

Eingegangen

18. JUNI 2025

Forderungsanmeldung im Insolvenzverfahren Dr. Teerling
Rechtsanwälte

Anmeldungen sind stets nur an den Insolvenzverwalter (Treuhänder, Sachwalter) zu senden,
nicht an das Gericht. Bitte beachten Sie auch das gerichtliche Merkblatt zur Forderungsanmeldung.

Schuldner

Herrn Paul Marschall, Gutenbergstr. 19, 49479 Ibbenbüren

Insolvenzgericht:
Amtsgericht

Amtsgericht Münster

Aktenzeichen

71 IN 29/25

Gläubiger

Genaue Bezeichnung des Gläubigers mit Postanschrift, bei
Gesellschaften mit Angabe der gesetzlichen Vertreter

Herrn
René Woldmer
Buchholzstr. 6
49509 Recke

Gläubigervertreter

Die Beauftragung eines Rechtsanwalts ist freigestellt. Die
Vollmacht muss sich ausdrücklich auf Insolvenzsachen
erstrecken.

Vollmacht anbel bzw. folgt umgehend

Bankverbindung (IBAN, ggf. BIC) DE75 4035 1060 0072 8283 38

Geschäftszeichen

Geschäftszeichen

Angemeldete Forderungen

Jede selbstständige Forderung ist getrennt anzugeben. Reicht der Raum auf diesem Formular nicht aus,
so sind die weiteren Forderungen in einer Anlage nach dem folgenden Schema aufzuschliessen.

Erste Hauptforderung im Rang des § 38 InsO (notfalls geschätzt)	€
Zinsen, höchstens bis zum Zeitpunkt vor der Eröffnung des Verfahrens	
Prozentpunkten über Basiszinssatz aus	€ seit dem
% aus	€ seit dem
Kosten, die vor der Eröffnung des Verfahrens entstanden sind	€
Summe	€

siehe Beiblatt

Zweite Hauptforderung im Rang des § 38 InsO (notfalls geschätzt)	€
Zinsen, höchstens bis zum Zeitpunkt vor der Eröffnung des Verfahrens	
Prozentpunkten über Basiszinssatz aus	€ seit dem
% aus	€ seit dem
Kosten, die vor der Eröffnung des Verfahrens entstanden sind	€
Summe	€

Nachrangige Forderungen (§ 39 InsO)

Diese Forderungen sind nur anzumelden, wenn das Gericht ausdrücklich hierzu aufgefordert hat (§ 174 Abs. 3 InsO). Die gesetzliche Rangstelle ist durch Ankreuzen zu bezeichnen. Ab Nachrang 3 sind Zinsen und Kosten gesondert anzugeben und der jeweiligen Hauptforderung zuzuordnen (vgl. § 39 Abs. 3 InsO).

1. <input type="checkbox"/> Nachrang des § 39 Abs. 1 Nr. 1	€
2. <input type="checkbox"/> Nachrang des § 39 Abs. 1 Nr. 2	€
3. <input type="checkbox"/> Nachrang des § 39 Abs. 1 Nr. 3	€
4. <input type="checkbox"/> Nachrang des § 39 Abs. 1 Nr. 4	€
5. <input type="checkbox"/> Nachrang des § 39 Abs. 1 Nr. 5	€
6. <input type="checkbox"/> Nachrang des § 39 Abs. 2	€
Zinsen (§ 39 Abs. 3) zu Nachrang 3 - 4 - 5 - 6	€
Kosten (§ 39 Abs. 3) zu Nachrang 3 - 4 - 5 - 6	€
Summe der nachrangigen Forderungen	€

Abgesonderte Befriedigung unter gleichzeitiger Anmeldung des Ausfalls wird beansprucht.

- Ja, Begründung siehe Anlage
 Nein

Die angemeldete Forderung soll von der Restschuldbefreiung gem. § 302 InsO aus folgendem Grund

- Ja, die Verbindlichkeiten des Schuldners resultieren
- aus einer vorsätzlich begangenen unerlaubten Handlung;
 - aus rückständigem gesetzlichen Unterhalt, den der Schuldner vorsätzlich pflichtwidrig nicht
 - aus einem Steuerschuldverhältnis, da der Schuldner in diesem Zusammenhang wegen einer Steuerstrafat nach den §§ 370, 373 oder § 374 der Abgabenordnung rechtskräftig verurteilt worden ist;

Der Rechtsgrund, aus dem sich ergibt, dass es sich nach der Einschätzung der anmeldenden Gläubigerin oder des anmeldenden Gläubigers um eine der vorgenannten Forderungen des § 174 Abs. 2 InsO handelt, ist in der Anlage genannt/dargelegt.

- Nein

Grund und nähere Erläuterung der Forderungen

(z.B. Warenlieferung, Miete, Darlehen, Reparaturleistung, Arbeitsentgelt, Wechsel, Schadensersatz)

siehe Beiblatt

Als Unterlagen, aus denen sich die Forderungen ergeben, sind beigefügt (möglichst in zwei Exemplaren):

siehe Anlagen zum Beiblatt

Recke, den 13. Juni 2025

(Ort)

(Datum)

(Unterschrift und evtl. Firmenstempel)

R. Wölke

Bitte reichen Sie diese Anmeldung und alle weiteren Unterlagen immer in zwei Exemplaren ein.
 Beachten Sie auch die Hinweise im gerichtlichen Merkblatt zur Forderungsanmeldung.

BEIBLATT ZUR FORDERUNGSANMELDUNG

VOM 13. JUNI 2025

A. Erste Hauptforderung

Erste Hauptforderung im Rang des § 38 InsO (notfalls geschützt)	3.466,40	€
Zinsen, höchstens bis zum Zeitpunkt vor der Eröffnung des Verfahrens		
7,27 Prozentpunkten über Basiszinssatz aus 3.466,40 € seit dem 01.01.2025	98,73	€
% aus € seit dem		
Kosten, die vor der Eröffnung des Verfahrens entstanden sind		€
Summe	3.565,13	€

I. Grund und Erläuterung der Forderung

Lohn Dezember 2024

Siehe Schriftsatz der Rechtsanwälte Kröger, Krusemeyer, Bruns Koll vom 01.03.2025 (Klageantrag zu Ziff. 3)

II. Belege

Konvolut mit Dokumenten des Rechtsstreits 2 Ca 102/25 vor dem Arbeitsgericht Rheine

B. Zweite Hauptforderung

Erste Hauptforderung im Rang des § 38 InsO (notfalls geschützt)	3.466,40	€
Zinsen, höchstens bis zum Zeitpunkt vor der Eröffnung des Verfahrens		
7,27 Prozentpunkten über Basiszinssatz aus 3.466,40 € seit dem 01.02.2025	77,33	€
% aus € seit dem		
Kosten, die vor der Eröffnung des Verfahrens entstanden sind		€
Summe	3.543,73	€

I. Grund und Erläuterung der Forderung

Lohn Januar 2025

Siehe Schriftsatz der Rechtsanwälte Kröger, Krusemeyer, Bruns Koll vom 01.03.2025 (Klageantrag zu Ziff. 4)

II. Belege

Konvolut mit Dokumenten des Rechtsstreits 2 Ca 102/25 vor dem Arbeitsgericht Rheine

C. Dritte Hauptforderung

Erste Hauptforderung im Rang des § 38 InsO (notfalls geschützt)		3.466,40 €
Zinsen, höchstens bis zum Zeitpunkt vor der Eröffnung des Verfahrens		
7,27	Prozentpunkten über Basiszinssatz aus	3.466,40 € seit dem 01.03.2025
% aus		€ seit dem
Kosten, die vor der Eröffnung des Verfahrens entstanden sind		€
Summe		3.524,40 €

I. Grund und Erläuterung der Forderung

Lohn Februar 2025

Siehe Schriftsatz der Rechtsanwälte Kröger, Krusemeyer, Bruns Koll vom 01.03.2025 (Klageantrag zu Ziff. 5)

II. Belege

Konvolut mit Dokumenten des Rechtsstreits 2 Ca 102/25 vor dem Arbeitsgericht Rheine

D. Vierte Hauptforderung

Erste Hauptforderung im Rang des § 38 InsO (notfalls geschützt)		2.079,60 €
Zinsen, höchstens bis zum Zeitpunkt vor der Eröffnung des Verfahrens		
7,27	Prozentpunkten über Basiszinssatz aus	2.079,60 € seit dem 01.03.2025
% aus		€ seit dem
Kosten, die vor der Eröffnung des Verfahrens entstanden sind		€
Summe		2.114,39 €

I. Grund und Erläuterung der Forderung

Urlaubsabgeltung

Siehe Schriftsatz der Rechtsanwälte Kröger, Krusemeyer, Bruns Koll vom 08.05.2025 (Seite 6)

II. Belege

Konvolut mit Dokumenten des Rechtsstreits 2 Ca 102/25 vor dem Arbeitsgericht Rheine

E. Fünfte Hauptforderung

Erste Hauptforderung im Rang des § 38 InsO (notfalls geschätzt)		710,00	€
Zinsen, höchstens bis zum Zeitpunkt vor der Eröffnung des Verfahrens			
7,27	Prozentpunkten über Basiszinssatz aus	710,00	€ seit dem 01.03.2025
	% aus		€ seit dem
Kosten, die vor der Eröffnung des Verfahrens entstanden sind			€
Summe		2091,48	€

721,88 €

I. Grund und Erläuterung der Forderung

Ausgleich Arbeitszeitkonto

Siehe Schriftsatz der Rechtsanwälte Kröger, Krusemeyer, Bruns Koll vom 08.05.2025 (Seite 7)

II. Belege

Konvolut mit Dokumenten des Rechtsstreits 2 Ca 102/25 vor dem Arbeitsgericht Rheine

Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll

Rechtsanwälte · Fachanwälte · Notare

Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll
Münsterstraße 41, 49477 Ibbenbüren

per beA!
Arbeitsgericht Rheine
Dutumer Straße 5
48431 Rheine

Sachbearbeiter
RA Koll

Ansprechpartner
Fr. Tofote
(05451) 9657-72

Aktenzeichen
00211-25 / A

Ibbenbüren, 24.01.2025 CK
Woldmer, Rene J. Marschall (e)

Helmut Bruns *
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Erbrecht

Hans-Christoph Kröger
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Versicherungsrecht,
Verkehrsrecht und Arbeitsrecht

Jan-Philipp Kröger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Mietrecht
u. Wohnungseigentumsrecht

Christian Koll, LL.M. *
Rechtsanwalt

Bernhard Richter
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Familienrecht

Kai Bäumer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Pia Lübke
Rechtswirtin · Bürovorsteherin

KLAGE

des
Herrn René Woldmer, Buchholzstr. 6, 49509 Recke

- Klägers -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Helmut Bruns, Hans-Christoph Kröger, Jan-Philipp Kröger, Kai Bäumer, Bernhard Richter, Christian Koll, LL.M., Münsterstraße 41, 49477 Ibbenbüren

gegen

Herrn Paul Marschall, Gutenbergstr. 19, 49479 Ibbenbüren

- Beklagter -

wegen Kündigungsschutz
Streitwert: 9.600,00 Euro

Wir erheben Klage. Namens und im Auftrag des Klägers bitten wir um Anberaumung eines zeitnahen Gütetermins. Sollte die Güteverhandlung scheitern, werden wir beantragen:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten vom 18.01.2025 nicht aufgelöst ist.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände aufgelöst wird, sondern fortbesteht.

Begründung:

A. Arbeitsverhältnis

Der Beklagte ist im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus tätig.

Der Kläger (geb. 08.01.1998) ist seit dem 01.05.2024 bei dem Beklagten als Garten- und Landschaftsbauer beschäftigt.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 04.02.2024, als Anlage K1

Der Kläger ist seinen am 04.09.2024, 08.10.2019 und 08.10.2019 geborenen Kindern zum Unterhalt verpflichtet.

Die Bruttomonatsvergütung des Klägers beträgt 3.200,00 EUR. Er ist tätig in der 5-Tage-Woche. Die vertragliche Arbeitszeit beträgt 173 Stunden pro Monat bzw. 40 Stunden pro Woche.

Beweis: wie vor
Abrechnungen für Juli. '24, Aug. '24 und Okt. '24, Anlage K2

B. Kündigung

Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 18.01.2025 gekündigt. Das Kündigungsschreiben wurde dem Kläger am 19.01.2025 übergeben.

Beweis: Kündigungsschreiben vom 18.01.2025, Anlage K3

Mit der Klage wendet sich der Kläger gegen diese Kündigung. Sie ist unwirksam.

Das Kündigungsschutzgesetz ist anwendbar. Es wird bestritten, dass eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchgeführt wurde. Gründe für eine ordentliche Kündigung bestehen nicht. Abmahnungen liegen ohnehin nicht vor.

Gründe für eine außerordentliche Kündigung bestehen ebenfalls nicht.

C. Schleppnetzantrag (Klageantrag zu Ziff. 2)

Der Klageantrag Ziff. 2 enthält eine selbständige allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO. Zurzeit sind dem Kläger keine anderen möglichen Beendigungstatbestände bekannt, außer der mit Klageantrag Ziff. 1 angegriffenen Kündigung. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass der Beklagte im Verlauf des Verfahrens weitere Kündigungen ausspricht. Der Klagantrag Ziff. 2 enthält also das Begehr festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch solche weiteren Kündigungen beendet wird.

D. Antrag auf Hinweise

Zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung beantragen wir schon jetzt gemäß § 139 Abs. 1 S. 2 ZPO Hinweise, falls dem Gericht weitere Angaben zu erheblichen Tatsachen geboten erscheinen oder Beweisanträge vermisst oder Anträge als nicht sachdienlich bewertet werden. Wir gehen davon aus, dass das Gericht das Sach- und Streitverhältnis spätestens in der mündlichen Verhandlung mit den Parteien nach der tatsächlichen und rechtlichen Seite erörtern und gegebenenfalls Fragen stellen wird. Diese Hinweise bitten wir so früh wie möglich zu erteilen, damit wir uns „*rechtzeitig und vollständig*“ erklären können, wie dies § 139 Abs. 1 S. 2 ZPO vorsieht. Wir gehen davon aus, dass alle Maßnahmen des Gerichts zur Prozessleitung entsprechend dem Gebot der Aktenkundigkeit in § 139 Abs. 2 S. 1 ZPO vor der mündlichen Verhandlung schriftlich ergehen.

Christian Koll, LL.M.
Rechtsanwalt

Arbeitsvertrag

für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung

(Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)

Zwischen

Garten.Landschaftsbau.Marschall.....

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(ggf.: vertreten durch

..Paul.Marschall.Ledder.Straße.14.49477.Ibbenbüren.....
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

und

Herrn/Frau

..Rene.Woldmer.....

wohnhaft

..Buchholz.Straße.6.49509.Recke.....
nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am .01.05.2024.

II. Tätigkeit und Ort

Der Arbeitnehmer wird als .Mitarbeiter.....

in..Ibbenbüren.Hopsten.....eingestellt

(Anmerkung: Bei der Angabe der Tätigkeiten empfiehlt sich keine zu starke Einengung, da bei einer Änderung der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.)

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

Der Arbeitgeber ist berechtigt nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

III. Probezeit

**Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten ~~sechs~~-
Monate (oder: drei Monaten) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.**

IV. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt .40.. Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung, die im Ermessen des Arbeitgebers liegt.

Derzeit verteilt sich die wöchentliche Arbeitszeit wie folgt:

..Montag.Dienstag.Mittwoch.Donnerstag.Freitag.von 6-17.....
Anmerkung: Bei Schichtarbeit sämtliche Einteilungsmöglichkeiten auflisten.

Ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Übersteigt die Arbeitszeit neun Stunden, erhöht sich die Pausenzeit auf zumindest 45 Minuten.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

V. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von ... Wochen einhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird. *Anmerkung: Solte ein Betriebsrat bestehen, müsste mit diesem eine Betriebsvereinbarung über die Kurzarbeit geschlossen werden*

VI. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von .3200.... € / einen Stundenlohn von..20..... Euro. Diese ist zum Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig und wird -wie sämtliche folgenden Gehaltsbestandteile- bargeldlos auf folgendes Konto des Arbeitnehmers ausgezahlt:

.....
Weitere Gehaltsbestandteile sind:

.....
Anmerkung: getrennte Auflistung von Zuschlägen, Zulagen, Sonderzahlungen und Prämien sowie anderer Bestandteile mit Angabe von Höhe und Fälligkeit.

~~Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie ohne Zuschläge gesondert vergütet.~~

(Beachten Sie: Eine Abgeltungsklausel für Überstunden darf nicht zu einer Unterschreitung des Mindestlohns führen.

Anmerkung: Bei Gewährung einer Sonderzuwendung unter Freiwilligkeitsvorbehalt empfiehlt es sich, diese konkret zu bezeichnen, da Freiwilligkeitsvorbehalte, die sich auf alle Leistungen in Zukunft unabhängig von Art und Entstehungsgrund beziehen, unzulässig sind. Wichtig ist neben dem Freiwilligkeitsvorbehalt der ausdrückliche Ausschluss der Anspruchsentstehung. Es empfiehlt sich ferner, die jeweilige Zahlung mit einem schriftlichen Hinweis zu verbinden, dass die Leistung freiwillig ist und ein Rechtsanspruch auf weitere Zahlungen ausgeschlossen ist.

Leistet der Arbeitgeber über das in Absatz 1 genannte Monatsentgelt hinaus Gratifikationen, Boni oder sonstige zusätzliche Sonderzahlungen, die nicht zuvor individuell vereinbart worden sind, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert getroffenen Entscheidung. Auch die mehrmalige und regelmäßige Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn die Leistungen auf einer individuellen Vertragssabrede mit dem Arbeitnehmer beruhen.

VII. Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche.

Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren ..8.... Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebbracht.

Der vertragliche Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Im Ein- und Austrittsjahr erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des vertraglichen Zusatzurlaubs.

Für den vertraglichen Zusatzurlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres (oder: mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

VIII. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen.

Die Vorlagepflicht gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wenn der behandelnde Arzt die Bescheinigung per eAU an die gesetzliche Krankenversicherung weiterleitet. Diese Arbeitnehmer sind verpflichtet, zu den genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung ausstellen zu lassen.

Die Nachweispflichten gelten auch nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

IX. Fortbildungen

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen besteht nicht.

X. Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt von.....

Alternativ: Eine VwL Zahlung von Monatlich 40 euro ist vorgesehen

Es besteht kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

XI. Ausschluss von § 616 BGB

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei einer vorübergehenden Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht nicht. Die Anwendbarkeit der Norm wird ausgeschlossen.

XII. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

(Anmerkung: Das am 26. April 2019 in Kraft getretene Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) verlangt zudem aktive, objektiv feststellbare Schutzmaßnahmen seitens der Arbeitgeber; es kann daher empfehlenswert sein, die wesentlichen, von solchen Geheimhaltungsmaßnahmen betroffenen Informationen (abstrakt) zu beschreiben: „Als Geschäftsgeheimnisse geheim zu halten sind insbesondere...“)

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

XIII. Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzugeben. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

XIV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf für ihre Wirksamkeit der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) Anwendung.

Danach kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber verlängern sich bei längerem Bestehen des Arbeitsverhältnisses wie folgt:

1. Nach zwei Jahren auf einen Monat zum Monatsende,
2. nach fünf Jahren auf zwei Monate zum Monatsende,
3. nach acht Jahren auf drei Monate zum Monatsende,
4. nach zehn Jahren auf vier Monate zum Monatsende,
5. nach zwölf Jahren auf fünf Monate zum Monatsende,
6. nach 15 Jahren auf sechs Monate zum Monatsende,
7. nach 20 Jahren auf sieben Monate zum Monatsende.

Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt

XV. Kündigungsschutzklage

Möchte ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt oder aus anderen Gründen unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

XVI. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 5 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden

Tag der Zu widerhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 5 beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

XVII. Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachfolgend aufgelistete Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen Anwendung:

Ein Urlaubs Geld von 20 euro Pro Tag ist vorgesehen. Auszahlung im Monat des Urlaubes. Bei Kündigung Besteht keinerlei Anspruch auf diese Zahlung.

XVIII. Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hier von unberührt bleiben Ansprüche für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder Gesundheit, aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

XIX. Zusätzliche Vereinbarungen

Überstunden werden bis zu einem Stand von 80 std gesammelt, danach Monatlich ausgezahlt. Betriebliche Hin und Rückwege sind Teil der Arbeitszeit.

In den Betriebsferien vom 23.12. - 9.01. werden zuerst 80 Überstunden verbraucht. danach mit Urlaubstage, Für den Betrieb nötige Fahrzeiten sind Arbeitszeiten.

XX. Vertragsänderungen und Nebenabreden

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

04.02.2024 KSeh-Scre-

Ort, Datum


Unterschrift Arbeitgeber


Unterschrift Arbeitnehmer

Abrechnung der Brutto/Netto-Bezüge für August 2024

Personal-Nr.	Birthdate	SV-Faktor	Uhr. Konfession	Freibetrag Uhr. 1	Freibetrag mtl. 1	DEA	Midjob	St-Tg.
00003	080198	4		20	rk			30
SV-Nummer	Krankenkasse					KK % 8	PERS	BRGS
11080198W035	BKK firmus					155	101	1111 1 30

ZVK-Nummer

Eintritt

Austritt

010524

Steuer-ID

MFB⁷

54971366928

LOD 77389/10973/00003

12.09.2024 Blatt 1

VJ Uhr. Gb. | Uhr. Anspr. | Uhr. Tg. gen. | Resturlaub

Anw. Tage | Urlaub Tage | Krankh. Tg. | Fehlt. Tage

Anw. Std. | Urlaub Std. | Krankh. Std. | Fehlt. Std.

Zeitlohn Std. | Überstd. | Bez. Std.

Hinweise zur Abrechnung

AZK-Std. 99,63

Paul-Disco Marshall-Zedler Str. 14*49477 Hagenbach

Pers.-Nr. 00003

B/N
LOD
10973

Rene Woldmer
Buchholzstraße 6
49509 Recke

Kalender

Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su
31				7,37	11,39	
32	8,43	9,05	8,51	4,03	3	8,00
33	10,64	8,42	9,04	9,53	5,40	
34	8,00	9,25	10,44	9,18	7,57	
35	7,12	8,29	9,36	8,80	6,43	

Basislohn

Uhr. Std	Besch. Tg.	Urhau-Bruno kum.	Uhr. m. Url-Ausgl.	Tags	Betrag
			Vt: Uhr. Übern.		
			davon genommen		
			noch verfügbar		
			Lfd.Jahr Url-Ausgl		
			davon genommen		
			noch verfügbar		
			Resturlaub		

Brutto-Bezüge

Lohnart	Bezeichnung	Einheit ²	Menge ³	Faktor ⁴	Prozentatz	St ⁵	St ⁶	GB ⁸	Betrag
1000	Stundenlohn	Std	176,25	20,00		L	L	J	3.525,00
1600	Urlaubslohn, Std	Std	8,00	20,00		L	L	J	160,00
1900	Aufbau Arbeitszeitkonto	Std	24,25-	20,00		L	L	J	485,00-
3100	AG-Anteil VWL, lfd					L	L	J	40,00

Steuer/Sozialversicherung

St ¹	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag					
L	3.240,00	381,00	15,32						
N		1.179,00-	163,02-						
St ¹	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Betrag	RV-Betrag	AV-Betrag	PV-Betrag ⁵	
L	3.240,00	3.240,00	3.240,00	3.240,00	251,10	301,32	421,2	55,08	

Verdienstabschöpfung

Gesamt-Brutto	SV-Brutto	KV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Betrag	RV-Betrag	AV-Betrag	PV-Betrag ⁵		Netto-Bezüge/Netto-Abrüge	
12.960,00	12.960,00	12.960,00	1.004,40								
1.524,00	1.524,00	1.524,00	1.205,28								
61,28	61,28	61,28	16,848								
Solidaritätszuschlag			PV-Betrag	220,32							
Steuero. Bezüge			WVL gesamt	160,00							
P. verstd. Zuklisch.			Kug-Auszahlung								
Pfändung Rest			Steuero. Zukl.vers.								
Darlehen Rest			AN-Winterbezahl. Uml.								

Betrag erhalten:

Bank		SV-AG-Anteil	Zus. AG-Kosten	Gesamtkosten		Auszahlungsbeitrag
Konto		649,62	9104	3.980,66		3.496,08

1 H = Haushaltungsbeitrag

2 Std = Stunden, T = Tage, Km = Kilometer, St = Stück

EUR = Euro, Tsd = Tausend Euro, Mio = Millionen Euro

3 Gegenwartsmögl. Netto-Lohn/Netto-Stundenlohn

4 L = Lohnende Bezng, S = Sonstige Bezng, F = Frdl,

E = Elternbezng, P = Pauschalierung, A = Abfindung,

M = mehrjährige Verzinsung, N = Nachberechnung

V = Vorjahr, W = Entgeltabgaben

5 J = Bestandteil des Gesamt-Bruttos

6 Z = Einzel. Beitragszuschlag zur PV für Kinderlos

7 MFB = Mietbeitragszuschlag

8 SHZ: Mindestentnahmeverpflichtung sonst: Urfassungsgleich

9 Maßgeblicher Beitragsanteil zur KV inkl. Zusatzbeitrag

Abrechnung der Brutto/Netto-Bezüge für Juli 2024

Personal-Nr.	Geburtsdatum	StG	Faktor	kl. Fktv.	Konfession	Freibetrag jährl. ¹	Freibetrag mtl. ¹	IBA	Midjob	St-Tg.
00003	080198	6								30
SV-Nummer	Krankenkasse					KK %	PGRS	EGRS	Nm. SV-Tg.	
11080198W035	BKK firmus					155	101	1111	1 30	

ZVK-Nummer

Eintritt
01.05.24
Steuer-ID
54971366828

I04 77389/10973/00003
12.08.2024 Blatt 1

Wk	Uhr. üb.	Uhr. Anspr.	Uhr.Tg.gen.	Resturlaub
Anw. Tage	Urlaub Tage	Krankh. Tg.	Fehlz. Tage	
Anw. Std.	Urlaub Std.	Krankh. Std.	Fehlz. Std.	

Hinweise zur Abrechnung

AZK-Std. 75,38

Dani-Klaus Marschall-Zedler Str. 14 49477 Ibbenbüren

Pers.-Nr. 00003

B/N
104
10973

Rene Woldmer
Buchholzstraße 6
49509 Recke

Bautohn

Urh-Satz	Besch.Tg.	Urtage-Brutto kum.	Urt. m. Url.-Ausgl.	Tags	Betrag
			Vf: Url. übern.		
		davon genommen			
		noch verfügbar			
		Lfd.Jahr.Url-Anspr			
		davon genommen			
		noch verfügbar			
		Resturlaub			

Kalender

Wo	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
27		7,75					
	SU 8,00						
28	10,33	8,76	10,08	12,59	8,59		
29	9,25	8,08	8,01	8,46	6,62		
30	11,33	7,00	10,50	10,80	6,78		
31	9,70	9,43	10,78				

Brutto-Bezüge

Lohnart	Bezeichnung	Einheit ²	Menge ³	Faktor ⁴	Prozentsatz	St ⁵	St ⁶	St ⁶	Beitrag
1000	Stundenlohn	Std	201,86		20,00	L	L	J	4.037,20
1051	Sonderurlaub	Std	8,00		20,00	L	L	J	160,00
1900	Aufbau Arbeitszeitkonto	Std	49,86-		20,00	L	L	J	997,20-
3100	AG-Anteil VWL, lfd					L	L	J	40,00

Steuern/Sozialversicherung

St ¹	Steuers-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag					
L	3.240,00	774,00	69,66						
St ¹	KV-Brutto	PV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Betrag	PV-Betrag	AV-Betrag	PV-Betrag ⁸	
L	3.240,00	3.240,00	3.240,00	3.240,00	251,10	301,32	421,2	55,08	

Verdienstabschreitung

Gesamt-Brutto	SV-Brutto	Netto-Bezüge/Netto-Ablöse	Lohnart	Bezeichnung
9.720,00	9.720,00	9.720,00	9840	VWL
Steuer-Brutto	9.720,00	KV-Betrag	753,30	
Lohnsteuer	2.322,00	PV-Betrag	903,96	
Kirchensteuer	208,98	AV-Betrag	126,36	
Solidaritätszuschlag		PV-Betrag	1.652,4	
Steuernf. Beiträge		VWL gesamt	12.000	
P. verstd. Zurück		Kug-Auszahlung		
Pfändung Rest		Steuerfr. Zusatzvers.		
Darlehen Rest		AN-Winterbesch. Uml.		

Betrag erhalten:

Bank	Konto	SV-AG-Anteil	Zus. AG-Kosten	Gesamtkosten	Auszahlungsbetrag
		649,62	91,04	3.980,66	1.706,72

Abrechnung der Brutto/Netto-Bezüge für Oktober 2024										R08	77389/10973/00003	15.11.2024	Blatt 1
Personen-Nr.	Geburtsdatum	SDW-Faktor	KfG-Fkt.	Konfession	Freibetrag jährl. ¹	Freibetrag mlgl. ¹	DBA	Mitjob	St-Tg.	VJ-Uhr. Ob.	Uhr. Anspr.	Uhr.Tg.gen.	Resturlaub
00003	08.01.98	4	30	rk					30				
SV-Nummer	Krankenkasse				KK % ²	PGRS	BRGS	Uml. SV-Tg.		Anw. Tage	Urhurl. Tage	Krankh. Tg.	Fehlz. Tage
11080198W035	BKK firmus				155	101	1111	1 30					
ZVK-Nummer										Entrl.	Austritt		
										01.05.24			
										Steuer-ID	MPB ⁷		
										54971366828			

Paul-Anton-Marschall-Loedder-Str. 14-16 4777 Ebenböhren
• Pers.-Nr. 00003

B/M
KOB
518

Rene Woldmer
Buchholzstraße 6
49509 Recke

Hinweise zur Abrechnung
AZR-Std. 110,13

Baujahr

Uhrf.-Satz	Besch.Tg.	Urhurts-Brutto kum.	Uml. m. Uhr-Ausgl.	Tags	Betrag
			V.U. Uhr. oben.		
			davon genommen		
			noch verfügbar		
			Uhrf.-Std. /Uhr-Anspr.		
			davon genommen		
			noch verfügbar		
			Resturlaub		

Kalender

Wo	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
40		K	8,00	K	8,00	K	
41	893			8,78	9,92	8,26	
		U	8,00				
42		K	8,00	K	8,00	11,00	5,13
43	825	9,25		8,28	8,78	5,67	
44				8,58	9,00		

Brutto-Bezüge

Lohnart	Bezeichnung	Einheit ²	Menge ³	Faktor ⁴	Prozentsatz	St ⁴	St ⁴	GB ⁵	Betrag
1000	Stundenlohn	Std	109,83	20,00		L	L	J	2.196,60
1012	Feiertagslohn	Std	8,00	20,00		L	L	J	160,00
1600	Urlaubslohn, Std	Std	16,00	20,00		L	L	J	320,00
1650	Lohnfortzahlung, Std.	Std	40,00	20,00		L	L	J	800,00
1900	Aufbau Arbeitszeitkonto	Std	13,83-	20,00		L	L	J	276,60-
3100	AG-Anteil VWL, lfd					L	L	J	40,00

Steuer/Sozialversicherung

St ⁴	Steuер-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag							
L	3.240,00	381,00	6,75								
SV ⁴	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Betrag	RV-Betrag	AV-Betrag	PV-Betrag ⁶			
L	3.240,00	3.240,00	3.240,00	3.240,00	25110	30132	4212	55,08			
SV ⁴	SV-rechtliche Abzüge										
L	649,62										

Verdienstabschreibung

Gesamt-Brutto	SV-Brutto	Netto-Bezüge	Netto-Abzüge
19.440,00	19.440,00	19.440,00	Lehner, Bezeichnung
19.440,00	KV-Betrag	1.506,60	9840 VWL
2.286,00	RV-Betrag	1.807,92	
74,78	AV-Betrag	252,72	
	PV-Betrag	330,48	
	VWL gesamt	240,00	
	Kug-Auszahlung		
	Steuernf. Zusatzvers.		
	AN-Winterbech. Uml.		

Betrag erhalten:

Bank	Konto	SV-AG-Anteil	Zus. AG-Kosten	Gesamtkosten	Auszahlungsbetrag
		649,62	9104	3.980,66	2.162,63

¹ H = Hinrechnungsbetrag
² Std = Stunden, T = Tage, Km = Kilometer, St = Stück
EUR = Euro, Tsd = Tausend Euro, Mio = Million Euro

³ Gegenbenachl. Netto-Lohn/Netto-Stundenlohn

⁴ L = Laufender Bezug, S = Sonstiger Bezug, F = Frei,
E = Entnahm, P = Pauschaleistung, A = Abfindung,
M = mehrjährige Versteuerung, N = Nachberichtigung
V = Vorjahr, W = Entgeltguthaben
5 = Bestandteil des Gesamt-Bruttos
6 = Z = Zuschl. Betragsgutschriftung zur PV für Kinderlose
7 = Kurs = Mehrfachabschreibung
8 = VWL: Mindestarbeitsverpflichtung, sonst: Umlaufausgleich
9 = Maßgeblicher Bezugszeitraum zur KV inkl. Zusatzbetrag





Garten.Landschaftsbau Marschall Gutenberg Straße 19 49479 Ibbenbüren
Herrn Rene Woldmer
Buchholz Straße 6
49509 Recke

Ibbenbüren, den 18. Januar 2025

Betreff: Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrter Herr Woldmer,
hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Gemäß den vertraglichen und gesetzlichen Regelungen ist dies nach unserer Berechnung der 15. Februar 2025.

Bitte beachten Sie, dass Ihnen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Anspruch auf verbleibende Urlaubstage zusteht. Diese werden wir Ihnen während der Kündigungsfrist gewähren. Sollten noch Überstunden bestehen, werden diese entsprechend verrechnet oder ausgezahlt.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass Sie sich mit Zugang dieses Schreibens unverzüglich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend melden müssen, um Nachteile beim Arbeitslosengeld zu vermeiden.

Für Ihre Mitarbeit in unserem Unternehmen danken wir Ihnen und wünschen Ihnen für Ihre berufliche und persönliche Zukunft alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen,

Paul Marschall.
Geschäftsführer
Garten.Landschaftsbau Marschall

Rene Woldmer

**Öffentliche Sitzung des
Arbeitsgerichts Rheine**

Rheine, 20.02.2025

2 Ca 102/25

(Bitte stets angeben)

Vorsitzende: Richterin am Arbeitsgericht Brügge

In dem Rechtsstreit

René Woldmer, Buchholzstraße 6, 49509 Recke

Kläger

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Kröger, Krusemeyer, Bruns, Koll, Münsterstraße 41, 49477 Ibbenbüren

g e g e n

Paul Marschall, Gutenbergstraße 19, 49479 Ibbenbüren

Beklagter

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Dr. Laumann, Konermann & Kollegen, Timmermanufer 170, 48429 Rheine

erschienen bei Aufruf

1. der Kläger mit Rechtsanwalt Koll;
2. sowie für den Beklagten Rechtsanwalt Laumann.

Sodann findet eine Güteverhandlung statt.

Die Sach- und Rechtslage wurde erörtert.

Der Kläger erklärte seit dem 27.01.2025 bis zum 07.03.2025 zunächst durchgehend arbeitsunfähig erkrankt zu sein.

Die Parteivertreter erklärten, dass möglicherweise eine gütliche Einigung in Betracht kommen könnte und beantragten das Verfahren ruhend zu stellen.

beschlossen und verkündet:

Das Verfahren 2 Ca 102/25 ruht.

Für die Richtigkeit der Übertragung

Brügge

Droste
als Urkundsbeamte der Geschäftsstelle

Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll

Rechtsanwälte · Fachanwälte · Notare

Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll
Münsterstraße 41, 49477 Ibbenbüren

per beA!
Arbeitsgericht Rheine
Dutumer Straße 5
48431 Rheine

Sachbearbeiter	Ansprechpartner	Aktenzeichen
RA Koll	Fr. Tofote (05451) 9657-72	00211-25 / A

Helmut Bruns *
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Erbrecht



Hans-Christoph Kröger
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Versicherungsrecht,
Verkehrsrecht und Arbeitsrecht

Jan-Philipp Kröger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Mietrecht
u. Wohnungseigentumsrecht

Christian Koll, LL.M. *
Rechtsanwalt

Bernhard Richter
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Familienrecht

Kai Bäumer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Pia Lübke
Rechtswirtin · Bürovorsteherin

Ibbenbüren, 01.03.2025 CK
Woldmer, René ./ Marschall, Paul (e)

In dem Rechtsstreit

Woldmer, René ./ Marschall, Paul - Akz. 2 Ca 102/25 -

wird klageerweiternd beantragt:

3. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.466,40 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz gemäß § 247 BGB ab dem 1. Januar 2025 brutto zu zahlen.
4. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.466,40 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz pro Jahr gemäß § 247 BGB ab dem 1. Februar 2025 zu zahlen.
5. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.466,40 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz pro Jahr gemäß § 247 BGB ab dem 1. März 2025 zu zahlen.
6. Für den Fall des auch nur teilweisen Obsiegens mit einem der vorgenannten Anträge wird der Beklagte verurteilt, dem Kläger bei jeder auf die vorgenannte Schulden erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen.

Begründung:

A. Lohn Dezember 2024 (Klageantrag zu Ziff. 3)

Der Kläger ist bei dem Beklagten auf Grundlage einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden - somit 173 Stunden pro Monat - unter Zugrundelegung eines Stundenlohnes von 20,00 Euro brutto beschäftigt.

Beweis: Bereits vorliegender Arbeitsvertrag, Anl. K1

- Der Kläger war im Kalendermonat Dezember 2024 vom 2. Dezember 2024 bis einschließlich den 20. Dezember 2024 arbeitsunfähig erkrankt.
- Am 23.. Dezember 2024 hat er gearbeitet.
- Am 24. Dezember 2024 hatte er Urlaub.
- Am 25. Dezember 2024 und am 26. Dezember 2024 war gesetzlicher Feiertag.
- Am 27. Dezember 2024 hatte er Urlaub.
- Am 30. Dezember 2024 hat er gearbeitet.
- Am 31. Dezember 2024 hatte wiederum Urlaub.

Es ist daher ein Anspruch auf volle Monatsvergütung für den Kalendermonat Dezember 2024 entstanden und zwar aus Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsvergütung und Arbeitsvergütung hinsichtlich der vorgenannt angegebenen Tage.

Es ergibt sich so der mit dem Klageantrag zu Ziff. 3 geltend gemachte Betrag über 3.466,40 EUR brutto (173 Stunden zu 20,00 EUR brutto).

B. Lohn Januar 2025 (Klageantrag zu Ziff. 4)

Der Kläger ist bei dem Beklagten auf Grundlage einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden - somit 173 Stunden pro Monat - unter Zugrundelegung eines Stundenlohnes von 20,00 Euro brutto beschäftigt.

Beweis: Bereits vorliegender Arbeitsvertrag, Anl. K1

- Am 1. Januar 2025 war gesetzlicher Feiertag.
- Am 2. Januar 2025 hatte der Kläger Urlaub.
- Am 3. Januar 2025, 6. Januar 2025 und 7. Januar 2025 hat der Kläger gearbeitet.
- Am 8. Januar 2025, 9. Januar 2025, 10. Januar 2025 hatte der Kläger Urlaub.

- Vom 13. Januar 2025 bis zum 17. Januar 2025 hat der Kläger für den Beklagten gearbeitet.
- Vom 20. Januar 2025 bis einschließlich den 24. Januar 2025 befand sich der Kläger mit Einverständnis des Beklagten im Überstundenabbau (40 Stunden).
- Vom 21. Januar 2025 bis einschließlich den 31. Januar 2025 war der Kläger arbeitsunfähig und entgeltfortzahlungspflichtig erkrankt.

Es ist daher ein Anspruch auf volle Monatsvergütung für den Kalendermonat Januar 2025 entstanden und zwar aus Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsvergütung und Arbeitsvergütung, sowie Überstundenabbau hinsichtlich der vorgenannt angegebenen Tage.

Es ergibt sich so der mit dem Klageantrag zu Ziff. 4 geltend gemachte Betrag über 3.466,40 EUR brutto.

C. Lohn Februar 2025 (Klageantrag zu Ziff. 5)

Der Kläger ist bei dem Beklagten auf Grundlage einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden - somit 173 Stunden pro Monat - unter Zugrundelegung eines Stundenlohnes von 20,00 Euro brutto beschäftigt.

Beweis: Bereits vorliegender Arbeitsvertrag, Anl. K1

- Der Kläger war vom 1. Februar 2025 durchgängig bis zum 28. Februar 2025 erkrankt. (Wir weisen vorsorglich darauf hin, dass er nach wie vor auch über diesen Zeitpunkt hinaus erkrankt ist.)

Es ist damit der Anspruch auf den vollen Monatslohn aus gesetzlicher Entgeltfortzahlung entstanden.

Es ergibt sich so der mit dem Klageantrag zu Ziff. 5 geltend gemachte Betrag über 3.466,40 EUR brutto.

D. Lohn- und Gehaltsabrechnung

Nach § 108 GewO ist dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Die Abrechnung muss mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten. Wenn und soweit eine Zahlung durch den Arbeitgeber noch nicht erbracht ist, sondern gleichzeitig eingeklagt wird, handelt es sich bezogen auf den Abrechnungsanspruch um eine zukünftige Leistung im Sinne des § 259 ZPO, da dieser erst mit der Zahlung entsteht. Aus Kostengesichtspunkten wird der Abrechnungsanspruch als unechter Hilfsantrag anhängig gemacht.

Christian Koll, LL.M.
Rechtsanwalt



Arbeitsgericht, Postfach 1148, 48401 Rheine
Bei Umzug mit neuer Anschrift zurück
2 Ca 102/25

10.03.2025
Seite 1 von 1

Rechtsanwälte
Kröger, Krusemeyer, Bruns, Koll
Münsterstraße 41
49477 Ibbenbüren

Aktenzeichen
2 Ca 102/25
bei Antwort bitte angeben

Bearbeiter/in
Frau Natrup
Durchwahl
05971927171

Rechtsstreit
Woldmer, René /. Marschall, Paul
Ihr Zeichen: 00211-25 / A

Servicezeiten:
Mo bis Do 8:00 - 15:00 Uhr
Fr 8:00 - 13:00 Uhr

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dem oben angegebenen Rechtsstreit wird infolge der Klageerweiterung um Mitteilung gebeten, ob ein Kammertermin bestimmt werden soll.

Mit freundlichen Grüßen
Die Vorsitzende der 2. Kammer

Brügge
Richterin am Arbeitsgericht

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Rheine



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -

Dienstgebäude und Lieferanschrift:
Dutumer Straße 5
48431 Rheine
Telefon 05971 9271-0
Telefax 05971 9271-50
www.arbg-rheine.nrw.de
UST-IdNr. DE 35 69 20 618



DR. LAUMANN, KONERMANN & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE UND NOTARE

POSTFACH 1748 · 48407 RHEINE

Arbeitsgericht Rheine
Postfach 11 48
48401 Rheine
per bea

Aktenzeichen
090453-25/We

Bearbeiter
Rechtsanwalt
Rolf Laumann

Sekretariat
Wernke, Sophie
Rechtsfachwirtin
Tel. (05971) 91461- 32
Fax (05971) 91461- 29
s.wernke@dr-laumann.de

Paul Marschall Gartenlandschaftsbau ./. Woldmer, René (E-Akte)

Datum 13.03.2025

In Sachen

Woldmer ./. Marschall

2 Ca 102/25

teilen wir in Erledigung der gerichtlichen Anfrage vom 10.03.2025 mit,
dass ein Kammertermin vorläufig nicht bestimmt werden soll.

Wir werden die Klageerweiterung vom 01.03.2025 sowie die Klageschrift mit dem Beklagten am 21.03.2025 eingehend erörtern. Nach erfolgter Rücksprache soll versucht werden, mit der Klägerseite eine Einigung zu erreichen.

Rolf Laumann
Rechtsanwalt

RHEINE

DR. ALBERT LAUMANN
Rechtsanwalt und Notar (1957-2000)

DR. MANFRED LAUMANN*
Rechtsanwalt

ROLF LAUMANN*
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

STEFAN KONERMANN*
Rechtsanwalt und Notar
mit Amtssitz in Rheine
Fachanwalt für Erbrecht
Zertifizierter Testamentsvollstrecker
(AGT)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

FRIEDRICH-KARL SCHRAMM
Rechtsanwalt

STEFAN BECK
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Familienrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht

KARLO WILLERS
Rechtsanwalt

MONTIKA WELLEMEYER
Rechtsanwältin

ROLF TOMBÜLT**
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verkehrsrecht
ADAC Vertragsanwalt
Mediator

MANFRED SEIDEL
Rechtsanwalt
Notar a. D.

HERWIG BODE
Rechtsanwalt

LENNART THOMS
Rechtsanwalt

HÖRSTEL-RIESENBECK

FRANZ LAUMANN
Rechtsanwalt und Notar
mit Amtssitz in Hörstel
Fachanwalt für Familienrecht

HOPSTEN

OLIVER SCHOLZ
Rechtsanwalt und Notar
mit Amtssitz in Hopsten
Fachanwalt für Erbrecht
Qualifizierter Testamentsvollstrecker
(AGT)
Fachanwalt für Familienrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht

*
GbR Gesellschafter

**
ADAC
Vertragsanwalt



Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll

Rechtsanwälte · Fachanwälte · Notare

Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll
Münsterstraße 41, 49477 Ibbenbüren

per beAI
Arbeitsgericht Rheine
Dutumer Straße 5
48431 Rheine

Sachbearbeiter

RA Koll

Ansprechpartner

Fr. Tofote
(05451) 9657-72

Aktenzeichen

00211-25 / A

Ibbenbüren, 26.03.2025 CK
Woldmer, René ./. Marschall, Paul (e)

Helmut Bruns *
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Erbrecht



Hans-Christoph Kröger
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Versicherungsrecht,
Verkehrsrecht und Arbeitsrecht

Jan-Philipp Kröger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Mietrecht
u. Wohnungseigentumsrecht

Christian Koll, LL.M. *
Rechtsanwalt

Bernhard Richter
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Familienrecht

Kai Bäumer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Franziska Bosse
Rechtsanwältin

Pia Lübke
Rechtswirtin · Bürovorsteherin

In dem Rechtsstreit

Woldmer, René ./. Marschall, Paul

- Akz. 2 Ca 102/25 -

ist der Beklagte zum Gütetermin vom 20. Februar 2025 nicht erschienen.

Auf die mit dem Prozessvertreter des Beklagten abgestimmte Verfahrensweise dass ein entsprechender Vergleichsvorschlag mit Darlegung der auszugleichenden Ansprüche des Klägers mit dem Beklagten durch dessen Prozessvertreter besprochen werden sollte, hat es jetzt nach nunmehr mehr als einem Monat keine (inhaltliche) Rückmeldung gegeben.

Selbstverständlich hoffen auch wir, dass die Parteien sich noch außergerichtlich auf eine Lösung verständigen können.

Mit Hinblick auf einen entsprechenden Terminvorlauf zu einem Kammertermin beantragen wir jetzt nach 5 Wochen inhaltlicher Funkstille vorsorglich einen Kammertermin.

Christian Koll, LL.M.

Rechtsanwalt



Arbeitsgericht Rheine

BESCHLUSS

In dem Rechtsstreit

Woldmer, René ./ Marschall, Paul

wird Termin zur Kammerverhandlung bestimmt auf

Montag, 12.05.2025, 12:15 Uhr, Saal 1.

Dazu wird das persönliche Erscheinen des Klägers und des Beklagten angeordnet.

Der Klägerseite wird aufgegeben, im Einzelnen substantiiert und unter Beweisantritt zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes im Sinne des Vorliegens der in § 23 Abs.1 KSchG geregelten betrieblichen Geltungsvoraussetzungen vorzutragen.

Frist: 09.04.2025.

Der Beklagtenseite wird aufgegeben, im Einzelnen substantiiert und unter Beweisantritt sämtliche Einwendungen gegen die Klageforderungen vorzubringen.

Frist: 09.04.2025.

Beiden Parteien wird aufgegeben, auf die Schriftsätze der Gegenseite substantiiert und unter Beweisantritt zu erwidern.

Frist: 05.05.2025.

Die Parteien werden gebeten, ihre Schriftsätze der jeweiligen Gegenseite zusätzlich unmittelbar zuzuleiten.

Rheine, den 26.03.2025

Die Vorsitzende der 2. Kammer
Brügge
Richterin am Arbeitsgericht



DR. LAUMANN, KONERMANN & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE UND NOTARE

POSTFACH 1748 · 48407 RHEINE

Arbeitsgericht Rheine
Postfach 11 48
48401 Rheine
per bea

Aktenzeichen
090453-25/We

Bearbeiter
Rechtsanwalt
Rolf Laumann

Sekretariat
Wernke, Sophie
Rechtsfachwirtin
Tel. (05971) 91461- 32
Fax (05971) 91461- 29
s.wernke@dr-laumann.de

Paul Marschall Gartenlandschaftsbau ./ Woldmer, René (E-Akte)

Datum 07.04.2025

In Sachen

Woldmer ./ Marschall

2 Ca 102/25

tragen wir weiter vor:

Wir stellen vorsorglich nochmals ausdrücklich klar, dass das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet. Der Beklagte beschäftigt nicht ständig mehr als 10 Arbeitnehmer.

Weiter erwidern wir auf die Klageforderungen:

Die Behauptung des Klägers, das er am 23.12.2024, 24.12.2024 und 31.12.2024 Urlaub hatte, ist unzutreffend. Der Beklagte hat Urlaubsanträge des Klägers für den 23.12., 24.12. und 31.12.2024 nicht genehmigt.

Bestritten wird, dass der Kläger vom 02.12.2024 bis zum 20.12.2024 arbeitsunfähig erkrankt war. Hilfsweise wenden wir ein, dass Vorerkrankungen auf die vom Kläger behauptete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vom 02.12.2024 bis zum 20.12.2024 anzurechnen sind.



Die Behauptung des Klägers, dass er sich im Einverständnis mit dem Beklagten vom 20.01.2025 bis zum 24.01.2025 in „Überstundenabbau (40 Stunden)“ befand, ist unzutreffend. Einen Freizeitausgleich (Überstundenabbau) haben die Parteien für die Zeit vom 20.01.2025 bis zum 24.01.2025 nicht vereinbart. Streitlos hat der Kläger vom 20.01.2025 bis zum 24.01.2025 nicht gearbeitet. Ein Vergütungsanspruch des Klägers besteht für diesen Zeitraum (20.01.2025 bis 24.01.2025) nicht.

Bestritten wird, dass der Kläger vom 21.01.2025 bis zum 31.01.2025 arbeitsunfähig krank war. Hilfsweise wenden wir ein, dass auf eine Erkrankung / Arbeitsunfähigkeit des Klägers vom 21.01.2025 bis zum 31.01.2025 Vorerkrankungen anzurechnen sind.

Nach dem Vorbringen des Klägers ist festzustellen, dass er behauptet, dass die Parteien den Überstundenabbau vom 20.01.2025 bis zum 24.01.2025 vor Beginn der vom Kläger behaupteten Erkrankung am 21.01.2025 vereinbart haben.

Das Vorbringen des Klägers, dass er am 02.01.2025, 08.01.2025, 09.01.2025 und 10.01.2025 Urlaub hatte, ist unzutreffend. Einen bezahlten Erholungsurlaub hat der Beklagte dem Kläger für den 02.01., 08.01., 09.01. und 10.01.2025 nicht genehmigt.

Bestritten wird, dass der Kläger vom 01.02.2025 durchgängig bis zum 28.02.2025 arbeitsunfähig krank war.

Hilfsweise wenden wir ein, dass auf die vom Kläger behauptete Erkrankung / Arbeitsunfähigkeit vom 01.02.2025 bis zum 28.02.2025 Vorerkrankungen anzurechnen sind.

Nach zutreffender Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitnehmer Lohnabrechnungen erst nach Zahlung des Arbeitsentgeltes beanspruchen.

In dem Arbeitsverhältnis der Parteien galten die Bestimmungen des Bundes-Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland (i.f. MTV).

Das Arbeitsverhältnis der Parteien begann am 01.05.2024.

Die maßgebliche tarifvertragliche Kündigungsfrist beträgt gemäß § 15 Ziff. 1.2 beidseitig 6 Kalendertage.

Rolf Laumann
Rechtsanwalt

Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll

Rechtsanwälte · Fachanwälte · Notare

Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll
Münsterstraße 41, 49477 Ibbenbüren

per beA!
Arbeitsgericht Rheine
Dutumer Straße 5
48431 Rheine

Sachbearbeiter

RA Koll

Ansprechpartner

Fr. Tofote
(05451) 9657-72

Aktenzeichen

00211-25 / A

Ibbenbüren, 08.05.2025 CK
Woldmer, René ./. Marschall, Paul (e)

Helmut Bruns *
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Erbrecht



Hans-Christoph Kröger
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Versicherungsrecht,
Verkehrsrecht und Arbeitsrecht

Jan-Philipp Kröger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Mietrecht
u. Wohnungseigentumsrecht

Christian Koll, LL.M. *
Rechtsanwalt

Bernhard Richter
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Familienrecht

Kai Bäumer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Franziska Bosse
Rechtsanwältin

Pia Lübke
Rechtswirtin · Bürovorsteherin

In dem Rechtsstreit

Woldmer, René ./. Marschall, Paul - Akz. 2 Ca 102/25 -

auf den Schriftsatz des Beklagten vom 7. April 2025 wird wie folgt erwidert:

I.

Die Klägerseite trägt mit der Klageerweiterung vom 1. März 2025 vor:

„Am 24. Dezember hatte er [gemeint: der Kläger] Urlaub. [...] Am 31. Dezember 2024 hatte er wiederum Urlaub.“

Der Beklagte lässt hierzu vortragen:

„Die Behauptung des Klägers, dass er am 23.12.2024, 24.12.2024 und 31.12.2024 Urlaub hatte, ist unzutreffend. Der Beklagte hat Urlaubsanträge des Klägers für den 23.12., 24.12. und 31.12.2024 nicht genehmigt.“

Hierzu trägt die Klägerseite wie folgt vor:

Abschnitt XIX des Arbeitsvertrages sieht vor, dass vom 23. Dez. eines Jahres bis zum 9. Jan. des Folgejahres Betriebsferien woldn sind:

In den Betriebsferien vom 23.12.-9.01. werden zuerst 80 Überstunden verbraucht. danach mit Urlaubstage. Für den Betrieb nötige Fahrzeiten sind Arbeitszeiten.

Beweis: Arbeitsvertrag, Anl. K1

Weiterhin hatte der Beklagte auch für den Jahreswechsel 2024 auf 2025 für diesen Zeitraum Betriebsferien vorgegeben.

Beweis: Zeugnis des Marius NN, ladungsfähige Anschrift wird nachgereicht

Zeugnis des Kevin NN, ladungsfähige Anschrift wird nachgereicht

II.

Die Klägerseite trägt mit der Klageerweiterung vom 1. März 2025 vor:

„Der Kläger war im Kalendermonat Dezember 2024 vom 2. Dezember 2024 bis einschließlich den 20. Dezember 2024 arbeitsunfähig erkrankt.“

Der Beklagte lässt hierzu vortragen:

„Bestritten wird, dass der Kläger vom 02.12.2024 bis zum 20.12.2024 arbeitsunfähig erkrankt war.“

Wir überreichen hierzu nachweislich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

Beweis: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 25. November 2024

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 9. Dezember 2024

Zeugnis der Frau Dr. med. Anna Althoff, Hopstener Straße 1, 49509 Recke

Zeugnis der Ärztin Frau Simone Casser, wie vor,

Weiterhin lässt die Beklagte vortragen:

„Hilfsweise wenden wir ein, dass Vorerkrankungen auf die vom Kläger behauptete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vom 02.12.2024 bis zum 20.12.2024 anzurechnen sind.“

Dieser Sachvortrag ist nach Auffassung der Klägerseite unschlüssig und nicht einlassungsfähig. Es ist völlig unklar wie der Beklagte darauf kommt, dass Vorerkrankungen auf die Arbeitsunfähigkeit anzurechnen sind und welche Vorerkrankungen dass sein sollen. Der Beklagte wird zunächst zu

den Voraussetzungen der Anrechnung einer etwaigen Vorerkrankung vorzutragen haben. Sollte dies anders beurteilt werden, bitten wir um

Richterlichen Hinweis.

III.

Die Klägerseite trägt mit der Klageerweiterung vom 1. März 2025 vor:

„Vom 20. Januar 2025 bis einschließlich den 24. Januar 2025 befand sich der Kläger mit Einverständnis des Beklagten im Überstundenabbau (40 Stunden).“

Der Beklagte lässt hierzu vortragen:

„Die Behauptung des Klägers, dass er sich im Einverständnis mit dem Beklagten vom 20.01.2025 bis zum 24.01.2025 in „Überstundenabbau (40 Stunden)“ befand, ist unzutreffend. Einen Freizeitausgleich (Überstundenabbau) haben die Parteien für die Zeit vom 20.01.2025 bis zum 24.01.2025 nicht vereinbart. Streitlos hat der Kläger vom 20.01.2025 bis zum 24.01.2025 nicht gearbeitet. Ein Vergütungsanspruch des Klägers besteht für diesen Zeitraum (20.01.2025 bis 24.01.2025) nicht.“

Mit der als Anlage K3 vorgelegten Kündigung formuliert der Beklagte wörtlich:

„Bitte beachten Sie, dass Ihnen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Anspruch auf verbleibende Urlaubstage zusteht. Diese werden wir Ihnen während der Kündigungsfrist gewähren. Sollten noch Überstunden bestehen, werden diese entsprechend verrechnet oder ausgezahlt.“

Nach Zugang der Kündigung war damit durch die Arbeitgeberseite der Überstundenabbau vorgegeben.

IV.

Die Klägerseite trägt mit der Klageerweiterung vom 1. März 2025 vor:

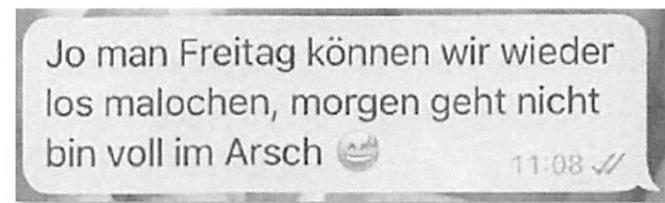
„Am 2. Januar 2025 hatte der Kläger Urlaub. [...] Am 8. Januar 2025, 9. Januar 2025, 10. Januar 2025 hatte der Kläger Urlaub.“

Der Beklagte lässt diesbezüglich vortragen:

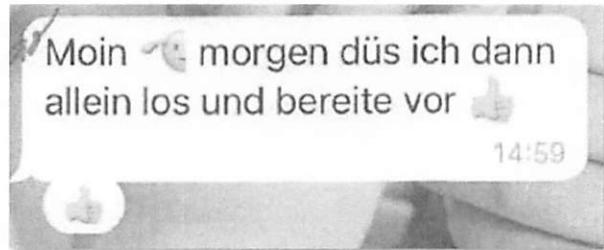
„Das Vorbringen des Klägers, dass er am 02.01.2025, 08.01.2025, 09.01.2025 und 10.01.2025 Urlaub hatte, ist unzutreffend. Einen

bezahlten Erholungsurlaub hat der Beklagte dem Kläger für den 02.01., 08.01., 09.01. und 10.01.2025 nicht genehmigt.“

Am 1. Januar 2025 wandte sich der Kläger an den Beklagten mit folgender Nachricht:

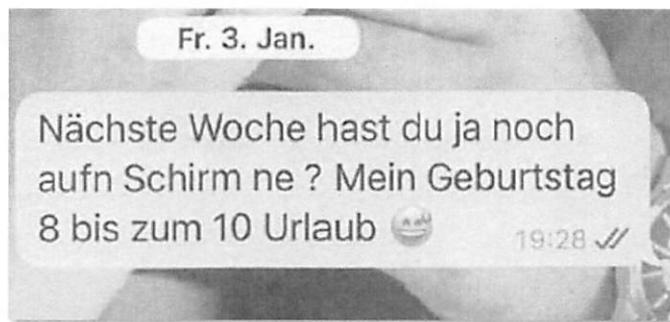


Der Beklagte antwortete darauf:



Der Beklagte hat den Urlaubsantrag des Klägers für den 2. Januar 2025 damit bestätigt.

Am 3. Januar 2025 wandte sich der Kläger mit folgender Nachricht an den Beklagten:



Der Beklagte antwortete darauf:



Der Beklagte hat damit den Urlaubsantrag des Klägers für den Zeitraum 8. Januar 2025, 9. Januar 2025 und 10. Januar 2025 genehmigt.

V.

Der Kläger trägt mit der Klageerweiterung vom 1. März 2025 vor:

„Der Kläger war vom 1. Februar 2025 durchgängig bis zum 28. Februar 2025 erkrankt. (Wir weisen vorsorglich darauf hin, dass er nach wie vor auch über diesen Zeitpunkt hinaus erkrankt ist.)“

Der Beklagte lässt hierzu vortragen:

„Bestritten wird, dass der Kläger vom 01.02.2025 durchgängig bis zum 28.02.2025 arbeitsunfähig krank war.“

Wir überreichen hierzu nachweislich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 27. Jan. 2025 bis zum 7. Februar 2025, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 7. Februar 2025 bis zum 21. Februar 2025 und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 20. Februar 2025 bis zum 7. März 2025

Beweis: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 27. Jan. 2025
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 21. Feb. 2025
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 7. März. 2025
Zeugnis der Frau Dr. med. Anna Althoff, Hopstener Straße 1,
49509 Recke
Zeugnis der Ärztin Frau Simone Casser, wie vor,

Der Beklagte lässt weiterhin vortragen:

„Hilfsweise wenden wir ein, dass auf die vom Kläger behauptete Erkrankung / Arbeitsunfähigkeit vom 01.02.2025 bis zum 28.02.2025 Vorerkrankungen anzurechnen sind.“

Dieser Sachvortrag ist nach Auffassung der Klägerseite unschlüssig und nicht einlassungsfähig. Es ist völlig unklar wie der Beklagte darauf kommt, dass Vorerkrankungen auf die Arbeitsunfähigkeit anzurechnen sind und welche Vorerkrankungen dass sein sollen. Der Beklagte wird zunächst zu den Voraussetzungen der Anrechnung einer etwaigen Vorerkrankung vorzutragen haben. Sollte dies anders beurteilt werden, bitten wir um

Richterlichen Hinweis.

VI.

Der Kläger beantragt klageerweiternd:

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.079,60 Euro brutto (Urlaubsabgeltung) zu zahlen.

Der gesetzliche Mindesturlaub des Klägers bestimmt sich nach der 5-Tage-Woche, so dass ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch über 20 Tage besteht. Zusätzlich wird gemäß dem Arbeitsvertrag pro Kalenderjahr vertraglicher Urlaub über 8 Tage gewährt. Im jeweiligen Urlaubsjahr ergibt sich daher ein Gesamt-Urlaubsanspruch über 28 Tage.

Der Kläger hat im Kalenderjahr 2024 Urlaub genommen am 17. Mai 2024, 13. Juni 2024, 14. Juni 2024, 9. August 2024, 2. September 2024, 3. September 2024, 4. September 2024, 5. September 2024, 12. September 2024, 13. September 2024, 27. September 2024, 4. Oktober 2024, 8. Oktober 2024, 6. November 2024, 24. Dezember 2024, 27. Dezember 2024 und 31. Dezember 2024.

Aus dem Kalenderjahr 2024 besteht Anspruch auf Resturlaub über 11 Tage.

Die Wirksamkeit der Kündigung (hypothetisch) unterstellt ergibt sich damit für das Kalenderjahr 2025 ein Teil-Urlaubsanspruch über 5 Tage. Im Kalenderjahr 2025 wurden 4 Tage Urlaub genommen.

Es ergibt sich damit ein abzugeltender Urlaubsanspruch von 12 Tagen. Jeder Urlaubstag ist mit einem Urlaubsentgelt von 173,30 Euro brutto zu vergüten. Es ergibt sich somit ein Urlaubsabgeltungsanspruch über 2.079,60 Euro brutto (Klageantrag).

Soweit der Beklagte die einvernehmliche Genehmigung von Erholungsurlaub zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses erfolgreich bestreitet, wäre für diesen betreffenden Zeitraum kein Urlaub gewährt worden, so dass hierdurch auch keine Urlaubstage verbraucht wären. Die entsprechend nicht verbrauchten Urlaubstage mündeten daher unmittelbar in einen entsprechenden Urlaubsabgeltungsanspruch fällig mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Dieser Urlaubsabgeltungsanspruch wird hiermit gegenüber dem Beklagten mit Hinblick auf etwaige Ausschlussfristen und Verfallsregelungen des Arbeitsvertrages unmittelbar geltend gemacht.

Unter der innerprozessualen Bedingung

dass und soweit durch das erkennende Gericht für den 24. Dezember 2024, 31. Dezember 2024, 21. Januar 2025, 8. Januar 2025, 9. Januar 2025, 10. Januar 2025 keine Vergütungspflicht aufgrund der Gewährung von Erholungsurlaub festgestellt werden kann, beantragt der Kläger wiederum klageerweiternd

der Beklagte wird verurteilt an den Kläger 1.039,80 Euro brutto (weitere Urlaubsabgeltung) zu zahlen.

Der Kläger beantragt klageerweiternd,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 710,00 Euro brutto (Ausgleich Arbeitszeitkonto / Überstundenabgeltung) zu zahlen.

Die Parteien hatten sich darauf verständigt ein Arbeitszeitkonto hinsichtlich der Überstunden zu führen. Der Kläger hat für den Beklagten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses bis einschließlich Dezember 2024 folgende Arbeitsleistungen erbracht:

Monat	Soll-Stunden	Ist-Stunden	Überstunden
Mai	173	193,25	20,25
Juni	173	175,75	2,75
Juli	173	210	37
August	173	184	11
September	173	156	-17
Oktober	173	173,75	0,75
November	173	173,75	0,75
Dezember	173	169	-4
SUMME			75,5
abzgl. Überstundenabbau in Jan. 2025			-40
Rest			35,5

Es ergeben sich für das Kalenderjahr 2024 in Summe 75,5 Überstunden. Abzüglich der 40 Stunden Überstundenabbau in Januar 2025 ergibt sich aus dem Arbeitszeitkonto ein Restguthaben i.H.v. 35,5 Stunden, welche mit jeweils 20 Euro abzugelten sind. Es ergibt sich so die Summe des Klageantrages.

Soweit der Beklagte die einvernehmliche Genehmigung des Überstundenabbaus vom 20. bis 24. Januar 2025 (40 Stunden) zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses erfolgreich bestreitet, wäre für diesen betreffenden Zeitraum kein Überstundenabbau gewährt worden, so dass hierdurch auch keine Überstunden des Arbeitszeitkontos verbraucht wären. Die entsprechend nicht verbrauchten Überstunden mündeten daher unmittelbar in einen entsprechenden Abgeltungsanspruch fällig mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Dieser Abgeltungsanspruch wird hiermit gegenüber dem Beklagten mit Hinblick auf etwaige Ausschlussfristen und Verfallsregelungen des Arbeitsvertrages unmittelbar geltend gemacht.

Unter der innerprozessualen Bedingung

dass und soweit durch das erkennende Gericht für den 20. bis 24. Januar 2025 keine bezahlte Freistellung aufgrund von Überstundenabbau bzw. Ausgleich des Arbeitszeitkontos festgestellt werden kann, beantragt der Kläger wiederum klageerweiternd

der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 800,00 Euro brutto (weitere Überstundenabgeltung/Ausgleich des Arbeitszeitkontos) zu zahlen.

VIII.

Der Beklagte lässt vortragen:

In dem Arbeitsverhältnis der Parteien galten die Bestimmungen des Bundes-Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland (i.f. MTV). Das Arbeitsverhältnis der Parteien begann am 01.05.2024. Die maßgebliche tarifvertragliche Kündigungsfrist beträgt gemäß § 15 Ziff. 1.2 beidseitig 6 Kalendertage.

Das ist unzutreffend. Die Parteien haben nachweislich des als Anlage vorliegenden Arbeitsvertrages hinsichtlich der Kündigungsfristen folgendes vertraglich vereinbart:

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) Anwendung.

Danach kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber verlängern sich bei längerem Bestehen des Arbeitsverhältnisses wie folgt:

1. Nach zwei Jahren auf einen Monat zum Monatsende,
2. nach fünf Jahren auf zwei Monate zum Monatsende,
3. nach acht Jahren auf drei Monate zum Monatsende,
4. nach zehn Jahren auf vier Monate zum Monatsende,
5. nach zwölf Jahren auf fünf Monate zum Monatsende,
6. nach 15 Jahren auf sechs Monate zum Monatsende,
7. nach 20 Jahren auf sieben Monate zum Monatsende.

Christian Koll, LL.M.

Rechtsanwalt



DR. LAUMANN, KONERMANN & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE UND NOTARE

POSTFACH 1748 · 48407 RHEINE

Arbeitsgericht Rheine
Postfach 11 48
48401 Rheine

per bea

Eilt- TERMIN HEUTE

Aktenzeichen
090453-25/We

Bearbeiter
Rechtsanwalt
Rolf Laumann

Sekretariat
Wernke, Sophie
Rechtsfachwirtin
Tel. (05971) 91461- 32
Fax (05971) 91461- 29
s.wernke@dr-laumann.de

Paul Marschall Gartenlandschaftsbau ./. Woldmer, René (E-Akte)

Datum 12.05.2025

In Sachen

Woldmer ./. Paul Marschall Gartenlandschaftsbau
2 Ca 102/25

erwidern wir auf den Schriftsatz der Klägerseite vom 08.05.2025:

Die Behauptung, dass der Beklagte für den Jahreswechsel 2024/2025 Betriebsferien vorgegeben habe, ist unzutreffend.

Die Auffassung, dass der Beklagte mit der Antwort „Moin, morgen düs ich dann allein los und bereite vor“ einen Urlaubsantrag des Klägers für den 02.01.2025 bestätigt habe, ist unzutreffend. Der Kläger hat einen Urlaub für den 02.01.2025 nicht beantragt.

Auch einen Urlaubsantrag des Klägers für die Zeit vom 08.01. bis zum 10.01.2025 gab es nicht. Soweit sich der Prozessbevollmächtigte des Klägers in dem Zusammenhang auf die WhatsApp-Nachricht des Klägers vom 03.01.2025 beruft, stellen wir klar, dass die WhatsApp-Nachricht des Klägers vom 03.01.2025 einen Urlaubsantrag gerade nicht darstellt.

Mit der Klageschrift hat der Kläger Lohnabrechnungen für die Monate Juli 2024, August 2024 und Oktober 2024 überreicht.

RHEINE
DR. ALBERT LAUMANN
Rechtsanwalt und Notar (1957-2000)
DR. MANFRED LAUMANN*
Rechtsanwalt
ROLF LAUMANN*
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
STEFAN KONERMANN*
Rechtsanwalt und Notar
mit Amtssitz in Rheine
Fachanwalt für Erbrecht
Zertifizierter Testamentsvollstrecker
(AGT)
Fachanwalt für Arbeitsrecht
FRIEDRICH-KARL SCHRAMM
Rechtsanwalt
STEFAN BECK
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Familienrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
KARLO WILLERS
Rechtsanwalt
MONTIKA WELLEMAYER
Rechtsanwältin
ROLF TOMBÜLT**
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verkehrsrecht
ADAC Vertragsanwalt
Mediator
MANFRED SEIDEL
Rechtsanwalt
Notar a. D.
HERWIG BODE
Rechtsanwalt
LENNART THOMS
Rechtsanwalt
HÖRSTEL-RIESENBECK
FRANZ LAUMANN
Rechtsanwalt und Notar
mit Amtssitz in Hörstel
Fachanwalt für Familienrecht
HOPSTEN
OLIVER SCHOLZ
Rechtsanwalt und Notar
mit Amtssitz in Hopsten
Fachanwalt für Erbrecht
Qualifizierter Testamentsvollstrecker
(AGT)
Fachanwalt für Familienrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
-
GbR Gesellschafter
-
**
ADAC
Vertragsanwalt





Aus der vom Kläger beigebrachten Lohnabrechnung für den Monat Juli 2024 ist zu ersehen, dass der Beklagte für den Monat Juli 2024 201,86 Arbeitsstunden des Klägers abgerechnet und vergütet hat. Die Behauptung des Klägers, dass er im Juli 2024 210 Stunden abgeleistet habe, ist unzutreffend.

Aus der vom Kläger überreichten Lohnabrechnung für den Monat August 2024 ist zu ersehen, dass der Kläger im August 2024 zum einen Urlaub genommen und im Übrigen 176,25 Stunden gearbeitet hat.

Weitergehende Arbeitsleistungen hat der Kläger im August 2024 nicht erbracht. Die Behauptung, dass der Kläger im August 2024 184 Stunden gearbeitet habe, ist unzutreffend.

Unzutreffend ist weiter die Behauptung des Klägers, dass er im Mai 2024 193,25 Stunden, im Juni 2024 175,75 Stunden sowie in den Monaten Oktober und November 2024 jeweils 0,75 Überstunden geleistet habe.

Aus der vom Kläger überreichten Lohnabrechnung für den Monat Oktober 2024 geht hervor, dass der Kläger im Oktober 2024 109,83 Arbeitsstunden geleistet hat.

Verlangt der Arbeitnehmer Arbeitsvergütung für Überstunden, hat er darzulegen und – im Bestreitensfall – zu beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat. Dabei genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, wenn er schriftsätzlich vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitge-halten hat. Mit dem Vortrag, zu bestimmten Zeiten gearbeitet zu haben, behauptet der Arbeitnehmer regelmäßig zugleich während der genannten Zeiten die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht zu haben (BAG, 10.04.2013 – 5 AZR 122/12; BAG, 04.05.2022 – 5 AZR 359/21). Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast substantiiert erwidern und im Einzelnen vortragen, wel-che Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat, und an welchen Tagen der Arbeit-nehmer von wann bis wann diesen Weisungen – nicht – nachgekommen ist. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vor-getragenen Arbeitsstunden gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zuge-standen (BAG, 26.06.2019 – 5 AZR 452/18; BAG, 21.12.2016 – 5 AZR 362/16).

Diesen Anforderungen genügt der Sachvortrag des Klägers nicht. Der Kläger hat die Arbeitszeiten für die einzelnen Tage des Streitzeitraums, von wann bis wann er ge-arbeitet haben will, nicht dargelegt.

Im Weiteren stellen wir vorsorglich klar, dass entgegen dem Vorbringen des Klägers ein – einvernehmlicher- Überstundenabbau vom 20.01 bis zum 24.01.2025 nicht er-folgt ist. Der Beklagte hat dem Kläger vom 20.01. bis zum 24.01.2025 einen Frei-zeitausgleich, den der Kläger auch nicht beantragt hat, nicht gewährt.



Hilfweise wenden wir ein, dass die vom Kläger geltend gemachten Überstundenabgeltungsansprüche nach den tariflichen Ausschlussfristen verfallen sind.

Rolf Laumann
Rechtsanwalt

**Aufgrund der elektronischen Übersendung per BeA sind Abschriften nicht beigefügt (§ 133 Abs. 1 S. 2 ZPO).
Für die rechtsgültige Unterschrift siehe Empfangs- und Signaturprotokoll Ihrer empfangenden Fernmeldeanlage.**



**ARBEITSGERICHT RHEINE
BESCHLUSS
In dem Rechtsstreit**

René Woldmer, Buchholzstraße 6, 49509 Recke

Kläger

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Kröger, Krusemeyer, Bruns, Koll, Münsterstraße 41, 49477 Ibbenbüren

gegen

Paul Marschall, Gutenbergstraße 19, 49479 Ibbenbüren

Beklagter

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Dr. Laumann, Konermann & Kollegen, Timmermanufer 170, 48429 Rheine

wird die Beklagtenseite darauf hingewiesen, soweit eine Fortsetzungserkrankung eingewandt wird, dass das Vorliegen einer solchen für den Zeitraum vom 02.12.2024 bis zum 20.12.2024 sowie für den Zeitraum vom 21.01.2025 bis jedenfalls zum 12.02.2025 unter Beachtung eines grundsätzlich gegebenen Entgeltsfortzahlungsanspruchs von 42 Kalendertagen, nicht ersichtlich ist.

Der Klägerseite wird aufgegeben, auf den Schriftsatz der Beklagtenseite vom 12.05.2025 substantiiert und unter Beweisantritt zu erwidern. Soweit die Beklagtenseite eine Fortsetzungserkrankung einwendet und etwaige Voraussetzungen ab dem 13.02.2025 vorliegen könnten, wird der Klägerseite unter Beachtung der Rechtsprechung des Bundearbeitsgerichts (BAG vom 18.01.2023 – 5 AZR 93/22, zit. nach juris) aufgegeben, entsprechend zu schildern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen

...

sich wie auf die Arbeitsfähigkeit ausgewirkt haben und die behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht zu entbinden, Frist: 26.05.2025.

Den Parteivertretern wird aufgegeben, die Schriftsätze der Gegenseite vorab unmittelbar zuzuleiten.

Rheine, den 12.05.2025

Die Vorsitzende der 2. Kammer

Brügge

Richterin am Arbeitsgericht

**Öffentliche Sitzung des
Arbeitsgerichts Rheine**

Rheine, 12.05.2025

2 Ca 102/25

(Bitte stets angeben)

Vorsitzende: Richterin am Arbeitsgericht Brügge

Ehrenamtlicher Richter: Hölscheidt

Ehrenamtliche Richterin: Beuing

In dem Rechtsstreit

René Woldmer, Buchholzstraße 6, 49509 Recke

Kläger

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Kröger, Krusemeyer, Bruns, Koll, Münsterstraße 41, 49477 Ibbenbüren

g e g e n

Paul Marschall, Gutenbergstraße 19, 49479 Ibbenbüren

Beklagter

Prozessbevollmächtigte

**Rechtsanwälte Dr. Laumann, Konermann & Kollegen, Timmermanufer 170,
48429 Rheine**

erschienen bei Aufruf

1. der Kläger;
2. sowie für den Beklagten Rechtsanwalt Laumann.

Rechtsanwalt Koll erschien nicht. Auf telef. Nachfrage im Büro des Klägervertreters ergab sich, dass der Kammertermin versehentlich nicht notiert worden sei und sich Rechtsanwalt Koll nicht auf dem Weg ins Gericht befindet.

Die Parteien erklärten übereinstimmend, dass ein neuer Kammertermin bestimmt werden soll.

Beschlossen und verkündet:

Kammertermin wird bestimmt auf

Montag, den 16.06.2025, 09:30 Uhr, Saal 1.

Dazu wird das persönliche Erscheinen des Klägers und des Beklagten angeordnet.

...

Der Beklagtenvertreter erklärte:

Es ist bereits ein Schriftsatz bezogen auf die Klageerweiterung vom 08.05.2025 von mir angefertigt worden, der zeitnah zur Gerichtsakte gereicht wird.

Das Gericht teilte mit, dass dementsprechend die Frage etwaiger weiterer Auflagen je nach dem Inhalt des Schriftsatzes vorbehalten bleibt, welcher zunächst von der Beklagtenseite zur Gerichtsakte gereicht wird.

Für die Richtigkeit der Übertragung

Brügge

**Natrup
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle**



Arbeitsgericht, Postfach 1148, 48401 Rheine
Bei Umzug mit neuer Anschrift zurück
2 Ca 102/25

26.05.2025
Seite 1 von 1

Rechtsanwälte

Kröger, Krusemeyer, Bruns, Koll
Münsterstraße 41
49477 Ibbenbüren

Aktenzeichen
2 Ca 102/25
bei Antwort bitte angeben

Bearbeiter/in
Frau Droste
Durchwahl
05971 9271-51

Rechtsstreit

Woldmer, René / . Marschall, Paul
Ihr Zeichen: 00211-25 / A

Servicezeiten:
Mo bis Do 8:00 - 15:00 Uhr
Fr 8:00 - 13:00 Uhr

Sehr geehrte Damen und Herren,

im o. g. Rechtsstreit wird um Mitteilung gebeten, ob möglicherweise mittlerweile das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Beklagten eröffnet wurde.

Mit freundlichen Grüßen

Die Vorsitzende der 2. Kammer
Brügge
Richterin am Arbeitsgericht

Beglaubigt
Urkundsbeamte der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Rheine



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -

Dienstgebäude und Lieferanschrift:
Dutumer Straße 5
48431 Rheine
Telefon 05971 9271-0
Telefax 05971 9271-50
www.arbg-rheine.nrw.de
USt-IdNr. DE 35 69 20 618

Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten in Rechtssachen durch die Justiz in Nordrhein-Westfalen unter www.justiz.nrw/datenschutz/rechtssachen oder auf Nachfrage auf dem Postweg.

Öffentl. Verkehrsmittel:
Das Arbeitsgericht befindet sich im Gebäude der Agentur für Arbeit. Bitte nutzen Sie den Haupteingang und folgen Sie der Beschilderung im Gebäude.

Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll

Rechtsanwälte · Fachanwälte · Notare

Kröger · Krusemeyer · Bruns · Koll
Münsterstraße 41, 49477 Ibbenbüren

per beAI
Arbeitsgericht Rheine
Dutumer Straße 5
48431 Rheine

Sachbearbeiter
RA Koll

Ansprechpartner
Fr. Tofote
(05451) 9657-72

Aktenzeichen
00211-25 / A

Ibbenbüren, 03.06.2025 CK
Woldmer, René ./ Marschall, Paul (e)

Helmut Bruns *
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Erbrecht



Hans-Christoph Kröger
Rechtsanwalt · Notar
Fachanwalt für Versicherungsrecht,
Verkehrsrecht und Arbeitsrecht

Jan-Philipp Kröger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Mietrecht
u. Wohnungseigentumsrecht

Christian Koll, LL.M. *
Rechtsanwalt

Bernhard Richter
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Familienrecht

Kai Bäumer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Franziska Bosse
Rechtsanwältin

Pia Lübke
Rechtswirtin · Bürovorsteherin

In dem Rechtsstreit

Woldmer, René ./ Marschall, Paul - Akz. 2 Ca 102/25 -

hatte das Gericht mit Schreiben vom 26. Mai 2025 angefragt, ob mittlerweile über das Vermögen des Beklagten das Insolvenzverfahren eröffnet wurde.

Es kann mitgeteilt werden, dass am 23. Mai 2025 vor dem Amtsgericht Münster unter dem Az. 71 IN 29/25 das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Beklagten eröffnet wurde.

Die Klägerseite geht daher mit Hinblick auf § 240 ZPO davon aus, dass das Verfahren mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 23. Mai 2025 unterbrochen wurde, bis es nach den für das Insolvenzverfahren geltenden Vorschriften aufgenommen wurde oder das Insolvenzverfahren beendet wird.

Mit Hinblick auf diesen Sachstand wird zunächst beantragt,

die am heutigen 3. Juni 2025 ablaufende Schriftsatzfrist für die Klägerseite zunächst aufzuheben.

Rein vorsorglich teilen wir im Wege der Hilfseinlassung für die Klägerseite folgende geleisteten Überstunden wie folgt mit:

A. Überstunden

I. Mai 2024

USt-IdNr. DE353407612

Münsterstraße 41
49477 Ibbenbüren

Tel. 05451-9657-0

Fax 05451-9657-57

info@kroegerkrusemeyer.de

www.kroegerkrusemeyer.de

Volksbank Münsterland Nord eG

IBAN DE92 4036 1906 0024 0901 00

Kreissparkasse Steinfurt

IBAN DE17 4035 1060 0072 6800 02

Im Kalendermonat Mai 2024 wurden folgende Überstunden geleistet:

Am 2. Mai 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:45 Uhr und beendete sie um 15:46 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:01 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:01 Überstunden geleistet.

Am 6. Mai 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:50 Uhr und beendete sie um 16:10 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:20 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:20 Überstunden geleistet.

Am 7. Mai 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:45 Uhr und beendete sie um 17:24 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:39 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:39 Überstunden geleistet.

Am 8. Mai 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:34 Uhr und beendete sie um 16:13 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:39 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:39 Überstunden geleistet.

Am 13. Mai 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:53 Uhr und beendete sie um 16:53 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:00 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:00 Überstunden geleistet.

Am 14. Mai 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:52 Uhr und beendete sie um 16:29 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:37 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:37 Überstunden geleistet.

Am 15. Mai 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:56 Uhr und beendete sie um 16:11 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:15 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die

Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:15 Überstunden geleistet.

Am 16. Mai 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:18 Uhr und beendete sie um 16:33 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:15 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:15 Überstunden geleistet.

Am 22. Mai 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:46 Uhr und beendete sie um 15:49 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:03 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:03 Überstunden geleistet.

Am 23. Mai 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:45 Uhr und beendete sie um 15:45 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:00 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:00 Überstunden geleistet.

Am 24. Mai 2024, einem Freitag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:38 Uhr und beendete sie um 15:30 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:52 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:52 Überstunden geleistet.

Am 27. Mai 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:54 Uhr und beendete sie um 17:55 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 11:01 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 03:01 Überstunden geleistet.

II. Juni 2024

Im Kalendermonat Juni 2024 wurden folgende Überstunden geleistet:

Am 11. Juni 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:58 Uhr und beendete sie um 16:14 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:16 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:16 Überstunden geleistet.

Am 12. Juni 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:45 Uhr und beendete sie um 16:01 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:16 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:16 Überstunden geleistet.

Am 17. Juni 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:58 Uhr und beendete sie um 15:13 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:15 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:15 Überstunden geleistet.

Am 18. Juni 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:55 Uhr und beendete sie um 16:41 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:46 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:46 Überstunden geleistet.

Am 19. Juni 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:56 Uhr und beendete sie um 18:11 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 11:15 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 03:15 Überstunden geleistet.

Am 20. Juni 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:56 Uhr und beendete sie um 17:46 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:50 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:50 Überstunden geleistet.

Am 24. Juni 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:54 Uhr und beendete sie um 16:08 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:14 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:14 Überstunden geleistet.

Am 25. Juni 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 05:58 Uhr und beendete sie um 15:43 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:45 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:45 Überstunden geleistet.

Am 26. Juni 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 05:49 Uhr und beendete sie um 15:28 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:39 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:39 Überstunden geleistet.

Am 27. Juni 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 07:00 Uhr und beendete sie um 15:31 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:31 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:31 Überstunden geleistet.

Am 28. Juni 2024, einem Freitag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:32 Uhr und beendete sie um 15:48 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:16 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:16 Überstunden geleistet.

III. Juli 2024

Im Kalendermonat Juli 2024 wurden folgende Überstunden geleistet:

Am 3. Juli 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:45 Uhr und beendete sie um 16:30 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:45 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:45 Überstunden geleistet.

Am 4. Juli 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:43 Uhr und beendete sie um 16:00 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:17 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:17 Überstunden geleistet.

Am 5. Juli 2024, einem Freitag, begann der Kläger seine Arbeit um 05:54 Uhr und beendete sie um 14:09 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:15 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:15 Überstunden geleistet.

Am 8. Juli 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:53 Uhr und beendete sie um 17:13 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:20

Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:20 Überstunden geleistet.

Am 9. Juli 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 05:57 Uhr und beendete sie um 15:03 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:06 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:06 Überstunden geleistet.

Am 10. Juli 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:50 Uhr und beendete sie um 16:55 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:05 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:05 Überstunden geleistet.

Am 11. Juli 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:27 Uhr und beendete sie um 19:22 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 12:55 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 04:55 Überstunden geleistet.

Am 12. Juli 2024, einem Freitag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:00 Uhr und beendete sie um 14:35 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:35 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:35 Überstunden geleistet.

Am 15. Juli 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:43 Uhr und beendete sie um 15:58 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:15 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:15 Überstunden geleistet.

Am 16. Juli 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:00 Uhr und beendete sie um 14:05 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:05 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:05 Überstunden geleistet.

Am 17. Juli 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:40 Uhr und beendete sie um 14:47 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:07 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:07 Überstunden geleistet.

Am 18. Juli 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:46 Uhr und beendete sie um 15:29 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:43 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:43 Überstunden geleistet.

Am 22. Juli 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:45 Uhr und beendete sie um 18:05 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 11:20 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 03:20 Überstunden geleistet.

Am 24. Juli 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 05:47 Uhr und beendete sie um 16:22 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:35 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:35 Überstunden geleistet.

Am 25. Juli 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:44 Uhr und beendete sie um 17:43 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:59 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:59 Überstunden geleistet.

Am 29. Juli 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:36 Uhr und beendete sie um 16:18 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:42 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:42 Überstunden geleistet.

Am 30. Juli 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 05:50 Uhr und beendete sie um 15:31 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:41 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:41 Überstunden geleistet.

Am 31. Juli 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 05:44 Uhr und beendete sie um 16:44 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 11:00 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 03:00 Überstunden geleistet.

IV. August 2024

Im Kalendermonat August 2024 wurden folgende Überstunden geleistet:

Am 2. August 2024, einem Freitag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:00 Uhr und beendete sie um 17:33 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 11:33 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 03:33 Überstunden geleistet.

Am 5. August 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:51 Uhr und beendete sie um 15:26 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:35 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:35 Überstunden geleistet.

Am 6. August 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:42 Uhr und beendete sie um 15:51 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:09 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:09 Überstunden geleistet.

Am 7. August 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:56 Uhr und beendete sie um 15:40 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:44 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:44 Überstunden geleistet.

Am 12. August 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:49 Uhr und beendete sie um 17:42 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:53 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:53 Überstunden geleistet.

Am 13. August 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:00 Uhr und beendete sie um 14:25 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach

08:25 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:25 Überstunden geleistet.

Am 14. August 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:56 Uhr und beendete sie um 16:13 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:17 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:17 Überstunden geleistet.

Am 15. August 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:14 Uhr und beendete sie um 15:59 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:45 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:45 Überstunden geleistet.

Am 19. August 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:44 Uhr und beendete sie um 15:17 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:33 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:33 Überstunden geleistet.

Am 20. August 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:45 Uhr und beendete sie um 16:00 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:15 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:15 Überstunden geleistet.

Am 21. August 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:52 Uhr und beendete sie um 17:19 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:27 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:27 Überstunden geleistet.

Am 22. August 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:29 Uhr und beendete sie um 16:00 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:31 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:31 Überstunden geleistet.

Am 27. August 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:53 Uhr und beendete sie um 15:22 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:29 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:29 Überstunden geleistet.

Am 28. August 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:57 Uhr und beendete sie um 16:23 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:26 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:26 Überstunden geleistet.

Am 29. August 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:45 Uhr und beendete sie um 16:03 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:18 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:18 Überstunden geleistet.

V. September 2024

Im Kalendermonat September 2024 wurden folgende Überstunden geleistet:

Am 16. September 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:58 Uhr und beendete sie um 16:42 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:44 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:44 Überstunden geleistet.

Am 17. September 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 07:00 Uhr und beendete sie um 17:20 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:20 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:20 Überstunden geleistet.

Am 18. September 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:58 Uhr und beendete sie um 16:01 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:03 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:03 Überstunden geleistet.

Am 19. September 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:55 Uhr und beendete sie um 20:48 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug

demnach 13:53 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 05:53 Überstunden geleistet.

Am 20. September 2024, einem Freitag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:43 Uhr und beendete sie um 15:00 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:17 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:17 Überstunden geleistet.

Am 23. September 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:56 Uhr und beendete sie um 16:47 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:51 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:51 Überstunden geleistet.

Am 24. September 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:55 Uhr und beendete sie um 17:16 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:21 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:21 Überstunden geleistet.

Am 25. September 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:37 Uhr und beendete sie um 16:42 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:05 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:05 Überstunden geleistet.

Am 26. September 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:53 Uhr und beendete sie um 16:13 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:20 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:20 Überstunden geleistet.

VI. Oktober 2024

Im Kalendermonat Oktober 2024 wurden folgende Überstunden geleistet:

Am 7. Oktober 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:59 Uhr und beendete sie um 16:40 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:41 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die

Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:41 Überstunden geleistet.

Am 9. Oktober 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:59 Uhr und beendete sie um 16:31 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:32 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:32 Überstunden geleistet.

Am 10. Oktober 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:58 Uhr und beendete sie um 17:39 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:41 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:41 Überstunden geleistet.

Am 11. Oktober 2024, einem Freitag, begann der Kläger seine Arbeit um 07:01 Uhr und beendete sie um 15:46 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:45 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:45 Überstunden geleistet.

Am 17. Oktober 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 07:16 Uhr und beendete sie um 19:01 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 11:45 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 03:45 Überstunden geleistet.

Am 21. Oktober 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:57 Uhr und beendete sie um 15:57 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:00 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:00 Überstunden geleistet.

Am 22. Oktober 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:15 Uhr und beendete sie um 16:15 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:00 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:00 Überstunden geleistet.

Am 23. Oktober 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:59 Uhr und beendete sie um 16:01 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:02 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr

vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:02 Überstunden geleistet.

Am 24. Oktober 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 07:01 Uhr und beendete sie um 16:17 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:16 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:16 Überstunden geleistet.

Am 30. Oktober 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:59 Uhr und beendete sie um 16:19 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:20 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:20 Überstunden geleistet.

Am 31. Oktober 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:55 Uhr und beendete sie um 16:40 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:45 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:45 Überstunden geleistet.

VII. November 2024

Im Kalendermonat November 2024 wurden folgende Überstunden geleistet:

Am 4. November 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:58 Uhr und beendete sie um 16:43 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:45 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:45 Überstunden geleistet.

Am 5. November 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 07:01 Uhr und beendete sie um 16:47 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:46 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:46 Überstunden geleistet.

Am 7. November 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 07:04 Uhr und beendete sie um 15:54 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:50 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden.

Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:50 Überstunden geleistet.

Am 11. November 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:56 Uhr und beendete sie um 17:06 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 10:10 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 02:10 Überstunden geleistet.

Am 12. November 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:46 Uhr und beendete sie um 18:38 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 11:52 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 03:52 Überstunden geleistet.

Am 13. November 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:49 Uhr und beendete sie um 16:39 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:50 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:50 Überstunden geleistet.

Am 14. November 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:55 Uhr und beendete sie um 16:40 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:45 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:45 Überstunden geleistet.

Am 18. November 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:45 Uhr und beendete sie um 17:56 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 11:11 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 03:11 Überstunden geleistet.

Am 19. November 2024, einem Dienstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:52 Uhr und beendete sie um 15:14 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 08:22 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 00:22 Überstunden geleistet.

Am 20. November 2024, einem Mittwoch, begann der Kläger seine Arbeit um 06:46 Uhr und beendete sie um 16:01 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:15 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr

vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:15 Überstunden geleistet.

Am 21. November 2024, einem Donnerstag, begann der Kläger seine Arbeit um 06:40 Uhr und beendete sie um 16:16 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:36 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:36 Überstunden geleistet.

VIII. Dezember 2024

Im Kalendermonat Dezember 2024 wurden folgende Überstunden geleistet:

Am 23. Dezember 2024, einem Montag, begann der Kläger seine Arbeit um 07:43 Uhr und beendete sie um 17:28 Uhr. Seine Arbeitszeit betrug demnach 09:45 Stunden. Die Normalarbeitszeit war von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr vorgesehen unter Berücksichtigung einer Pausenzeit von 00:30 Stunden. Die Normalarbeitszeit betrug an diesem Tage daher 08:00 Stunden. Es wurden somit 01:45 Überstunden geleistet.

B. Schweigepflichtentbindung

Weiterhin teilen wir rein vorsorglich im Wege der Hilfseinlassung für die Klägerseite mit, dass

der Kläger im Falle einer Vernehmung der als Zeugen benannten Ärzte diese hiermit von der Schweigepflicht entbindet.

Christian Koll, LL.M.

Rechtsanwalt



Arbeitsgericht, Postfach 1148, 48401 Rheine
Bei Umzug mit neuer Anschrift zurück
2 Ca 102/25

05.06.2025
Seite 1 von 1

Rechtsanwälte
Kröger, Krusemeyer, Bruns, Koll
Münsterstraße 41
49477 Ibbenbüren

Aktenzeichen
2 Ca 102/25
bei Antwort bitte angeben

Bearbeiter/in
Frau Steenblock
Durchwahl
05971 9271-64

Rechtsstreit
Woldmer, René / . Marschall, Paul
Ihr Zeichen: 00211-25 / A

Servicezeiten:
Mo bis Do 8:00 - 15:00 Uhr
Fr 8:00 - 13:00 Uhr

Sehr geehrte Damen und Herren,

in vorbezeichnetner Angelegenheit wird mitgeteilt, dass das Verfahren wegen Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 23.05.2025 (Amtsgericht Münster, Az: 71 IN 29/25) über das Vermögen des Beklagten unterbrochen ist.

Mit freundlichen Grüßen
Brügge
Richterin am Arbeitsgericht

Begläubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Rheine



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -

Dienstgebäude und Lieferanschrift:
Dutumer Straße 5
48431 Rheine
Telefon 05971 9271-0
Telefax 05971 9271-50
www.arbg-rheine.nrw.de
USt-IdNr. DE 35 69 20 618

Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten in Rechtssachen durch die Justiz in Nordrhein-Westfalen unter www.justiz.nrw/datenschutz/rechtssachen oder auf Nachfrage auf dem Postweg.

Öffentl. Verkehrsmittel:
Das Arbeitsgericht befindet sich im Gebäude der Agentur für Arbeit. Bitte nutzen Sie den Haupteingang und folgen Sie der Beschilderung im Gebäude.



Arbeitsgericht, Postfach 1148, 48401 Rheine
Bei Umzug mit neuer Anschrift zurück
2 Ca 102/25

05.06.2025
Seite 1 von 1

Rechtsanwälte
Kröger, Krusemeyer, Bruns, Koll
Münsterstraße 41
49477 Ibbenbüren

Aktenzeichen
2 Ca 102/25
bei Antwort bitte angeben

Bearbeiter/in
Frau Droste
Durchwahl
05971 9271-51

Rechtsstreit
Woldmer, René / . Marschall, Paul
Ihr Zeichen: 00211-25 / A
Terminsaufhebung

Servicezeiten:
Mo bis Do 8:00 - 15:00 Uhr
Fr 8:00 - 13:00 Uhr

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Termin von

Montag, dem 16.06.2025, 09:30 Uhr, Saal 1

wurde aufgehoben.

Zu diesem Termin brauchen Sie deshalb nicht zu erscheinen.

Grund: Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegen die Beklagte am
23.05.2025 (AG MS, Az.: 71 IN 29/25).

Mit freundlichen Grüßen

Droste

Regierungsbeschäftigte

- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig -

Dienstgebäude und Lieferan-
schrift:
Dutumer Straße 5
48431 Rheine
Telefon 05971 9271-0
Telefax 05971 9271-50
www.arbg-rheine.nrw.de
UST-IdNr. DE 35 69 20 618

Öffentl. Verkehrsmittel:
Das Arbeitsgericht befindet
sich im Gebäude der Agentur
für Arbeit. Bitte nutzen Sie
den Haupteingang
und folgen Sie der Beschilderung
im Gebäude.