

Die Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (LVVO) regelt die Höhe des Lehrdeputats für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal nach § 21 Abs. 1 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG).

Wann besteht Lehrverpflichtung?

Für wissenschaftliches Personal besteht grundsätzlich Lehrverpflichtung, wenn die Beschäftigung durch Haushaltsmittel finanziert wird. Für wissenschaftliches Personal, welches über Drittmittel finanziert wird, besteht in der Regel keine Lehrverpflichtung.

Wie hoch ist die Lehrverpflichtung (Beispiele bei Vollzeitbeschäftigung)?

- Professoren und Professorinnen = 9 LVS (vgl. § 4 Abs. 1 Nr. 1 LVVO)
- Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen = 10 LVS (vgl. § 4 Abs. 2 Nr. 1 LVVO)
- Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die zur **eigenen Weiterqualifikation** angestellt sind = 4 LVS (vgl. § 4 Abs. 2 Nr. 2 LVVO)

Hinweis: Für Teilzeitbeschäftigte gilt ein entsprechend geringeres Lehrdeputat.

Bekannte Problemfälle im Lehrdeputatscontrolling:

- Dienstbeginn während des Semesters
- Dienstaustritt während des Semesters
- Arbeitszeitreduzierungen während des Semesters
- Umbuchung von Personalkosten auf Drittmittelprojekte während des Semesters

Für das Lehrdeputatscontrolling wird das Lehrdeputat Stichtagsbezogen vom letzten Tag des Semesters aus SAP ermittelt und für das gesamte Semester hochgerechnet. Daher ist eine anteilige manuelle Korrektur über Stud.IP erforderlich.

Beispiel 1:

Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter erhält einen Arbeitsvertrag zur eigenen Weiterqualifikation (Promotion) für 3 Jahre. Er hat eine volle Stelle und die Finanzierung erfolgt zu 50 % aus Haushaltsmitteln und zu 50 % aus Drittmitteln eines DFG-Projekts.

→ Die Lehrverpflichtung beträgt hier 2 LVS.

Beispiel 2:

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin erhält einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem Stellenanteil von 75 %. Dieser Stellenanteil wird über Haushaltsmittel finanziert.

→ Die Lehrverpflichtung beträgt hier 7,5 LVS.

Die Mitarbeiterin erhält eine befristete Aufstockung und ist mit weiteren 25 % für 2 Jahre in einem DFG-Projekt tätig. Die Aufstockung wird über Drittmittel finanziert.

→ Die Lehrverpflichtung beträgt für diese 2 Jahre weiterhin 7,5 LVS.

Nach Ende der befristeten Aufstockung über Drittmittel, erhält die Mitarbeiterin eine weitere Aufstockung von 15 % für 2 Jahre. Dieses Mal aus Haushaltsmitteln finanziert.

→ Die Lehrverpflichtung beträgt für diese 2 Jahre nun 9 LVS.

Beispiel 3a:

Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter ist für 3 Jahre mit einem Stellenanteil von 50 % in einem BMBF-Projekt beschäftigt. Er wird aus Drittmitteln finanziert und ist nicht zur eigenen Weiterqualifikation angestellt.

→ Die Lehrverpflichtung beträgt 0 LVS.

Für das letzte Jahr seiner Beschäftigung erhält der Mitarbeiter eine Aufstockung von 25 %. Diese Aufstockung wird aus Haushaltsmitteln finanziert.

→ Die Lehrverpflichtung beträgt für dieses Jahr nun 2,5 LVS.

Beispiel 3b:

Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter ist für 3 Jahre mit einem Stellenanteil von 50 % in einem BMBF-Projekt beschäftigt. Er wird aus Drittmitteln finanziert und ist zur eigenen Weiterqualifikation angestellt.

→ Die Lehrverpflichtung beträgt 0 LVS.

Für das letzte Jahr seiner Beschäftigung erhält der Mitarbeiter eine Aufstockung von 25 %. Diese Aufstockung wird aus Haushaltsmitteln finanziert.

→ Die Lehrverpflichtung beträgt für dieses Jahr nun 1 LVS.