



Unser Fazit zur Analyse des abgebildeten Dienstes:

- 1.) **Es ist nirgends erkennbar (außer zum Dienstbeginn mit 12 Minuten) wo die Arbeitszeit der vollständigen Vor- und Nachbereitungszeit (gesetzliche Abfahrtskontrolle usw., Abrüsten nach Erreichen des Betriebshofs mit Endkontrolle) abgebildet werden. Auch wenn es sich hierbei um Pauschalierungen handelt und lohndatentechnisch eventuell abgegolten werden, bleibt es ARBEITSZEIT, gehören zur Arbeitszeit innerhalb der Schichtzeit und müssen aufgezeichnet werden. So hat es der EuGH 2019 und das BAG 2022 per Beschluss festgelegt.**
Tarifvertragliche Regelungen über Pauschalierung sind somit rechtsunwirksam.
Diese Vorgaben durch höchstrichterliche Beschlüsse wollten wir mit der GF und dem BR erörtern.
- 2.) **Die Zeit zur Umsetzung der BOKraft als Bundesverordnung wird zeitlich nirgends dargestellt und greift rechnerisch in die Pausen und somit auch in die Lohndaten ein.**
Auch das wollten wir in einem netten und sachlichen Gespräch hinterfragen.
- 3.) **Eventuelle Fahrwege von den Endhaltestellen zu den Wartepositionen (Wendeschleifen) und zurück werden nicht dargestellt und sind scheinbar in den Pausenzeiten abzarbeiten, wobei es zusätzlich Arbeitszeit auch Lenkzeit ist, da sie den Kriterien der Fahrtunterbrechung nicht gerecht werden.**
Hier haben uns etliche Fahrer berichtet, dass sie nicht überall einfach stehen bleiben können und in der Pause gearbeitet/gefahren werden muss.
- 4.) **Fehler wie 14:21 Uhr den Betriebshof erreichen aber bereits 14:20 Uhr mit der Wagenpflege beginnen ist einfach nur lächerlich und wäre bei der Überprüfung der Dienste durch den BR im Rahmen der Mitbestimmung gemäß BetrVG § 87 aufgefallen. Hier sind auch die Lohndaten betroffen, egal wie geringfügig diese Zeiten sind. Das hätten wir freundlichst mit dem BR geklärt, der sich offensichtlich hinter der GF versteckt und seinen Aufgaben gemäß BetrVG § 80 nicht bewusst zu sein scheint. (Ist das schon eine Amtspflichtverletzung?)**
- 5.) **Die Länge einiger Dienstsichten unterschreitet die Ruhezeit von 11 Stunden, wobei eine maximale Verkürzung auf 10 Stunden gemäß ArbZG ebenfalls nicht mehr gewährt wird, die innerhalb des 24-Stunden-Zeitraumes ab Dienstbeginn (individueller Arbeitstag) liegen müssen. Auch das wurde vom EuGH und BAG so per Beschluss festgelegt. Auch diese grundlegende Frage wollten wir mit der GF und dem BR vor Ort in einem sachlich fungierten Gespräch klären, ohne die Öffentlichkeit einzubinden. Man lehnt es ab, da kann man nichts machen, aber Fragen zu stellen kann man uns nicht verbieten.**
- 6.) **Unserer Meinung nach hat weder das Amt für Arbeitsschutz Kassel, noch der Betrieb mit seinen Verantwortlichen und dem BR einen qualifizierten Job gemacht. Da man sich ja meistens auf die teuren Computerprogramme beruft, muss man wissen, dass auch Software auf einem Computer nur so gut arbeiten kann, wie dieser mit korrekten Daten und Planungsparameter versorgt wird.**

In einer E-Mail teilte man uns mit, dass in dem Betrieb eine offene und konstruktive Gesprächskultur gepflegt würde. Davon haben wir nichts bemerkt, denn mehr als ein Angebot zu einem konstruktiven Gespräch, welches abgelehnt wurde, können wir nicht machen.

Wir betonen erneut, dass wir keine Diffamierungen, Verdächtigungen oder Beschuldigungen tätigen, sondern nur hier die Fragen stellen, die uns die GF und der BR in einem freundlich klärenden Gespräch verweigerte. Man wird ja wohl noch fragen dürfen und seine Meinung äußern können, ohne gleich mit rechtlichen Schritten bedroht zu werden (offene und konstruktive Gesprächskultur?)!