

**Verwaltungsvorschrift zur Mehrarbeit  
an den öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern  
(Mehrarbeitserlass Schule)**

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung und Kindertagesförderung

Vom 29. Juli 2025

## **1. Allgemeines**

- 1.1 Die Verwaltungsvorschrift gilt für alle an den öffentlichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigten Lehrkräfte gemäß § 100 Absatz 1 Satz 1 des Schulgesetzes.
- 1.2 Mehrarbeit im öffentlichen Schuldienst liegt vor, wenn Unterricht über die individuelle durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus erteilt wird.
- 1.3 Lehrkräfte sind verpflichtet, Mehrarbeit zu leisten, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Die Verpflichtung erstreckt sich auf voraussehbare und nicht voraussehbare Mehrarbeit.
- 1.4 Mehrarbeit ist voraussehbar, wenn sie aufgrund des planbaren Ausfalls einer Lehrkraft oder aufgrund schulischer Ereignisse, die im Voraus bekannt sind, anfällt. In diesen Fällen ist das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren gemäß § 70 Absatz 1 Nummer 7 des Personalvertretungsgesetzes rechtzeitig durchzuführen.
- 1.5 Mehrarbeit ist nicht voraussehbar, wenn diese aufgrund eines ungeplanten Ausfalls einer Lehrkraft oder aufgrund plötzlicher schulischer Ereignisse anfällt. In diesen Fällen kann das Mitbestimmungsverfahren gemäß § 70 Absatz 1 Nummer 7 des Personalvertretungsgesetzes nicht rechtzeitig durchgeführt werden. Diese Mehrarbeit wird, soweit sich der ursächliche Grund nicht verändert, nach fünf Unterrichtstagen wie voraussehbare Mehrarbeit behandelt.
- 1.6 Im Bereich der beruflichen Schulen gelten ergänzend die Vorschriften zum Schuljahresarbeitszeitmodell.

## **2. Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit**

- 2.1 Die Mehrarbeit muss schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt werden. Sie darf nur angeordnet oder genehmigt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.
- 2.2 Die Befugnis zur Anordnung oder Genehmigung von voraussehbarer und nicht voraussehbarer Mehrarbeit obliegt dem zuständigen Staatlichen Schulamt oder der Schulaufsicht der beruflichen Schulen (Schulbehörden). Die Befugnis zur Anordnung oder Genehmigung von voraussehbarer und nicht voraussehbarer Mehrarbeit kann durch die zuständige Schulbehörde auf die Schulleitung übertragen werden, wenn sichergestellt ist, dass nicht über die zur Verfügung gestellten Haushaltssmittel hinaus Mehrarbeit veranlasst wird und dadurch die sachgerechte Verwendung der Mittel für Mehrarbeit sichergestellt ist.
- 2.3 Eine überproportionale Belastung einzelner Lehrkräfte ist zu vermeiden. Die Gesamtarbeitszeit einer Lehrkraft darf – einschließlich einer Vereinbarung über die Führung eines Unterrichtsstundenkontos – die regelmäßige Pflichtstundenzahl nicht um mehr als drei Lehrkräftewochenstunden überschreiten.
- 2.4 Teilzeitbeschäftigte Lehrkräften kann Mehrarbeit angeordnet oder genehmigt werden. Die Höhe der anordnungsfähigen Mehrarbeit ist abhängig vom Gesamtbeschäftigungsumfang. Ohne Zustimmung der Lehrkraft kann Mehrarbeit nur in folgendem Umfang angeordnet werden:
- Beschäftigungsumfang von 50 % bis 65 %: eine Lehrkräftewochenstunde pro Woche,
  - Beschäftigungsumfang von 66 % bis 80 %: zwei Lehrkräftewochenstunden pro Woche,
  - Beschäftigungsumfang von 81 % bis 100 %: drei Lehrkräftewochenstunden pro Woche.
- 2.5 Bei der Anordnung von Mehrarbeit sind die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, wenn die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 11 Absatz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder oder nach § 64 Absatz 2 des Landesbeamten gesetzes gewährt wird und die jeweilige Betreuung oder Pflege nicht anderweitig sichergestellt werden kann.
- 2.6 Schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Lehrkräften kann nur mit ihrer Zustimmung Mehrarbeit angeordnet oder genehmigt werden. Sie werden gemäß § 207 des Neunten Sozialgesetzbuches auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

### **3. Beteiligungsrechte bei Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit**

- 3.1 Nach § 70 Absatz 1 Nummer 7 des Personalvertretungsgesetzes bedarf die Anordnung von Mehrarbeit, soweit sie voraussehbar oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt ist, der Zustimmung des zuständigen Personalrates.
- 3.2 Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 18 Absatz 1 Satz 5 Nummer 1 und Absatz 3 des Gleichstellungsgesetzes bei der Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit zu beteiligen.
- 3.3 Soll schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Lehrkräften Mehrarbeit angeordnet oder genehmigt werden, ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 des Neunten Sozialgesetzbuches vor der Entscheidung zu unterrichten und anzuhören.

### **4. Ausgleich der Mehrarbeit**

- 4.1 Für angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit, die die Lehrkraft von mehr als drei Unterrichtsstunden im Monat beansprucht, ist innerhalb eines Jahres für die geleistete Mehrarbeit eine entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Soweit nur während eines Teils eines Kalendermonats Dienst geleistet wurde, gilt die Mindeststundenzahl für die jeweils anteilige Arbeitszeit. Die Mindeststundenzahl verkürzt sich bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung. Die Jahresfrist beginnt mit dem ersten Tag des Kalendermonats, der auf die Mehrarbeitsleistung folgt. Unterrichtsfreie Zeit ist auf die Dienstbefreiung nicht anzurechnen.
- 4.2 Anträgen von Lehrkräften auf Dienstbefreiung ist statzugeben, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Zwingende dienstliche Gründe liegen insbesondere dann vor, wenn nach Ausschöpfen aller schulorganisatorischen Maßnahmen eine Gewährung von Freizeitausgleich nicht ermöglicht werden kann. Es ist darauf zu achten, dass die Dienstbefreiung nicht durch anderweitige dienstliche Verpflichtungen unterbrochen wird. Der Anspruch bleibt bei Versetzungen und Abordnungen einschließlich Teilabordnungen erhalten.
- 4.3 Die angeordneten oder genehmigten Mehrarbeitsstunden können auch vergütet werden. Eine Vergütung wird nur gewährt, wenn die Mehrarbeit
  - a) schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt wurde,

- b) aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch die Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann und
- c) die regelmäßige wöchentliche Pflichtstundenzahl um mehr als drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat (Mindeststundenzahl, § 3 Absatz 1 Nummer 3 in Verbindung mit § 6 Absatz 2 Nummer 1 der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung) überschritten wird.

Abweichend von Buchstabe b) kann eine Vergütung von Mehrarbeit zu dem Zeitpunkt gewährt werden, an dem feststeht, dass eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen innerhalb eines Jahres nicht möglich sein wird. Die vorzeitige Zahlung der Vergütung der Mehrarbeit ist zu begründen.

- 4.4 Die Höhe der Vergütung der Mehrarbeit für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte richtet sich nach § 4 Absatz 2 der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung.
- 4.5 Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten für jede geleistete Mehrarbeitsstunde die sonst üblicherweise für Unterrichtsstunden gezahlte anteilmäßige Vergütung (§ 24 Absatz 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder oder § 64 Absatz 2 und 3 des Landesbesoldungsgesetzes), soweit die regelmäßige Pflichtstundenzahl vollbeschäftigter Lehrkräfte nicht überschritten wird. Mehrarbeit, die über die regelmäßige wöchentliche Pflichtstundenzahl einer vollzeitbeschäftigen Lehrkraft hinausgeht, wird nach Ziffer 4.3 und § 4 Absatz 2 der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung vergütet. Die Mindeststundenzahl nach Ziffer 4.3 Buchstabe c) verkürzt sich entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung (§ 3 Absatz 2 Satz 2 der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung).
- 4.6 Spätestens mit Ablauf der Jahresfrist ist nicht ausgeglichene Mehrarbeit zu vergüten, sofern die Voraussetzungen nach Ziffer 4.3 erfüllt sind.
- 4.7 Sofern die Lehrkraft dies wünscht, soll ihr vorrangig vor anderen Lehrkräften Mehrarbeit angeordnet oder genehmigt werden, wenn sie in dem Kalendermonat bereits in einem Umfang Mehrarbeit geleistet hat, der nahe an der Mindeststundenzahl liegt, damit die Möglichkeit eröffnet wird, die Mehrarbeitsstunden entsprechend Ziffer 4.1 oder Ziffer 4.3 auszugleichen.
- 4.8 Nicht geleistete Mehrarbeit ist ohne Rücksicht auf die Ursache ihres Ausfalls nicht als Arbeitszeit anzurechnen; sie darf weder entschädigt noch in sonstiger Weise abgegolten werden.

## **5. Nachweis geleisteter Mehrarbeit**

- 5.1 Zum Beginn des Schul- und Schulhalbjahres sind durch die Schulen Dienstpläne (Stundenpläne) zu erstellen. Die Dienstpläne sind fortlaufend den aktuellen Veränderungen anzupassen, um die rechtzeitige Beteiligung der zuständigen Personalvertretung gemäß Ziffer 1.4 und 1.5 dieses Erlasses sicherzustellen. Entsprechend ist für jede Lehrkraft durch die Schulleitung eine monatliche Übersicht über die angefallenen Mehrarbeitsstunden zu führen.
- 5.2 Der Lehrkraft ist eine Kopie des Dienstplans oder der Übersicht über die Mehrarbeitsstunden auszuhändigen.
- 5.3 Die Schulleitung teilt der zuständigen Schulbehörde zum Ende eines Kalendermonats für jede Lehrkraft die Anzahl der in dem Monat geleisteten Mehrarbeitsstunden mit. Die Mehrarbeitsstunden sind für jede Woche des Monats anzugeben. Auf der Mitteilung ist zudem anzugeben:
- die von der Lehrkraft zu leistenden Unterrichtsstunden (Soll) und die tatsächlich geleisteten Unterrichtsstunden (Ist),
  - ob die Mehrarbeit schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt wurde,
  - ob und in welchem Umfang die Mehrarbeitsstunden durch Dienstbefreiung ausgeglichen wurden oder künftig ausgeglichen werden,
  - ob und welche zwingenden dienstlichen Gründe der Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres entgegenstehen.
- 5.4 Die Mehrarbeit ist innerhalb einer Kalenderwoche, wenn diese zum Teil auf den laufenden, zum Teil auf den folgenden Kalendermonat fällt, dem folgenden Kalendermonat zuzurechnen (§ 3 Absatz 4 der Mehrarbeitsvergütungslandesverordnung).

## **6. Außerkrafttreten**

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 31. Juli 2030 außer Kraft.

## **7. Inkrafttreten**

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. August 2025 in Kraft.