

KLEINE ANFRAGE

**der Abgeordneten Dr. Harald Terpe und Hannes Damm,
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

**Arbeitszeiterfassung an den Unikliniken in Mecklenburg-Vorpommern
und**

ANTWORT

der Landesregierung

Die Unikliniken in Mecklenburg-Vorpommern befinden sich in Trägerschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Eine jüngst veröffentlichte Studie des Marburger Bundes deckte eklatante Mängel in der Arbeitszeiterfassung auf. Gegen das Greifswalder Uniklinikum läuft derzeit sogar eine Klage wegen mangelhafter Arbeitszeiterfassung.

Seit den Urteilen des Europäischen Gerichtshofes 2019 (EuGH, Rs. C-55/18) sowie des Bundesarbeitsgerichts 2022 (BAG, Az. 1 ABR 22/21) ist klar, dass alle Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet sind, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit einzuführen.

Die Erfassung der gesamten Arbeitszeit durch ein objektives, verlässliches und zugängliches System ist ein integraler Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Mit ihr wird sichergestellt, dass gesetzliche Anforderungen an Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten eingehalten und kontrolliert werden können (EuGH Rn. 60, BGH Rn. 22 f, 43).

Im Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) wurde im März 2024 zudem vereinbart, dass die Zeiterfassung ab 1. Januar 2025 zwingend ausschließlich elektronisch erfolgen muss.

Die Aufsicht über die Einhaltung des Arbeitsschutz- sowie des Arbeitszeitgesetzes und der aufgrund dieser Gesetze erlassenen Rechtsverordnungen obliegt dem Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGuS).

1. Ist an den Unikliniken in Mecklenburg-Vorpommern die seit Jahren bestehende Pflicht der vollständigen Erfassung der Arbeitszeit durch ein objektives, verlässliches und zugängliches System umgesetzt (bitte nach Standorten und verwendetem System aufschlüsseln)?

An der Universitätsmedizin Greifswald (UMG) wird seit dem Jahr 2007 in den ärztlichen Bereichen das Dienstplanprogramm TDA eingesetzt. Dieses System ermöglicht sowohl die Erstellung elektronischer Soll-Dienstpläne als auch die vollständige Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeiten (Ist-Zeiten) durch die Dienstplanverantwortlichen der jeweiligen Kliniken. Jede Änderung des Soll-Dienstplanes wird mit einem elektronischen Vermerk in der Historie des jeweiligen Dienstes dokumentiert (Datum, Uhrzeit, Benutzer, Änderung) und ist somit jederzeit valide nachvollziehbar. Die tarifliche Abrechnung erfolgt monatlich durch das Team der Dienstplanadministration im Geschäftsbereich Personal. Seit Oktober 2024 wird im Bereich der Ärztinnen und Ärzte der Anästhesie das Dienstplanprogramm SP Expert eingesetzt. Auch hier erfolgt die Erstellung des elektronischen Soll-Dienstplanes sowie die Erfassung der tatsächlichen Ist-Zeiten durch die Dienstplanverantwortlichen der Anästhesie. Jede Änderung wird ebenfalls mit einem elektronischen Vermerk dokumentiert und ist damit nachvollziehbar. Die tarifliche Abrechnung wird auch in diesem Bereich monatlich durch das Team der Dienstplanadministration des Geschäftsbereiches Personal durchgeführt.

An der Universitätsmedizin Rostock (UMR) erfolgt die Dienstplanung der Ärztinnen und Ärzte derzeit über das System SAP Dienstplan. Aus diesem Dienstplan werden automatisch die unständigen Bezüge ermittelt. Abweichende Arbeitseinsätze werden von den Ärztinnen und Ärzten auf Formularen, in Form von Excel-Dokumenten, erfasst. Aktuell wird an der UMR das Personaleinsatzplanungs- und Zeitwirtschaftssystem SP Expert (SPX) eingeführt, um die Personaleinsatzplanung und das Abrechnungsverfahren insbesondere im Pflegebereich zu unterstützen. Eine Pilotphase zur elektronischen Zeiterfassung mittels Terminals wurde bereits in der HNO-Abteilung der ärztlichen Bereiche gestartet. Die Einführung von SPX in weiteren ärztlichen Bereichen ist für Anfang 2026 vorgesehen. Nach der Einführung haben die Ärztinnen und Ärzte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit elektronisch über ein Terminal zu stempeln, das Dashboard im Employee Self Service (ESS) zu nutzen oder ihre Arbeitszeit über einen Zeiterfassungsantrag zu erfassen. Alle genannten Erfassungsmöglichkeiten gewährleisten eine ordnungsgemäße und vollständige Zeiterfassung.

Darüber hinaus besteht an der UMR eine abweichende Auffassung zur Formulierung „elektronische Verfahren“ im Vergleich zum Marburger Bund. Nach Ansicht der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) umfasst der Begriff „elektronische Verfahren“ nicht ausschließlich die Erfassung über bestimmte Geräte. Vielmehr ist darunter zu verstehen, dass die Verarbeitung der Arbeitszeiten mittels elektronischer Anwendungen erfolgen muss. Ebenso wird die Möglichkeit der kollektiven Aufzeichnung durch die Nutzung und Auswertung elektronischer Schichtpläne als elektronische Erfassung verstanden, sofern sich daraus für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ableiten lassen und Abweichungen gesondert elektronisch erfasst werden. Somit sind an der UMR deutlich mehr Umsetzungsmöglichkeiten zur Einhaltung der vollständigen Arbeitszeiterfassung gegeben, als vom Marburger Bund dargestellt.

2. Wie haben sich an den Unikliniken in den letzten fünf Jahren die Überschreitungen der Höchstarbeitszeit entwickelt, die durch die Universitätskliniken toleriert werden (bitte nach Jahren, Zahl der betroffenen Mitarbeiter und Zahl der Überstunden aufschlüsseln)?
Sofern der Landesregierung diese Zahlen nicht vorliegen: Ist ihr grundsätzlich bekannt, dass die Universitätskliniken die Überschreitung der Höchstarbeitszeit tolerieren?

Bezüglich der Frage nach der Entwicklung der Überschreitungen der Höchstarbeitszeit, die an den Universitätskliniken toleriert werden, ist zunächst zu klären, welche Höchstarbeitszeit konkret gemeint ist. Sofern sich die Fragestellung auf die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden gemäß Arbeitszeitgesetz bezieht, ist darauf hinzuweisen, dass der geltende Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte (TV-Ärzte, § 7 Absatz 3) eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden vorsieht. Eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit steht nicht zwingend im direkten Zusammenhang mit der Anzahl der geleisteten Überstunden. Ein einzelner besonders langer Dienst kann die tägliche Höchstgrenze überschreiten, ohne dass dabei im betrachteten Zeitraum eine nennenswerte Anzahl an Überstunden anfällt. Umgekehrt ist es möglich, dass eine Vielzahl an Überstunden geleistet wird, ohne dass Höchstgrenzen überschritten werden, sofern entsprechende Ausgleichsregelungen erfolgen und die zulässigen Durchschnittswerte (z. B. 48-Stunden- bzw. 54-Stunden-Wochendurchschnitt) eingehalten werden.

Überschreitungen der Höchstarbeitszeiten („Opt-Out“) wird u. a. durch alternative Dienstmodelle, Personalaufstockungen sowie die Gewährung zusätzlicher freier Tage aktiv entgegengewirkt. Konkrete Zahlen zu Überschreitungen der Höchstarbeitszeiten liegen der Landesregierung gegenwärtig nicht vor. Der Landesregierung ist jedoch bekannt, dass die Universitätskliniken im Rahmen der geltenden gesetzlichen und tariflichen Vorgaben Überschreitungen der Höchstarbeitszeiten, siehe hierzu Absatz 1, tolerieren und entsprechend handhaben.

3. Prüft das LAGuS, ob die Zeiterfassungssysteme der Unikliniken die Anforderungen an Objektivität, Verlässlichkeit und Zugänglichkeit (EuGH, BAG, s. o.) erfüllen, um den gesetzlichen Gesundheitsschutz sicherzustellen?
Wenn ja, beinhaltet diese Prüfung auch die tarifvertragliche Vereinbarung der ausschließlich elektronischen Zeiterfassung?

Die Universitätsmedizinen wurden über die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Az. C-55/18) sowie des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) informiert.

Im Rahmen der Arbeitszeitkontrollen hat das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGuS) auch Einsicht in die Arbeitszeiterfassung und Dienstplanprogramme genommen. Die Dienstpläne werden den Personalräten vor Inkrafttreten zur Bestätigung vorgelegt; gegebenenfalls wird die Einigungsstelle angerufen. Die Personalräte haben weiterhin das Recht auf Einsicht in die Arbeitszeiterfassung, von dem sie regelmäßig Gebrauch machen.

Änderungen der täglichen Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten werden durch die Mitarbeitenden mittels Änderungsanträge beantragt und mit Zeitstempel im Dienstplanprogramm dokumentiert sodass die Ist-Arbeitszeit vollständig erfasst wird. Insoweit ist das System der Arbeitszeiterfassung inzident durch das LAGuS geprüft worden.

Seit dem 1. Januar 2025 fanden keine weiteren Kontrollen der Arbeitszeiterfassungssysteme der Universitätsmedizinen statt.

Das LAGuS überprüft die rechtskonforme Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung in den Universitätskliniken. Die Verpflichtung der Arbeitgeber, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung sämtlicher Arbeitszeiten im Betrieb einzurichten, ergibt sich aus § 3 Absatz 2 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Diese gesetzliche Rahmenvorschrift wurde durch den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) konkretisiert. Dabei lässt § 3 Absatz 2 Nummer 1 ArbSchG dem Arbeitgeber einen gewissen Gestaltungsspielraum bei der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung des Zeiterfassungssystems.

Wesentlich ist, dass die Arbeitszeiterfassung nach dem BAG-Beschluss nicht zwingend und ausschließlich in elektronischer Form erfolgen muss. So heißt es ausdrücklich, dass die Aufzeichnung der Arbeitszeiten nicht ausnahmslos und zwingend elektronisch zu erfolgen hat. Ebenso ist es nicht ausgeschlossen, die Erfassung der betreffenden Arbeitszeiten an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst zu delegieren. Das bedeutet, dass auch Systeme zulässig sind, bei denen die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich erfassen, sofern die Erfassung insgesamt objektiv, verlässlich und zugänglich gestaltet ist.

4. Wie viele Kontrollen auf Basis des Arbeitsschutz- oder des Arbeitszeitgesetzes wurden in den Unikliniken des Landes durch das LAGuS seit dem Jahr 2022 durchgeführt?
 - a) Wie viele Kontrollen waren anlassbezogen?
 - b) Wie viele Kontrollen waren anlassunabhängig?

Der Begriff „Kontrollen“ ist im Bereich der Arbeitsschutzverwaltung nicht eindeutig definiert. Die Arbeitsschutzbehörden verwenden stattdessen den Begriff „Überwachung“. Überwachung umfasst die Ausführung von Gesetzen und Verordnungen durch das Sammeln und Auswerten von Informationen über die Einhaltung rechtlicher Pflichten durch die jeweiligen Adressaten (Feststellung des Ist-Zustandes) sowie die Bewertung der Ergebnisse im Rahmen eines Soll-Ist-Vergleiches mit den rechtlichen Vorgaben (Kontrolle bzw. Überprüfung). Darin enthalten ist auch die Festlegung angemessener Maßnahmen zur Herstellung des gesetzlich vorgeschriebenen Zustandes einschließlich aller verwaltungsrechtlichen Schritte (vgl. LASI-Veröffentlichung – LV 1, Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder, 3. überarbeitete Auflage, S. 55).

Für die Erstellung der Jahresberichte werden Tätigkeitsarten erfasst wie Besichtigungen/Inspektionen (sowohl anlassbezogen als auch im Rahmen von Schwerpunktprogrammen), Bearbeitung von Anfragen, Anzeigen oder Mängelmeldungen, Anhörungen, Vernehmungen, Beratungen, Stellungnahmen sowie Gutachten. Anlassunabhängige Tätigkeiten werden in der Statistik hingegen nicht systematisch erfasst. Deshalb wurden eigeninitiativ geplante Besichtigungen/Inspektionen separat in der folgenden Tabelle berücksichtigt.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Zeitraum seit 2022 durch das LAGuS im Bereich der Universitätskliniken durchgeführten Überwachungstätigkeiten, wobei die Daten Tätigkeiten umfassen, die auf der Grundlage des Arbeitszeitgesetzes sowie der allgemeinen Zuständigkeiten der Abteilung Arbeitsschutz erfolgen, da hier eine eindeutige Trennung der Rechtsgebiete nicht immer möglich ist.

Zu a) und b)

Die Fragen zu anlassbezogenen und anlassunabhängigen Tätigkeiten werden im Folgenden zusammengefasst beantwortet.

Jahr	2022	2023	2024	2025*
anlassbezogene Tätigkeiten	1.007	816	649	393
Eigeninitiative Tätigkeiten	17	21	26	10

* Stand: 27. August 2025

Eine genaue Aufschlüsselung der anlassunabhängigen Tätigkeiten liegt für alle Jahre nur teilweise vor. Die hier aufgeführten Werte zu anlassbezogenen Tätigkeiten zeigen die Anzahl der durchgeführten Besichtigungen und Inspektionen auf konkreten Anlass.

5. Wurden unangemeldete Kontrollen durchgeführt?
Wenn ja, wie viele?

Nach Kenntnisstand der Universitätskliniken Greifswald und Rostock sind keine unangemeldeten Kontrollen erfolgt. Das LAGuS kann hierzu keine Angaben machen, da in der Statistik nicht erfasst wird, ob Überwachungsmaßnahmen unangemeldet oder angemeldet durchgeführt wurden.

6. Welche Verstöße gegen das Arbeitszeit- oder Arbeitsschutzgesetz wurden seit dem Jahr 2022 in den Universitätskliniken des Landes durch das LAGuS festgestellt?
- a) In wie vielen Fällen wurde ein Bußgeld verhängt?
 - b) In wie vielen Fällen wurde das Verfahren eingestellt?
 - c) In wie vielen Fällen wurde vorsätzliches Handeln festgestellt?

Hierzu können keine Angaben gemacht werden. In der Statistik wird die Art der Verstöße nicht erfasst.

Zu a)

Seit dem Jahr 2022 wurde kein Bußgeld gegen die Universitätskliniken des Landes durch das LAGuS festgesetzt.

Zu b)

Es sind somit auch keine Bußgeldverfahren eingestellt worden.

Zu c)

Hinsichtlich vorsätzlichen Handelns liegen keine Informationen vor, da die statistische Erfassung dieser Umstände nicht erfolgt.

7. Welche Verstöße wurden erfasst (bitte in den Kategorien mangelhafte Arbeitszeiterfassung, Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Mutterschutz und weitere Verstöße aufschlüsseln)?

In der Statistik wird die Art der Verstöße nicht erfasst. Eine separate Auswertung der Erhebungsbögen und Revisionsschreiben wäre aufgrund der hohen Anzahl der Tätigkeiten mit einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand verbunden. Gemäß der Antwort zu den Fragen 4 a) und b) wurden seit 2022 2.939 Kontrollen durchgeführt. Bei Annahme einer Prüfzeit von drei Minuten pro Vorgang zur Erfassung der erfragten Verstoß-Kategorie betrüge die Gesamtprüfzeit 8.817 Minuten, was 146,95 Stunden entspricht. Damit wäre ein in Vollzeit arbeitender Mitarbeiter 17,2 Arbeitstage vollumfänglich beschäftigt, was gemäß Artikel 40 Absatz 3 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern einen unzumutbaren Aufwand darstellen würde.

8. Wie viele Arbeitsstätten sind wiederholt mit Verstößen gegen das Arbeitsschutz- oder das Arbeitszeitgesetz aufgefallen?

Hierzu können keine Angaben gemacht werden. Gemäß der Legaldefinition des § 2 Absatz 1 der Arbeitsstättenverordnung umfassen Arbeitsstätten Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Betriebsgelände, Orte im Freien auf dem Betriebsgelände sowie Baustellen, sofern diese zur Nutzung als Arbeitsplätze vorgesehen sind. In der Jahresstatistik des LAGuS werden jedoch keine einzelnen Arbeitsstätten erfasst. Daher liegen keine Informationen über wiederholt mit Verstößen aufgefallene Arbeitsstätten vor.

9. Wie viele Verstöße wurden in anderen Branchen in derselben Zeit geahndet?

Ahndungsmaßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes umfassen von der staatlichen Arbeitsschutzbehörde eingeleitete Ordnungswidrigkeitenverfahren, wie Verwarnungen oder Bußgelder, sowie die Abgabe an die Staatsanwaltschaft in Form von Strafanzeigen (vgl. LASI-Veröffentlichung – LV 1, Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards, 3. überarbeitete Auflage, S. 19).

In der Jahresstatistik wird jedoch nicht zwischen den einzelnen Ahndungsmaßnahmen differenziert. Die Verkehrsbranche verzeichnet jährlich die höchste Anzahl an Ahndungen aufgrund von Verstößen gegen die Sozialvorschriften im Straßenverkehr mit 246 Ahndungen im Jahr 2022, 282 Ahndungen im Jahr 2023 und 159 Ahndungen im Jahr 2024.

Die Gesamtzahl der Ahndungen in allen Branchen betrug:

2022: 389
2023: 408
2024: 245
2025: noch nicht ausgewertet

10. Gibt es einen Interessenkonflikt dadurch, dass sich die Unikliniken in Trägerschaft des Landes befinden und die kontrollierende Instanz ebenso der Landesregierung untersteht?

Ein Interessenkonflikt aufgrund der Trägerschaft der Universitätskliniken durch das Land und der Zuständigkeit der Landesbehörden für die Kontrolle wird nicht gesehen. Die Kontrollen erfolgen unabhängig und nach geltendem Recht.