

AuB	Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten	
	Sichtweise des MSBs zur Handhabung	2026.09

MSB gibt Hinweise zur Handhabung bei Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten (§61 LBG NRW)

Das MSB hat Hinweise zur Handhabung der Bagatellgrenze bei Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten gegeben. In Folge der von uns scharf kritisierten Einführung der Bagatellgrenze auch bei Teilzeitbeschäftigten war es in der Praxis zu einer teilweise völlig unterschiedlichen Handhabung in den Regierungsbezirken gekommen. Die GEW und ihre Hauptpersonalräte hatten daher um Klarstellung gebeten, wie aus Sicht des MSBs mit der Regelung umzugehen ist.

Wir dokumentieren nachfolgend die wesentlichen Hinweise seitens des MSBs:

Berechnungsgrundlage und mathematische Ermittlung

Als verbindliche Basis für die anteilige Berechnung bei Teilzeitbeschäftigten dient der Wert von drei Unterrichtsstunden. Dieser Wert resultiert aus der Umrechnung der gesetzlichen Bagatellgrenze von fünf Zeitstunden gemäß § 5 Abs. 2 Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVerGV). Aufgrund der Unteilbarkeit von Unterrichtsstunden erfolgt keine mathematische Rundung der individuellen Bagatellgrenze. Ein Vergütungsanspruch entsteht erst dann, wenn die geleistete Mehrarbeit die errechnete anteilige Grenze überschreitet. Maßgeblich ist somit die erste volle Unterrichtsstunde, die über dem errechneten Grenzwert liegt. Sobald die Grenze überschritten ist, wird die geleistete Mehrarbeit ab der ersten Stunde abgegolten.

Zur Verdeutlichung der Systematik dienen folgende Beispiele:

Pflichtstundenanzahl Wöchentlich	Individuelle Bagatellgrenze monatlich	Bagatellgrenze überschritten ab der... monatlich	Erläuterung
Vollzeit (28 Std.)	3,00 Std.	4. Stunde	Die Grenze (3,0) wird erst mit der 4. Stunde überschritten
Teilzeit (14 Std.)	1,50 Std.	2.Stunde	2 Stunden liegen über 1,50; die Grenze ist somit überschritten.
Teilzeit (18 Std.)	1,93 Std.	2. Stunde	2 Stunden liegen über 1,93; die Grenze ist somit überschritten.
Teilzeit (22. Std.)	2,36 Std	3. Stunde	2 Stunden reichen nicht aus, um 2,36 zu überschreiten

Vergütungssystematik und Ausschluss der „Doppelten Bagatellgrenze“

Sobald bei Teilzeitbeschäftigten die individuelle Bagatellgrenze überschritten ist, besteht ein Anspruch auf anteilige Besoldung bzw. anteiliges Entgelt für jede geleistete Mehrarbeitsstunde, die über das individuelle Pflichtstundenmaß hinausgeht. Erst nach Überschreiten des Vollzeitmaßes greift die Mehrarbeitsvergütung. Eine erneute Anwendung der Bagatellgrenze bei Erreichen der Vollzeitgrenze („doppelte Bagatellgrenze“) ist rechtlich unzulässig. Gemäß § 3 Abs. 2 i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 2 MVerGV wird die Vergütung für Mehrarbeit im Schuldienst bei Vollzeitbeschäftigten höchst-

tens für 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitbeschäftigten ermäßigt sich diese Grenze entsprechend ihrer individuellen Teilzeitquote.

Abrechnungszeitraum für Mehrarbeit ist der Monat

Infolge der Änderung des § 61 Absatz 1 LBG gilt die Bagatellgrenze bei der Vergütung von Mehrarbeit auch für Teilzeitbeschäftigte proportional zu deren individueller Teilzeitquote. Eine Vergütung ab der ersten Stunde kommt daher erst ab Überschreiten der proportionalen Bagatellgrenze in Betracht. Diese wird monatlich betrachtet. Für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung ist die Zahl der wöchentlich geleisteten Mehrarbeitsstunden ohne Belang.

Rechtliche Zulässigkeit der anteiligen Bagatellgrenze

Es verstößt weder gegen die Richtlinie 97/81/EG noch gegen Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz, wenn teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte jeweils die ersten in einem Monat geleisteten Mehrarbeitsstunden in einer Anzahl ausgleichsfrei erbringen müssen, die ihrem individuellen Beschäftigungsumfang entspricht (BVerwG vom 23. September 2010 – 2 C 27/09 und BVerwG vom 13. März 2012, – 2 B 98/11).

Die anteilige Bagatellgrenze für den Ausgleich von Mehrarbeit gem. § 61 Abs. 1 Satz 3 LBG findet auch auf teilzeitbeschäftigte tarifbeschäftigte Lehrkräfte Anwendung (§ 44 Nummer 2 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L). Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) liegt bei Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung nicht vor.

Bewertung der GEW NRW

Aus Sicht der GEW NRW ist grundsätzlich zu begrüßen, dass das MSB endlich klarstellende Hinweise zu einer einheitlichen Handhabung des neuen § 61 LBG gegeben hat und so der falschen Anwendung wie z.B. des Ansetzens einer doppelten Bagatellgrenze entgegen tritt.

Die GEW NRW hält jedoch an ihrer generellen Kritik an der Einführung einer Bagatellgrenze für Teilzeitbeschäftigte fest. Mit dem DGB NRW zusammen haben wir bereits seit Vorlage des Gesetzentwurfs zum neuen § 61 LBG (im Rahmen des Entwurfs eines Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in NRW – Laufbahnrecht) vor den nachteiligen Folgen gewarnt und im Rahmen von zahlreichen Gesprächen und Stellungnahmen gegenüber Landesregierung und Landtag die Regelung kritisiert. Wir haben wiederholt darauf hingewiesen, dass die Regelungsänderung - anders, als in der Gesetzesbegründung des Innenministeriums behauptet - nicht zu einer Entlastung von Teilzeitbeschäftigten führt, sondern zu einer Verschlechterung bei der Vergütung bei Teilzeitbeschäftigten im Schulbereich. Wir baten deswegen auch um Klärung beim MSB, denn eine solche Fehlsteuerung mit Blick auf die Verschlechterung von Vergütung und den gesteigerten Aufwand bei Schulleitungen konnte nach unserer Ansicht auch dort nicht gewollt sein. Die gesamte Stellungnahme kann hier nachgelesen werden:

[gew-nrw-gesetzentwurf_modernisierung_oeffentlicher_dienst_laufbahnrecht_stellungnahme.pdf](#)

Es bleibt dabei: Dass die Landesregierung unter der Ankündigung von Entlastung von Teilzeitbeschäftigten diese Regelung getroffen hat, ist für uns nicht akzeptabel. Schon seit Langem fordern wir die gänzliche Abschaffung der sog. Bagatellgrenze. In Zeiten des horrenden Personalmangels, in denen Mehrarbeit nicht mehr die Ausnahme ist, sondern die Regel, wäre es ein Zeichen der Wertschätzung, dass die dauerhafte zusätzliche Belastung von Beschäftigten wenigstens bezahlt wird. Dass es nun sogar zu einer Verschlechterung der bisherigen Vergütungspraxis gekommen ist, ist

bitter. Wir erwarten, dass im Rahmen der Modernisierungsoffensive die Fraktionen im Landtag diesen Fehler durch ein gänzlich Aufheben der Bagatellgrenze wieder beheben. Wir werden uns weiter für eine entsprechende Abschaffung der Regelung in § 61 LBG NRW einsetzen!

Damit die geänderte Vergütungspraxis zu möglichst wenig Ausfällen bei der Bezahlung von geleisteter Mehrarbeit führt, raten wir dazu, über Lehrerrat und Lehrerkonferenz darauf hinzuwirken, dass Teilzeitbeschäftigte, die zu Mehrarbeit verpflichtet werden, monatlich möglichst über ihrer anteiligen Bagatellgrenze hinaus Mehrarbeit leisten können, so dass weiter eine Vergütung ab der ersten Stunde erfolgt. Dies ist schon immer unser genereller Rat, um möglichst die Vergütung von Mehrarbeit ab der ersten Stunde sicherzustellen, ob für Teilzeitbeschäftigte oder Vollzeitbeschäftigte. Die Kollegien sollten möglichst ein Vertretungs- und ein Teilzeitkonzept verabschieden, um Mehrarbeit einzudämmen und die oben geschilderte Vergabe von Mehrarbeitsstunden vorzusehen. Die Lehrerkonferenz entscheidet laut § 68 SchulG über Grundsätze für die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen. Dieses Recht sollte die Lehrerkonferenz unbedingt wahrnehmen.