

# **Digitales Brandenburg**

**hosted by Universitätsbibliothek Potsdam**

## **Amtliche Bekanntmachungen**

**Universität Potsdam Universität Potsdam**

**Potsdam, 1.1992 -**

Richtlinien zur Förderung behinderter Mitglieder der Universität Potsdam  
vom 25. Oktober 2001

**urn:nbn:de:kobv:517-vlib-8294**

# I. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

## Richtlinien zur Förderung behinderter Mitglieder der Universität Potsdam

Vom 25. Oktober 2001

Aufgrund des § 67 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz) vom 20. Mai 1999 (GVBl. I S. 130), geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Juni 2000 (GVBl. I S. 90), hat der Senat der Universität Potsdam folgende Richtlinien beschlossen:

### Inhaltsübersicht:

Präambel

#### Abschnitt I

##### Einstellung und Beschäftigung von Personen mit Behinderung an der Universität Potsdam

1. Einstellung  
Ausschreibungsverfahren  
Bewerbungsverfahren
2. Beschäftigung  
Arbeitsplatzgestaltung  
Arbeitsumfeld  
Arbeitsorganisation  
Arbeitszeit  
Pflichtverletzungen
3. Spezielle Förderung und Unterstützung  
Aus- und Weiterbildung  
Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung  
Parkmöglichkeiten

#### Abschnitt II

##### Studium und Lehre an der Universität Potsdam sowie Leben am Hochschulort

1. Herstellung von Chancengleichheit im Studium  
Stärkung der Studierbarkeit  
Beratungsangebot  
Bauliche und technische Voraussetzungen
2. Integration in die Hochschule und am Hochschulort

#### Abschnitt III

##### Behindertenvertretungen an der Universität Potsdam

1. Schwerbehindertenvertretung
2. Behindertenbeauftragte

#### Abschnitt IV

##### In-Kraft-Treten

Anlage

### Präambel

Im Artikel 12 Abs. 2 der Verfassung des Landes Brandenburg heißt es - wie sinngemäß auch im Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland: "... Niemand darf wegen ... seiner Behinderung ... bevorzugt oder benachteiligt werden."

Die Universität Potsdam hat sowohl als Ausbildungs- und Forschungsstätte als auch als Dienststelle eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber ihren behinderten Mitgliedern und Angehörigen. Als wissenschaftliche Einrichtung fühlt sie sich den Prinzipien und Werten der Toleranz und der Achtung von Differenz in besonderer Weise verpflichtet.

Im Sinne integrativer Formen der Zusammenarbeit und des Zusammenlebens ist sie bestrebt, eine erhöhte Sensibilisierung all ihrer Mitglieder für die Belange von Behinderten zu erreichen. Daher bekennt sich die Universität Potsdam zu ihrer gesellschaftlichen Vorbildfunktion und setzt sich entschlossen für die Integration und Förderung ihrer behinderten Mitglieder und Angehörigen ein. Die Richtlinien<sup>1</sup> sind Ausdruck der Verpflichtung aller Mitglieder der Universität, die Eingliederung Behinderter in Arbeit und Studium besonders zu fördern und legen inneruniversitäre Regelungen zur Gewährung der gesetzlich festgelegten Nachteilsausgleiche fest.

In besonderem Maße bemüht sich die Universität um die Förderung behinderter Studierender und behinderter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Neben den Leitungs- und Entscheidungsgremien fühlen sich alle Mitglieder und Angehörigen der Universität verpflichtet, diese Richtlinien zu beachten und an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz/Tätigkeitsfeld mit Leben zu erfüllen.

Die Universität Potsdam strebt in den verschiedenen, nachfolgend genannten Bereichen möglichst integrative Lösungen an, die behindertengerecht und damit möglichst zum Nutzen aller Mitglieder und Angehörigen der Universität sind.

#### Abschnitt I

##### Einstellung und Beschäftigung von Personen mit Behinderung an der Universität Potsdam

1. Einstellung

##### Ausschreibungsverfahren

Alle Mitglieder der Universität, die in ihrer dienstlichen Eigenschaft mit der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zuständig sind, verpflichten sich zu prüfen, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Bewerberinnen/Bewerbern besetzt werden können<sup>2</sup>. Dies gilt grundsätzlich für alle Stellenbesetzungen (Beamte, Arbeiterinnen/Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen/Tutoren) und ge-

<sup>1</sup> Grundlage für die Erarbeitung dieser Richtlinien sind die im Einzelnen im Anhang aufgeführten Rechtsvorschriften und Empfehlungen.

<sup>2</sup> vgl § 14 Abs. 1 SchwBAG

schieht in enger Zusammenarbeit mit dem ortsansässigen Arbeitsamt und Fördereinrichtungen im Land Brandenburg.

Der Hinweis "Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei gleicher Eignung bevorzugt" ist bei allen Stellenausschreibungen zu verwenden<sup>3</sup>. Dies gilt auch für die Ausschreibung von Stellen, die über Drittmittel finanziert werden. Alle Stellenausschreibungen mit dem Verteiler sind der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung zuzuleiten. Bei Nichteinhaltung können die Schwerbehindertenvertretung und/oder der Personalrat von ihren Rechten bis hin zur Forderung einer Neuausschreibung Gebrauch machen.

### **Bewerbungsverfahren**

Nach der Erstsichtung von Bewerbungsunterlagen durch das Personaldezernat ist der Schwerbehindertenvertretung die Information darüber zu geben, ob es schwerbehinderte Bewerberinnen und/oder Bewerber gibt. Wenn Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen, ist der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig die Möglichkeit der Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber auf die jeweilige Stelle zu geben. Geeignete schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Bei der Einladung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber zu Vorstellungsgesprächen sind sowohl die Teilnahme als auch ein der/dem Behinderten gerechter Verlauf des Gesprächs zu sichern.

Bei Stellenbesetzungsverfahren mit schwerbehinderten Bewerberinnen und/oder Bewerbern ist die Schwerbehindertenvertretung in das Bewerbungsverfahren einzubeziehen. Kann sich die Bewerberin/der Bewerber im Auswahlverfahren nicht durchsetzen, muss die Entscheidung gesondert begründet und von der Schwerbehindertenvertretung mitgetragen werden. Die Entscheidung über die Ablehnung muss mit der abgelehnten Bewerberin/dem abgelehnten Bewerber erörtert werden<sup>4</sup>. Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an der Erörterung teil.

Die Nichtbewerbung, die Nichtzulassung und die Nichteignung/Ablehnung von Personen mit Behinderung ist von der Auswahlkommission nachprüfbar aktenkundig zu machen.

Die spezifischen Anforderungen eines Faches, die räumliche und bauliche Gestaltung oder die materielle und technische Ausstattung eines Arbeitsplatzes dürfen kein Hindernis für die Stellenbesetzung mit Personen mit Behinderung sein. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass ein Nachteilsausgleich objektiv gewährt werden kann. Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten der Hauptfürsorgestelle und des Arbeitsamtes sind zu nutzen.

<sup>3</sup> vgl. § 2 der Dienstvereinbarung "Allgemeine Regelungen über die Ausschreibung von Stellen"

<sup>4</sup> vgl. § 14 Abs. 1 SchwbBAG

## **2. Beschäftigung**

Jede schwerbehinderte Arbeitnehmerin/jeder schwerbehinderte Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung<sup>5</sup>. Dies betrifft die Gestaltung des Arbeitsplatzes, das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit.

### **Arbeitsplatzgestaltung**

Die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung wird auf Anforderung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und/oder auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung, der Personalräte und - je nach Zuständigkeit - einer/eines der beiden Beauftragten des Arbeitgebers überprüft.

An der Gestaltung und Überprüfung von Arbeitsplätzen sind neben den genannten Interessenvertretungen bei Bedarf auch Vertreterinnen und Vertreter der Lenkungsgruppe "Gesundheit" der Universität zu beteiligen<sup>6</sup>. Beratungsangebote und die Fördermöglichkeiten der Hauptfürsorgestelle und des Arbeitsamtes sind zu nutzen.

### **Arbeitsumfeld**

Die Universität verpflichtet sich, bestehende baurechtliche Bestimmungen zum behindertengerechten, barrierefreien Bauen mit Priorität umzusetzen. Durch intensive Zusammenarbeit zwischen den verantwortlichen Stellen der Universität und den Gruppen der Behinderten (Interessengruppe der Studierenden, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte des Arbeitgebers) ist Folgendes zu realisieren:

- Jede Sanierung/jeder Umbau an Gebäuden der Universität stellt eine besondere Gefahrenquelle für behinderte Mitglieder der Universität dar. Vor allem davon betroffene Schwerstbehinderte (Rollstuhlfahrer, Blinde, Sehbehinderte, Hörgeschädigte) sind über bevorstehende Baumaßnahmen in geeigneter Weise zu informieren.
- bei kurzfristig auftretenden Bauarbeiten und Havarien ist der vorgenannte besonders gefährdete Personenkreis schnellstens vom Arbeitgeber zu informieren und sind geeignete Übergangslösungen anzubieten;
- verändert sich durch Um-, Neu- oder Erweiterungsbau das unmittelbare Arbeitsumfeld für behinderte Mitglieder der Universität, ist bei der Planung, Ausführung und Übergabe die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung und der/des jeweils zuständigen Beauftragten des Arbeitgebers sicherzustellen;
- insbesondere sind Stufen, Wege, Rollzugänge durch Schaffung von farblichen Kontrasten hervorzuheben;

<sup>5</sup> vgl. § 14 Abs. 3 SchwbBAG

<sup>6</sup> vgl. §§ 2 und 3 der Dienstvereinbarung "Gesundheitsmanagement"

- die Dienststellenleitung trägt Sorge für die Erarbeitung eines Übersichtsplanes der baulichen Beschaffenheit der einzelnen Universitätsstandorte (vor allem der Befahrbarkeit des Geländes) für Rollstuhlfahrer. Dieser Plan ist ständig zu aktualisieren und vor allem Studienanfängerinnen und -anfängern und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen.

#### **Arbeitsorganisation**

Um behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und gesundheitliche Schäden zu verhindern, kann die Umsetzung einer schwerbehinderten Mitarbeiterin/eines schwerbehinderten Mitarbeiters auf eine andere Stelle und/oder einen anderen Standort erforderlich sein. Der Rechtsanspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung ist mit Priorität umzusetzen.

Bei Veränderungen der Arbeitsaufgaben aus dienstlichen Gründen sind alle sich für die schwerbehinderte Mitarbeiterin/den schwerbehinderten Mitarbeiter daraus ergebenden Konsequenzen deutlich aufzuzeigen bzw. ist der Prozess der Realisierung einer ggf. notwendigen Umsetzung von Anfang an transparent zu gestalten.

#### **Arbeitszeit**

Bei Einstellung und/oder Umsetzung einer schwerbehinderten Mitarbeiterin/eines schwerbehinderten Mitarbeiters ist der Zeitraum der Einarbeitung behinderungsgerecht zu gestalten. Wenn es die Behinderung erfordert, ist die Arbeitszeit zu flexibilisieren. Das schließt eine Individualisierung der Pausenzeiten ein<sup>7</sup>.

#### **Pflichtverletzungen**

Bei Disziplinarangelegenheiten von behinderten Mitgliedern der Universität ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die Beteiligungsrechte des Personalrats nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

#### **2. Spezielle Förderung und Unterstützung**

##### **Aus- und Weiterbildung**

Die Universität legt Wert auf die Aus- und Fortbildung ihrer schwerbehinderten Mitglieder sowie auf deren spezifische Informationen über diese Möglichkeiten. Dafür erforderliche Mittel werden nach den haushaltsrechtlichen Möglichkeiten mit Priorität von der Universität zur Verfügung gestellt.

Insbesondere sind bei einem geplanten Arbeitsplatzwechsel bzw. bei teilweisen Veränderungen der Arbeitsaufgaben notwendige Weiterbildungsmaßnahmen zu bedenken und zu fördern.

##### **Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung**

Das Zentrum für Hochschulsport bietet integrative Sportkurse und Veranstaltungen an. Zur Planung der Angebote findet einmal im Semester eine Beratung der Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragten des

Arbeitgebers und der Leitung des Zentrums für Hochschulsport statt.

Die gesundheitliche Betreuung der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch arbeitsmedizinische Untersuchungen unterstützt. Bei den nach Möglichkeit regelmäßigen Arbeitsplatzbegehungen finden Gespräche mit den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über ihren Gesundheitszustand und über ihre Arbeitsbedingungen statt.

#### **Parkmöglichkeiten**

Parkflächen, die als Behindertenparkplätze ausgewiesen sind, sollen zentral gelegen und zugänglich sein und den Bedürfnissen behinderter Mitglieder und Angehöriger der Universität entsprechen. Sollte nachweislich ein erhöhter Bedarf bestehen, werden Möglichkeiten der Neuschaffung von Behindertenparkplätzen mit Priorität geprüft und umgesetzt. Bei Missbrauch von Behindertenparkplätzen ist die Dienststelle verpflichtet, in geeigneter Weise für Abhilfe zu sorgen.

#### **Abschnitt II**

#### **Studium und Lehre an der Universität Potsdam sowie Leben am Hochschulort**

Hochschulentwicklung ist zugleich Kulturentwicklung. Die Hochschule als Ort der Vielfalt und Verschiedenheit hat somit die Aufgabe, Begabungen unterschiedlicher Art zu fördern und zu entwickeln und damit einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten. Behinderten Studierenden ist in diesem Prozess ein gleichberechtigter Platz einzuräumen. Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerkes belegen, dass das Studium mit Behinderung an deutschen Hochschulen bereits Normalität ist. Für die Universität Potsdam ergibt sich daraus die Anforderung, für behinderte Studierende gleichberechtigte Studienmöglichkeiten und Studienbedingungen zu schaffen. Das schließt die freie Wahl des Studiengangs sowie Studienortes ein.

##### **1. Herstellung von Chancengleichheit im Studium**

###### **Stärkung der Studierbarkeit**

Im gesamten Studium, insbesondere in Lehrveranstaltungen und Prüfungen sind die Bedürfnisse behinderter Studierender angemessen zu berücksichtigen.

Die Lehrenden unterstützen das Prinzip der Chancengleichheit in Studium und Forschung und stellen sich verstärkt der Aufgabe, behindertengerechte Lehr- und Forschungsmaterialien einzusetzen und didaktische Lehrmethoden anzuwenden, die auf die Bedürfnisse behinderter Studierender Rücksicht nehmen.

Die Gewährung eines angemessenen Nachteilsausgleichs im Studien- und Prüfungsverlauf ist in allen Satzungen der Universität festzuschreiben. Der Nachteilsausgleich wird aufgrund eines Antrages der/des Studierenden durch den jeweiligen Prüfungsausschuss gewährt. Der Antrag ist zu Beginn bzw. während des Studiums durch die behinderte Studierende/den behinderten Studierenden zu stellen und enthält eine genaue Beschreibung der notwendigen individuellen Modifizierungen. Als Nachweis dient die Vorlage

<sup>7</sup> vgl. § 14 Abs. 3 SchwBAG

des Schwerbehindertenausweises oder eines ärztlichen Gutachtens. Der gewährte Nachteilsausgleich entspricht den individuellen Bedürfnissen der Antragstellerin/des Antragstellers und gilt in der Regel für die gesamte Studienzeit. Eine individuelle Anpassung ist bei Veränderung der Situation der/des Studierenden vorzunehmen. Der Nachteilsausgleich darf sich nicht auf die Bewertung von Studien- und Prüfungsleistungen auswirken und es dürfen keine Hinweise auf die Gewährung eines Nachteilsausgleichs in Zeugnisse aufgenommen werden.

#### **Beratungsangebot**

Neben der/dem Behindertenbeauftragten garantiert die Universität auch für behinderte Studierende eine umfassende und qualifizierte Studienberatung. Gemeinsam mit den Studierenden werden alle erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit im Studium geplant und umgesetzt. Die Beraterin/der Berater arbeitet dabei eng mit der/dem Behindertenbeauftragten und der Studienfachberatung sowie den zuständigen Prüfungsausschüssen zusammen. Die Beraterin/der Berater erhält mit Priorität Möglichkeiten sich für diese spezielle Beratungstätigkeit zu qualifizieren und weiter zu bilden.

#### **Bauliche und technische Voraussetzungen**

Die Universität Potsdam ist gehalten, alle Lehrveranstaltungsräume sowie dem Studium dienende Einrichtungen und Begegnungsstätten für behinderte und nichtbehinderte Benutzerinnen und Benutzer gleichermaßen zugänglich zu machen.

An allen drei Universitätsstandorten werden die vorhandenen Computerarbeitsplätze für Studierende mit Behinderung erhalten bzw. bedarfsgerecht erweitert sowie modernisiert und gewartet. Die Organisation der Nutzung sowie die spezielle und individuelle Ausbildung der behinderten Studierenden am PC wird auch weiterhin durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ZEIK gewährleistet. Diese Tätigkeit soll durch eine geeignete Anzahl von studentischen Tutorinnen und Tutoren unterstützt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsbibliothek berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von behinderten Studierenden während des Aufenthaltes in Bibliotheksräumen und beim Ausleihen von Literatur. Insbesondere soll für Studierende mit Behinderung ein separater und für sie erreichbarer Raum zur Verfügung gestellt werden, der innerhalb der Öffnungszeiten der Bibliothek genutzt werden kann. Dadurch soll ermöglicht werden, dass insbesondere sehbehinderten Studierenden von studentischen Hilfskräften Literatur laut vorgelesen werden kann oder per Diktiergerät auf einen Tonträger gesprochen wird. Bei der Ausleihe von Literatur werden spezielle Fristen eingeräumt. Literatur aus dem Präsenzbestand wird bei Bedarf außerhalb der Öffnungszeiten an behinderte Studierende ausgeliehen. In Ausnahmefällen ist die Ausleihe über Drittpersonen möglich.

## **2. Integration in die Hochschule und am Hochschulort**

Die Universität unterstützt die soziale Integration behinderter Studierender in die Hochschule und am Hochschulort. Hierbei soll schrittweise ein Netzwerk aufgebaut werden, in das alle Gremien innerhalb der Universität integriert werden, die in besonderer Weise für die Belange behinderter Studierender zuständig sind. Das Netzwerk stellt Kontakte zu Verbänden und Behörden her und vertritt auch hier die Interessen der behinderten Studierenden.

Besondere Bedeutung in der Zusammenarbeit kommt hierbei zu:

**den Interessenvertretungen der Studierenden**, vor allem den Gremien der Studierendenschaft (Fachschaften, Studierendenparlament, AStA), die sich für die Chancengleichheit behinderter Kommilitoninnen und Kommilitonen einsetzen und dabei eng mit der Interessengruppe "Handicap und Studium" zusammen arbeiten;

**dem Zentrum für Hochschulsport**, das integrative Kurse für alle Studierenden anbietet und besondere Initiativen von behinderten Studierenden unterstützt;

**dem Studentenwerk Potsdam**, das in besonderer Weise zur sozialen Integration behinderter Studierender beiträgt, beispielsweise durch die Versorgung mit behindertengerechtem Wohnraum, durch die professionelle Unterstützung in der BAföG-Beratung, durch behindertengerechte Zugänge zu Mensen und Cafeterien, durch Speisenangebote für Studierende mit chronischen Erkrankungen;

#### **den Verkehrsbetrieben**

Die Universitätsleitung setzt sich in Zusammenarbeit mit der/dem Behindertenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung bei den Verkehrsbetrieben dafür ein, dass alle Verkehrsmittel uneingeschränkt erreichbar und zugänglich sind.

### **Abschnitt III**

#### **Behindertenvertretungen an der Universität Potsdam**

Die Schwerbehindertenvertretung und die Beauftragten für Behinderte des Arbeitgebers arbeiten in allen Fragen, die behinderte Mitglieder der Universität betreffen, eng zusammen. Sie sind Ansprechpartner für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität in Belangen, die die Schwerbehinderten betreffen.

#### **Schwerbehindertenvertretung**

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung Schwerbehinderter in die Universität. Sie wird von den Schwerbehinderten aus den Bereichen des wissenschaftlichen Personals und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung gewählt und vertritt deren Interessen. Sie steht ihnen beratend und helfend zur Seite und wacht über die Einhaltung der zugunsten der Schwerbehinderten geltenden Geset-

ze, Verordnungen, Tarifverträge, Verwaltungsanordnungen und Dienstvereinbarungen, insbesondere über die Erfüllung der dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten.

#### **Behindertenbeauftragte**

Die beiden Behindertenbeauftragten der Universität Potsdam vertreten im Auftrag des Arbeitgebers die Belange der behinderten Mitglieder der Universität. Sie beraten und unterstützen die Rektorin/den Rektor und die übrigen Organe, Gremien und Einrichtungen der Universität bei Maßnahmen, die der Verbesserung der Situation Behinderter innerhalb und außerhalb der Universität dienen. Die Behindertenbeauftragten werden vom Senat auf Vorschlag der behinderten Mitglieder der Universität gewählt.

Angesichts der vielfältigen Aufgaben hält es die Universität für geboten, dass die Interessen der Studierenden und die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von unterschiedlichen Personen wahrgenommen werden.

#### **Abschnitt IV In-Kraft-Treten**

Diese Richtlinien treten am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam in Kraft.

#### **Anlage Literatur- und Quellenverzeichnis**

- Schwerbehindertengesetz der Bundesrepublik Deutschland (Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 29. September 2000)
- Schwerbehindertenrichtlinien des Landes Brandenburg (Richtlinien für die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe Schwerbehinderter in der Landesverwaltung des Landes Brandenburg vom 6. November 1996)
- Dienstvereinbarung zu allgemeinen Regelungen über die Ausschreibung von Stellen vom 16. Juni 1995
- Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement an der Universität Potsdam vom 17. Dezember 1998
- Dienstvereinbarung "Fortbildung an der Universität Potsdam" vom 29. Mai 2000
- Hochschulrahmengesetz (in der Fassung vom 20. August 1998)
- Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz vom 20. Mai 1999)
- Bauordnung vom 20. Juli 1990, § 53, in der Fassung für das Land Brandenburg vom 07. Juni 1994
- Unfallverhütungsvorschrift - Arbeitsmedizinische Vorsorge - GUV 0.6 vom Dezember 1984
- Unfallverhütungsvorschrift - Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit - GUV 0.5

- Gemeinsame Kommission für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen: *Universability for Disability. Studium von Behinderten und Studienreform an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen.* Bochum, Oktober 1999
- Verbesserung der Ausbildung für Behinderte im Hochschulbereich - Empfehlung der Kultusministerkonferenz vom 25. Juni 1982
- Zur Verbesserung der Situation von behinderten Studieninteressierten und Studenten an den Hochschulen - Empfehlungen der Westdeutschen Rektorenkonferenz vom 03. November 1986
- Muster-Rahmenordnung für Diplomprüfungsordnungen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen § 5 Abs. 2
- Allgemeine Bestimmungen für Magisterprüfungsordnungen § 5 Abs. 5
- Ordnung für die Magisterprüfungsordnung der Universität Potsdam § 8 Abs. 2
- Rahmenprüfungsordnung für die Diplomstudiengänge der Universität Potsdam § 9 Abs. 3
- Zwischenprüfungsordnung für die Lehramtsstudiengänge § 8 Abs. 3
- Grundordnung der Universität Potsdam vom 29. Juli 1999

#### **Ordnung des Kollegiums für Jüdische Studien (School of Jewish Studies)**

**Vom 11. Oktober 2001**

Der interdisziplinäre Studiengang Jüdische Studien wird von der Philosophischen Fakultät als Hauptträgerin – mit Beteiligung anderer Fakultäten – durchgeführt. Wegen der interdisziplinären und fakultätsübergreifenden Stellung und der damit verbundenen Eigenart des Lehr- und Forschungsbetriebs bildet der Fakultätsrat der Philosophischen Fakultät daher gemäß Artikel 28 Abs. 1 der Grundordnung der Universität Potsdam vom 29. Juli 1999 (AmBek. UP S. 52) in Verbindung mit § 74 Abs. 1 Nr. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Brandenburg – Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) vom 20. Mai 1999 (GVBl. S. 156), geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Juni 2000 (GVBl. I S. 90), die Kommission „Kollegium für Jüdische Studien (School of Jewish Studies)“. Die Arbeit des Kollegiums vollzieht sich auf der Grundlage der nachstehenden Satzung, die vom Fakultätsrat der Philosophischen Fakultät auf seiner Sitzung am 11. Oktober 2001 beschlossen wurde.

#### **§ 1 Definition**

Das „Kollegium für Jüdische Studien (School of Jewish Studies)“ ist ein interdisziplinärer Zusammenschluss derjenigen Personen, die am Studiengang Jüdische Studien der Universität Potsdam lehren und forschen.