

AMTLICHER ANZEIGER

TEIL II DES HAMBURGISCHEN GESETZ- UND VERORDNUNGSBLATTES

Herausgegeben von der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg

Amtl. Anz. Nr. 99

DIENSTAG, DEN 23. DEZEMBER

2025

Inhalt:

	Seite		Seite
Richtlinie für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte	2361	Beabsichtigung einer Widmung von Wegeflächen im Bezirk Wandsbek – Bramfelder Chaussee –	2380
Fünfte Änderung der Nutzungsordnung für die Stauschleusen der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft.	2375	Beteiligung der Öffentlichkeit zum Entwurf des Bebauungsplans Jenfeld 30 „Elfsaal“ gemäß § 3 Absatz 2 BauGB	2380
Öffentliche Bekanntmachung über die Auflösung des Kehrbezirks Hamburg Nr. 418	2378	Bekanntmachung einer Änderung der Satzung der Bayerischen Rechtsanwalts- und Steuerberaterversorgung.	2381
Änderungen bei Kehrbezirken im Bezirksamtsbereich HH-Nord zum 1. Januar 2026	2379	Preisverzeichnis des Instituts für Hygiene und Umwelt	2382
Bestellung eines betriebsangehörigen Vertreters gemäß § 11b des Schornsteinfeger-Handwerksgesetzes	2379	Neufassung der Friedhofsgebührensatzung der Friedhöfe des Ev.-Luth. Gesamtverbandes Hamburg	2385
Aktuelle Veränderungen im Schornsteinwesen	2379	Änderung des Verzeichnisses der zur Abgabe von Verpflichtungserklärungen berechtigten Personen des Statistischen Amts für Hamburg und Schleswig-Holstein – Anstalt des öffentlichen Rechts – (Statistikamt Nord).	2385
Beabsichtigung der Widmung einer öffentlichen Wegefläche im Stadtteil Horn – Südlich Weddestraße –	2379		
Beabsichtigung einer Widmung von Wegeflächen im Bezirk Eimsbüttel – Verbreiterungsfläche Hallerstraße –	2380		
Veränderung der Benutzbarkeit von öffentlichen Wegeflächen im Bezirk Wandsbek – Herthastraße –	2380		

BEKANNTMACHUNGEN

Richtlinie für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Auf Grund von § 6 Absatz 4 Satz 2, 1 Halbsatz des Hamburgischen Hochschulgesetzes vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 19. Februar 2025 (HmbGVBl. S. 241), erlässt die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung die Richtlinie für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.

Einziger Paragraph

Die Leitlinie für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte vom 27. November 2019 wird wie folgt neu gefasst:

Abschnitt I – Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

Mit dieser Richtlinie übt die zuständige Behörde die Fachaufsicht gemäß § 6 Absatz 4 Satz 2 erster Halbsatz

HmbHG über die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften an der

- Universität Hamburg,
 - Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
 - HafenCity Universität Hamburg,
 - Hochschule für bildende Künste,
 - Hochschule für Musik und Theater,
 - Technischen Universität Hamburg
- sowie an der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg – Carl von Ossietzky – aus.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Studentische Hilfskräfte im Sinne dieser Richtlinie sind Studierende, die noch nicht über einen Hochschulabschluss verfügen und denen Aufgaben nach § 4 Absatz 1 übertragen sind.

(2) Wissenschaftliche Hilfskräfte im Sinne dieser Richtlinie sind Studierende, die über einen ersten Studien-

abschluss (Bachelor oder vergleichbar) verfügen und denen Aufgaben nach § 4 Absatz 2 übertragen sind.

§ 3

Einstellungsvoraussetzungen

(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden neben ihrem Studium an einer der in § 1 genannten Hochschulen und Einrichtungen beschäftigt.

(2) Voraussetzung für die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft ist eine für das laufende Semester gültige Immatrikulationsbescheinigung.

(3) Als wissenschaftliche Hilfskräfte können Studierende beschäftigt werden, die über einen ersten Studienabschluss (Bachelor oder vergleichbar) verfügen.

(4) An der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg – Carl von Ossietzky – dürfen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nur Studierende beschäftigt werden, die Studiengängen angehören, deren Inhalte einen Bezug zu wissenschaftlichen oder wissenschaftsnahen Tätigkeiten an der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg – Carl von Ossietzky – aufweisen.

Abschnitt II – Aufgaben und Pflichten

§ 4

Übertragbare Aufgaben

(1) Studentischen Hilfskräften können unterstützende Dienstleistungen in Forschung, Lehre und künstlerischen Projekten übertragen werden (z. B. organisatorische Unterstützung bei der Vorbereitung von Lehrveranstaltungen, Unterstützung bei der Anfertigung, Vorbereitung beim Ordnen und Sichten von Unterrichtsmaterial etc.).

(2) Wissenschaftlichen Hilfskräften können entsprechend ihrer Qualifikation nach § 2 Absatz 2 Dienstleistungen in Forschung, Lehre und künstlerischen Projekten übertragen werden (z. B. Literatur- und Quellenrecherchen, Archivrecherchen und Quellenexzerpte, Unterstützung bei der Erstellung von Unterrichtsmaterialien und Handapparaten).

(3) Die Tätigkeiten studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte sollen den erfolgreichen Abschluss des eigenen Hochschulstudiums fördern. Die ordnungsgemäße Durchführung des Studiums der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte darf durch die Tätigkeit nicht beeinträchtigt werden. Begrenzt können außerdem Aufgaben in der Wissenschaftsverwaltung der Fachbereiche/Fakultäten und der wissenschaftlichen Institute sowie zusätzliche Aushilfstätigkeiten im Verwaltungs-, Bibliotheks- und technischen Bereich übertragen werden, wobei die Aufgaben gemäß § 4 Absätze 1 und 2 insgesamt jedoch überwiegen und der Gesamttätigkeit das Gepräge geben müssen.

(4) Die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte werden auf Weisung der Leitung der jeweiligen wissenschaftlichen Organisationseinheit nach § 1, der sie zugeordnet sind (Beschäftigungsstelle), tätig. Innerhalb der Beschäftigungsstelle kann die Weisungsbefugnis übertragen werden.

(5) Die Hochschulen stellen unter Berücksichtigung der wahrzunehmenden Aufgaben sowie der hochschulspezifischen Erfordernisse aufgabenbezogene Arbeitsmittel für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und zur Ausgestaltung von Arbeit in der Dienststelle bzw. zur Arbeit auf Distanz zur Verfügung.

§ 5

Nichtübertragbare Aufgaben

Nicht übertragen werden dürfen den studentischen und den wissenschaftlichen Hilfskräften:

1. Tätigkeiten, die von den Angehörigen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (akademischer Mittelbau) sowie von den Hochschullehrenden wahrzunehmen sind,
2. Tätigkeiten von Unterrichtstutorinnen und Unterrichtstutoren,
3. Tätigkeiten von Korrekturassistentinnen und Korrekturassistenten,
4. Tätigkeiten, die als ständige Aufgabe von den Angehörigen des technischen Verwaltungs- und Bibliothekspersonals wahrgenommen werden (z. B. Rechenzentren, administrative Bereiche der Bibliotheken, Hochschulsport).

§ 6

Pflichten

Die studentischen und die wissenschaftlichen Hilfskräfte sind verpflichtet,

- die übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen,
- die bei der Hochschule/Einrichtung geltenden Vorschriften und Dienstanweisungen zu beachten und einzuhalten,
- über die ihnen aus Anlass ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit gegenüber jedermann – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – zu bewahren,
- Zuwendungen, die in irgendeiner Form von Dritten angeboten oder versprochen werden (Belohnungen und Geschenke), zurückzuweisen und derartige Vorkommnisse der Beschäftigungsstelle unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen,
- die Beschäftigungsstelle unverzüglich zu benachrichtigen, wenn die Arbeit versäumt werden muss (§ 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes),
- die Ausübung anderer Tätigkeiten gegen Entgelt dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich anzuzeigen.

Abschnitt III – Beschäftigungsverhältnis

§ 7

Arbeitsrechtliche Grundlagen, Arbeitsvertrag

(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind als Studierende gemäß § 1 Absatz 3 Buchstaben b) und c) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen. Sie werden auf der Grundlage der §§ 611 ff BGB in Verbindung mit § 6 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer befristet beschäftigt. Es ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag nach Maßgabe des dieser Richtlinie angefügten Muster-Arbeitsvertrages abzuschließen.

(2) Auf der Grundlage dieser Richtlinie beschäftigte Hilfskräfte gelten gemäß § 4 Absatz 4 Nummer 2 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes nicht als Angehörige des öffentlichen Dienstes.

(3) Die Hochschulen intensivieren ihre Kommunikation hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen zu Rechten und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis sowohl gegenüber studentischen und wissenschaftlichen

Hilfskräften als auch gegenüber den Beschäftigungsbereichen. Hierfür bieten die Hochschulen z. B. einmal im Jahr oder zum Start eines Semesters Informationsveranstaltungen an, um vor allem neue studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten zu informieren. Das Informationsangebot wird durch weitere Maßnahmen (z. B. Ausbau des Informationsangebots im Intranet, Merkblatt zu den Beschäftigungsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften) flankiert.

§ 8

Arbeitszeit

(1) Der Umfang der zeitlichen Inanspruchnahme der studentischen und der wissenschaftlichen Hilfskräfte beträgt im Durchschnitt des Beschäftigungszeitraumes höchstens 20 Stunden in der Woche. Eine über die in Satz 1 genannte Grenze hinausgehende zeitliche Inanspruchnahme ist nicht zulässig. Im Arbeitsvertrag wird – innerhalb dieses Rahmens – der Beschäftigungsumfang vereinbart. Die Arbeitszeiten der studentischen und der wissenschaftlichen Hilfskräfte sind, sofern sie nicht durch ein elektronisches Zeiterfassungssystem erfasst werden, in einem nach Maßgabe des Musters in Anlage 3 erstellten Arbeitszeitznachweis zu erfassen und von der/dem personalverantwortlichen Vorgesetzten (§ 4 Absatz 6) gegenzuzeichnen.

(2) Andere, außerhalb dieses Arbeitsverhältnisses ausgeübte Tätigkeiten dürfen die Arbeitskraft wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte nach Art und Umfang nur insoweit in Anspruch nehmen, als dass die ordnungsgemäße Fortsetzung der wissenschaftlichen Ausbildung nicht beeinträchtigt wird. Eine durchschnittlich regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit von 24 Stunden ist grundsätzlich nicht zu überschreiten.

(3) Auf die unter § 9 Absatz 2 dieser Richtlinie genannte Anzeigepflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wird hingewiesen. Ein Verstoß kann ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein.

(4) Die Hochschulen stellen Systeme zur Erfassung der Arbeitszeit bereit. Diese Systeme sollen zum einen sicherstellen, dass studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte der Pflicht nach Arbeitszeiterfassung nachkommen, zum anderen aber auch, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gewährleistet wird, indem transparent nachvollzogen werden kann, ob sich die Arbeitszeit im vertraglich vereinbarten Rahmen bewegt. Die Abbildung von Urlaubs- und Krankheitstagen wird vorgesehen. Dafür ist ein Soll-Arbeitsplan systemseitig abzubilden, der Grundlage zur Erfassung von Arbeitszeit sowie Urlaubs- und Krankheitstagen ist.

§ 9

Beschäftigungsdauer

(1) Mit studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften können Arbeitsverhältnisse bis zu den sich aus den geltenden befristungsrechtlichen Regelungen des WissZeitVG ergebenden Höchstgrenzen geschlossen werden.

(2) Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Jahr begründet; in begründeten Fällen können kürzere Zeiträume vereinbart werden. Die Hochschulen gestalten ihre Anstellungsanträge entsprechend dieser Soll-Beschäftigungsdauer aus. Solche begründeten Fälle können sich insbesondere ergeben aus:

1. Befristungen auf Grund von Drittmittelfinanzierung; das Datum des Projektendes ist anzugeben,
2. Befristungen, die sich aus der Aufgabe im Einzelnen ergeben, z. B. Sondermittel des Landes, Beschäftigungen für ein- oder mehrtägige Veranstaltungen, Module, die nur einmal im Jahr angeboten werden,
3. Erreichen der Höchstbefristungsdauer gemäß § 6 WissZeitVG vor Ablauf von 12 Monaten oder Beendigung des Studiums vor Ablauf von 12 Monaten. Das Fachsemester ist zu benennen. Wird kein Studienende angegeben, wird ein Vertrag für 12 Monate geschlossen, sofern kein begründeter Fall für ein kürzeres Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Zu den Ausnahmetatbeständen ist eine Begründung im Anstellungsantrag festzuhalten. Eine formularmäßige Begründung ist zulässig.

(3) Die Hochschulen berichten jährlich der zuständigen Behörde zur Ausgestaltung und Entwicklung der Dauer der Vertragslaufzeiten sowie der Zahl der Anschlussbeschäftigungen. Diese Daten fließen in eine Evaluation durch die Hochschulen nach Ablauf von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieser Richtlinie ein, um festzustellen, inwieweit eine Verbesserung mit Blick auf die längere Ausgestaltung der Vertragslaufzeiten erfolgt ist.

§ 10

Vergütung

(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte erhalten entsprechend der von ihnen tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine Stundenvergütung. Die Höhe der Vergütung, die das Personalamt festsetzt, richtet sich nach der auszuübenden Tätigkeit und ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Die Vergütung wird zum letzten Werktag des Leistungsmonats auf ein von den Beschäftigten bei Beschäftigungsbeginn anzugebendes Girokonto innerhalb eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union gezahlt.

(2) Im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit richtet sich die Fortzahlung der Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) vom 26. Mai 1994 in der jeweils geltenden Fassung. Dies bedeutet z. B., die Vergütung wird nicht über die vereinbarte Beschäftigungsdauer hinaus gezahlt (§ 8 Absatz 2 EntgFG), die Fortzahlung der Vergütung entfällt, wenn die studentische oder die wissenschaftliche Hilfskraft sich die Arbeitsunfähigkeit schuldhaft zugezogen hat (§ 3 EntgFG) und es greift der Forderungsübergang bei Dritthaftung nach § 6 EntgFG, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt ist. Arbeitsunfähigkeit ist vom ersten Tag an durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen (§ 5 Absatz 1 Satz 3 EntgFG).

§ 11

Erholungsurlaub

Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung wird nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) in der jeweils gültigen Fassung gewährt. Erholungsurlaub ist grundsätzlich in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen, es sei denn, dass dienstliche Belange etwas anderes erfordern.

§ 12

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf

- mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Frist;
- mit der Exmatrikulation.

Es endet durch Kündigung innerhalb der zweimonatigen Probezeit bei einem Erstvertrag. Im Übrigen gelten die allgemeinen gesetzlichen Kündigungsbestimmungen (§§ 622 ff. BGB).

§ 13

Geltendmachung von Ansprüchen

Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs in Textform geltend zu machen.

Abschnitt IV – Übergangs- und Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt zum 1. Januar 2026 in Kraft. Vom gleichen Tage an tritt die „Leitlinie für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften im Bereich der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung“ vom 27. November 2019 außer Kraft. Die Arbeitsverträge, die mit studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften auf Grund der „Leitlinie für die Beschäf-

tigung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften im Bereich der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung“ vom 27. November 2019 abgeschlossen wurden, gelten bis zum Ablauf der vertraglich vereinbarten Frist nach deren Maßgabe fort.

Anlage 1:

Muster-Arbeitsvertrag für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Anlage 2:

Muster-Niederschrift

Anlage 3:

Muster Stundenzettel Zeiterfassung

Hamburg, den 10. Dezember 2025

**Die Behörde für Wissenschaft, Forschung
und Gleichstellung**

Amtl. Anz. S. 2361

2. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs von der wissenschaftlichen/studentischen Hilfskraft oder von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber in Textform (§ 126b BGB) geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

Die Regelungen der Sätze 1 und 2 gelten nicht für

- unverzichtbare Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzungen und
 - Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder andere, nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen und sonstige unverzichtbare Ansprüche aus Gesetz oder Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen.
3. Beruht eine Arbeitsunfähigkeit auf einem von einem Dritten zu vertretenden Umstand, so hat die wissenschaftliche/studentische Hilfskraft ihre Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer der Fortzahlung des Entgelts an ²¹, vertreten durch ²² abzutreten.

§ 8 Nebenabreden

1. Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: ²³
2. Die Nebenabrede kann mit einer Frist:²⁴

☐ von zwei Wochen zum Monatsschluss

☐ von zum

in Textform gekündigt werden.

.....

Ort, Datum