

**Erlass über die befristete Einstellung und den Einsatz
externer Vertretungskräfte im öffentlichen Schuldienst
des Landes Mecklenburg-Vorpommern
(Erlass externe Vertretungskräfte)**

Die Einstellung in den öffentlichen Schuldienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern erfolgt grundsätzlich nach den Regelungen des gültigen Erlasses über das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für die Einstellung von Lehrkräften und unterstützenden pädagogischen Fachkräften in den öffentlichen Schuldienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Einstellungserlass Lehrkräfte und upF). Danach sind alle zu besetzenden Stellen regelmäßig öffentlich auszuschreiben, um einen chancengleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern zu gewährleisten und eine Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Sinne des Artikels 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG) sicherzustellen. Vorrangiges Ziel ist die unbefristete Besetzung von Stellen mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften, um die kontinuierliche Unterrichtsversorgung sicherzustellen.

Der vorliegende Erlass ergänzt den Grundsatz für die Fälle, in denen aufgrund besonderer Umstände eine Durchführung des regulären Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens tatsächlich nicht möglich oder nicht zielführend ist, um Unterrichtsausfall zu vermeiden. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen

- Personalbedarfe kurzfristig oder unvorhergesehen entstehen,
- Unterricht übergangsweise bis zu einer regulären Besetzung nach dem Einstellungserlass Lehrkräfte und upF abgesichert werden muss,
- der Pflichtunterricht entsprechend der Stundentafel sichergestellt werden muss oder
- zur Bewältigung außergewöhnlicher Bedarfslagen ein unverzügliches Handeln erforderlich ist.

Für diese Zwecke eröffnet der Erlass den Staatlichen Schulämtern und der Schulaufsicht der beruflichen Schulen (Schulbehörden) die Möglichkeit, Personen ohne Ausschreibung befristet einzustellen, die nicht dem regulären Schuldienst angehören (externe Vertretungskräfte). Die reguläre Besetzung nach dem Einstellungserlass Lehrkräfte und upF darf durch die befristete Einstellung einer externen Vertretungskraft nicht ge- oder verhindert werden.

Der Erlass enthält nähere Festlegungen zum Einsatz sowie zum Einstellungsverfahren der externen Vertretungskräfte und trägt damit den Grundsätzen des Artikels 33 Absatz 2 GG und der Sicherstellung einer kontinuierlichen Unterrichtsversorgung Rechnung.

Inhalt

I. Einsatz	4
1. Naturwissenschaftlicher und fachpraktischer Unterricht	4
2. Sportunterricht	4
3. Religionsunterricht	5
4. Unterricht in Abschlussklassen	5
II. Rechte und Pflichten	5
1. Aufsichtspflicht	5
2. Leistungsbewertung	5
3. Klassenleitung	6
4. Teilnahme an Konferenzen	6
III. Einstellungsverfahren	6
1. Qualifikation	6
2. Interessenbekundung	7
a) Lehramtsstudierende	8
b) Referendarinnen und Referendare für ein Lehramt	8
c) Personen mit ausländischer Qualifikation	8
d) Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist	8
3. Persönliches Gespräch	9
4. Einstellung auf Ebene der Schulbehörde	9
5. Weiterbeschäftigung	10
6. Erneute Einstellung	10
IV. Befristetes Arbeitsverhältnis	10
1. Befristungsgrund und -zeitraum	11
a) Befristung mit Sachgrund	11
b) Beschäftigung über die Sommerferien	11
2. Beschäftigungsumfang	11

3. Arten des Arbeitsverhältnisses	11
4. Arbeit auf Abruf	12
a) Mindestumfang der Arbeitszeit	12
b) Festlegung einer Stamm- und Partnerschule	12
c) Einsatz.....	12
5. Entgeltzahlung	13
6. Urlaubsansprüche.....	13
7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	13
V. Besondere Regelungen für Lehramtsstudierende	14
1. Beschäftigungsumfang	14
2. Weiterbeschäftigung und erneute Einstellung.....	14
3. Nachweis berufspraktischer Tätigkeiten	14
VI. Datenschutz.....	15
1. Belehrung	15
2. Verarbeitung personenbezogener Daten während der Beschäftigung	15
3. Verarbeitung personenbezogener Daten der externen Vertretungskraft	15
VII. Übergangsvorschrift.....	15
1. Qualifikation	15
2. Sachgrundlose Befristung.....	16
3. Beschäftigung über die Sommerferien 2026.....	16
VIII. Evaluation.....	16
IV. Inkrafttreten	16

I. Einsatz

Der Einsatz erfolgt in Abstimmung mit der Schulleitung im zu vertretenden Unterrichtsfach oder im Rahmen der Lernunterstützung. Die Lernunterstützung umfasst Tätigkeiten, die dazu beitragen, dass Unterrichtsausfall vermieden wird. Die Lernunterstützung muss durch die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes geprägt sein.

1. Naturwissenschaftlicher und fachpraktischer Unterricht

Der Einsatz der externen Vertretungskraft

- im Sach- und Werkunterricht der Grundschulen,
- im naturwissenschaftlichen Unterricht der weiterführenden Schulen sowie
- im fachpraktischen Unterricht an beruflichen Schulen

als Vertretung ist zulässig, soweit er nicht gegen Sicherheitsvorschriften verstößt. Externe Vertretungskräfte, die in den oben genannten Tätigkeitsfeldern agieren, sind über die Sicherheitsanforderungen aktenkundig zu belehren. Zudem ist aktenkundig nachzuweisen, dass die fachlichen Qualifikationen vorliegen.

2. Sportunterricht

Der Einsatz im Sportunterricht als Vertretung darf nur erfolgen, wenn entweder eine Lehrbefähigung für das Fach Sport nachgewiesen werden kann oder die externe Vertretungskraft nachweisen kann, dass sie anderweitig qualifiziert ist. Der Nachweis muss im Rahmen der Lehrkräfteausbildung, der Lehrkräftefort- und -weiterbildung oder über die Aus- und Fortbildung der Fachverbände (C-Lizenz oder höher) erworben worden sein. Der Nachweis berechtigt zur Erteilung von Unterricht in den Sportarten oder Bewegungsfeldern entsprechend der Ausbildung. Darüber hinaus können in der Ausbildung erworbene überfachliche Qualifikationen aus anderen Sportarten und Bewegungsfeldern unterrichtet werden.

Für die Erteilung von Schwimmunterricht muss eine abgeschlossene Schwimmausbildung oder eine Lehrbefähigung zur Erteilung von Schwimmunterricht, das Deutsche Rettungsschwimmabzeichen und der gültige Nachweis der Rettungsfähigkeit (nicht älter als drei Jahre) vorliegen. Vor dem Einsatz ist die externe Vertretungskraft von der Schulleitung zu hören und zu unterweisen.

Unbenommen bleibt der Einsatz im Sportunterricht zur Vermittlung sportartübergreifender Grundlagen.

3. Religionsunterricht

Der Einsatz als Vertretung im Religionsunterricht ist nur zulässig, wenn der externen Vertretungskraft durch die jeweilige Kirche oder Religionsgemeinschaft die Erlaubnis zur Erteilung von Religionsunterricht zuerkannt wurde.

4. Unterricht in Abschlussklassen

Der Einsatz der externen Vertretungskraft als Vertretung in Abschlussklassen muss den besonderen Anforderungen des Unterrichts und der Prüfungsvorbereitung Rechnung tragen. Dies gilt insbesondere, wenn die externe Vertretungskraft nicht über eine Lehrbefähigung verfügt.

II. Rechte und Pflichten

1. Aufsichtspflicht

Im Rahmen des Einsatzes obliegt den externen Vertretungskräften die Aufsichtspflicht über die anwesenden Schülerinnen und Schüler; sie sind zu Erziehungsmaßnahmen nach § 60 Schulgesetz Mecklenburg-Vorpommern (SchulG M-V) berechtigt.

2. Leistungsbewertung

Externe Vertretungskräfte dürfen keine Leistungsbewertungen vornehmen.

Ausgenommen hiervon sind Personen, die im betreffenden Unterrichtsfach über eine abgeschlossene Qualifikation als Lehrkraft verfügen. Über weitere Ausnahmen entscheidet in besonders begründeten Einzelfällen die Schulleitung. Ein besonders begründeter Einzelfall liegt vor, wenn

- a) die Beschulung der Schülerinnen und Schüler und die Dokumentation der Lernentwicklung ohne die Leistungsbewertung durch die externe Vertretungskraft nicht sichergestellt werden kann und
- b) die Schulleitung die externe Vertretungskraft für pädagogisch geeignet hält, um die Leistungsbewertungen vorzunehmen.

Die Umstände, die zur Annahme eines besonders begründeten Falls führen und die festgestellte pädagogische Eignung der externen Vertretungskraft sind durch die Schulleitung in einem Vermerk zu dokumentieren.

Die folgenden Personengruppen dürfen auch in besonders begründeten Einzelfällen keine Leistungsbewertungen vornehmen:

- Studierende mit dem Ziel des Abschlusses einer Qualifikation als Lehrkraft (Lehramtsstudierende), die das fünfte Fachsemester noch nicht absolviert haben sowie
- Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist und die nicht über einen Nachweis deutscher Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 oder C2 nach dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) verfügen.

Externe Vertretungskräfte dürfen keine Prüfungen im Sinne des § 67 SchulG M-V abnehmen. Ausgenommen hiervon sind Personen, die im betreffenden Unterrichtsfach über eine abgeschlossene Qualifikation als Lehrkraft verfügen.

3. Klassenleitung

Externe Vertretungskräfte üben keine Klassenleitungstätigkeiten aus. Ausgenommen hiervon sind Personen, die über eine abgeschlossene Qualifikation als Lehrkraft verfügen.

4. Teilnahme an Konferenzen

Externe Vertretungskräfte sind an den verschiedenen Konferenzen der Lehrkräfte in beratender Funktion teilnahmeberechtigt. Sie haben kein Stimmrecht. Ausgenommen hiervon sind Personen, die über eine abgeschlossene Qualifikation als Lehrkraft verfügen. Über die Ausnahme entscheidet die Schulleitung im Einzelfall.

III. Einstellungsverfahren

Externe Vertretungskräfte müssen für den vorgesehenen Einsatz geeignet sein. Sie müssen die Gewähr für einen angemessenen Umgang mit Schülerinnen und Schülern bieten und über die notwendige Sach- und Sprachkompetenz verfügen.

1. Qualifikation

Als externe Vertretungskräfte können eingestellt werden:

- a) Personen mit abgeschlossener Qualifikation als Lehrkraft,
- b) Lehramtsstudierende ab dem fünften Fachsemester des aktuellen Studiums mit mindestens 120 nachgewiesenen Leistungspunkten in diesem Studium,
- c) Personen mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule oder an einer Fachhochschule und

- d) Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und anschließender mindestens dreijähriger hauptberuflicher Tätigkeit.

2. Interessenbekundung

Die externe Vertretungskraft richtet ihre Interessenbekundung an die Schulleitung der Schule, an der sie eingesetzt werden möchte. Sie muss für eine Einstellung folgende weitere Unterlagen in deutscher Sprache bei der Schulleitung einreichen:

- aktueller lückenloser tabellarischer Lebenslauf (zum Zeitpunkt der Interessenbekundung nicht älter als drei Monate),
- Angabe vorheriger Beschäftigungen im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern,
- Kopie der erworbenen Bildungsnachweise (insbesondere Zeugnisse),
- Kopie des Identitätsnachweises,
- Nachweis eines ausreichenden Masernschutzes,
- Erklärung über Straftaten,
- gegebenenfalls Kopie des Schwerbehindertenausweises beziehungsweise Kopie des Nachweises über eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen,
- gegebenenfalls Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit,
- gegebenenfalls eine Kopie des Nachweises deutscher Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 oder C2 (GER) und
- gegebenenfalls Nachweise nach Abschnitt I Ziffer 1, 2 und 3.

Für die Einstellung muss die externe Vertretungskraft zudem ein erweitertes behördliches Führungszeugnis nachreichen.

Amtlich beglaubigte Kopien der Bildungsnachweise der erworbenen Qualifikationen

- Zeugnis Erste und Zweite Staatsprüfung,
- Hochschulabschlusszeugnisse,
- Berufsausbildungsabschlüsse sowie
- amtlich beglaubigte Kopien von Zeugnisübersetzungen

sind spätestens auf Anforderung der personalführenden Schulbehörde vorzulegen.

a) Lehramtsstudierende

Lehramtsstudierende müssen nachweisen, dass sie an einer Hochschule immatrikuliert sind. Der Nachweis erfolgt durch eine aktuelle Studienbescheinigung und einen Nachweis über die bereits erbrachten Studienleistungen beziehungsweise geforderten bestandenen Modulprüfungen.

b) Referendarinnen und Referendare für ein Lehramt

Referendarinnen und Referendare für ein Lehramt müssen bei Einstellung die Genehmigung einer zusätzlichen Tätigkeit während des Vorbereitungsdienstes nachweisen.

c) Personen mit ausländischer Qualifikation

Beim Vorliegen ausländischer Bildungsnachweise sendet die Schulleitung über die Schulbehörde diese an die für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen als Lehrkraft zuständige Stelle beim für Bildung zuständigen Ministerium. Diese teilt mit, ob mit den Bildungsnachweisen, ein Hochschulabschluss einer anerkannten Bildungseinrichtung vorliegt. Die Einschätzung hat keine Auswirkungen auf die tarifliche Eingruppierung.

d) Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist

Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, müssen über die für die Ausübung der Tätigkeit einer externen Vertretungskraft erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse in Wort und Schrift verfügen. Nachzuweisen sind mindestens deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 (GER).

Abweichend davon ist für folgende Einsatzgebiete das Sprachniveau C2 (GER) nachzuweisen:

- Deutschunterricht (außer es soll Deutsch als Zweitsprache oder Deutsch als Fremdsprache unterrichtet werden),
- bei Einsatz in der Schuleingangsphase (Jahrgangstufen 1 und 2 der Grundschule),
- Unterricht in der Qualifikationsphase der gymnasialen Oberstufe.

Externe Vertretungskräfte, deren Erstsprache nicht Deutsch ist und die im Rahmen der Lernunterstützung zur Beschulung von Kindern und Jugendlichen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, eingesetzt werden sollen, müssen kein bestimmtes Sprachniveau nachweisen. Es ist durch ein persönliches Gespräch mit der Schulleitung (Abschnitt III Ziffer 3) festzustellen, ob Deutschkenntnisse vorliegen, die eine grundständige Kommunikation mit dem Lehrkräftekollegium ermöglichen. Erforderlich ist eine gemeinsame sprachliche Identität mit den zu beschulenden Kindern und Jugendlichen. Schulische Inhalte müssen in der gemeinsamen Sprache vermittelt werden können.

3. Persönliches Gespräch

Zwischen der externen Vertretungskraft und der Schulleitung wird unter Einbeziehung der örtlichen Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragten und gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretung ein persönliches Gespräch geführt. Im Sinne der Eignungsfeststellung muss die Schulleitung beurteilen, ob die externe Vertretungskraft die Gewähr für einen angemessenen Umgang mit den Schülerinnen und Schülern bietet und über die notwendige Sach- und Sprachkompetenz für den Einsatz als externe Vertretungskraft verfügt.

4. Einstellung auf Ebene der Schulbehörde

Die Schulleitung teilt der Schulbehörde unter Vorlage aller Unterlagen und der Einschätzung über die Eignung aus dem persönlichen Gespräch mit, dass die externe Vertretungskraft eingestellt werden soll. Die Schulleitung teilt insbesondere mit, über welchen Zeitraum eine Beschäftigung der externen Vertretungskraft gewünscht ist.

Die zuständige Schulbehörde legt die Eingruppierung fest und schließt vor dem Einsatz mit der externen Vertretungskraft einen befristeten Arbeitsvertrag.

Die Einstellung und die Eingruppierung unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates und der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung auf Ebene der Schulbehörde.

Die externe Vertretungskraft wird bei der jeweils personalführenden Schulbehörde erfasst. Die datenschutzrechtlichen Regelungen dieses Erlasses sind zu beachten (Abschnitt VI Ziffer 3).

5. Weiterbeschäftigung

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine befristete Beschäftigung bei derselben Schulbehörde eine Weiterbeschäftigung der externen Vertretungskraft nach diesem Erlass erfolgen soll, ist kein erneutes Einstellungsverfahren erforderlich. In diesem Fall ist eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages, wenn sich lediglich die Vertragslaufzeit ändert, oder der Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrages, wenn sich zusätzlich die Vertragsbedingungen ändern, unter Beteiligung der zuständigen Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten sowie gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung vorzunehmen.

6. Erneute Einstellung

Bei einer erneuten Einstellung nach einer Unterbrechung der Beschäftigung gilt:

- Erfolgt die Wiedereinstellung innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der letzten Beschäftigung bei derselben personalführenden Schulbehörde, können die bereits vorgelegten Unterlagen und personenbezogenen Angaben mit Zustimmung der externen Vertretungskraft weiterverwendet werden. Hierfür ist eine schriftliche Erklärung der externen Vertretungskraft ausreichend, dass die Unterlagen und Angaben aktuell sind. Eine erneute Vorlage ist nur erforderlich, wenn sich Änderungen ergeben haben oder dies im Einzelfall notwendig ist. Ein persönliches Gespräch ist nur durchzuführen, wenn die Schulleitung oder die externe Vertretungskraft dies wünscht.
- Erfolgt die Wiedereinstellung nach sechs Monaten nach Beendigung der letzten Beschäftigung bei derselben personalführenden Schulbehörde, sind die erforderlichen Unterlagen erneut vorzulegen. Ein persönliches Gespräch ist nur durchzuführen, wenn die Schulleitung oder die externe Vertretungskraft dies wünscht.
- Erfolgt die Wiedereinstellung bei einer anderen Schulbehörde, ist das Einstellungsverfahren vollständig durchzuführen.

IV. Befristetes Arbeitsverhältnis

Die Beschäftigung der externen Vertretungskraft erfolgt in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

1. Befristungsgrund und -zeitraum

a) Befristung mit Sachgrund

Es sind nur Befristungen mit Sachgrund vorzunehmen. Die Befristungsgründe haben sich an den in § 14 Absatz 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nicht abschließend genannten Gründen zu orientieren.

Folgende Sachgründe kommen im öffentlichen Schulbereich insbesondere in Betracht:

- Vertretung einer Lehrkraft aufgrund von Krankheit, Elternzeit etc. (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 TzBfG) und
- aufgrund in der Person liegender Gründe (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 TzBfG).

Der Befristungszeitraum richtet sich entsprechend nach dem Sachgrund der Befristung.

Externe Vertretungskräfte, die nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 TzBfG befristet beschäftigt sind, können im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel bis zu einem Schuljahr eingestellt werden.

b) Beschäftigung über die Sommerferien

Externe Vertretungskräfte, die mindestens während des gesamten zweiten Schulhalbjahres befristet beschäftigt sind, können über die Sommerferien hinaus beschäftigt werden, wenn bereits während der aktuellen Beschäftigung absehbar ist, dass im neuen Schuljahr Bedarf an einer Anschlussbeschäftigung besteht. Dazu ist vor Befristungsende ein Anschlussvertrag zu schließen.

2. Beschäftigungsumfang

Als Maß für die Arbeitszeit wird der Stundenumfang nach Lehrkräftewochenstunden vereinbart. Die Schulleitung hat den Einsatz in dem vertraglich vereinbarten Stundenumfang sicherzustellen.

3. Arten des Arbeitsverhältnisses

Das befristete Arbeitsverhältnis kann im Rahmen

- a) einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuches (SGB IV) mit einer geringen Lehrkräftewochenstundenzahl innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a SGB IV,
- b) mit einem größeren Wochenstundenumfang oder
- c) der Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG

erfolgen.

4. Arbeit auf Abruf

Bei der Arbeit auf Abruf verpflichtet sich die externe Vertretungskraft dazu, die Arbeitsleistung an

- einer Schule oder
- an einer Stammschule und an mindestens einer Partnerschule

zu erbringen.

a) Mindestumfang der Arbeitszeit

Das Arbeitsverhältnis darf den Mindestumfang von vier Lehrkräftewochenstunden nicht unterschreiten. Die Schulleitung (der Stammschule) hat den Einsatz in dem vertraglich vereinbarten Stundenumfang sicherzustellen.

b) Festlegung einer Stamm- und Partnerschule

Die Schulbehörde legt in Abstimmung mit der externen Vertretungskraft die Stamm- und Partnerschulen in dem Abrufarbeitsvertrag fest.

c) Einsatz

Sofern ein Einsatz der externen Vertretungskraft an der/den Stamm- und Partnerschule(n) arbeitsvertraglich festgelegt ist, verständigt sich die Schulleitung der Stammschule formlos im gegenseitigen Einvernehmen mit der/den Partnerschule(n) und der externen Vertretungskraft über den Einsatz der externen Vertretungskraft. Soll die externe Vertretungskraft an der Partnerschule eingesetzt werden, ist der geplante Einsatz schriftlich durch die Schulleitung der Stammschule festzuhalten und der externen Vertretungskraft unverzüglich mitzuteilen.

Die externe Vertretungskraft ist verpflichtet, die Arbeitsleistung zu erbringen, wenn die Schulleitung (der Stammschule) ihr den Einsatz mindestens vier Tage vorher angekündigt hat (§ 12 Absatz 3 Satz 3 TzBfG).

5. Entgeltzahlung

Die Entgeltzahlung richtet sich nach § 24 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die für die Abrechnung notwendigen Unterlagen werden vollständig bei der zuständigen Schulbehörde durch die Schule vorgelegt. Die Unterlagen sind erneut vorzulegen, wenn es Änderungen in den persönlichen Verhältnissen gegeben hat.

6. Urlaubsansprüche

Der Urlaubsanspruch wird in Anwendung von § 26 und § 21 TV-L berechnet.

Der Urlaub ist grundsätzlich in den Schulferien zu nehmen (§ 44 Nummer 3 TV-L).

Werden erworbene Urlaubsansprüche innerhalb der Beschäftigungsdauer ausnahmsweise nicht erfüllt, sind die Urlaubstage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das befristete Arbeitsverhältnis endet zu dem in dem Arbeitsvertrag vereinbarten Befristungsende.

Das Arbeitsverhältnis kann, unabhängig von dem vereinbarten Vertragsende gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die externe Vertretungskraft gegen den grundsätzlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule (§ 2 SchulG M-V) verstößt. Die Frist von zwei Wochen ab Kenntniserlangung der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen ist einzuhalten (§ 62 Absatz 2 BGB). Über die Kündigung entscheidet die Schulbehörde unter Beteiligung der zuständigen Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten sowie gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung.

Die Kündigung bedarf der Schriftform (§ 623 BGB).

V. Besondere Regelungen für Lehramtsstudierende

1. Beschäftigungsumfang

Lehramtsstudierende sollen nicht mehr als 12 Lehrkräftewochenstunden pro Woche leisten, um den Erfolg des Studiums nicht zu gefährden. Im Ausnahmefall kann die wöchentliche Obergrenze auf bis zu 20 Lehrkräftewochenstunden erhöht werden, wenn dies zur Unterrichtsabsicherung zwingend erforderlich ist und durch die externe Vertretungskraft glaubhaft gemacht wird, dass keine Gefährdung des Studienabschlusses gegeben ist.

2. Weiterbeschäftigung und erneute Einstellung

Lehramtsstudierende müssen für jedes neue Semester eine aktuelle Studienbescheinigung und einen Nachweis über die bereits erbrachten Studienleistungen beziehungsweise geforderten bestandenen Modulprüfungen einreichen.

Ergänzend zu Abschnitt III Ziffer 5 und 6 und Abschnitt IV Ziffer 1 Buchstabe b können Lehramtsstudierende weiterbeschäftigt oder erneut eingestellt werden, wenn aus den eingereichten Unterlagen oder den bereits vorliegenden Unterlagen erkennbar ist, dass die Beschäftigung den zeitnahen Studienabschluss nicht gefährdet.

Es ist zudem das Erreichen der Regelstudienzeit zu berücksichtigen. Arbeitsverträge mit Lehramtsstudierenden sind grundsätzlich nicht fortzusetzen oder erneut abzuschließen, wenn die Regelstudienzeit überschritten wurde und kein Nachweis über das Bestehen der Ersten Staatsprüfung vorgelegt werden kann. Ausnahmen hiervon sind zulässig, soweit die externe Vertretungskraft nachvollziehbar durch geeignete Nachweise darlegen kann, woran der Studienabschluss in der Regelstudienzeit bislang gescheitert ist und dass der Studienabschluss innerhalb eines absehbaren Zeitraumes erreicht wird. Über die Ausnahme entscheidet die zuständige Schulbehörde.

3. Nachweis berufspraktischer Tätigkeiten

Lehramtsstudierenden ist auf Antrag von der Schulleitung ein Arbeitszeugnis auszustellen, das die Art, die Dauer und den Umfang des Einsatzes im Unterricht beschreibt.

VI. Datenschutz

1. Belehrung

Die externen Vertretungskräfte werden im Zuge der Einstellung über die datenschutzrechtlichen Anforderungen und Pflichten durch die Schulleitung belehrt. Es gelten die diesbezüglichen Bestimmungen für Lehrkräfte. Die Belehrung hat gemäß § 1 Absatz 2 Schuldatenschutzverordnung Mecklenburg-Vorpommern (SchulDSGVO M-V) jährlich zu erfolgen und ist aktenkundig zu machen.

2. Verarbeitung personenbezogener Daten während der Beschäftigung

Die externen Vertretungskräfte dürfen nur die personenbezogenen Daten nach Anlage 1 SchulDSGVO M-V verarbeiten. Die Einsichtnahme in das Schülerstammbuch, die Leistungsdaten und den sonstigen Datenbestand ist nur zulässig, soweit dies für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist (§ 2 Absatz 3 SchulDSGVO M-V).

3. Verarbeitung personenbezogener Daten der externen Vertretungskraft

Die Unterlagen für die Einstellung werden bei der Schulbehörde aufbewahrt. Die Unterlagen sind in einem abgeschlossenen Stahlschrank aufzubewahren und dürfen nur dem für Personalfragen zuständigen Personal der Schulbehörde zugänglich sein.

Die externe Vertretungskraft wird über die bei der Schule und bei der Schulbehörde gespeicherten Daten informiert und wird darauf hingewiesen, dass sie nach Beendigung des Vertragsverhältnisses jederzeit die Löschung der Daten beantragen kann. Auf Antrag sind von den zuständigen Stellen alle Daten, deren Löschung nicht gesetzliche Regelungen entgegenstehen, zu löschen.

Die personenbezogenen Daten werden unwiderruflich gelöscht, wenn absehbar ist, dass ein Einsatz der Person als externe Vertretungskraft nicht (mehr) erfolgen wird und somit für die Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich sind. Im Übrigen gilt die gesetzliche Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren (§ 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3, Satz 2 SchulDSGVO M-V).

VII. Übergangsvorschrift

1. Qualifikation

Abweichend zu Abschnitt III Ziffer 1 können auch

- Lehramtsstudierende und
- Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung

als externe Vertretungskräfte eingestellt werden, die bereits im zweiten Schulhalbjahr 2025/2026 befristet beschäftigt sind.

Diese Übergangsvorschrift gilt bis zum 31. Juli 2027.

2. Befristung ohne Sachgrund

Die nachfolgenden Übergangsvorschriften gelten bis zum 5. Februar 2027.

a) Qualifikation

Abweichend von Abschnitt IV Ziffer 1 Buchstabe a können

- Lehramtsstudierende und
- Referendarinnen und Referendare

als externe Vertretungskräfte sachgrundlos im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im ersten Schulhalbjahr 2026/2027 befristet beschäftigt werden, wenn vorrangig zu prüfende Sachgründe nicht in Betracht kommen.

b) Beschäftigung über die Sommerferien 2026

Ergänzend zu Abschnitt IV Ziffer 1 Buchstabe b können externe Vertretungskräfte, die ohne Sachgrund mindestens während des gesamten zweiten Schulhalbjahres 2025/2026 befristet beschäftigt sind, über die Sommerferien 2026 hinaus beschäftigt werden, wenn bereits während der aktuellen Beschäftigung absehbar ist, dass im ersten Schulhalbjahr 2026/2027 Bedarf an einer Anschlussbeschäftigung besteht. Dazu ist vor Befristungsende ein Anschlussvertrag zu schließen. Die Regelungen des § 14 Absatz 2 TzBfG sind zu beachten.

VIII. Evaluation

Dieser Erlass wird spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten evaluiert. Abweichend hiervon erfolgt die Evaluation hinsichtlich der Arbeit auf Abruf (Abschnitt IV Ziffer 4) bereits nach einem Jahr. Der Erlass wird zudem fortlaufend im Hinblick auf die Personalentwicklung im öffentlichen Schulbereich des Landes Mecklenburg-Vorpommern überprüft.

IV. Inkrafttreten

Dieser Erlass tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2026 in Kraft.