungen an einem anderen Standort oder in einer anderen Funktion hätte weiterbeschäftigt werden können.

Der Betriebsrat fordert nach § 102 Abs. 5 BetrVG die tatsächliche Weiterbeschäftigung von Frau Dr. Körber bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigung.

Mit freundlichen Grüßen

Sabine Trzebinski Betriebsratsvorsitzende, Werk Eberswalde

Datei: 11_betriebsratsbeschluss_quorumsstreit.md

Quorumsstreit beim BR-Beschluss vom 20.05.2025

Internes Rechtsgutachten / Arbeitsvermerk. Stand: 04.06.2025. RA Dr. Jonas Reuß.

1. Ausgangslage

Der Betriebsrat Werk Eberswalde besteht aus 11 Mitgliedern. Bei der Sitzung vom 20.05.2025 war Andreas Schwarz (Mitglied Nr. 8) krankheitsbedingt abwesend. Die Sitzung fand mit 10 anwesenden Mitgliedern statt. Kein Ersatzmitglied wurde geladen.

Der Widerspruchsbeschluss erging mit 9 Ja-Stimmen, 1 Gegenstimme (Görke), 0 Enthaltungen, also: 9 von 11 Stimmberechtigten.

Steinhoff SE hat in einem Schreiben des Justizars Kemnitz vom 26.05.2025 (vorliegend als Kopie) angedeutet, den BR-Widerspruch für formell unwirksam zu halten, weil kein Ersatzmitglied geladen worden sei.

2. Rechtliche Analyse

2.1 Allgemeine Beschlussfähigkeit des Betriebsrats

Nach § 33 Abs. 2 BetrVG ist ein Betriebsrat beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt. Bei einem 11-köpfigen Betriebsrat wären das mindestens 6 Mitglieder.

Mit 10 anwesenden Mitgliedern war der Betriebsrat beschlussfähig; das ist unstreitig.

2.2 Nachrücken von Ersatzmitgliedern nach § 25 BetrVG

§ 25 Abs. 1 BetrVG regelt: Ist ein Betriebsratsmitglied verhindert, so tritt an seine Stelle das Ersatzmitglied. Ersatzmitglieder werden nach der bei der Betriebsratswahl festgelegten Reihenfolge eingeladen.

Die entscheidende Frage: Ist das Nachrücken des Ersatzmitglieds eine formelle

Wirksamkeitsvoraussetzung für den Beschluss, oder hat das Versäumnis keine Auswirkung auf die Wirksamkeit, wenn ohne das Ersatzmitglied ohnehin Beschlussfähigkeit besteht und das Quorum der Mehrheit erreicht wurde?

2.3 Streitstand in Rechtsprechung und Literatur

Arbeitgeberposition (Kemnitz-These): Jede Verhinderung eines BR-Mitglieds löst die Pflicht aus, das Ersatzmitglied zu laden. Unterbleibt die Ladung, ist der Beschluss formell unwirksam, unabhängig vom Ergebnis der Abstimmung. Verweis auf BAG 16.11.2005 – 7 ABR 12/05 (Pflicht zur Ladung des Ersatzmitglieds).

Arbeitnehmerposition (Trzebinski/Reuß-These): Die Pflicht nach § 25 Abs. 1 BetrVG besteht; sie soll sicherstellen, dass der BR in vollständiger Besetzung tagt und entscheidet. Ist jedoch die Beschlussfähigkeit ohne das Ersatzmitglied gegeben **und** das Abstimmungsergebnis würde sich selbst bei Teilnahme des Ersatzmitglieds nicht ändern (maximal 11 Stimmen, davon 9 Ja → auch in Vollbesetzung:

Mehrheit), kann die Verletzung der Ladungspflicht nicht zur Unwirksamkeit des Beschlusses führen, wenn der Beschluss im Übrigen mit der nach § 33 BetrVG erforderlichen einfachen Mehrheit gefasst wurde.

Das BAG hat in verschiedenen Entscheidungen betont, dass die Nichtladung des Ersatzmitglieds jedenfalls dann unbeachtlich ist, wenn das Beschlussergebnis durch die Beteiligung des nicht geladenen Ersatzmitglieds nicht hätte beeinflusst werden können (BAG 28.05.2014 – 7 ABR 36/12; vgl. auch Fitting, BetrVG, § 25 Rn. 28 ff.). Dieser Grundsatz ist in der Rechtsprechung anerkannt.

2.4 Heilung durch Verfahrensfehler?

Selbst wenn man die Nichtladung als formellen Mangel bewertet: Ein Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG bedarf nach überwiegender Auffassung keiner besonderen Formerfordernisse jenseits der schriftlichen Erklärung. Die Heilungsmöglichkeit nach allgemeinen Grundsätzen (nachträgliche Bestätigung des Beschlusses in einer ordnungsgemäßen Sitzung) wäre noch möglich.

2.5 Praktische Relevanz

Selbst wenn der Widerspruch formell unwirksam wäre: Dies berührt nur den Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG (dieser setzt einen wirksamen Widerspruch voraus), **nicht** die Wirksamkeit der Kündigung selbst. Die Unwirksamkeit der Kündigung ergibt sich aus den materiellrechtlichen Gründen, nicht aus dem BR-Widerspruch.

3. Ergebnis und Empfehlung

Der BR-Beschluss vom 20.05.2025 ist aller Voraussicht nach **wirksam**:

- Beschlussfähigkeit (§ 33 Abs. 2 BetrVG): +
- Einfache Mehrheit (§ 33 Abs. 1 BetrVG): 9 von 10 anwesenden Mitgliedern: +
- Heilungsargument: Selbst wenn Nichtladung als Mangel gilt, wäre bei 11 Stimmberechtigten und 9 Ja-Stimmen kein anderes Ergebnis möglich → Ergebnis beeinflusst den Beschluss nicht.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG bleibt stichhaltig.

Dennoch: Vorsorglich sollte Trzebinski einen Bestätigungsbeschluss in der nächsten ordentlichen Sitzung (mit vollständiger Besetzung inkl. Schwarz) fassen, um jeden Angriffspunkt zu eliminieren.

RA Dr. Jonas Reuß, 04.06.2025

4. Anlage: Schreiben Kemnitz vom 26.05.2025 (Auszug)

> „... teilen wir Ihnen mit, dass wir den Betriebsratsbeschluss vom 20.05.2025 für formell unwirksam halten, da entgegen § 25 Abs. 1 BetrVG kein Ersatzmitglied für das verhinderte Mitglied Herrn Schwarz geladen wurde. Wir werden dies im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens geltend machen. ...“

Diese Passage wird in der Klagebegründung zu kontern sein.

Datei: 12_bem_einladung_nichts_passiert.md

BEM-Defizit — Schriftverkehr und Beurteilung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX. Dokumentation der fehlenden Einleitung des BEM-Verfahrens durch den Arbeitgeber.

1. Hintergrund: Voraussetzungen des BEM

§ 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten, sobald eine Arbeitnehmerin innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Diese Schwelle hat Körber mit ihrer ersten AU-Phase (25.06.–07.08.2024, 31 Arbeitstage = 43 Kalendertage) schon nach dem ersten AU-Block deutlich überschritten; mit der zweiten Phase (02.09.–19.09.2024) war die Sechs-Wochen-Schwelle rechnerisch auch schon nach Kalenderwochen klar erreicht.

Sinn und Zweck: Das BEM soll mit dem erkrankten Mitarbeiter gemeinsam klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und weiterer Erkrankung vorgebeugt werden kann. Die Einleitung setzt eine Einladung des Arbeitgebers voraus; die Arbeitnehmerin kann zustimmen oder ablehnen.

2. Körbers Anfrage vom 29.07.2024 (E-Mail an Branitz)

Am 29.07.2024 schrieb Körber — noch während ihrer ersten AU-Phase — eine E-Mail an HR-Leiter Holger Branitz. Der Wortlaut dieser E-Mail liegt vor (Original in Aktenstück 05 / E-Mail-Datei beim Mandat):

> Betreff: Betriebliches Eingliederungsmanagement — Anfrage > > Sehr geehrter Herr Branitz, > > ich befinde mich seit Ende Juni in ärztlicher Behandlung und bin arbeitsunfähig krankgeschrieben. Ich würde gerne wissen, ob seitens der Gesellschaft ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX angeboten wird, um gemeinsam Möglichkeiten für eine gesundheitsfördernde Weiterarbeit zu besprechen. > > Ich stehe für ein entsprechendes Gespräch zur Verfügung, sobald mein Gesundheitszustand dies erlaubt. > > Mit freundlichen Grüßen > Dr. Annika Körber

3. Reaktion Branitz (Auszug aus E-Mail vom 05.08.2024)

Branitz antwortete nach knapp sieben Tagen:

> Betreff: AW: Betriebliches Eingliederungsmanagement — Anfrage > > Sehr geehrte Frau Dr. Körber, > > vielen Dank für Ihre Anfrage. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein freiwilliges Angebot. Wir werden die Situation beobachten und uns gegebenenfalls wieder bei Ihnen melden. > > Mit freundlichen Grüßen > Holger Branitz

Diese Antwort enthält keine BEM-Einladung. Branitz hat ausdrücklich keine Initiative zur Einleitung des Verfahrens ergriffen. Die Formulierung „werden die Situation beobachten“ ist kein Angebot im Sinne von § 167 Abs. 2 SGB IX.

4. Weiterer Verlauf

Nach der zweiten, dritten, vierten und fünften AU-Phase kam keine BEM-Einladung. Körber hat keine weiteren Anfragen gestellt (nach Auskunft Körbers hatte sie Angst, weiteren Druck auszulösen). Der Betriebsrat wurde nach Körbers Angaben auch nicht in ein BEM-Verfahren einbezogen.

5. Rechtliche Einordnung

5.1 BEM-Defizit als Voraussetzung für die Kündigung

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13; BAG 24.03.2011 – 2 AZR 170/10) führt das Fehlen eines ordnungsgemäßen BEM-Verfahrens nicht per se zur Unwirksamkeit der krankheitsbedingten Kündigung, bürdet dem Arbeitgeber aber eine erhöhte Darlegungs- und Beweislast auf.

Der Arbeitgeber muss in diesem Fall konkret darlegen, dass auch ein durchgeführtes BEM keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten hätte ergeben können. Diese Darlegung scheitert hier voraussichtlich:

- Körbers Gesundheitszustand ist nach aktueller Auskunft behandelbar und stabilisiert (Therapeutin Jäkel bestätigt laut Körper gute Prognose).
- Die Standortschließung war im Juli 2024 noch nicht bekannt; zu diesem Zeitpunkt hätte ein BEM durchaus Sinn gemacht.
- Eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Funktion (Senior Advisor, Konzerntätigkeit) wäre denkbar gewesen.

5.2 Beweiswert des Branitz-Schreibens

Die E-Mail vom 05.08.2024 belegt, dass Branitz das BEM aktiv abgewimmelt hat. Der Arbeitgeber wird sich daher nicht auf ein „nicht mögliches“ BEM berufen können. Die Klageschrift wird diesen Punkt prominent führen.

5.3 Anmerkung zur Kündigung selbst

In der Kündigung (Aktenstück 09) behauptet die Steinhoff SE: „Ein BEM war bisher nicht möglich, da die rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen nach § 167 Abs. 2 SGB IX bislang nicht vorlagen.“ Diese Behauptung ist sachlich falsch. Sie steht im direkten Widerspruch zur vorhandenen Korrespondenz.

RA Dr. Jonas Reuß, 04.06.2025

Datei: 13_entgelttransparenz_anfrage_und_antwort.md

EntgTranspG-Auskunftersuchen und Antwort

Dokumentation des Auskunftsverfahrens nach § 10 EntgTranspG sowie der Vergleichsgehalts-Analyse für den Equal-Pay-Anspruch.

1. Auskunftersuchen vom 04.03.2024

Körper stellte ihr Auskunftersuchen am 04.03.2024 schriftlich per E-Mail an den HR-Leiter Holger Branitz. Da kein Betriebsrat-Beauftragter für EntgTranspG-Anfragen benannt war (die Steinhoff SE hat dies trotz Betriebsratspflicht nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG versäumt), richtete sie sich direkt an HR.

Wortlaut der Anfrage (Auszug):

> Sehr geehrter Herr Branitz, > > gemäß § 10 Abs. 1 des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) beantrage ich hiermit Auskunft über das Entgelt der Beschäftigten meines Vergleichsentgeltbereichs. Als Vergleichsentgelt im Sinne von § 10 Abs. 2 EntgTranspG bitte ich um Angabe des Medians der Entgelte der Beschäftigten, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit ausüben wie ich. > > Meine Tätigkeit ist die der Werkleiterin Eberswalde (Stellenbeschreibung: Werkleiter/in Eberswalde, AT-Führungskraft Ebene 1). Ich bitte insbesondere um Auskunft über die Vergleichsgruppe der Werkleiterfunktionen im Konzern sowie über sonstige Beschäftigte, die nach der Stellenbeschreibung gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben. > > Ich erwarte die Auskunft innerhalb der gesetzlichen Frist von drei Monaten (§ 10 Abs. 1 Satz 5 EntgTranspG). > > Dr. Annika Körper > 04.03.2024

2. Eingangsbestätigung HR (06.03.2024)

> „Ihre Anfrage ist eingegangen. Wir werden diese prüfen und Ihnen fristgerecht antworten.“

3. Antwort der Steinhoff SE vom 14.06.2024

Antwort nach 102 Tagen (gesetzliche Frist: 3 Monate = 90 Tage — Fristversäumnis von 12 Tagen).

Auszug aus der Antwort:

> Sehr geehrte Frau Dr. Körber, > > zu Ihrer Anfrage vom 04.03.2024 teilen wir Folgendes mit: > > Als AT-Führungskraft der Ebene 1 werden Sie einer Vergleichsgruppe von sechs Personen zugeordnet. Bei dieser Gruppe handelt es sich um Beschäftigte mit AT-Status, die nach internen Kriterien als mit Ihrer Position vergleichbar eingestuft wurden. > > Median des Entgelts (fixer Jahresanteil, ohne variable Vergütung) der Vergleichsgruppe: > **147.000 EUR brutto p.a.** > > Wir teilen Ihnen weiter mit, dass die individuelle Vergütung von Beschäftigten in der Vergleichsgruppe leistungs- und erfahrungsabhängig festgelegt wird und individuelle Abweichungen nach oben und unten zulässig sind. > > Mit freundlichen Grüßen > Holger Branitz

4. Analyse und Bewertung (RA Reuß, 05.06.2025)

4.1 Inhalt der Antwort

Die Antwort enthält den Median des **fixen** Jahresentgelts der Vergleichsgruppe (147.000 EUR). Körbers eigenes fixes Jahreseingehalt beträgt 134.000 EUR. Differenz: 13.000 EUR p.a. Dies entspricht einer Benachteiligung von ca. 8,8 % im fixen Anteil.

Tantieme und sonstige variable Bestandteile wurden von Steinhoff in der Antwort ausdrücklich ausgeklammert. Dies ist methodisch fragwürdig: § 5 Abs. 1 EntgTranspG erfasst alle Entgeltbestandteile, also auch variable Vergütungen, sofern diese nicht einzelfallbezogen sind (sondern für eine Gruppe gelten). Das Tantieme-System der Steinhoff SE ist nach den vorliegenden Informationen ein konzernweit geltendes System (§ 2 Abs. 2 des Grundvertrags) — es fiel daher unter den Entgeltbegriff des EntgTranspG.

4.2 Vorgänger Wolters

Für den Equal-Pay-Anspruch ist die Antwort zu vage. Körber verfügt über konkrete Informationen (aus dem Gespräch mit Ex-Kollegin Dratwa) zu Wolters' Vergütung: 178.000 EUR fix + 35.000 EUR Tantieme p.a. Körbers Vergütung: 134.000 EUR fix + max. 18.000 EUR Tantieme p.a.

Differenz fix: 44.000 EUR p.a. Differenz Tantieme (Maximalbetrag): 17.000 EUR p.a.

Über vier Jahre (09/2021 bis 09/2025, rechnerisch bis Kündigung 31.12.2025): Differenz ca. **176.000 bis 244.000 EUR** (abhängig von tatsächlich ausgezahlten Tantieme-Beträgen).

4.3 Indizwirkung nach § 22 AGG i.V.m. § 7 EntgTranspG

§ 22 AGG sieht eine geteilte Beweislast vor: Stellt die Arbeitnehmerin Indizien dar, die eine Diskriminierung nach § 1 AGG (Geschlecht) vermuten lassen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung nicht auf dem verbotenen Merkmal beruht.

Die vorliegende Konstellation bietet starke Indizien:

- Identische Stellenbeschreibung (belegt durch Aktenstück 04)
- Vorgänger männlich, Nachfolgerin weiblich, erhebliches Gehalts-Delta
- EntgTranspG-Median der Vergleichsgruppe liegt über Körbers Vergütung
- Keine sachlichen Unterschiede in Qualifikation und Verantwortungsumfang ersichtlich

Sachliche Rechtfertigung (§ 3 Abs. 2 EntgTranspG): Arbeitgeber kann sich auf leistungsabhängige Differenzierung berufen. Dies wird er müssen. Nach der Rechtsprechung des EuGH (Bilka-Kaufhaus, Rs. 170/84) muss die Rechtfertigung einem echten Bedürfnis entsprechen, geeignet und erforderlich sein.

4.4 Vergleichsgruppen-Zusammensetzung unklar

Branitz nannte sechs Personen in der Vergleichsgruppe, ohne diese zu benennen. In einem 850-Mitarbeiter-Konzern mit drei Werksleitern gibt es nur drei vergleichbare AT-Führungskräfte auf Ebene 1 (Imholz Salzgitter, Weigand Bautzen, und ggf. ehemalige). Die Vergleichsgruppe muss in einem etwaigen Klageverfahren aufgeklärt werden. Beweisantrag: Vorlage der vollständigen Vergleichsgruppenangehörigen und ihrer Entgelte nach § 142 ZPO.

RA Dr. Jonas Reuß, 05.06.2025

5. Vergleichsgehälter — Tabelle (anonymisiert)

Person	Funktion	Geschlecht	Festes Jahresgehalt	Variable Vergütung (max.)	Quelle / Status
Dr. Körber	Werkleiterin Eberswalde	w	134.000 EUR	18.000 EUR	Arbeitsvertrag
Wolters (Vorgänger)	Werkleiter Eberswalde bis 08/2021	m	178.000 EUR	35.000 EUR	Aussage Dratwa (Zeuge)
Imholz	Werkleiter Salzgitter	m	nicht bekannt	nicht bekannt	intern
Weigand	Werkleiter Bautzen	m	nicht bekannt	nicht bekannt	intern
Median Vergleichsgruppe (lt. Branitz)	AT-Ebene 1	gemischt	147.000 EUR	nicht genannt	EntgTranspG -Auskunft

Körbers fixes Jahresgehalt liegt 13.000 EUR unter dem Median der Vergleichsgruppe und 44.000 EUR unter dem Gehalt des männlichen Vorgängers auf identischer Position.

Datei: 15_massenentlassungsanzeige_ankuendigung.md

Massenentlassungsanzeige — Ankündigung Standortschließung Eberswalde

Dokumentation der geplanten Massenentlassung und des Konsultationsverfahrens nach § 17 KSchG.

1. Schließungsankündigung (28.04.2025)

Am 28.04.2025 wurde in einer außerordentlichen Belegschaftsversammlung im Werk Eberswalde (Produktionshalle 2, ca. 280 anwesende Mitarbeiter) durch Vorstandsvorsitzenden Maximilian Steinhoff-Pertz und HR-Leiter Holger Branitz die Schließung des Werks Eberswalde zum 31.12.2025

verkündet. Als Grund wurde der anhaltende Auftragsrückgang im Bereich Grauguss-Komponenten für Windenergieanlagen (rückläufiger Inlandsmarkt) sowie die mangelnde Konkurrenzfähigkeit des Standorts bei der Neuausrichtung auf Aluminium-Hochdruckguss (für die Werke Salzgitter und Bautzen modernisiert, Eberswalde nicht) angeführt.

2. Schwellenwerte-Check nach § 17 Abs. 1 KSchG

Betrieb: Werk Eberswalde (eigenständiger Betrieb i.S.d. BetrVG und KSchG, 312 Mitarbeiter).

Kriterium	Wert	Schwelle (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG)	Erreicht?
Mitarbeiter im Betrieb	312	60 bis 499	ja
Entlassungen innerhalb 30 Tage	voraussichtlich 312 (Gesamtschließung)	mindestens 25 bei 60–499 MA	**weit überschritten**

Massenentlassungspflicht nach § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG ist eindeutig ausgelöst. Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 KSchG und Anzeige bei der Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder) nach § 17 Abs. 1 KSchG sind Wirksamkeitsvoraussetzung für die Entlassungen.

3. Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG

Steinhoff SE hat den Betriebsrat am 28.04.2025 schriftlich über die geplante Massenentlassung unterrichtet (Unterrichtungsschreiben liegt nicht vor; BR-Vorsitzende Trzebinski bestätigt den Eingang eines Schreibens, das sie als „sehr knapp“ bezeichnet). Das Konsultationsverfahren wurde nominell eingeleitet, jedoch:

Mangel 1 — Unvollständige Unterrichtung: § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG i.V.m. Art. 2 Abs. 3 RL 98/59/EG verlangt eine Unterrichtung über alle entscheidungserheblichen Faktoren: Gründe der geplanten Entlassungen, Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer, Zeitraum, Auswahlkriterien, Berechnung von Abfindungen. Trzebinski bestätigt, dass weder Auswahlkriterien noch Abfindungsberechnungsgrundlagen mitgeteilt wurden.

Mangel 2 — Keine echte Beratung: Steinhoff SE hat am 28.04.2025 das Schließungsdatum bereits als endgültig kommuniziert, bevor der Betriebsrat überhaupt Stellung nehmen konnte. Die Konsultation war damit auf die formelle Beteiligung reduziert, ohne die im Unionsrecht geforderte ernsthafte Verhandlungsbereitschaft. Der EuGH (C-385/18, Ciupa; C-596/20, INSS; grundlegend EuGH C-55/02, Kommission/Portugal) hat klargestellt, dass der Arbeitgeber die Massenentlassung nicht vor Abschluss des Konsultationsverfahrens beschließen darf.

Mangel 3 — Bescheinigung Konsultationsverfahren: Die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit (nach Körbers Kenntnis für Mai/Juni 2025 geplant) muss nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen oder erklären, warum diese nicht vorliegt. Liegt eine unvollständige Konsultation vor, ist die Stellungnahme des Betriebsrats inhaltlich unzureichend und die Anzeige fehlerhaft.

4. Geplante Massenentlassung — Überblick

- Gesamtzahl betroffener Arbeitnehmer: ca. 312
- Davon mit Betriebszugehörigkeit > 10 Jahre: schätzungsweise 60–70 %
- Kündigungsfristen: gemäß § 622 BGB, für viele Mitarbeiter 4–7 Monate

- Geplanter frühester Entlassungszeitpunkt: 01.07.2025 (für Mitarbeiter mit kürzeren Fristen)
- Letzter Entlassungszeitpunkt: 31.12.2025

Anzeige bei Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder), Referat Massenentlassungsanzeige, ist für Ende Mai / Anfang Juni 2025 angekündigt.

5. Relevanz für Körbers Kündigung

Die Kündigung Körbers vom 22.05.2025 erfolgte vor Erstattung der Massenentlassungsanzeige (soweit bekannt). Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16, im Anschluss an EuGH C-182/13, Lyttle) ist eine Kündigung, die vor oder ohne ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige ausgesprochen wird, unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn die Kündigung selbst ordnungsgemäß begründet ist.

Die Klagebegründung wird diesen Aspekt als eigenständigen Unwirksamkeitsgrund im Rahmen des Hauptantrags führen.

Kritischer Zeitpunkt: Hat die Steinhoff SE die Massenentlassungsanzeige bereits vor dem 22.05.2025 erstattet? Branitz soll laut einer Aussage von Trzebinski angedeutet haben, die Anzeige erst „nach den ersten Kündigungen“ einzureichen. Falls das zutrifft, wäre Körbers Kündigung durch Massenentlassungsfehler selbstständig unwirksam.

Beweisantrag: Vorlage der Massenentlassungsanzeige und des Eingangsstempels der Agentur für Arbeit.

RA Dr. Jonas Reuß, 05.06.2025

Datei: 16_befristungsanteil_senior_advisor.md

Senior-Advisor-Befristung — TzBfG-Analyse und Entfristungsklage-Überlegungen

Internes Arbeitsvermerk. Stand 05.06.2025. RA Dr. Jonas Reuß.

1. Sachverhalt (Vertragskette)

Neben ihrer Haupttätigkeit als Werkleiterin Eberswalde übernahm Körber ab Februar 2023 eine befristete Zusatzfunktion als „Senior Advisor Konzernprozesse“ im Umfang von 20 % ihrer vertraglichen Arbeitszeit (8 Stunden/Woche). Grundlage: gesonderte Ergänzungsvereinbarung (Aktenstück 03). Die Vergütung umfasste eine Zulage von 1.200 EUR brutto/Monat.

Verlängerungskette:

Nr.	Laufzeit	Form	Sachgrund benannt?	Gesamtlaufzeit bis Ende
Ursprungsvertrag	15.02.2023–14.08.2023	schriftlich	nein (§ 14 Abs. 2 TzBfG)	6 Monate
Verlängerung I	15.08.2023–14.02.2024	schriftlich	nein	12 Monate

Nr.	Laufzeit	Form	Sachgrund benannt?	Gesamtlaufzeit bis Ende
Verlängerung II	15.02.2024–14.08.2024	schriftlich	nein	18 Monate
Verlängerung III	„September 2024“ (mündlich)	mündlich	nein	ca. 24–25 Monate
Verlängerung IV	„Anfang 2025“ (mündlich)	mündlich	nein	ca. 30 Monate

2. Rechtliche Analyse

2.1 Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG

§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG lässt die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zu; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung der sachgrundlosen Befristung zulässig.

Hier: Ursprungsvertrag + drei schriftliche Verlängerungen = vier Vertragsphasen. Die dritte Verlängerung (Verlängerung III) begann nach Ablauf der ersten 18 Monate, also zu einem Zeitpunkt, als die Gesamtdauer bereits 18 Monate erreicht hatte. Die Verlängerung bis ca. Ende August 2024 (rechnerisch) hätte die 24-Monatsobergrenze knapp noch eingehalten. Kritisch wird es spätestens bei Verlängerung III:

Ab Verlängerung III (September 2024): Die sachgrundlose Befristung läuft über 24 Monate hinaus. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG erlaubt dies nur, wenn ein Tarifvertrag oder eine auf Tarifvertrag beruhende Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine längere Höchstdauer oder mehr Verlängerungen zulässt. Ein solcher Tarifvertrag existiert bei der Steinhoff SE für AT-Mitarbeiter nicht.

Rechtsfolge: Die Verlängerung III und IV sind nach § 16 Satz 1 TzBfG nichtig; die Befristung gilt insoweit nicht. Der Bestandteil des Arbeitsverhältnisses (Senior-Advisor-Funktion) gilt als auf unbestimmte Zeit vereinbart.

2.2 Schriftformverstoß nach § 14 Abs. 4 TzBfG

§ 14 Abs. 4 TzBfG verlangt, dass die Befristungsabrede schriftlich erfolgt (§ 126 BGB). Die Verlängerungen III und IV wurden nach Körbers Angaben mündlich vereinbart. Ein mündlich verlängerter befristeter Vertrag ist nach § 14 Abs. 4 TzBfG formunwirksam; die Befristung ist nichtig, der Vertrag gilt gemäß § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Dies bedeutet: Auch wenn man die sachgrundlose Befristung bis 18 oder 24 Monate als wirksam ansieht, sind die mündlichen Verlängerungen formunwirksam.

2.3 Praktische Konsequenz: Was ist entfristet?

Der Senior-Advisor-Anteil (20 % Arbeitszeit, 1.200 EUR Monatszulage) gilt als unbefristet vereinbart. Da Körbers Hauptarbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2025 gekündigt wurde, ist der Senior-Advisor-Anteil als integraler Bestandteil des Arbeitsverhältnisses davon erfasst.

Die praktische Relevanz liegt daher weniger in einer eigenständigen Entfristungsklage (das Arbeitsverhältnis insgesamt läuft bis 31.12.2025) als in der Frage:

1. Vergütungsanspruch: Körper hat seit September 2024 möglicherweise weiter Anspruch auf die 1.200 EUR Monatszulage, auch wenn die Steinhoff SE die mündliche Verlängerung bestreitet. Bei einer Klage auf Entfristung und Feststellung des Senior-Advisor-Anteils als unbefristet ergibt sich ein monatlicher Nachzahlungsanspruch von 1.200 EUR.

2. **Streitwert-Hebel:** Ein eigenständiger Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung des Senior-Advisor-Anteils erhöht den Streitwert und damit die Vergleichsmasse.

3. **Signalwirkung für die Gegenseite:** Die Geltendmachung des TzBfG-Verstoßes zeigt, dass die Kanzlei alle Streitstränge im Blick hat.

3. Fristencheck § 17 TzBfG

§ 17 Satz 1 TzBfG: Die Klage muss innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende der Befristung erhoben werden.

Das Problem: Wenn die Befristung unwirksam ist (§ 16 Satz 1 TzBfG), gibt es kein „vereinbartes Ende“ der letzten Verlängerung im Sinne von § 17 TzBfG — die Befristung ist ex nunc unwirksam. Das BAG hat klargestellt, dass § 17 TzBfG bei mündlicher Vereinbarung ohne schriftliche Fixierung erst mit dem tatsächlichen Vertragsende zu laufen beginnt (BAG 14.12.2016 – 7 AZR 797/14).

Da das Arbeitsverhältnis formal noch bis 31.12.2025 läuft und Körper noch beschäftigt ist, besteht kein akuter Fristdruck für eine separate TzBfG-Klage. Gleichwohl sollte der Antrag in die Hauptklage (KSchG) aufgenommen werden, um den Streitwert zu hebeln.

4. Empfehlung

Hilfsantrag in der Klageschrift: Feststellung, dass der Anteil als Senior Advisor Konzernprozesse (Ergänzungsvereinbarung 15.02.2023, zuletzt verlängert) nicht durch Befristung geendet hat, sondern auf unbestimmte Zeit besteht.

Dieser Antrag unterstreicht außerdem die wirtschaftliche Abhängigkeit und Eingliederung Körpers in den Konzern, die ein weiteres Argument gegen die Behauptung „keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit“ liefert.

RA Dr. Jonas Reuß, 05.06.2025

Datei: 17_urlaub_und_freistellung.md

Resturlaub, Freistellungsklausel und BAG-Rechtsprechung

Internes Arbeitsvermerk. RA Dr. Jonas Reuß, 05.06.2025.

1. Resturlaubs-Buchführung (Stand 22.05.2025)

Körpers vertraglicher Urlaubsanspruch: 33 Arbeitstage/Jahr (laut Nachtrag I, unverändert durch Nachtrag II).

Jahr	Anspruch (AT)	Genommene r Urlaub	Resturlaub übertragen	Kranktage (AU)	Anmerkung
2022	33 Tage	30 Tage	3 Tage übertragen	0	normales Jahr

Jahr	Anspruch (AT)	Genommene r Urlaub	Resturlaub übertragen	Kranktage (AU)	Anmerkung
2023	33 Tage + 3 (Übertrag) = 36	28 Tage	8 Tage übertragen	0	Senior Advisor läuft
2024	33 Tage + 8 (Übertrag) = 41	19 Tage	22 Tage übertragen	84 (5 AU-Phasen)	Kränkungen, wenig Urlaub
2025 (01–05)	$33 \times 5/12 \approx 14$ Tage + 22 (Übertrag) = 36	nicht genommen	36 Tage	laufend AU	Stand Kündigung 22.05.2025

Ergebnis: ca. 38 Urlaubstage offen (Körbers Angabe aus dem Erstgespräch stimmt mit der Rechnung überein, mit leichten Rundungsdifferenzen).

2. Freistellungserklärung in der Kündigung

Das Kündigungsschreiben vom 22.05.2025 enthält keine ausdrückliche Freistellungserklärung. Der Aufhebungsvertragsentwurf (den Körber abgelehnt hat) enthielt in § 1 Abs. 2 eine unwiderrufliche Freistellung. Nach der abgelehnten Unterzeichnung hat Branitz in einer E-Mail vom 23.05.2025 auf die Freistellungsklausel in § 5 des Grundarbeitsvertrags verwiesen und erklärt, Körber sei „ab sofort freigestellt“.

3. Rechtliche Analyse der Freistellungsklausel

3.1 Klausel im Grundvertrag (§ 5 Abs. 1)

„Die Gesellschaft ist berechtigt, die Arbeitnehmerin jederzeit ohne Angabe von Grund von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.“

3.2 Klausel in Nachtrag II (§ 5 Ergänzung)

„Im Fall einer Freistellung wird der Erholungsurlaub nur angerechnet, wenn die Freistellung ausdrücklich als unwiderruflich bezeichnet und gleichzeitig konkret auf die verbleibenden Urlaubsansprüche Bezug genommen wird.“

3.3 BAG-Rechtsprechung

Das BAG hat in mehreren Entscheidungen zur Urlaubsabgeltung bei Freistellungsklauseln klargestellt:

Grundsatz: Eine pauschale Freistellungsklausel, die lediglich anordnet, dass während der Freistellung Urlaub als gewährt gilt, reicht nicht aus. Der Arbeitgeber muss den Urlaub konkret gewähren, d.h. dem Arbeitnehmer die Verfügungsfreiheit über seine Zeit tatsächlich einräumen und dies klar kommunizieren. Die bloße Formulierung „Urlaub wird angerechnet“ genügt nicht.

Insbesondere: Die Freistellung muss ausdrücklich als **unwiderruflich** bezeichnet sein. Eine widerrufliche Freistellung ermöglicht keine wirksame Urlaubsgewährung, weil der Arbeitnehmer während einer widerruflichen Freistellung nicht sicher sein kann, ob der Arbeitgeber die Freistellung zurücknimmt und er wieder zur Arbeit erscheinen muss. Die notwendige Verfügungsfreiheit fehlt (BAG, st. Rspr. zur Aufforderungspflicht und Urlaubsabgeltung bei Freistellung; vgl. auch BAG 19.02.2019 – 9 AZR 423/16 zur Hinweispflicht des Arbeitgebers auf drohenden Urlaubsverfall).

Anwendung auf den vorliegenden Fall:

Die E-Mail von Branitz vom 23.05.2025 enthält keine Formulierung, ob die Freistellung widerruflich oder unwiderruflich ist. Die Klausel in § 5 Nachtrag II setzt für eine wirksame Urlaubsanrechnung voraus, dass die Freistellung ausdrücklich als unwiderruflich bezeichnet wird — und dies fehlt. Die Klausel wurde von Steinhoff SE also nicht ordnungsgemäß angewendet.

Folge: Die Urlaubsanrechnung während der Freistellung ist unwirksam. Die 38 Urlaubstage bleiben offen.

3.4 Verfallsregel § 7 BUrlG

§ 7 Abs. 3 BUrlG bestimmt, dass Urlaub, der nicht bis zum Ende des Kalenderjahres genommen wurde, verfällt, wenn er nicht aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen übertragen worden ist. Jedoch:

1. Urlaub aus 2024, der wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, verfällt nach der Rechtsprechung des BAG (im Anschluss an EuGH, Rs. C-337/10, Neidel; C-214/10, KHS/Schulte) nicht, wenn der Verfall auf Umständen beruht, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat — insbesondere Krankheit. Urlaub, der wegen AU nicht genommen werden konnte, überträgt sich auf das Folgejahr und verfällt frühestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres (EuGH, Rs. C-337/10; BAG 07.08.2012 – 9 AZR 353/10).

2. Steinhoff SE hat nach aktuellem Stand keine nachweisbare Aufforderung an Körber gerichtet, ihren Urlaub zu nehmen, und sie auf einen drohenden Verfall hingewiesen. Nach der Rechtsprechung des BAG trifft den Arbeitgeber eine Mitwirkungspflicht (BAG, st. Rspr. zur Aufforderungspflicht): Er muss den Arbeitnehmer rechtzeitig und ausdrücklich auffordern, den Urlaub zu nehmen, und auf die Verfallsfolge hinweisen. Ohne diesen Hinweis kann der Verfall nicht eintreten.

3.5 Ergebnis

Die 38 offenen Urlaubstage sind offen und abzugelten. Bei einem täglichen Bruttolohn von 134.000 EUR / 250 Arbeitstage = 536 EUR/Tag x 38 Tage = **20.368 EUR brutto** als Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG.

Dieser Betrag ist als eigenständiger Hilfsantrag in die Klageschrift aufzunehmen und im Vergleich zu sichern.

RA Dr. Jonas Reuß, 05.06.2025

Datei: 18_emails_branitz_aufhebungsdruck.md

E-Mail-Korrespondenz Branitz an Körber — Druckaufbau Mai 2025

Sechs E-Mails von HR-Leiter Holger Branitz an Dr. Annika Körber zwischen dem 28.04.2025 und dem 15.05.2025. Körber hat sämtliche E-Mails als Screenshots gesichert und der Kanzlei übergeben. Originale als Ausdruck bei Akte.

E-Mail 1: 28.04.2025, 16:42 Uhr

Von: holger.branitz@steinhoff-praezisionsguss.de

An: annika.koerber@steinhoff-praezisionsguss.de

Betreff: Unser Gespräch heute — nächste Schritte

Frau Dr. Körber,

vielen Dank für das offene Gespräch heute Nachmittag. Anbei erhalten Sie den Aufhebungsvertragsentwurf als PDF. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, ihn in Ruhe zu lesen.

Wir würden uns freuen, wenn Sie uns bis zum **15. Mai 2025** mitteilen könnten, ob Sie das Angebot annehmen. Das gibt uns Allen die Möglichkeit, den Übergang geordnet zu gestalten.

Mit freundlichen Grüßen Holger Branitz | Personalleiter

E-Mail 2: 05.05.2025, 09:11 Uhr

Von: holger.branitz@steinhoff-praezisionsguss.de

An: annika.koerber@steinhoff-praezisionsguss.de

Betreff: AW: Unser Gespräch heute — nächste Schritte

Frau Dr. Körber,

ich wollte kurz nachfragen, ob Sie Gelegenheit hatten, den Entwurf zu sichten. Falls Sie Fragen haben oder Gesprächsbedarf besteht, stehe ich Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Ich möchte Sie darauf hinweisen, dass wir für die weitere Planung der Standortabwicklung eine Rückmeldung bis zum genannten Termin benötigen. **Ohne eine Einigung bis zum 15.05. werden wir die personalrechtlich notwendigen Schritte einleiten.**

Mit freundlichen Grüßen Holger Branitz

[Anmerkung RA Reuß: Die Formulierung „personalrechtlich notwendigen Schritte“ ist als Drohung zu werten. Zusammen mit der Druckfrist dürfte dies den Rahmen für ein sittenwidriges Vorgehen bilden, das bei Vertragsschluss zur Anfechtung geführt hätte.]

E-Mail 3: 08.05.2025, 14:55 Uhr

Von: holger.branitz@steinhoff-praezisionsguss.de

An: annika.koerber@steinhoff-praezisionsguss.de

Betreff: Aufhebungsvertrag — Erinnerung

Frau Dr. Körber,

ich möchte Sie nochmals freundlich an die laufende Frist erinnern. Das Angebot ist wirtschaftlich fair kalkuliert und berücksichtigt Ihre Betriebszugehörigkeit.

Ich möchte Sie jedoch darauf aufmerksam machen, dass bei einer anderen Lösung die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für eine einvernehmliche Regelung sich **erheblich verschlechtern** könnten, da der Vorstand in diesem Fall auf die gesetzlichen Mindestleistungen zurückfallen würde.

Mit freundlichen Grüßen Holger Branitz

[Anmerkung RA Reuß: Klassische Druckformulierung — impliziert, dass bei Ablehnung nur die Minimalabfindung gezahlt würde, ohne dies konkret zu benennen. Auch dies ist ein Indiz für unangemessenen Druck im Sinne von § 123 BGB (Drohung mit einem Nachteil), auch wenn der Nachteil nicht unmittelbar rechtswidrig wäre.]

E-Mail 4: 12.05.2025, 10:22 Uhr

Von: holger.branitz@steinhoff-praezisionsguss.de

An: annika.koerber@steinhoff-praezisionsguss.de

Betreff: Vertraulich — persönliche Empfehlung

Frau Dr. Körber,

ich schreibe Ihnen heute in persönlicher Eigenschaft und nicht nur als HR-Leiter.

Ich glaube, dass der eingeschlagene Weg für Sie persönlich mit erheblichen Belastungen verbunden sein wird. Gerichtsverfahren sind anstrengend, langwierig und selten von dem Ergebnis geprägt, das man sich vorstellt. Ich sage das nicht, um Sie einzuschüchtern — ich sage es, weil ich das in vielen Jahren Personalarbeit beobachtet habe.

Das vorliegende Angebot ist, soweit ich das beurteilen kann, das beste, das wir unter den gegebenen Umständen machen können.

Ich hoffe, Sie treffen eine Entscheidung, die Ihnen langfristig gut tut.

Holger Branitz

[Anmerkung RA Reuß: Diese E-Mail ist besonders relevant. Der Absatz „Gerichtsverfahren sind anstrengend“ in Kombination mit dem Kontext (laufende Frist, vorherige Drohformulierungen) dürfte als psychologische Druckausübung zu qualifizieren sein. Zudem ist auffällig, dass Branitz sich von der institutionellen in eine „persönliche“ Rolle wechselt — dies kann nicht als unverbindliche persönliche Meinung gesehen werden, sondern bleibt eine Äußerung in seiner Funktion als HR-Leiter. Beweismittel für den HinSchG-Repressalie-Kontext.]

E-Mail 5: 14.05.2025, 17:01 Uhr

Von: holger.branitz@steinhoff-praezisionsguss.de

An: annika.koerber@steinhoff-praezisionsguss.de

Betreff: Letzte Gelegenheit — Frist morgen

Frau Dr. Körber,

morgen endet die Annahmefrist. Bitte geben Sie uns bis 18:00 Uhr Bescheid.

Für den Fall einer Nichtannahme: Der Vorstand hat mich angewiesen mitzuteilen, dass das Unternehmen in diesem Fall alle personalrechtlich zulässigen Möglichkeiten ausschöpfen wird, die die aktuelle Situation rechtfertigt — **einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus personenbedingten Gründen aufgrund Ihrer Krankheitshistorie.**

Holger Branitz

[Anmerkung RA Reuß: Diese E-Mail ist eindeutig eine Drohung. Die Ankündigung einer Kündigung wegen Krankheitshistorie bei gleichzeitiger Drucksetzung in einem Aufhebungsvertragsangebot erfüllt den Tatbestand der unzulässigen Drohung nach § 123 BGB. Die Kombination von Aufhebungsvertragsdruck und angedrohter Kündigung ist ein klassisches Muster, das in der BAG-Rechtsprechung als sittenwidrig eingestuft wird, wenn die angedrohte Kündigung offensichtlich rechtswidrig wäre. Die personenbedingte Kündigung ohne BEM ist — wie Aktenstück 12 belegt — zumindest stark angreifbar.]

E-Mail 6: 23.05.2025, 09:47 Uhr

Von: holger.branitz@steinhoff-praezisionsguss.de

An: annika.koerber@steinhoff-praezisionsguss.de

Betreff: Freistellung ab sofort

Frau Dr. Körber,

wie Ihnen gestern per Boten mitgeteilt wurde, haben wir das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31.12.2025 ordentlich gekündigt.

Ich weise Sie darauf hin, dass Sie gemäß § 5 Ihres Arbeitsvertrags ab sofort unwiderruflich freigestellt sind. Bitte übergeben Sie Ihr Firmenhandy und den Dienstwagenschlüssel bis Freitag, 30.05.2025, an Miriam Schultes (Personalreferentin Werk).

Zugang zum Firmengelände und zu den IT-Systemen wurden zum 22.05.2025, 17:00 Uhr deaktiviert.

Holger Branitz

[Anmerkung RA Reuß: Die Behauptung der „unwiderruflichen Freistellung“ ist wie in Aktenstück 17 analysiert rechtlich nicht tragfähig, da die Klausel in § 5 des Arbeitsvertrags ohne die in Nachtrag II geforderte explizite Bezeichnung als unwiderruflich verwendet wird. Urlaubsanrechnung ohne konkrete Benennung der Urlaubstage ist unwirksam. Die IT-Abschaltung vor Ablauf der Kündigungsfrist ohne eine wirksame Freistellungsklausel könnte zudem einen eigenständigen Vertragsbruch darstellen.]

Datei: 19_zeitstrahl_gesamtfall.md

Zeitstrahl — Körber / Steinhoff Präzisionsguss SE

Chronologie aller relevanten Ereignisse. Quellverweise auf die Aktenstücke in Klammern. Stand: 07.06.2025.

2012

01.03.2012 — Beginn Arbeitsverhältnis Körber / Steinhoff Präzisionsguss SE. Funktion: Leiterin Qualitätssicherung Werk Salzgitter. AT-Vertrag unterzeichnet. *(Aktenstück 03)*

2018

15.08.2018 — Nachtrag I zum Arbeitsvertrag: Ernennung zur Leiterin Werksinfrastruktur & Prozesse (konzernweit), Gehaltserhöhung auf 118.000 EUR p.a., Urlaubserhöhung auf 33 Tage. *(Aktenstück 03)*

2021

01.09.2021 — Nachtrag II: Übernahme der Werksleitung Eberswalde als Nachfolgerin von Bernd Wolters (Ruhestand). Vergütung 134.000 EUR fix + Tantieme max. 18.000 EUR. Stellenbeschreibung identisch zur Vorgänger-Stellenbeschreibung (Wolters: 178.000 EUR fix + 35.000 EUR Tantieme). *(Aktenstücke 03, 04, 13, 14)*

2023

15.02.2023 — Erste Ergänzungsvereinbarung Senior Advisor Konzernprozesse (6 Monate, 20 % Arbeitszeit, Zulage 1.200 EUR/Monat). *(Aktenstück 03, 16)*

15.08.2023 — Verlängerung I Senior Advisor (schriftlich, 6 Monate). *(Aktenstück 16)*

2024

04.03.2024 — Körper stellt Auskunftsbegehren nach § 10 EntgTranspG über den Betriebsrat an HR-Leiter Branitz. *(Aktenstück 13)*

06.03.2024 — Eingangsbestätigung HR auf EntgTranspG-Anfrage. *(Aktenstück 13)*

15.02.2024 — Verlängerung II Senior Advisor (schriftlich, 6 Monate — Gesamtlaufzeit damit 18 Monate). *(Aktenstück 16)*

12.05.2024 — Körper sendet anonymen Hinweis über EthicsHub-Portal: Verdacht überhöhter Verrechnungspreise Steinhoff Rohstoffhandel GmbH. Fallnummer ETH-2024-0512-0078. *(Aktenstück 06)*

14.06.2024 — Antwort Steinhoff SE auf EntgTranspG-Anfrage (12 Tage nach gesetzlicher Frist): Median Vergleichsgruppe 147.000 EUR fix (Körbers Gehalt: 134.000 EUR). *(Aktenstück 13)*

18.06.2024 — E-Mail Kemnitz an Körper: Einladung zu „kurzfristigem persönlichem Gespräch zu internen Compliance-Themen“. *(Aktenstück 07)*

20.06.2024 — Erstes Vier-Augen-Gespräch Kemnitz/Körper. Kemnitz signalisiert Kenntnis vom HinSchG-Hinweis ohne direkte Nennung. *(Aktenstück 07)*

09.07.2024 — Zweites Gespräch Kemnitz/Körper: Anspielung auf „Einsichtnahme in Beschaffungsdokumente außerhalb Genehmigungskette“, implizite Drohung. *(Aktenstück 07)*

25.06.2024 — Beginn erste AU-Phase: depressive Episode F32.1, behandelnde Ärztin Dr. Jäkel. Dauer bis 07.08.2024 (43 Kalendertage). *(Aktenstück 05)*

22.07.2024 — Drittes Gespräch: Kemnitz ruft Körper auf Privattelefon während der AU an. Sinngemäß: „Manche Weichen stellt man besser bevor ein Zug fährt.“ *(Aktenstück 07)*

29.07.2024 — Körper bittet per E-Mail HR-Leiter Branitz um Einleitung des BEM-Verfahrens nach § 167 Abs. 2 SGB IX. *(Aktenstücke 12, 18 (eml))*

05.08.2024 — Antwort Branitz: „Wir werden die Situation beobachten.“ Kein BEM-Angebot. *(Aktenstück 12)*

08.08.2024 — Ende erste AU, stufenweise Rückkehr. *(Aktenstück 05)*

14.08.2024 — Ende Verlängerung II Senior Advisor (schriftlich). Ab September: mündliche Verlängerung III (nach Körbers Angaben). *(Aktenstück 16)*

02.09.2024 — Beginn zweite AU-Phase: F43.1 (akute Belastungsreaktion), 17 Tage. *(Aktenstück 05)*

20.09.2024 — Rückkehr nach zweiter AU. *(Aktenstück 05)*

14.10.2024 — Dritte AU-Phase: grippaler Infekt J06.9, 11 Tage. *(Aktenstück 05)*

04.11.2024 — Vierte AU-Phase: F32.2 (schwere depressive Episode), 25 Tage. Stationärer Aufenthalt 07.–14.11.2024 (Paracelsus-Klinik Brandenburg). *(Aktenstück 05)*

29.11.2024 — Ende vierte AU. *(Aktenstück 05)*

2025

03.02.2025 — Beginn fünfte und längste AU-Phase: F33.1 (rezidivierende depressive Störung), 57 Tage. *(Aktenstück 05)*

03.04.2025 — Ende fünfte AU, Rückkehr zunächst in Teilzeit 50 %, dann ab 17.04.2025 Vollzeit.
(Aktenstück 05)

28.04.2025 — Belegschaftsversammlung Werk Eberswalde: Steinhoff-Pertz und Branitz verkünden Schließung zum 31.12.2025. Körber erhält im Anschluss den Aufhebungsvertragsentwurf. Annahmefrist: 15.05.2025. *(Aktenstücke 08, 15)*

28.04.2025 — Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 KSchG nominell eingeleitet (Unterrichtungsschreiben, das laut BR-Vorsitzender Trzebinski „sehr knapp“ war). *(Aktenstück 15)*

28.04.2025 — E-Mail Branitz Nr. 1 an Körber: Übersendung Aufhebungsvertragsentwurf, Frist 15.05.2025.
(Aktenstück 18)

05.05.2025 — E-Mail Branitz Nr. 2: Erinnerung mit impliziter Drohung „personalrechtlich notwendige Schritte“. *(Aktenstück 18)*

08.05.2025 — E-Mail Branitz Nr. 3: Ankündigung, dass bei Ablehnung nur gesetzliche Mindestleistungen gewährt werden. *(Aktenstücke 18, eml-Datei)*

12.05.2025 — E-Mail Branitz Nr. 4: „Persönliche Empfehlung“ — Gerichtsverfahren seien anstrengend und selten erfolgreich. *(Aktenstück 18)*

14.05.2025 — E-Mail Branitz Nr. 5: Letzte Warnung, Frist morgen. Explizite Ankündigung Kündigung wegen Krankheitshistorie bei Nichtannahme. *(Aktenstück 18)*

15.05.2025 — Körber lehnt Aufhebungsvertrag schriftlich ab (Brief per Einschreiben an Steinhoff SE, Kopie bei Akte). *(Erstgespräch, Aktenstück 01)*

19.05.2025 — Anhörungsschreiben der Geschäftsführung an den Betriebsrat nach § 102 BetrVG. Anhörungsfrist bis 22.05.2025. *(Aktenstück 10)*

20.05.2025 — BR-Sitzung: Abstimmung über Widerspruch. Schwarz (krank) nicht durch Ersatzmitglied vertreten. 9 Ja-Stimmen von 10 Anwesenden = Widerspruch beschlossen. *(Aktenstücke 10, 11)*

22.05.2025 — Kündigung übergeben per Boten (Klaus-Dieter Preuß) an Körbers Haustür, 14:30 Uhr. Ordentliche personenbedingte Kündigung, hilfsweise betriebsbedingt, Frist 31.12.2025. *(Aktenstück 09)*

22.05.2025 — Betriebsrat übermittelt Widerspruchsschreiben an die Geschäftsführung. *(Aktenstück 10)*

23.05.2025 — E-Mail Branitz Nr. 6: Freistellung ab sofort unter Verweis auf § 5 AT-Vertrag. Deaktivierung IT-Zugang und Werksgelände-Zutritt ab 17:00 Uhr 22.05.2025 (rückwirkend). *(Aktenstück 18)*

26.05.2025 — Schreiben Kemnitz an BR: Rüge des BR-Beschlusses wegen fehlendem Ersatzmitglied.
(Aktenstück 11)

30.05.2025 — Körber mandatiert Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH. Erstgespräch mit RA Dr. Jonas Reuß. Vollmacht unterzeichnet. *(Aktenstück 01)*

30.05.2025 — Kanzlei sendet RSV-Deckungsanfrage an HDI-Gerling. *(Erstgespräch)*

12.06.2025 — **Klagefrist § 4 KSchG** — Letztmöglichster Tag für Einreichung der Kündigungsschutzklage.
(Aktenstück 01, Fristberechnung)

Nächste Schritte (geplant)

Bis 09.06.2025 — Einreichung Kündigungsschutzklage beim ArbG Frankfurt (Oder). *(Aktenstück 20)*

Vermutlich Juli/August 2025 — Güteverhandlung ArbG Frankfurt (Oder). *(Aktenstück 21)*

Offen — Equal-Pay-Klage (Zahlungsklage, Streitwert ca. 176.000 EUR, keine Fristproblematik).

Offen — TzBfG-Feststellungsklage Senior Advisor (hilfsweise in KSchG-Klage integriert).

Offen — Massenentlassungsanzeige prüfen (Eingang bei Agentur für Arbeit? Datum?).

Datei: 20_schriftsatzkern_kuendigungsschutzklage_entwurf.md

Entwurf Klageschrift — Kündigungsschutzklage

Stand: 07.06.2025. Noch nicht eingereicht. Einreichung geplant bis 09.06.2025 beim ArbG Frankfurt (Oder). Klagefrist: 12.06.2025 (§ 4 KSchG).

Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Potsdamer Straße 96 10785 Berlin Tel.: 030 / 88 92 47 - 0
Fax: 030 / 88 92 47 - 99

An das

Arbeitsgericht Frankfurt (Oder) Goepelstraße 4 15230 Frankfurt (Oder)

Berlin, den 09.06.2025

KLAGESCHRIFT

in dem Rechtsstreit

Dr. Annika Körber, Forstweg 14, 16225 Eberswalde,

— Klägerin —

Prozessbevollmächtigte: RA Dr. Jonas Reuß, Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Potsdamer Straße 96, 10785 Berlin

gegen

Steinhoff Präzisionsguss SE, Am Industriepark 1, 16225 Eberswalde, vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Maximilian Steinhoff-Pertz,

— Beklagte —

wegen: **Kündigungsschutz, Weiterbeschäftigung, Urlaubsabgeltung, Entfristung**

I. Anträge

Die Klägerin beantragt:

1. (Hauptantrag – Kündigungsschutz) Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 22.05.2025 nicht aufgelöst worden ist, sondern über den 31.12.2025 hinaus fortbesteht.

2. (Weiterbeschäftigung) Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin über den 31.12.2025 hinaus bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu unveränderten Bedingungen als Werkleiterin Werk Eberswalde (alternativ: in einer vergleichbaren AT-Führungsposition) tatsächlich weiterzubeschäftigen.

3. (Hilfsantrag – Massenentlassungsfehler) Hilfsweise zu Antrag 1: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die Kündigung vom 22.05.2025 nicht aufgelöst worden ist, weil die Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG nicht oder nicht ordnungsgemäß vor Ausspruch der

Kündigung erstattet worden ist.

4. (Hilfsantrag – Betriebsratsanhörung) Hilfsweise zu Antrag 1: Es wird festgestellt, dass die Kündigung vom 22.05.2025 unwirksam ist, weil die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden ist.

5. (Urlaubsabgeltung) Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag von **20.368 EUR brutto** nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2026 zu zahlen.

6. (Entfristung Senior Advisor – Hilfsantrag) Es wird festgestellt, dass die Befristung des Zusatzanteils der Klägerin als Senior Advisor Konzernprozesse gemäß Ergänzungsvereinbarung vom 15.02.2023 und deren Verlängerungen unwirksam ist und dieser Vertragsanteil auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

7. (Kostentragung) Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

II. Streitwert

Vorl. Streitwert: $3 \times \text{monatliches Bruttojahreseinkommen (§ 42 Abs. 2 GKG)} = 3 \times 12.617 \text{ EUR} = 37.850 \text{ EUR}$ (Hauptantrag) zzgl. Urlaubsabgeltung 20.368 EUR zzgl. Senior Advisor 12.600 EUR (1 Jahresanteil) = vorläufig **70.818 EUR**.

III. Sachverhalt

1. Das Arbeitsverhältnis

Die Klägerin ist seit dem 01.03.2012 bei der Beklagten beschäftigt. Zuletzt war sie seit dem 01.09.2021 als Werkleiterin des Werks Eberswalde tätig, einer AT-Führungsposition mit direkter Berichtslinie zum Vorstandsvorsitzenden. Das monatliche Bruttofixgehalt betrug 11.167 EUR; hinzu traten eine Tantieme (bis zu 18.000 EUR p.a.), Dienstwagen und betriebliche Altersversorgung. Der Betrieb Eberswalde beschäftigte zuletzt 312 Mitarbeiter.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 28.02.2012 mit Nachträgen (Anlage K 1)

2. Der anonyme Hinweis und die Folgen

Am 12.05.2024 meldete die Klägerin über den internen EthicsHub-Hinweisgeberkanal der Beklagten den begründeten Verdacht überhöhter Verrechnungspreise zwischen der Beklagten und der Steinhoff Rohstoffhandel GmbH & Co. KG. Die Meldung erfolgte anonym. Gleichwohl wurde die Klägerin intern reidentifiziert. Der Justiziar der Beklagten, Dr. Lars Kemnitz, suchte die Klägerin in der Folge dreimal zu Vier-Augen-Gesprächen auf, in denen er ihr sinngemäß mitteilte, sie solle die Thematik nicht „nach außen tragen“. Das dritte Gespräch fand während der laufenden Arbeitsunfähigkeit der Klägerin per Privattelefon statt.

Beweis: Gesprächsnotizen der Klägerin (Anlage K 2); Zeuge Therapeutin Dr. med. Corinna Jäkel, Eberswalde (zum Bericht der Klägerin über die Gespräche)

Die zeitliche Koinzidenz von Meldung (12.05.2024), Beginn der Kemnitz-Gespräche (20.06.2024) und Ausbruch der ersten Erkrankungsphase (25.06.2024) begründet die Vermutung nach § 36 Abs. 2 HinSchG, dass die Maßnahmen eine Repressalie im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes darstellen.

3. Fehlzeiten und fehlendes BEM

Zwischen dem 25.06.2024 und dem Ende der fünften AU-Phase am 02.04.2025 war die Klägerin an insgesamt 84 Arbeitstagen (auf fünf AU-Episoden verteilt) arbeitsunfähig. Am 29.07.2024 erbat die Klägerin ausdrücklich die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs.

2 SGB IX. Die Beklagte antwortete am 05.08.2024, man werde „die Situation beobachten.“ Ein BEM-Verfahren wurde nicht eingeleitet; der Betriebsrat wurde zu keinem Zeitpunkt beteiligt.

Beweis: E-Mail der Klägerin vom 29.07.2024 (Anlage K 3); E-Mail Branitz vom 05.08.2024 (Anlage K 4)

4. Aufhebungsvertragsdruck und Kündigung

Mit Verkündung der Standortschließung (28.04.2025) überreichte die Beklagte der Klägerin einen Aufhebungsvertragsentwurf mit einer Annahmefrist bis 15.05.2025. Der Entwurf enthielt eine Eigenkündigungs-Konstruktion (Sperrzeit bei ALG I), eine unwirksame Urlaubsanrechnungsklausel, eine umfassende Erledigungsklausel ohne Ausnahme für HinSchG-Ansprüche und einen Klageverzicht. HR-Leiter Branitz verschickte zwischen dem 28.04. und dem 14.05.2025 sechs E-Mails, in denen er zunehmend offensichtlichen Druck ausübte und zuletzt eine Kündigung wegen der Krankheitsgeschichte ankündigte.

Die Klägerin lehnte den Aufhebungsvertrag am 15.05.2025 ab. Am 22.05.2025 wurde die Kündigung ausgesprochen.

Beweis: E-Mail-Korrespondenz Branitz (Anlage K 5); Aufhebungsvertragsentwurf (Anlage K 6)

5. Betriebsratsanhörung

Die Betriebsratsanhörung erfolgte am 19.05.2025 mit Frist bis 22.05.2025 (3 Arbeitstage; reguläre Anhörungsfrist ist die Wochenfrist). Der Betriebsrat fasste am 20.05.2025 einen Widerspruchsbeschluss (9 von 10 anwesenden Mitgliedern). Ein Mitglied war krankheitsbedingt abwesend; ein Ersatzmitglied wurde nicht geladen. Selbst wenn man die Nichtladung als formellen Mangel sieht: Das Beschlussergebnis wäre bei Anwesenheit des Ersatzmitglieds nicht anders ausgefallen.

Der Widerspruch wurde am 22.05.2025 schriftlich erteilt.

Beweis: Anhörungsschreiben (Anlage K 7); BR-Sitzungsprotokoll (Anlage K 8); BR-Widerspruch (Anlage K 9)

IV. Rechtliche Würdigung

1. Zulässigkeit und Frist

Das Arbeitsgericht Frankfurt (Oder) ist sachlich und örtlich zuständig (§§ 2 Abs. 1 Nr. 3a, 8 ArbGG). Die Klagefrist nach § 4 Satz 1 KSchG beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung (22.05.2025). Fristablauf: 12.06.2025. Die Klage wird am 09.06.2025 eingereicht.

2. Unwirksamkeit der personenbedingten Kündigung

2.1 Keine negative Gesundheitsprognose

Eine krankheitsbedingte Kündigung setzt nach st. Rspr. des BAG erstens eine negative Prognose über die zukünftige Gesundheitsentwicklung, zweitens eine erhebliche betriebliche Beeinträchtigung und drittens eine Interessenabwägung voraus (vgl. BAG 13.05.2015 – 2 AZR 565/14). Die behandelnde Ärztin der Klägerin (Dr. med. Corinna Jäkel) geht nach aktueller Einschätzung von einer stabilen Verbesserung aus. Die Fehlzeiten haben in den Phasen nach Entfernung der Stressoren (Kemnitz-Gespräche, Druckkampagne Branitz) deutlich abgenommen.

2.2 Fehlendes BEM als erhöhte Darlegungslast

Die Beklagte hat kein BEM-Verfahren durchgeführt, obwohl die gesetzlichen Voraussetzungen nach § 167 Abs. 2 SGB IX bereits nach dem ersten AU-Block (25.06.–07.08.2024) vorlagen. Die Klägerin hat ausdrücklich um ein BEM ersucht (29.07.2024). Die Beklagte ist daher verpflichtet, konkret darzulegen, dass ein BEM-Verfahren keine geeigneten Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit oder zur

Prävention weiterer Fehlzeiten hätte ergeben können (BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13). Diese Darlegung ist der Beklagten nicht möglich: Es bestanden Möglichkeiten für einen Aufgabenwechsel, eine vorübergehende Umverteilung von Aufgaben und eine psychosoziale Begleitung.

2.3 Repressalie nach § 36 HinSchG / § 612a BGB

Die zeitliche Abfolge von HinSchG-Meldung (12.05.2024), Repressalie-Gesprächen (Juni/Juli 2024), Erkrankungsausbruch (25.06.2024) und schließlich der Kündigung (22.05.2025) begründet die gesetzliche Vermutung nach § 36 Abs. 2 HinSchG. Die Beklagte muss darlegen und beweisen, dass die Kündigung nicht auf der HinSchG-Meldung beruht. Dies ist ihr — angesichts der dokumentierten Kemnitz-Gespräche, der Branitz-E-Mails und des Druckaufbaus im Zusammenhang mit dem Aufhebungsvertrag — nicht möglich.

3. Unwirksamkeit der hilfsweisen betriebsbedingten Kündigung

3.1 Massenentlassungsanzeige

Die Beklagte beabsichtigt, alle 312 Mitarbeiter des Werks Eberswalde zu entlassen. Die Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 KSchG ist Wirksamkeitsvoraussetzung für alle ausgesprochenen Kündigungen. Nach Kenntnis der Klägerin war die Anzeige bei Ausspruch der Kündigung am 22.05.2025 noch nicht erstattet. Eine vor Erstattung der Anzeige ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16).

3.2 Fehlerhafte Sozialauswahl

Die Beklagte hat keine Sozialauswahl durchgeführt, die konzernweite AT-Positionen einbezieht. Die Funktion der Klägerin als Leiterin Werksinfrastruktur & Prozesse (Nachtrag I, 2018) hat sie über drei Jahre konzernweit ausgeübt. Diese Position ist mit einer AT-Führungsfunktion am Standort Salzgitter oder Bautzen vergleichbar.

4. Urlaubsabgeltungsanspruch

38 offene Urlaubstage × 536 EUR (Tagesgehalt 134.000 EUR / 250 AT) = 20.368 EUR brutto. Die Freistellungserklärung der Beklagten (E-Mail Branitz 23.05.2025) erfüllt nicht die Voraussetzungen einer wirksamen unwiderruflichen Freistellung mit konkreter Urlaubsanrechnung. Der Urlaub ist nicht verfallen; die Beklagte hat die Klägerin nicht auf drohenden Urlaubsverfall hingewiesen und sie nicht konkret zur Inanspruchnahme aufgefordert.

5. Entfristung Senior Advisor

Die sachgrundlose Befristung des Senior-Advisor-Anteils (§ 14 Abs. 2 TzBfG) überschreitet mit den Verlängerungen III und IV (ab September 2024) die gesetzliche Höchstdauer von 24 Monaten. Die mündlichen Verlängerungen verstoßen zudem gegen § 14 Abs. 4 TzBfG. Der Senior-Advisor-Anteil gilt als auf unbestimmte Zeit vereinbart (§ 16 Satz 1 TzBfG).

V. Beweisangebote

- Anlage K 1: Arbeitsvertrag mit Nachträgen I und II
- Anlage K 2: Gesprächsnotizen Körber zu Kemnitz-Gesprächen
- Anlage K 3: E-Mail Körber an Branitz 29.07.2024 (BEM-Anfrage)
- Anlage K 4: E-Mail Branitz an Körber 05.08.2024
- Anlage K 5: E-Mail-Korrespondenz Branitz 28.04.–23.05.2025 (sechs E-Mails)
- Anlage K 6: Aufhebungsvertragsentwurf Steinhoff SE (undatiert, übergeben 28.04.2025)
- Anlage K 7: Anhörungsschreiben GF an BR 19.05.2025

- Anlage K 8: BR-Sitzungsprotokoll 20.05.2025
- Anlage K 9: BR-Widerspruchsschreiben 22.05.2025
- Anlage K 10: AU-Bescheinigungen (5 AU-Phasen, Juli 2024 – April 2025)
- Anlage K 11: EntgTranspG-Anfrage und Antwort (Körper 04.03.2024 / Branitz 14.06.2024)
- Anlage K 12: Stellenbeschreibungen Werkleiter/in Eberswalde 2015 (Wolters) und 2021 (Körper)

Zeugen:

- Sabine Trzebinski, Betriebsratsvorsitzende, Werk Eberswalde: Zu BR-Sitzung, Konsultationsverfahren, BEM-Fehlen
- Dr. med. Corinna Jäkel, Fachärztin, Eberswalde: Zur Gesundheitsprognose und zu Körpers Schilderung der Kemnitz-Gespräche
- Cornelia Dratwa (Adresse zu ermitteln): Zur Vergütung von Bernd Wolters

Dr. Jonas Reuß Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Berlin

Datei: 21_verhandlungsstrategie_und_vergleichskorridor.md

Verhandlungsstrategie und Vergleichskorridor — Intern

Kanzlei-interne Strategie-Notiz. Nicht zur Weitergabe. Stand: 07.06.2025. RA Dr. Jonas Reuß.

1. Ausgangslage

Das Mandat ist komplex: Mindestens sieben rechtlich begründete Angriffspunkte gegen die Kündigung, davon mehrere mit guten Erfolgsaussichten. Der Arbeitgeber hat durch die Druckkampagne (Branitz-E-Mails) und die Kemnitz-Gespräche zusätzliche Haftungsrisiken aufgebaut. Der Standort wird zum 31.12.2025 geschlossen — echte Weiterbeschäftigung ist faktisch nicht realisierbar. Der Verfahrensausgang wird mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Vergleich sein.

Ziel der Mandantin: wirtschaftlich faire Abfindung, Urlaubsabgeltung, sauberes Zeugnis, kein HinSchG-Makel im Berufsleben. Körper ist bereit zu vergleichen, möchte aber nicht das Gefühl bekommen, „einfach abgekauft“ zu werden. Wichtig für sie: die HinSchG-Problematik soll im Vergleich sichtbar sein.

2. Hebel-Analyse

Hebel 1: Krankheitsbedingte Kündigung ohne BEM (stark)

Bewertung: stark. BEM fehlt nachweislich, Körpers Anfrage ist dokumentiert, Branitz' Antwort ist aktenkundig. Die Beklagte kann nicht darlegen, dass BEM keine Alternativen ergeben hätte. Die personenbedingte Kündigung ist in erster Instanz mit hoher Wahrscheinlichkeit unwirksam.

Verhandlungswert: Haupthebel. Gibt der Klägerin eine gute Ausgangsposition für die Güteverhandlung.

Hebel 2: HinSchG-Repressalie (mittel bis stark)

Bewertung: Mittel bis stark. Die zeitliche Koinzidenz ist eindeutig; die Kemnitz-Gespräche sind durch Notizen Körbers und (mittelbar) durch Therapeutin Jäkel belegt. Allerdings: Kemnitz wird die Gespräche in anderem Licht darstellen. Zeuge auf unserer Seite ist allein Körber (Vier-Augen-Gespräche). Die Beweislast-Umkehr nach § 37 HinSchG hilft.

Verhandlungswert: Erhöht die Risikoexposition der Beklagten erheblich. Das HinSchG-Thema ist gefürchtet, weil es Reputationsschäden und strafrechtliche Ermittlungsrisiken (bezüglich der Verrechnungspreise) impliziert. Dieses Argument wird in der Güteverhandlung diskret, aber klar angesprochen.

Hebel 3: Massenentlassungsanzeige-Fehler (mittel)

Bewertung: Mittel. Ob die Anzeige vor der Kündigung erstattet wurde, ist noch offen. Wenn nicht: eigenständige Unwirksamkeit. Beweisantrag auf Vorlage der Anzeige und des Eingangsdatums bei der Agentur für Arbeit wird gestellt. Wenn die Beklagte die Anzeige tatsächlich vorher erstattet hat, entfällt dieser Hebel.

Verhandlungswert: Als Drohpotenzial nützlich; wenn bestätigt, stark.

Hebel 4: BR-Quorumsstreit (schwach bis mittel)

Bewertung: schwach bis mittel. Der Widerspruch ist wahrscheinlich wirksam (Beschlussergebnis nicht beeinflusst). Aber: die Steinhoff SE hat das Thema angesprochen; wir können es als Gegen thema nutzen und unsere Rechtslage darlegen. Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG ist ein praktisches Druckmittel.

Verhandlungswert: Der Weiterbeschäftigungsantrag nach § 102 Abs. 5 BetrVG erhöht den Druck auf den Arbeitgeber im Kammertermin deutlich — er muss dann aktiv die Aussetzung beantragen.

Hebel 5: Equal Pay / EntgTranspG (stark, aber separates Verfahren)

Bewertung: Sehr stark für ein gesondertes Verfahren. Im KSchG-Verfahren können die Equal-Pay-Ansprüche eingebracht werden, um den Vergleichsdruck zu erhöhen. Die Nachzahlungssumme von bis zu 176.000 EUR (über vier Jahre) ist erheblich.

Verhandlungswert: Erhöht den Gesamtvergleichsrahmen erheblich. Die Mandantin sollte dies parallel vorbereiten; in der Güteverhandlung ankündigen, dass eine separate Zahlungsklage folgt, wenn kein Gesamtvergleich erzielt wird.

Hebel 6: Befristungsfehler Senior Advisor (schwach bis mittel)

Bewertung: Schwach für den Fortbestand (Arbeitsverhältnis endet ohnehin), mittel für den Vergütungsanspruch (Monatszulagen seit September 2024 ausstehend = ca. $9 \times 1.200 \text{ EUR} = 10.800 \text{ EUR}$).

Verhandlungswert: Ergänzend im Vergleich zu sichern.

Hebel 7: Resturlaub und Freistellungsklausel (mittel)

Bewertung: Mittel. 20.368 EUR Urlaubsabgeltung. Gut belegbar. Im Vergleich als eigenständige Position zu sichern.

Verhandlungswert: Nicht verhandelbar — dieser Betrag gehört der Mandantin materiell. Im Vergleich als feste Position setzen.

3. Vergleichskorridor

3.1 Abfindung (Hauptposition)

Gesetzliche Referenz (§ 1a KSchG): $0,5 \times 14 \text{ Jahre} \times 14.427 \text{ EUR/Monat} = \text{ca. } 101.000 \text{ EUR}$ (inklusive Tantieme).

Angestrebter Faktor: **1,2 bis 1,8 Monatsentgelte je Beschäftigungsjahr** (statt 0,5).

Untere Grenze (Walk-Away-Punkt): $14 \times 1,2 \times 14.427 \text{ EUR} = \text{ca. } 242.000 \text{ EUR}$ brutto.

Obere Realitätsgrenze: $14 \times 1,8 \times 14.427 \text{ EUR} = \text{ca. } 363.000 \text{ EUR}$ brutto.

Angestrebter Zielwert: $14 \times 1,5 \times 14.427 \text{ EUR} = \text{ca. } 302.000 \text{ EUR}$ brutto.

Der erhöhte Faktor rechtfertigt sich durch: starke Rechtsposition (BEM-Fehler), HinSchG-Risiko für die Beklagte, Equal-Pay-Nachzahlungsanspruch als Druckmittel, fehlerhafte Betriebsratsanhörung.

3.2 Equal-Pay-Nachzahlung

Als gesonderte Position (entweder im Gesamtvergleich oder separat eingeklagt):

- Minimalposition: $3 \text{ Jahre} \times 13.000 \text{ EUR (Median-Delta)} = 39.000 \text{ EUR}$ netto
- Zielwert: Tantieme-Differenz einbezogen $= 3 \times (13.000 + 17.000) \text{ EUR} = 90.000 \text{ EUR}$ brutto

3.3 Urlaubsabgeltung

Festbetrag: 20.368 EUR brutto. Nicht verhandelbar.

3.4 Senior Advisor Monatszulagen

Ausstehend seit September 2024 (nach Ende Verlängerung II, mündliche Verlängerungen III+IV unwirksam, Vergütungsanspruch aber aus Entfristung): $9 \text{ Monate} \times 1.200 \text{ EUR} = 10.800 \text{ EUR}$.

3.5 HinSchG-Klausel im Vergleich / Zeugnis

Vergleichstext sollte enthalten:

- Verpflichtung des Arbeitgebers, im qualifizierten Zeugnis keine Formulierung zu verwenden, die auf Fehlzeiten oder Compliance-Vorgänge Bezug nimmt.
- Verpflichtung des Arbeitgebers, der Klägerin gegenüber keinen Regressanspruch wegen der HinSchG-Meldung zu erheben.
- Schweigeverpflichtung (gegenseitig), aber mit ausdrücklichem Vorbehalt, dass die Klägerin jederzeit berechtigt bleibt, Anzeigen bei Behörden zu erstatten.

3.6 Gesamtvergleichsrahmen

Position	Untergrenze	Ziel	Obergrenze
Abfindung (1,2–1,8 Faktor)	242.000 EUR	302.000 EUR	363.000 EUR
Equal-Pay-Nachzahlung	39.000 EUR	65.000 EUR	90.000 EUR
Urlaubsabgeltung (Festbetrag)	20.368 EUR	20.368 EUR	20.368 EUR
Senior Advisor Zulagen	0 EUR	10.800 EUR	10.800 EUR
Gesamt brutto	**ca. 301.000 EUR**	**ca. 398.000 EUR**	**ca. 484.000 EUR**

4. Verfahrensplanung

Gütetermin (voraussichtlich August / September 2025)

Strategie: Alle sieben Hebel benennen, nicht auf alle gleichzeitig insistieren. HinSchG-Dimension diskret ansprechen: „Wir halten die Kündigung aus mehreren Gründen für unwirksam — darunter auch einen, der über das normale Kündigungsschutzrecht hinausgeht und erhebliche Konsequenzen für die Beklagte haben könnte, wenn er im Verfahren breiter erörtert wird.“ Dies signalisiert dem Richter und der Gegenseite den HinSchG-Hintergrund, ohne das Schlagwort zum Aufhänger einer Eskalation zu machen.

Güterverhandlungsgrenze: Unterhalb von 300.000 EUR Gesamtpaket kein Abschluss.

Kammertermin (voraussichtlich Oktober / November 2025)

Wenn die Güterverhandlung scheitert: Weiterbeschäftigungsantrag nach § 102 Abs. 5 BetrVG schärfen. Massenentlassungsanzeige-Frage klären (Beweisantrag). Beantwortung der EntgTranspG-Auskunft erzwingen (§ 142 ZPO).

Gleichzeitig: Equal-Pay-Zahlungsklage einreichen (ggf. verbunden mit Antrag auf Verbindung der Verfahren).

Best Case

Gütevergleich mit ca. 350.000–400.000 EUR Gesamtpaket inkl. HinSchG-Klausel und gutem Zeugnis.

Worst Case

Erststufenurteil Ablehnung KSchG-Klage (unwahrscheinlich, da BEM-Fehler stark), dann Berufung LAG Berlin-Brandenburg. Langer Weg, aber die Rechtslage ist günstig.

5. Mandanteninformation (geplant)

Körper wird in einem separaten Besprechungstermin (geplant: 10.06.2025) über den Vergleichskorridor informiert. Sie hat signalisiert, dass sie keinen langen Rechtsstreit führen möchte — gleichzeitig liegt ihr der HinSchG-Aspekt am Herzen.

Hinweis an Mandantin: Ein Vergleich, der die HinSchG-Dimension durch eine entsprechende Klausel ehrt, ist besser als ein höheres Abfindungsbetrag ohne diese Absicherung.

RA Dr. Jonas Reuß, 07.06.2025

Datei: 22_zeugenliste_und_beweismittel.md

Zeugen- und Beweismittelliste

Internes Aktenstück. Stand: 07.06.2025. RA Dr. Jonas Reuß.

1. Zeugen

Sabine Trzebinski

Funktion: Betriebsratsvorsitzende, Werk Eberswalde Anschrift: über Betriebsrat Steinhoff Präzisionsguss SE, Am Industriepark 1, 16225 Eberswalde Themen:

- BR-Sitzung 20.05.2025: Anwesenheitsliste, Abstimmungsergebnis, Nichtladung Ersatzmitglied (Aktenstücke 10, 11)

- Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG: Inhalt des Unterrichtungsschreibens, Qualität der Beratung (Aktenstück 15)
- BEM-Fehlen: ob Körbers Anfrage dem BR bekannt war und ob der BR in ein BEM-Verfahren einbezogen worden ist (Aktenstück 12)
- Äußerungen von Branitz gegenüber dem Betriebsrat zum Kündigungsgrund

Verfügbarkeit: Trzebinski ist als Betriebsratsmitglied weiterhin im Betrieb bis 31.12.2025 tätig; erreichbar über Betriebsratsbüro. Risiken: Trzebinski könnte Druck aus Richtung Arbeitgeber erfahren; Verteilung zw. persönlichem Interesse (eigene Kündigung?) und Aussagebereitschaft im Körper-Verfahren unklar.

Dr. med. Corinna Jäkel

Funktion: Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, behandelnde Ärztin Körbers Anschrift: Praxis Dr. Jäkel, Heinersdorfer Straße 12, 16225 Eberswalde (Adresse aus AU-Bescheinigungen) Themen:

- Gesundheitsprognose (positive Prognose widerlegt negative Prognose der Kündigung)
- Körbers Berichte über die Kemnitz-Gespräche (Belastungsfaktor, mögliche Kausalität zur psychischen Erkrankung)
- Verlauf und Prognose der depressiven Erkrankung

Verfügbarkeit: Ärztliche Schweigepflicht; Entbindungserklärung durch Körper erforderlich. Körper ist bereit, die Schweigepflicht zu entbinden. Vorankündigung an Jäkel läuft. Risiken: Therapeutin wird möglicherweise zu allgemeinen Angaben bereit sein, aber keine spezifischen Diagnoseangaben ohne schriftliche Entbindung machen. Entbindungserklärung bis Klageeinreichung sicherstellen.

Cornelia Dratwa

Funktion: Ehemalige Mitarbeiterin Rechnungswesen Steinhoff SE, Eberswalde (bis ca. Ende 2023 ausgeschieden); aktuell bei einem Wettbewerber Anschrift: unbekannt (zu ermitteln über LinkedIn-Suche oder früheres Kollegennetzwerk von Körper) Themen:

- Vergütung Bernd Wolters während seiner Werkleitungszeit (Aktenstücke 13, 14)
- Kenntnisse über Verrechnungspreisabsprachen (ggf. für HinSchG-Parallelstrang relevant)

Verfügbarkeit: Unbekannt. Körper hat Dratwa zuletzt im Oktober 2023 gesprochen. Kontaktdaten sind über berufliche Netzwerke zu recherchieren. Risiko: Dratwa könnte nicht aussagen wollen, da sie ihrerseits Stillschweige-Verpflichtungen aus dem Ausscheidensvertrag haben könnte. Risiken: Zeuge ohne direkt zugängliche Adresse; Ermittlung erforderlich.

Reinhold Panter

Funktion: Betriebsratsmitglied, Werk Eberswalde Anschrift: über Betriebsrat (wie Trzebinski) Themen:

- Aussage im BR-Sitzungsprotokoll, dass HR das BEM-Anliegen von Körper „abgewimmelt“ habe
- Eigene Wahrnehmungen des Umgangs mit Körper in der zweiten Jahreshälfte 2024

Verfügbarkeit: Im Betrieb tätig; Bereitschaft zur Aussage offen.

Frank Imholz / Till Weigand (ggf. als Zeugen für Sozialauswahl)

Funktion: Werkleiter Salzgitter (Imholz) und Werkleiter Bautzen (Weigand) Anschrift: über Steinhoff Präzisionsguss SE (respektive Werke) Themen:

- Vergleichbarkeit der Werkleiterfunktionen für die Sozialauswahl
- Vergütungsstruktur (ggf. für Equal-Pay-Anspruch relevant)

Verfügbarkeit: Beide sind noch im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten; Aussagebereitschaft fraglich. Als Zeugen auf Antrag; ggf. Antrag auf Urkundenvorlage (§ 142 ZPO) zielführender.

2. Urkundliche Beweismittel

Bezeichnung	Beschreibung	Fundstelle	Status
Anlage K 1	Arbeitsvertrag 28.02.2012 + Nachträge I, II	Aktenstück 03	Original bei Akte (Kopie), Scan bei Kanzlei
Anlage K 2	Gesprächsnotizen Körper zu Kemnitz	Aktenstück 07	Handschriftliche Originale Körper; Abschrift in Akte
Anlage K 3	E-Mail Körper an Branitz 29.07.2024	Aktenstück 12	Screenshot bei Körper; Ausdruck bei Akte
Anlage K 4	E-Mail Branitz an Körper 05.08.2024	Aktenstück 12	Screenshot bei Körper; Ausdruck bei Akte
Anlage K 5	E-Mail-Korrespondenz Branitz 28.04.–23.05.2025 (6 E-Mails)	Aktenstück 18	Screenshots; Ausdrucke bei Akte
Anlage K 6	Aufhebungsvertragsentwurf (undatiert, April 2025)	Aktenstück 08	Original (nicht unterzeichnet) bei Körper; Kopie bei Akte
Anlage K 7	Anhörungsschreiben GF an BR 19.05.2025	Aktenstück 10	Kopie über Trzebinski; bei Akte
Anlage K 8	BR-Sitzungsprotokoll 20.05.2025	Aktenstück 10	Kopie über Trzebinski; bei Akte
Anlage K 9	BR-Widerspruchsschreiben 22.05.2025	Aktenstück 10	Kopie; Original beim BR
Anlage K 10	AU-Bescheinigungen (5 AU-Phasen)	Aktenstück 05	Originale bei Körper; Kopien bei Akte
Anlage K 11	EntgTranspG-Anfrage Körper 04.03.2024	Aktenstück 13	E-Mail-Screenshot bei Akte
Anlage K 12	Antwort Branitz auf EntgTranspG 14.06.2024	Aktenstück 13	E-Mail-Screenshot; Ausdruck bei Akte
Anlage K 13	Stellenbeschreibungen Werkleiter Eberswalde 2015 und 2021	Aktenstück 04	Kopien aus internen Unterlagen Körpers
Anlage K 14	Kündigungsschreiben 22.05.2025 (Original)	Aktenstück 09	Original bei Körper; Kopie bei Akte

Bezeichnung	Beschreibung	Fundstelle	Status
Anlage K 15	EthicsHub-Eingangsbestätigung (Screenshot)	Aktenstück 06	Screenshot bei Körber; Kopie bei Akte
Anlage K 16	Ergänzungsvereinbarung Senior Advisor + Verlängerungen I und II (schriftlich)	Aktenstück 03, 16	Kopien bei Körber; Scans bei Akte

3. Zu beantragender Urkundenvorlage nach § 142 ZPO (Gegner)

Dokument	Rechtsgrundlage	Begründung
Massenentlassungsanzeige bei Agentur für Arbeit inkl. Eingangsbestätigung	§ 142 ZPO	Klärung ob Kündigung vor Anzeige ausgesprochen wurde
Vollständige Unterlagen zur Vergütung Bernd Wolters 2015–2021	§ 142 ZPO	Grundlage Equal-Pay-Anspruch
Unterrichtungsschreiben an BR nach § 17 Abs. 2 KSchG vollständig	§ 142 ZPO	Prüfung Konsultationsfehlern
Vergleichsgruppe (6 Personen) der EntgTranspG-Auskunft vollständig	§ 142 ZPO	Prüfung Auskunft-Vollständigkeit und Diskriminierung
EthicsHub-Systemprotokoll (Zugangslogs, Metadaten)	§ 142 ZPO, ggf. DSB-Auskunft	Frage der internen Reidentifizierung des anonymen Hinweises

4. Sonstige Sicherungsmaßnahmen

- Sicherung der eigenen E-Mail-Korrespondenz durch Körber: Anweisung, alle Dienstmails vor IT-Abschaltung 22.05.2025 privat gesichert zu haben. Körber gibt an, Screenshots gemacht zu haben; ob vollständig, ist zu prüfen.
- Körber soll ihre handschriftlichen Notizhefte (Kemnitz-Gespräche) in einem Safe oder bei einer Vertrauensperson aufbewahren.
- HR-Leiter Branitz und Dr. Kemnitz als potenzielle Parteizeugen (§ 447 ZPO) benennen, falls keine Bereitschaft zur Aussage besteht.

RA Dr. Jonas Reuß, 07.06.2025

E-Mails

Datei: emails/2024-05-12_anonymer_hinweis_an_ethicshub.eml

Von	anonymous@ethicshub-secure.de
An	meldestelle@steinhoff-praezisionsguss.de
Datum	Sun, 12 May 2024 21:34:07 +0200
Betreff	Hinweismeldung ETH-2024-0512-0078 (Verrechnungspreise Eberswalde)

[Automatische Weiterleitung durch EthicsHub GmbH, Hamburg]

[Fallnummer: ETH-2024-0512-0078 | Eingang: 12.05.2024, 21:34 Uhr | Kanal: Anonym]

HINWEISTEXT (unveraendert):

Betrifft: Verrechnungspreisauffaelligkeiten zwischen Steinhoff Praezisionsguss SE, Werk Eberswalde, und Steinhoff Rohstoffhandel GmbH & Co. KG, Bautzen

Im Rahmen meiner Taetigkeit habe ich Zugang zu internen Quartalsberichten und Beschaffungsdokumenten des Werks Eberswalde. Dabei ist mir in den letzten zwei Quartalen (Q3 und Q4 2023) aufgefallen, dass Einkaufspreise fuer Aluminiumlegierungen (Typ AlSi9Cu3 und AlSi12) von der Steinhoff Rohstoffhandel GmbH & Co. KG, Bautzen, systematisch 18-23 Prozent ueber dem nachweisbaren Marktpreis (LME-Aluminium zzgl. ueblicher Legierungszuschlaege) abgerechnet werden.

Im Vergleich: Werk Salzgitter bezieht vergleichbare Legierungen von zwei externen Lieferanten zu Preisen, die 14-17 Prozent unter den Verrechnungspreisen der Rohstoffhandel-Schwestergesellschaft liegen.

Die Mengendifferenz und das Preisdelta ergeben fuer Q3+Q4 2023 eine Mehrkostenbelastung des Werks Eberswalde von schaeztungsweise 840.000 EUR gegenueber dem Marktpreis.

Ich weise darauf hin, dass der zustaeendige Einkaufsleiter (Konzernerbene) und der HR-Leiter in E-Mails, die mir als Teil der Freigabedokumentation zugingen, als explizit zustaeendig fuer die Beschaffungsabsprache mit der Schwestergesellschaft benannt werden. Die Formulierungen in diesen E-Mails lassen darauf schliessen, dass es sich um bewusste konzerninterne Steuergestaltung handelt, die moeglicherweise ueber legale Verrechnungspreiskorridore (Paragraph 1 AStG, OECD-Leitlinien) hinausgeht.

Ich bitte um eine interne Pruefung dieses Sachverhalts durch einen unabhaengigen Dritten.

[Ende Hinweistext]

Diese Nachricht wurde automatisch durch das EthicsHub SecurePortal generiert.
Fuer Rueckfragen an EthicsHub: support@ethicshub.de | Tel.: 040 / 88 77 34 20
EthicsHub GmbH, Deichstrasse 23, 20459 Hamburg

Datei: emails/2024-07-29_koerber_an_branitz_bem_anfrage.eml

Von	annika.koerber@steinhoff-praezisionsguss.de
-----	---

An	holger.branitz@steinhoff-praezisionsguss.de
Datum	Mon, 29 Jul 2024 10:22:43 +0200
Betreff	Betriebliches Eingliederungsmanagement - Anfrage

Sehr geehrter Herr Branitz,

ich befinde mich seit Ende Juni in ärztlicher Behandlung und bin arbeitsunfähig krankgeschrieben.

Ich würde gerne wissen, ob seitens der Gesellschaft ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nach Paragraph 167 Abs. 2 SGB IX angeboten wird, um gemeinsam Möglichkeiten für eine gesundheitsfördernde Weiterarbeit zu besprechen.

Ich stehe für ein entsprechendes Gespräch zur Verfügung, sobald mein Gesundheitszustand dies erlaubt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Annika Koerber

Werkleiterin, Werk Eberswalde

Steinhoff Präzisionsguss SE

Tel.: +49 3334 88 12 - 40

annika.koerber@steinhoff-praezisionsguss.de

Datei: emails/2025-05-08_branitz_an_koerber_aufhebungsdruck.eml

Von	holger.branitz@steinhoff-praezisionsguss.de
An	annika.koerber@steinhoff-praezisionsguss.de
Datum	Thu, 08 May 2025 14:55:31 +0200
Betreff	Aufhebungsvertrag - Erinnerung

Sehr geehrte Frau Dr. Koerber,

ich möchte Sie nochmals freundlich an die laufende Frist erinnern. Das Angebot ist wirtschaftlich fair kalkuliert und berücksichtigt Ihre Betriebszugehörigkeit.

Ich möchte Sie jedoch darauf aufmerksam machen, dass bei einer anderen Lösung die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für eine einvernehmliche Regelung sich erheblich verschlechtern könnten, da der Vorstand in diesem Fall auf die gesetzlichen Mindestleistungen zurückfallen würde.

Mit freundlichen Grüßen

Holger Branitz

Personalleiter

Steinhoff Präzisionsguss SE

Am Industriepark 1, 16225 Eberswalde

Tel.: +49 3334 88 10 - 00

holger.branitz@steinhoff-praezisionsguss.de

Datei: emails/2025-05-22_betriebsrat_an_gf_widerspruch.eml

Von	betriebsrat.eberswalde@steinhoff-praezisionsguss.de
An	vorstand@steinhoff-praezisionsguss.de
Datum	Thu, 22 May 2025 09:15:04 +0200
Betreff	Betriebsratswiderspruch gem. Paragraph 102 Abs. 3 BetrVG - Kuendigung Dr. Koerber

An die Geschaeftsfuehrung der Steinhoff Praezisionsguss SE
z.H. Herrn Maximilian Steinhoff-Pertz / Herrn Holger Branitz

Eberswalde, den 22. Mai 2025

Betriebsratswiderspruch gemaess Paragraph 102 Abs. 3 BetrVG
-- Kuendigung Dr. Annika Koerber

Sehr geehrte Herren,

der Betriebsrat Werk Eberswalde widerspricht hiermit fristgerecht der mit Schreiben vom 19.05.2025 angekuendigten ordentlichen Kuendigung von Dr. Annika Koerber aus folgenden Gruenden:

1. Fehlerhaftes BEM-Verfahren (Paragraph 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG):

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach Paragraph 167 Abs. 2 SGB IX wurde nicht ordnungsgemaess durchgefuehrt. Frau Dr. Koerber hat mit Schreiben vom 29.07.2024 ausdruecklich um ein BEM ersucht. Das HR-Management hat hierauf nicht reagiert. Es liegt kein Nachweis vor, dass der Betriebsrat im BEM-Verfahren beteiligt wurde.

2. Unvollstaendige Sozialauswahl (Paragraph 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG):

Es bleibt unklar, ob die konzernweiten AT-Positionen in die Sozialauswahl einbezogen wurden.

3. Keine Weiterbeschaeftigung angeboten (Paragraph 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG):

Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass Frau Dr. Koerber zu geaenderten Bedingungen an einem anderen Standort oder in einer anderen Funktion haette weiterbeschaeftigt werden koennen.

Der Betriebsrat fordert nach Paragraph 102 Abs. 5 BetrVG die tatsaechliche Weiterbeschaeftigung von Frau Dr. Koerber bis zur rechtskraeftigen Entscheidung ueber die Kuendigung.

Mit freundlichen Gruessen

Sabine Trzebinski

Betriebsratsvorsitzende, Werk Eberswalde

Steinhoff Praezisionsguss SE

betriebsrat.eberswalde@steinhoff-praezisionsguss.de

CSV-Tabellen

Datei: 05_au_zeiten_und_krankheitsverlauf.csv

AU-Phase	Von	Bis	Kalendertage gesamt	Arbeitstage (Mo-Fr)	ICD-10-Code	Diagnose (Kürzel)	Behandelnde/r Ärztin/Arzt	Praxis	Anmerkung
1	25.06.2024	07.08.2024	43	31	F32.1	Mittelgradige depressive Episode	Dr. med. Corinna Jäkel	Facharzt Psychiatrie & Psychotherapie / Eberswalde	Erstbescheinigung 25.06.2024; Folgebescheinigungen 09.07.2024 und 23.07.2024; AU endete mit stufenweiser Rückkehr ab 08.08.2024; Hausärztliche Überweisung von Dr. Rainer Krumm
2	02.09.2024	19.09.2024	17	13	F43.1	Posttraumatische Belastungsstörung (akute Belastungsreaktion)	Dr. med. Corinna Jäkel	Facharzt Psychiatrie & Psychotherapie / Eberswalde	Zweite AU-Phase; AU-Bescheinigung am 02.09.2024; keine Anschluss-AU; Rückkehr 20.09.2024 Vollzeit
3	14.10.2024	25.10.2024	11	9	J06.9	Akute Infektion der oberen Atemwege nicht näher bezeichnet	Dr. Rainer Krumm	Allgemeinarzt / Eberswalde	Grippaler Infekt; Rückkehr 28.10.2024

AU-Phase	Von	Bis	Kalendertage gesamt	Arbeitstage (Mo-Fr)	ICD-10-Code	Diagnose (Kürzel)	Behandelnde/r Ärztin/Arzt	Praxis	Anmerkung
4	04.11.2024	29.11.2024	25	19	F32.2	Schwere depressive Episode ohne psychotische Symptome	Dr. med. Corinna Jäkel	Facharzt Psychiatrie & Psychotherapie / Eberswalde	AU-Bescheinigung 04.11.2024; Folgebescheinigung 18.11.2024; stationärer Kurzaufenthalt 07.11.–14.11.2024 (Paracelsus-Klinik Brandenburg, Psychiatrie); Entlassung und ambulante Weiterbehandlung
5	03.02.2025	02.04.2025	57	41	F33.1	Rezidivierende depressive Störung gegenwärtig mittelgradige Episode	Dr. med. Corinna Jäkel / Dr. med. Frank Schallert (Urlaubsvertretung)	Facharzt Psychiatrie & Psychotherapie / Eberswalde	Längste AU-Phase; Beschreibungen 03.02., 17.02., 03.03., 17.03., 31.03.2025; Rückkehr 03.04.2025 in Teilzeit 50 % für 2 Wochen; dann 03.04.–30.04.2025 Vollzeit

Excel-Tabellen

Datei: 14_gehaltsvergleich_koerber_wolters.xlsx

Tabellenblatt: Gehaltsvergleich

Gehaltsvergleich Dr. Körber vs. Bernd Wolters — Steinhoff Präzisionsguss SE								
Erstellt für Kündigungsschutzverfahren 2 Ca xxx/25 ArbG Frankfurt (Oder) — Intern / Mandantsvert. raulich								
Erstellungsdatum: 05.06.2025 Bearbeiter: RA Dr. Jonas Reuß Kanzlei: Klotzkette Rechtsanwälte gesellschaft mbH								
Jahr	Zeitraum	Person / Funktion	Fixes Jahresgehalt (EUR brutto)	Tantieme ausgezahlt (EUR brutto)	Sonstige Sachbezüge (Dienstwagen, EUR)	Gesamtvergütung (EUR brutto)	Differenz zu Wolters (EUR p.a.)	Differenz (%)
2018	09/2018–12/2018	Bernd Wolters (Werkleiter Eberswalde) [anteilig 4/12]	59333	11666	2800	73799	Referenz	—

Gehaltsvergleich Dr. Körber vs. Bernd Wolters — Steinhoff Präzisionsguss SE								
2019	01/2019–12/2019	Bernd Wolters (Werkleiter Eberswalde)	178000	35000	8400	221400	Referenz	—
2020	01/2020–12/2020	Bernd Wolters (Werkleiter Eberswalde)	178000	31000	8400	217400	Referenz	—
2021	01/2021–08/2021	Bernd Wolters (Werkleiter Eberswalde) [anteilig 8/12]	118666	23333	5600	147599	Referenz	—
▼ Dr. Annika Körber — Vergleichszeitraum als Werkleiterin Eberswalde (ab 09/2021)								
2021	09/2021–12/2021	Dr. Annika Körber (Werkleiterin Eberswalde) [anteilig 4/12]	44666	6000	2800	53466	-20334	-27.6
2022	01/2022–12/2022	Dr. Annika Körber (Werkleiterin Eberswalde)	134000	14200	8400	156600	-64800	-29.3
2023	01/2023–12/2023	Dr. Annika Körber (Werkleiterin + Senior Advisor Zulage)	148400	15800	8400	172600	-48800	-22
2024	01/2024–12/2024	Dr. Annika Körber (Werkleiterin Eberswalde + Senior Advisor)	148400	10500	8400	167300	-54100	-24.4

Gehaltsvergleich Dr. Körber vs. Bernd Wolters — Steinhoff Präzisionsguss SE								
2025	01/2025–05/2025	Dr. Annika Körber(bis Kündigung , anteilig 5/12)	55833	0	3500	59333	-32917	-35.7
Geschätzte Gesamtdifferenz (Körber-Periode 09/2021–12/2025, annualisiert vs. Wolters-Vergütung)							-176000	-24.7 %

Tabellenblatt: Methodik & Quellen

Methodik und Quellen	
Hinweis	Diese Tabelle dient als Beweismittel im Rahmen des Equal-Pay-Klageverfahrens (AGG/EntgTranspG). Intern / Mandantsvertraulich.
Wolters-Vergütung	Quelle: mündliche Aussage Cornelia Dratwa (ehemalige Rechnungswesen-Mitarbeiterin, Eberswalde). Bisher keine urkundliche Bestätigung. Beweisantrag auf Vorlage der Vergütungsunterlagen Wolters ist im Klageverfahren vorgesehen (§ 142 ZPO).
Körber-Vergütung	Quelle: Arbeitsvertrag 28.02.2012, Nachtrag I (15.08.2018), Nachtrag II (01.09.2021) sowie Tantiemeabrechnungen 2022–2024. Originale bei Akte.
Senior Advisor Zulage	1.200 EUR brutto/Monat = 14.400 EUR p.a., gezahlt ab 15.02.2023. Bestandteil des Gesamtentgelts, aber befristet. Für den Entgeltvergleich mit Wolters (der keine solche Zulage hatte) ist diese Zulage separat ausgewiesen. Der Vergleich in Spalte H/I ist auf die Grundvergütungsstruktur beschränkt.
Tantieme Körber 2025	0 EUR — Tantieme für GJ 2024 noch nicht ausgezahlt / offen. Wird im Verfahren geltend gemacht.
Rechtsnormen	§§ 3, 4, 7, 10 EntgTranspG; § 22 AGG; § 3 Abs. 2 MiLoG analog; Art. 157 AEUV. Nachzahlungsanspruch rückwirkend maximal 3 Jahre (§ 195 BGB i.V.m. § 15 Abs. 4 AGG, Fristbeginn frühestens Ende des jeweiligen Jahres).
Erstellt von	RA Dr. Jonas Reuß, Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Potsdamer Straße 96, 10785 Berlin. Stand: 05.06.2025.

Tabellenblatt: Gehaltsvergleich

Gehaltsvergleich Dr. Körber vs. Bernd Wolters — Steinhoff Präzisionsguss SE								
Erstellt für Kündigungsschutzverfahren 2 Ca xxx/25 ArbG Frankfurt (Oder) — Intern / Mandantsvertäulich								
Erstellungsdatum: 05.06.2025 Bearbeiter: RA Dr. Jonas Reuß Kanzlei: Klotzkette Rechtsanwälts-gesellschaft mbH								
Jahr	Zeitraum	Person / Funktion	Fixes Jahresgehalt (EUR brutto)	Tantieme ausgezahlt (EUR brutto)	Sonstige Sachbezüge (Dienstwagen, EUR)	Gesamtvergütung (EUR brutto)	Differenz zu Wolters (EUR p.a.)	Differenz (%)
2018	09/2018–12/2018	Bernd Wolters (Werkleiter Eberswalde) [anteilig 4/12]	59333	11666	2800	73799	Referenz	—
2019	01/2019–12/2019	Bernd Wolters (Werkleiter Eberswalde)	178000	35000	8400	221400	Referenz	—
2020	01/2020–12/2020	Bernd Wolters (Werkleiter Eberswalde)	178000	31000	8400	217400	Referenz	—

Gehaltsvergleich Dr. Körber vs. Bernd Wolters — Steinhoff P räzisionsg uss SE								
2021	01/2021–08/2021	Bernd Wolters (Werkleiter Eberswalde) [anteilig 8/12]	118666	23333	5600	147599	Referenz	—
▼ Dr. Annika Körber — Vergleichszeitraum als Werkleiterin Eberswalde (ab 09/2021)								
2021	09/2021–12/2021	Dr. Annika Körber (Werkleiterin Eberswalde) [anteilig 4/12]	44666	6000	2800	53466	-20334	-27.6
2022	01/2022–12/2022	Dr. Annika Körber (Werkleiterin Eberswalde)	134000	14200	8400	156600	-64800	-29.3
2023	01/2023–12/2023	Dr. Annika Körber (Werkleiterin + Senior Advisor Zulage)	148400	15800	8400	172600	-48800	-22
2024	01/2024–12/2024	Dr. Annika Körber (Werkleiterin Eberswalde + Senior Advisor)	148400	10500	8400	167300	-54100	-24.4
2025	01/2025–05/2025	Dr. Annika Körber(bis Kündigung , anteilig 5/12)	55833	0	3500	59333	-32917	-35.7

Gehaltsvergleich Dr. Körber vs. Bernd Wolters — Steinhoff Präzisionsgesellschaft SE								
Geschätzte Gesamtdifferenz (Körber-Periode 09/2021–12/2025, annualisiert vs. Wolters-Vergütung)							-176000	-24.7 %

Tabellenblatt: Methodik & Quellen

Methodik und Quellen	
Hinweis	Diese Tabelle dient als Beweismittel im Rahmen des Equal-Pay-Klageverfahrens (AGG/EntgTranspG). Intern / Mandantsvertraulich.
Wolters-Vergütung	Quelle: mündliche Aussage Cornelia Dratwa (ehemalige Rechnungswesen-Mitarbeiterin, Eberswalde). Bisher keine urkundliche Bestätigung. Beweisantrag auf Vorlage der Vergütungsunterlagen Wolters ist im Klageverfahren vorgesehen (§ 142 ZPO).
Körber-Vergütung	Quelle: Arbeitsvertrag 28.02.2012, Nachtrag I (15.08.2018), Nachtrag II (01.09.2021) sowie Tantiemeabrechnungen 2022–2024. Originale bei Akte.
Senior Advisor Zulage	1.200 EUR brutto/Monat = 14.400 EUR p.a., gezahlt ab 15.02.2023. Bestandteil des Gesamtentgelts, aber befristet. Für den Entgeltvergleich mit Wolters (der keine solche Zulage hatte) ist diese Zulage separat ausgewiesen. Der Vergleich in Spalte H/I ist auf die Grundvergütungsstruktur beschränkt.
Tantieme Körber 2025	0 EUR — Tantieme für GJ 2024 noch nicht ausgezahlt / offen. Wird im Verfahren geltend gemacht.
Rechtsnormen	§§ 3, 4, 7, 10 EntgTranspG; § 22 AGG; § 3 Abs. 2 MiLoG analog; Art. 157 AEUV. Nachzahlungsanspruch rückwirkend maximal 3 Jahre (§ 195 BGB i.V.m. § 15 Abs. 4 AGG, Fristbeginn frühestens Ende des jeweiligen Jahres).
Erstellt von	RA Dr. Jonas Reuß, Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Potsdamer Straße 96, 10785 Berlin. Stand: 05.06.2025.

Word-Dokumente

Datei: docx/aufhebungsvertrag_entwurf_steinhoff.docx

STEINHOFF PRAEZISIONSGUSS SE

Am Industriepark 1 16225 Eberswalde

AUFHEBUNGSVERTRAG -- ENTWURF

zwischen der Steinhoff Praezisionsguss SE, Am Industriepark 1, 16225 Eberswalde, vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Maximilian Steinhoff-Pertz, -- nachfolgend 'Gesellschaft' -- und Dr. Annika Koerber, Forstweg 14, 16225 Eberswalde, -- nachfolgend 'Mitarbeiterin' -- wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

Paragraph 1 Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses

(1) Die Parteien sind sich einig, dass das Arbeitsverhaeltnis auf Wunsch der Mitarbeiterin durch Eigenkündigung der Mitarbeiterin mit Wirkung zum 31.05.2025 endet. Die Mitarbeiterin erklart hiermit gleichzeitig die Kuendigung des Arbeitsverhaeltnisses mit dieser Frist. (2) Die Mitarbeiterin tritt unmittelbar ab dem 28.04.2025 bis zum Vertragsende nicht mehr zur Arbeit an. Die Freistellung ist unwiderruflich. Der Resturlaub gilt durch die Freistellung als abgegolten.

Paragraph 2 Abfindung

Die Gesellschaft zahlt der Mitarbeiterin eine Abfindung gemaess Paragraph 1a KSchG in Hoehe von 107.000 EUR brutto (entspricht 0,5 Monatsentgelten je Beschaeftigungsjahr bei einem zugrunde gelegten Monatsentgelt von 12.926,92 EUR und einer Betriebszugehoerigkeit von 13 Jahren).

Paragraph 3 Zeugnis

Die Gesellschaft verpflichtet sich, der Mitarbeiterin ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Gesamtnote 'gut' (Note 2) auszustellen.

Paragraph 4 Ausgleichsklausel

Mit Erfuellung dieses Vertrages sind saemtliche wechselseitigen Ansprueche der Parteien aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhaeltnis abgegolten und erledigt.

Paragraph 5 Geheimhaltung

Die Parteien vereinbaren Stillschweigen ueber den Inhalt dieses Vertrages und die Hintergruende der Vertragsbeendigung.

Paragraph 6 Klageverzicht

Die Mitarbeiterin erklart, dass sie keine Klagen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhaeltnis erheben wird.

Eberswalde, den _____ 2025

Maximilian Steinhoff-Pertz Dr. Annika Koerber Vorstandsvorsitzender Mitarbeiterin

Datei: docx/betriebsratswiderspruch_22_05_2025.docx

BETRIEBSRAT WERK EBERSWALDE

Steinhoff Präzisionsguss SE Am Industriepark 1 16225 Eberswalde

Betriebsratsvorsitzende: Sabine Trzebinski

An die Geschäftsführung der Steinhoff Präzisionsguss SE z.H. Herrn Maximilian Steinhoff-Pertz /
Herrn Holger Branitz Am Industriepark 1 16225 Eberswalde

Eberswalde, den 22. Mai 2025

Betriebsratswiderspruch gemäß Paragraph 102 Abs. 3 BetrVG -- Kündigung Dr. Annika Koerber

Sehr geehrte Herren,

der Betriebsrat Werk Eberswalde widerspricht hiermit fristgerecht der mit Schreiben vom 19.05.2025
angekündigten ordentlichen Kündigung von Dr. Annika Koerber aus folgenden Gründen:

1. Fehlerhaftes BEM-Verfahren (Paragraph 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG):

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach Paragraph 167 Abs. 2 SGB IX wurde nicht
ordnungsgemäß durchgeführt. Frau Dr. Koerber hat mit Schreiben vom 29.07.2024 ausdrücklich um
ein BEM ersucht. Das HR-Management hat hierauf nicht reagiert.

2. Unvollständige Sozialauswahl (Paragraph 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG):

Es bleibt unklar, ob die konzernweiten AT-Positionen in die Sozialauswahl einbezogen wurden.

3. Keine Weiterbeschäftigung angeboten (Paragraph 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG):

Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass Frau Dr. Koerber zu geänderten Bedingungen an einem
anderen Standort oder in einer anderen Funktion hätte weiterbeschäftigt werden können.

Der Betriebsrat fordert nach Paragraph 102 Abs. 5 BetrVG die tatsächliche Weiterbeschäftigung von
Frau Dr. Koerber bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigung.

Mit freundlichen Grüßen

Sabine Trzebinski Betriebsratsvorsitzende, Werk Eberswalde

Datei: docx/kuendigung_22_05_2025_original.docx

STEINHOFF PRAEZISIONSGUSS SE

Am Industriepark 1 16225 Eberswalde

Dr. Annika Koerber Forstweg 14 16225 Eberswalde

Eberswalde, den 22. Mai 2025

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte Frau Dr. Koerber,

hiermit kündigen wir das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember
2025 und zwar primär aus personenbedingten Gründen sowie hilfsweise aus betriebsbedingten
Gründen.

Zur personenbedingten Kündigung:

In den vergangenen zwölf Monaten (Zeitraum 01.06.2024 bis 31.05.2025) waren Sie an insgesamt 84
Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Dies entspricht einer Fehlquote von deutlich mehr als 30 Prozent.
Die Häufigkeit und der Umfang der Erkrankungen begründen nach sorgfältiger Abwägung die
nachhaltige Prognose, dass mit weiteren erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten in Zukunft zu
rechnen ist. Trotz der gesundheitlichen Situation war ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

bisher nicht moeglich, da die rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen nach Paragraph 167 Abs. 2 SGB IX bislang nicht vorlagen.

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten belasten den Betriebsablauf erheblich. Als Werkleiterin mit unmittelbarer Verantwortung fuer 312 Mitarbeiter und den gesamten Produktionsbetrieb in Eberswalde ist eine dauerhafte Vertretung durch Dritte auf Dauer nicht tragfaehig.

Zur hilfsweisen betriebsbedingten Kuendigung:

Unabhaengig von den vorgenannten personenbedingten Gruenden kuendigen wir das Arbeitsverhaeltnis hilfsweise auch aus betriebsbedingten Gruenden: Die Gesellschaft hat beschlossen, den Standort Eberswalde zum 31. Dezember 2025 vollstaendig zu schliessen. Damit entfaellt die Funktion der Werkleiterin Eberswalde ersatzlos. Eine anderweitige Beschaeftigung an einem anderen Standort ist Ihnen aufgrund der Standortgebundenheit Ihrer Position nicht zumutbar und wird nicht angeboten.

Der Betriebsrat wurde ordnungsgemaess angehört. Der Betriebsrat hat am 22.05.2025 der Kuendigung widersprochen. Wir halten diesen Widerspruch fuer formell unwirksam und fuer sachlich nicht stichhaltig. Die Kuendigung erfolgt gleichwohl.

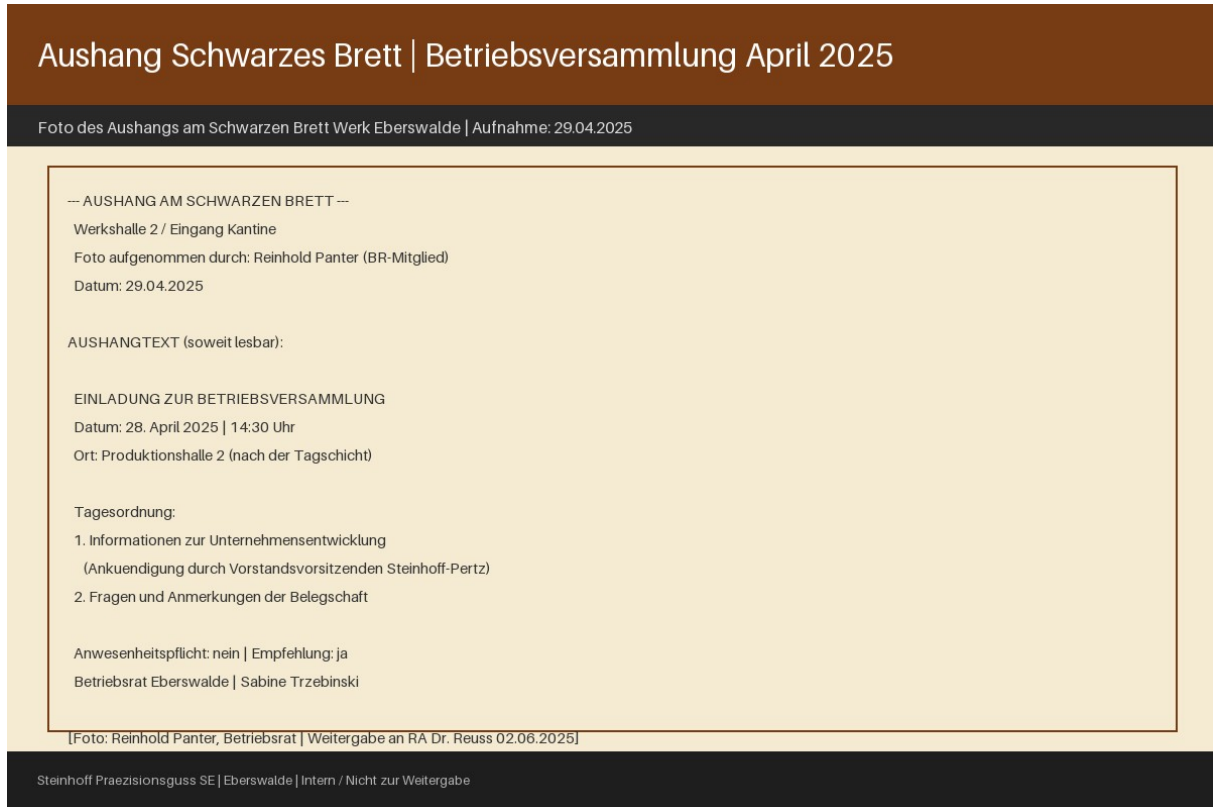
Mit freundlichen Gruessen

Maximilian Steinhoff-Pertz Vorstandsvorsitzender Steinhoff Praezisionsguss SE

Holger Branitz Personalleiter Steinhoff Praezisionsguss SE

Bildanlagen und Screenshots

Datei: jpg/aushang_schwarzes_brett_betriebsversammlung.jpg



Bilddatei: aushang_schwarzes_brett_betriebsversammlung.jpg

Datei: jpg/organigramm_steinhoff_se_screenshot.jpg

Organigramm Steinhoff Praezisionsguss SE | Stand Januar 2025

Screenshot aus internem HR-System (BambooHR) | Erstellt: 15.01.2025

STEINHOFF PRAEZISIONSGUSS SE

Vorstand: Maximilian Steinhoff-Pertz (Vors.) | CFO: Anselm Rudert

+-- Konzernfunktionen

| +-- HR-Leiter: Holger Branitz

| +-- Justiziar: Dr. Lars Kennitz

| +-- Leiter Rechnungswesen: Volker Sprech

| +-- Leiter Einkauf: Klaus-Dieter Preuss

+-- Werk Eberswalde (Werkleiterin: Dr. Annika Koerber) [312 MA]

| +-- Produktionsleiter: Wolfgang Halm

| +-- Leiterin QS: Ingrid Nowotny

| +-- Leiter Instandhaltung: Bernd Froehlich

+-- Werk Salzgitter (Werkleiter: Frank Imholz) [278 MA]

+-- Werk Bautzen (Werkleiter: Till Weigand) [260 MA]

[Screenshot: internes HR-System | Auszug | Kanzleiexemplar]

Steinhoff Praezisionsguss SE | Eberswalde | Intern / Nicht zur Weitergabe

Bilddatei: organigramm_steinhoff_se_screenshot.jpg

Datei: jpg/werk_eberswalde_aussenansicht.jpg

Werk Eberswalde | Steinhoff Praezisionsguss SE

Aussenansicht Werkshallen und Verwaltungsgebäude | Aufnahme: September 2024

Werksgelände: Am Industriepark 1, 16225 Eberswalde

Produktionsfläche: ca. 18.500 qm (3 Hallen)

Belegschaft: 312 Mitarbeiter (Stand: Januar 2025)

[Platzhalter: Fotodokumentation des Werksgeländes]

Halle 1: Aluminium-Druckguss (Niederdruck)

Halle 2: Grauguss-Komponenten (Windenergie, Maschinenbau)

Halle 3: Nachbearbeitung, Qualitätskontrolle, Versand

Verwaltungsgebäude (2-geschossig): Büro Werksleiterin (OG rechts),

HR-Büro, Besprechungsräume, Betriebsratsbüro (EG)

Aufnahmedatum: 12.09.2024 | Aufgenommen von: Werksfotograf M. Drews

Verwendung: Intern, Präsentation für Aufsichtsrat Oktober 2024

Steinhoff Praezisionsguss SE | Eberswalde | Intern / Nicht zur Weitergabe

Bilddatei: werk_eberswalde_aussenansicht.jpg

PDF-Anhang: pdfs/au_bescheinigungen_juli_2024_april_2025.pdf

Datei: au_bescheinigungen_juli_2024_april_2025.pdf

Sammlung AU-Bescheinigungen

Mandantin: Dr. A. Koerber | Zeitraum: Juli 2024 - April 2025
Kanzlei: Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Berlin | Akt: KLK/2025/0530-ARB-KOE

AU-Episode 1

Von:	25.06.2024	Bis:	07.08.2024
Dauer:	43 Kalendertage (31 Arbeitstage)	ICD-10:	F32.1
Diagnose:	Mittelgradige depressive Episode		
Arzt/Aerztin:	Dr. med. Corinna Jaekel, Facharzt Psychiatrie & Psychotherapie		
Praxis:	Heinersdorfer Str. 12, 16225 Eberswalde		
Anmerkung:	Erstbescheinigung 25.06.2024; Folgebescheinigungen 09.07. und 23.07.2024. Stufen-weise Rueckkehr ab 0		

AU-Episode 2

Von:	02.09.2024	Bis:	19.09.2024
Dauer:	17 Kalendertage (13 Arbeitstage)	ICD-10:	F43.1
Diagnose:	Posttraumatische Belastungsstoerung (akute Belastungsreaktion)		
Arzt/Aerztin:	Dr. med. Corinna Jaekel, Facharzt Psychiatrie & Psychotherapie		
Praxis:	Heinersdorfer Str. 12, 16225 Eberswalde		
Anmerkung:	AU-Bescheinigung 02.09.2024. Rueckkehr 20.09.2024 Vollzeit.		

AU-Episode 3

Von:	14.10.2024	Bis:	25.10.2024
Dauer:	11 Kalendertage (9 Arbeitstage)	ICD-10:	J06.9
Diagnose:	Akute Infektion der oberen Atemwege, nicht naeher bezeichnet		
Arzt/Aerztin:	Dr. Rainer Krumm, Allgemeinarzt		
Praxis:	Breite Str. 7, 16225 Eberswalde		
Anmerkung:	Grippaler Infekt. Rueckkehr 28.10.2024.		

AU-Episode 4

Von:	04.11.2024	Bis:	29.11.2024
Dauer:	25 Kalendertage (19 Arbeitstage)	ICD-10:	F32.2
Diagnose:	Schwere depressive Episode ohne psychotische Symptome		
Arzt/Aerztin:	Dr. med. Corinna Jaekel / Vertretung: Dr. med. Frank Schallert		
Praxis:	Heinersdorfer Str. 12, 16225 Eberswalde		
Anmerkung:	Stationaerer Kurzaufenthalt 07.11.-14.11.2024, Paracelsus-Klinik Brandenburg, Abt. Psychiatrie. Entlassung		

AU-Episode 5

Von:	03.02.2025	Bis:	02.04.2025
Dauer:	57 Kalendertage (41 Arbeitstage)	ICD-10:	F33.1
Diagnose:	Rezidivierende depressive Stoerung, gegenwaertig mittelgradige Episode		

Arzt/Aerztin:	Dr. med. Corinna Jaekel / Vertretung: Dr. med. Frank Schallert
Praxis:	Heinersdorfer Str. 12, 16225 Eberswalde
Anmerkung:	Laengste AU-Phase. Mehrere Folgebescheinigungen (03.02., 17.02., 03.03., 17.03., 31.03.2025). Rueckkehr

**Gesamt: 5 AU-Episoden | 84 Arbeitstage | 153 Kalendertage innerhalb von 12 Monaten
(25.06.2024 - 02.04.2025)**

Hinweis: Dieses Dokument ist eine Zusammenstellung von Kopien der Originalausfertigungen der AU-Bescheinigungen. Die Originale liegen bei der Kanzlei Klotzkette Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.
Erstellt: 07.06.2025 | RA Dr. Jonas Reuss, Fachanwalt fuer Arbeitsrecht

PDF-Anhang: pdfs/entgelttransparenz_antwort_steinhoff_2024.pdf

Datei: entgelttransparenz_antwort_steinhoff_2024.pdf

STEINHOFF PRAEZISIONSGUSS SE

Am Industriepark 1 | 16225 Eberswalde | HRB 8812 FF

An:
Dr. Annika Koerber, Werkleiterin Eberswalde

Eberswalde, den 14. Juni 2024

Auskunft gemaess Paragraph 10 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

Bezug: Ihre Anfrage vom 04.03.2024

Sehr geehrte Frau Dr. Koerber,

zu Ihrer Anfrage vom 04. Maerz 2024 auf Auskunft nach Paragraph 10 Abs. 1 des Entgelttransparenzgesetzes teilen wir Ihnen Folgendes mit:

1. Vergleichsgruppe

Als aussertarifliche Fuehrungskraft der Ebene 1 werden Sie einer Vergleichsgruppe von sechs Beschaeftigten zugeordnet. Bei dieser Gruppe handelt es sich um Beschaeftigte mit AT-Status, die nach internen Bewertungskriterien als mit Ihrer Position vergleichbar eingestuft wurden. Die Identitaeten der Vergleichspersonen werden aus datenschutzrechtlichen Gruenden nicht offengelegt (Paragraph 10 Abs. 2 Satz 4 EntgTranspG; Mindestgruppenstaerke 6 Personen erfuellt).

2. Auskunft ueber das Vergleichsentgelt

Der Median des fixen Jahresentgelts (ohne variable Verguetungsbestandteile) der genannten Vergleichsgruppe betraegt:

Entgeltbestandteil	Median der Vergleichsgruppe (6 Personen)	Ihr aktuelles Entgelt
Festes Jahresgehalt (brutto)	147.000 EUR	134.000 EUR
Variable Verguetung (Tantieme)	nicht ausgewiesen*	bis 18.000 EUR
Sonstige Sachbezuuge	nicht ausgewiesen*	Dienstwagen (ca. 8.400 EUR p.a.)

* Variable Verguetungsbestandteile sind nach Paragraph 5 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG nur dann auszuweisen, wenn sie fuer eine Gruppe von Beschaeftigten gelten. Variable Verguetungsbestandteile bei AT-Mitarbeitern werden individuell vereinbart; eine gruppenweite Auskunft ist nicht moeglich.

3. Erlaeuterungen

Die individuelle Verguetung von Beschaeftigten in der Vergleichsgruppe wird leistungs- und erfahrungsabhaengig festgelegt. Individuelle Abweichungen nach oben und unten von dem genannten Median sind zulassig und ergeben sich aus den persoanlichen Leistungs- und Ergebniszielvereinbarungen. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer gesetzlich geschuetzter Merkmale liegt nach Einschaetzung der Gesellschaft nicht vor.

Sollten Sie weitere Fragen haben, stehe ich Ihnen gerne zur Verfuegung.

Mit freundlichen Gruessen

Holger Branitz Personalleiter Steinhoff Praezisionsguss SE