



Rahmenvereinbarung

**über das Gesundheitsmanagement
(VB Gesunde Ostfalia)**

zwischen

der Hochschulleitung der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
- vertreten durch den Präsidenten -

und

dem Personalrat
der Ostfalia im Namen aller Interessenvertretungen

und

des Allgemeinen Studierendenausschusses
der Ostfalia (AStA)



Inhalt	Seite
1 PRÄAMBEL	3
2 GELTUNGSBEREICH	4
3 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	4
3.1 GRUNDSÄTZE	4
3.2 ZUM KONZEPT DES BGM	5
3.3 BGM ALS FÜHRUNGSAUFGABE	5
3.4 PRINZIPIEN DES BGM	5
3.5 AUFGABEN DER „GESUNDEN OSTFALIA“	6
3.6 ZIELE DER „GESUNDEN OSTFALIA“	6
4 ORGANISATION	7
4.1 AK GESUNDHEIT	7
4.2 UNTERARBEITSGRUPPEN (UAG)	8
4.3 KOORDINATION	8
5 DOKUMENTATION	9
6 FINANZIERUNG	9
7 RECHTE UND MITWIRKUNG DER INTERESSENVERTRETUNGEN	9
8 DATENSCHUTZ	10
9 INKRAFTTRETEN, LAUFZEIT, BEKANNTMACHUNG	10



1 Präambel

Die Ostfalia hat erkannt, dass für die Zukunftsfähigkeit das Gesundheitsmanagement ein Weg zur Entwicklung personaler und organisationaler Gesundheitskompetenzen darstellt. Leistungsanspruch bei gleichzeitigem Wohlbefinden aller Statusgruppen wird als wesentliche Voraussetzung für eine wettbewerbsfähige und erfolgreiche Arbeit an der Hochschule gesehen. Daneben sollen in dieser Gesundheitskultur die Beschäftigten hohe Leistungs- und Servicebereitschaft umsetzen, während das Gesundheitsbewusstsein aktiv gefördert wird. Wissend, dass Hochschulen zukünftige Führungskräfte und Entscheidungsträger ausbilden, wird angestrebt, die an der Ostfalia gelebte Hochschulkultur so zu gestalten, dass die Studierenden lernen und sensibilisiert sind, mit ihren Entscheidungen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlergehen ihrer zukünftigen Mitarbeiter nehmen zu können und zu wollen.

Die Ostfalia hat über die Auditierung und Reauditierung zur familiengerechten Hochschule aktiv die Thematik der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) vorangetrieben. Seit Juni 2011 wird dieser Prozess über eine Koordinierungsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) begleitet. Von hier aus werden alle Interventionen in der BGF, im BGM und im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gesteuert, koordiniert und vernetzt. Im Blick sind dabei die vier Standorte Salzgitter, Suderburg, Wolfsburg und Wolfenbüttel sowie alle Statusgruppen, aktuell über 10.000 Studierende und 750 Beschäftigte.

Die Gesundheitsförderungsmaßnahmen folgen den Kriterien für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement auch unter Einbezug der zehn Gütekriterien des Arbeitskreis gesundheitsfördernder Hochschulen. Dabei steht der ganzheitliche, salutogenetische Ansatz im Vordergrund. Fokussiert wird auf die Entwicklung von Gesundheitskompetenzen mithilfe systematischer Prozesse der Organisations- und Personalentwicklung. Die Zusammenhänge von Arbeit bzw. Studium und Gesundheit werden einerseits durch die Aktivitäten der Verhaltens- und Verhältnisprävention und andererseits durch die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des BEM unterstützt.

Im Setting gesundheitsfördernder Hochschule ist der Blick zum einen auf die gesundheitlichen Rahmenbedingungen der Hochschule selbst und zum anderen auf die einzelnen Beschäftigten und Studierenden gerichtet. Das BGM verfolgt dabei Fragen zur Entwicklung betrieblicher (organisationaler) sowie individueller (personalen) Gesundheitskompetenz. Die Entwicklung der persönlichen und der organisationalen Gesundheitskompetenz soll durch die Maßnahmen an der Ostfalia gemeinsam mit allen Hochschulangehörigen vorangebracht werden. Die Ostfalia verfolgt dabei in erster Linie das Ziel, Gesundheit und Wohlbefinden mithin gesundheitsförderliche Arbeits- und Studienbedingungen zu erhalten, zu fördern und zu verbessern.

Um diese Querschnittsaufgabe erfolgreich auf allen Ebenen umzusetzen, vernetzt die Ostfalia bewusst alle gesundheitsbezogenen Aktivitäten und Maßnahmen. Dabei soll diese Rahmenvereinbarung die Hochschulangehörigen darin unterstützen, alle Aktivitäten zum Komplex Arbeit, Studium und Gesundheit zu bündeln sowie die notwendigen Strukturen aufzubauen und fortzuführen.



2 Geltungsbereich

Diese Rahmenvereinbarung gilt für alle Hochschulangehörigen und Einrichtungen der Ostfalia an allen Standorten. Darüber hinaus gilt sie für die Stufen des Kernprozesses: die Analyse, Planung, Durchführung, Auswertung und Weiterentwicklung aller Maßnahmen im Rahmen des BGM und der BGF.

3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

3.1 Grundsätze

- (1) Das BGM wird auf der Basis der konzeptionellen Überlegungen zum Gesundheitsmanagement in niedersächsischen Dienststellen gemäß des Projektleitfadens des niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport (Stand Nov. 2011) durchgeführt.
- (2) Die Präventionsfelder der BGF basieren auf dem Leitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung der §§ 20 und 20a SGB V (Stand: Juni 2008).
- (3) Das BEM wird entsprechend des § 84 Abs. 2 SGB IX umgesetzt.
- (4) Die gesetzlichen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die durch den Arbeitsschutzausschuss (ASA) umgesetzt werden, bleiben durch diese Rahmenvereinbarung unberührt.

Aktivitäten des BGM, der BGF, des BEM und des Arbeitsschutzes müssen aufeinander abgestimmt werden. Ebenso ist eine Zusammenarbeit mit den in Abb.1 aufgeführten Gremien, Einrichtungen und externen Partnern anzustreben. Die Rechte der Beschäftigtenvertretungen aus dem Personalvertretungsgesetz, Landesgleichstellungsgesetz, SGB IX und aus weiteren gesetzlichen Grundlagen bleiben unberührt.

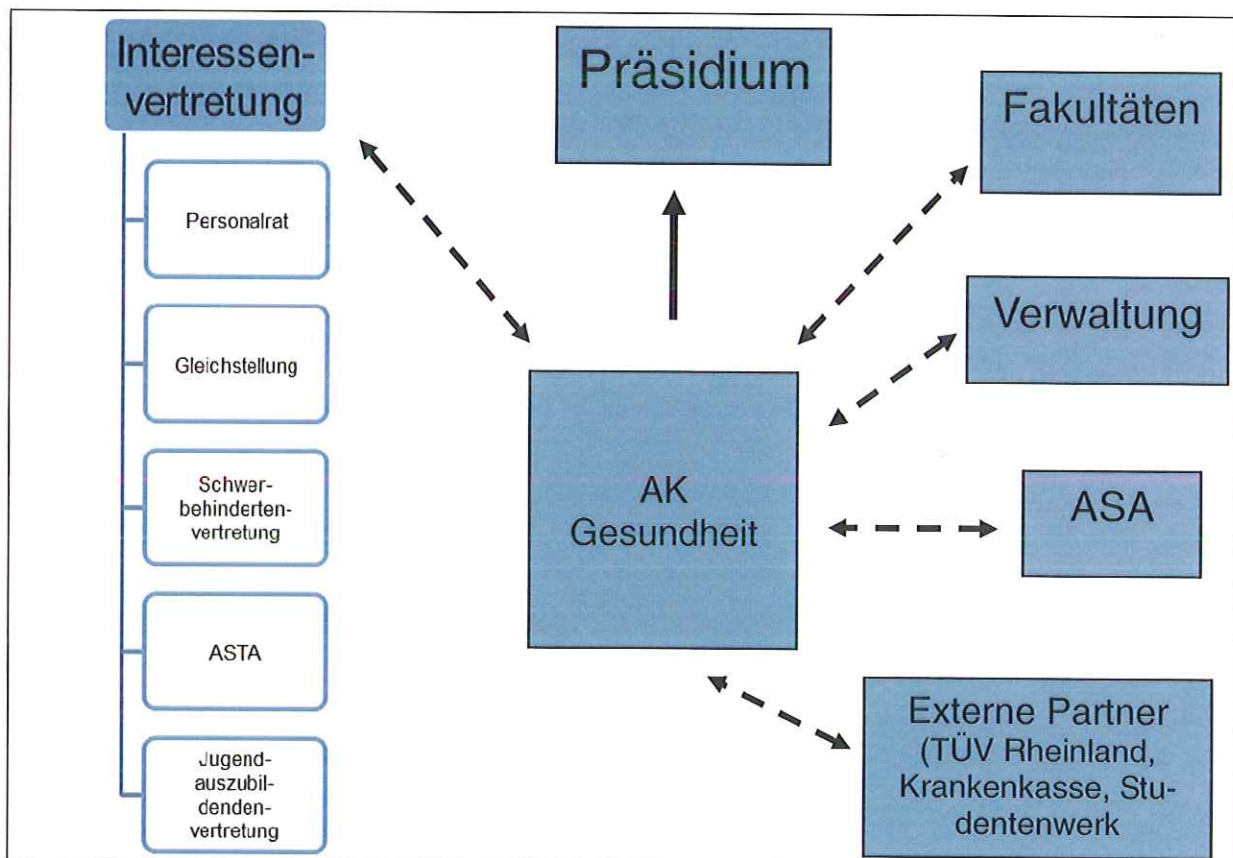


Abb. 1: Organigramm der am AK „gesunde Ostfalia“ beteiligten Gremien, Einrichtungen und externen Partnern



3.2 Zum Konzept des BGM

Gesundheit basiert auf dem Zustand eines dynamischen Gleichgewichts zwischen dem Individuum, seinem Potential zur Selbstorganisation und einer sozial-ökologischen Umwelt (Salutogenic Management). Das dynamische Gleichgewicht beinhaltet auf der einen Seite physische, psychische und soziale Ressourcen sowie Schutz- und Abwehrmechanismen und auf der anderen Seite potentiell krankmachende Einflüsse der physikalischen, biologischen und sozialen Umwelt. In einem solchen umfassenden und ganzheitlichen Konzept von Gesundheit zielt betriebliches Gesundheitsmanagement auf

- die Stärkung individueller Ressourcen und die Veränderung gesundheitsbeeinträchtigenden Verhaltens (Personalentwicklung),
- die Erhöhung organisationaler Ressourcen und die Reduzierung gesundheitsbeeinträchtigender Arbeitsverhältnisse (Organisationsentwicklung) und
- die Akzeptanz, Realisierung und Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen.

3.3 BGM als Führungsaufgabe

Die Integration von BGM als Handlungsfeld der Personal- und Organisationsentwicklung kann nur gelingen, wenn dieses als Aufgabe auf allen Führungsebenen akzeptiert ist und gelebt wird. Das Handlungsfeld BGM ist daher in der Verantwortlichkeit der Führungskräfte im Rahmen einer kooperativen und partizipativen Mitarbeiterführung einzubeziehen.

3.4 Prinzipien des BGM

Zur nachhaltigen und effektiven Erreichung der Ziele von BGM sind im Wesentlichen fünf Prinzipien Voraussetzung:

- (1) *Ganzheitlichkeit (Salutogenese)*: BGM beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen (Ressourcen- und Bedarfsanalyse) und versteht unter Gesundheit mehr als nur die Abwesenheit von Krankheit, nämlich körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden.
- (2) *Mitwirkung und Beteiligung (Partizipation)*: Alle Hochschulangehörigen werden aktiv in den BGM-Prozess eingebunden sowie nach deren Meinungen gefragt, d.h. die Betroffenen werden zu Beteiligten gemacht.
- (3) *Eingliederung (Integration)*: BGM wird bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Hochschulbereichen berücksichtigt und einbezogen, gemäß der Frage: „Ist das, was wir tun gesundheitsförderlich für alle Hochschulangehörigen?“
- (4) *Koordination (systematische Prozesssteuerung)*: Alle Maßnahmen und Programme werden systematisch durchgeführt. Der Prozess und die Ergebnisse unterliegen einer kontinuierlichen Kontrolle und Bewertung unter Berücksichtigung notwendiger Qualitätskriterien.
- (5) *Transparenz (Dokumentation / Kommunikation)*: Regelmäßig werden allen Hochschulangehörigen die einzelnen Projektphasen sowie der Projektstand dargestellt sowie der Prozess selbst und die Arbeitsergebnisse sichtbar gemacht.

Zu ergänzen sind diese Prinzipien durch eine geschlechtsspezifisch differenzierende Sichtweise im Sinne des Gender Mainstreaming. Dieses bedeutet u. a. die spezifischen



Belastungen von Männern und Frauen im Arbeits- bzw. Studienprozess zu identifizieren, die unterschiedliche Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und Männern zu beschreiben und mögliche Lösungen vorzunehmen.

3.5 Aufgaben der „gesunden Ostfalia“

Mit der Frage, welchen Einfluss Arbeit bzw. Studium auf die Gesundheit haben, wird die systematische Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen auf organisationaler und personaler Ebene vorangetrieben. Typischerweise stehen hierbei die Begleitung des systematischen BGM-Lernprozesses, die Vernetzung und Integration aller Standorte, die interne und externe Kommunikation zur Vermarktung des BGM und zur Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für das Themenfeld Gesundheit im Vordergrund. Dabei wird nach Kooperationen mit internen und externen Partnern gesucht und Netzwerke aufgebaut. Gleichzeitig wird die Koordinationsstelle als Anlaufstelle für alle Fragen zur Gesundheit verstanden.

Darüber hinaus wird auch das BEM im Gesundheitsmanagement verortet. Die Begleitung, Mitgestaltung, Steuerung und Evaluation des BEM-Prozesses kann mögliche Präventionsbedarfe aufdecken, um so Gesundheitsförderungsmaßnahmen zielgruppen- und standortspezifisch entwickeln zu können.

In der BGF stehen die Entwicklung, Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention im Mittelpunkt.

3.6 Ziele der „gesunden Ostfalia“

Die Rahmenvereinbarung „gesunde Ostfalia“ zielt darauf ab, an allen Standorten flächendeckende Angebote zum Thema Gesundheit zu etablieren. Dabei sollen weniger Einzellösungen gesucht, sondern kontinuierlich das Gesamtkonzept vorangebracht werden, damit Gesundheitskompetenz für alle Hochschulangehörigen fühl-, lern- und lebbar ist. Bei allem Handeln gilt es Fragen und Ansätze zum Diversity-Management, insbesondere zum demografischen Wandel zu integrieren.

Gemeinsames Ziel ist es, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Hochschulangehörigen zu erhalten und zu fördern. Dieser ganzheitliche Organisations- und Personalentwicklungsprozess muss gemeinsam von der Hochschulleitung und den Hochschulangehörigen langfristig angelegt und getragen werden.

Gesundheitsgefährdungen, einschließlich physischer und psychischer Faktoren, die zu gesundheitsgefährdenden Belastungen am Arbeits- und Studienplatz führen können, sollen erkannt, verhütet und abgebaut bzw. reduziert werden.

Auf der operativen Ebene werden die vier Säulen der Gesundheitsförderung verfolgt und die Maßnahmen in den Präventionsfeldern Bewegung, Entspannung / Stressbewältigung, Suchtprävention und Ernährung um das Themenfeld Ergonomie ergänzt.

Auf der strategisch-systematischen Ebene wird mit Hilfe des BGM-Kernprozesses die Verbesserung der Arbeits- bzw. Studienbedingungen verfolgt, wobei auf die Steigerung der Arbeitszufriedenheit, eine verbesserte Work-Life-Balance und Möglichkeiten des Ausgleichs sowie auf eine angemessene Arbeitsbelastung fokussiert wird. Die Abb. 2 stellt diese Zusammenhänge noch einmal im Überblick dar:

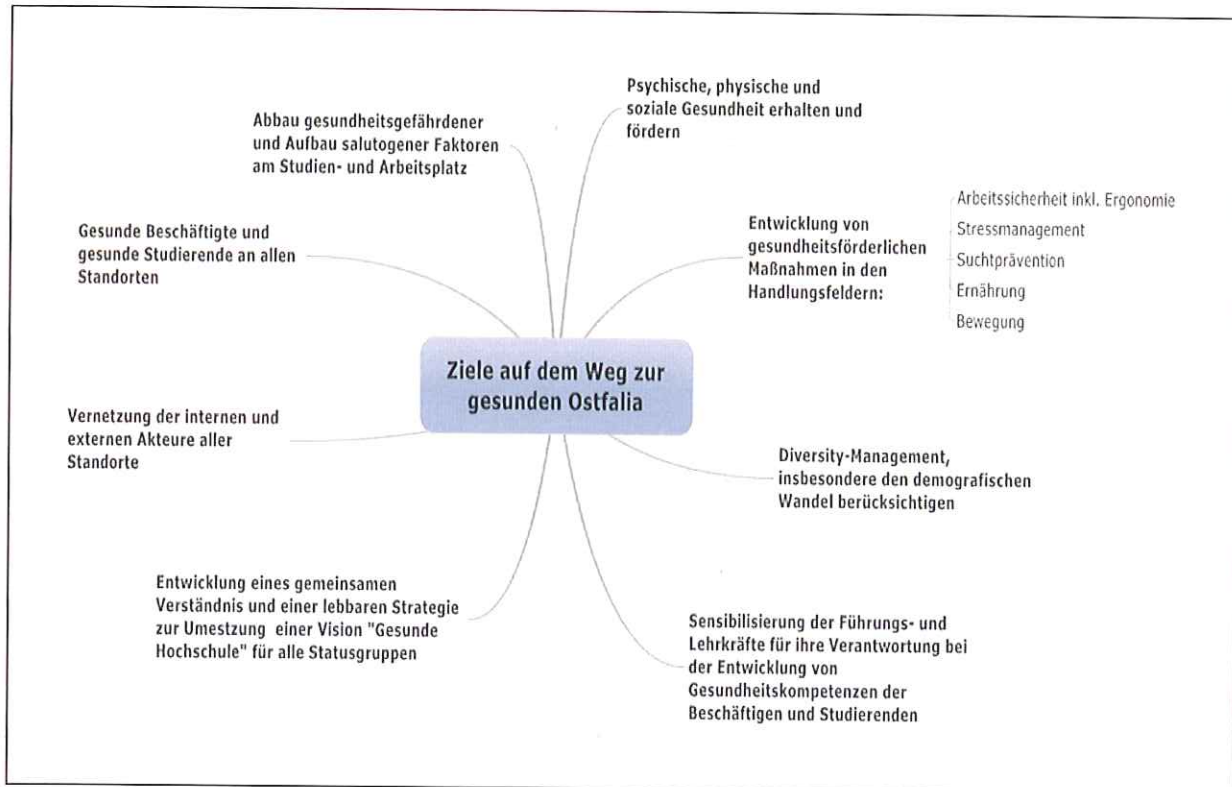


Abb. 2: Langfristige Ziele auf dem Weg zur gesunden Ostfalia

4 Organisation

4.1 AK Gesundheit

Die Planung und Umsetzung des Gesundheitsmanagements übernimmt die Gesundheitsmanagerin gemeinsam mit dem Arbeitskreis Gesundheit als Steuerungsgremium. Der Arbeitskreis Gesundheit steuert den BGM-Gesamtprozess, initiiert und begleitet einzelne Projekte und Maßnahmen. Dieses Steuerungsgremium setzt sich an der Ostfalia aus der Hochschulleitung, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung, des Gleichstellungsbüros, dem Allgemeinen Studierendenausschuss sowie einem/einer Vertreter/in aus jeder Statusgruppe zusammen. Weitere Vertreter/in mit Expertenwissen erweitern das Gremium, wie z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsmediziner, Personalabteilung etc. Darüber hinaus können externe Partner beratend hinzugezogen werden, z. B. Unfallkasse, Krankenkasse etc.

Zu den wesentlichen Aufgaben des Arbeitskreis Gesundheit zählen:

- Entwicklung der Strategie und Zielfindung zum Gesundheitsmanagement;
- Einleitung von Ursachenanalysen zu Gesundheitsproblemen;
- Einrichtung und Beratung von beteiligungsorientierten Maßnahmen und Unterstützung bei der organisatorischen Umsetzung erarbeiteter Vorschläge;
- Auswertung der Erhebungsdaten sowie Initiierung der sich daraus ableitenden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung unter Einbindung der Hochschulleitung;
- Abstimmung und Koordination zwischen den personellen und institutionellen betrieblichen Trägern der gesundheitlichen Unterstützung und Beratung;



- Erarbeitung von Qualitätsstandards und eines Evaluationskonzeptes; laufende Struktur-, Prozess- und Ergebnisevaluation und Erstellung eines Gesundheitsberichts;
- Öffentlichkeitsarbeit zu durchgeführten Maßnahmen sowie Ergebnissen mit dem Ziel der Sensibilisierung, Transparenz, internem Marketing.

Der AK Gesundheit soll unter Beachtung der Rahmenvereinbarung zum BGM und der aufgeführten Prinzipien den Gesamtprozess des BGM koordinieren sowie einzelne Projekte und Maßnahmen initiieren und begleiten. Hierzu wird dieses Steuerungsgremium mit entsprechenden Entscheidungskompetenzen und gemäß der finanziellen Möglichkeiten mit einem Finanzbudget ausgestattet, damit Maßnahmen des BGM effektiv, gezielt und unmittelbar umgesetzt werden können.

Der AK Gesundheit

- trifft sich ca. alle zwei bis drei Monate und wenigstens einmal im Semester mit einem Vertreter / einer Vertreterin der Hochschulleitung.
- trifft Entscheidungen über kleinere Maßnahmen (Mehrheitsbeschluss reicht);
- bereitet Entscheidungsvorlagen für die Hochschulleitung vor;
- definiert Aufgabenpakete;
- bildet Unterarbeitsgruppen zur Bearbeitung von Themenfeldern und
- nutzt in den eigenen Bereichen die Multiplikatorinnenfunktion.

4.2 Unterarbeitsgruppen (UAG)

In Unterarbeitsgruppen werden Themen weiterbearbeitet und Diskussions- und Entscheidungsvorlagen für die Mitglieder des AK Gesundheit vorbereitet, wobei die Koordinatorin gegebenenfalls die UAG's unterstützt, moderiert und steuert. Innerhalb des zu bearbeitenden Themas definieren die UAG's die Aufgabenpakete. Zwischen zwei AK-Sitzungen sollten in Abhängigkeit des Aufgabenpaketes nicht mehr als vier Treffen durchgeführt werden. Auf eine arbeitsfähige Gruppengröße von 3-6 Teilnehmenden sollte geachtet werden. Die UAG's werden nach Zielerreichung wieder aufgelöst. Es können sich situationsbedingt kurzfristig neue und andere Unterarbeitsgruppen bilden.

4.3 Koordination

Die eingerichtete Koordinationsstelle ist verantwortlich für die Gesamtkoordination des Gesundheitsmanagements und übernimmt die Leitung und Moderation des Arbeitskreises und seiner Unterarbeitsgruppen. Auch die Beratung der Hochschulleitung, des Personalsrats, der Verwaltung sowie der Fakultäten zu Fragen der Gestaltung gesünderer Arbeits- und Studienbedingungen gehört dazu. Gleichzeitig ist die Gesundheitsmanagerin die Kontakt- und Vernetzungsstelle zu internen und externen Beteiligten und Einrichtungen. Sie ist Ansprechperson für Beschäftigte und Studierende und begleitet damit auch die personalen und organisationalen Entwicklungs- und Veränderungsprozesse im Setting Hochschule.

Die Aufgaben der Koordination umfassen darüber hinaus folgende Bereiche:

- Ausbau des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Bereich psychischer Belastungen und Stressproblematiken am Arbeitsplatz



- Begleitung von Projekten (Projektmanagement): gemäß des Projektzyklus Bedarfe erheben, Verfahren und Lösungen entwickeln, Maßnahmen umsetzen und evaluieren (standortspezifische Pilotgruppen).
- Entwicklung, Planung, Umsetzung und Evaluation kontinuierlicher Angebote und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (Kurse, Workshops, Gesundheitstage etc.)

Die Geschäftsführung des AK Gesundheit wird durch die Koordinatorin wahrgenommen.

5 Dokumentation

Die Dokumentation ist ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsmanagements und zielt auf eine systematische Reflexion des fachlichen Handelns der Beteiligten.

Durch den Evaluationsprozess soll die Planung, Durchführung und Weiterentwicklung des BGM optimiert werden. Die Evaluation wird durchgeführt im Rahmen einer Selbstevaluation, für die der AK Gesundheit verantwortlich ist. Der AK Gesundheit legt Umfang und Instrumente der Selbstevaluation fest.

Über die Arbeit, Aktivitäten, Ergebnisse der Evaluation etc. des AK Gesundheit wird im mindestens zweijährlichen Rhythmus ein Gesundheitsbericht erstellt. Die konkrete inhaltliche Festlegung des Gesundheitsberichtes erfolgt durch den AK Gesundheit.

6 Finanzierung

Für die Durchführung des Gesundheitsmanagements wird dem AK Gesundheit ein Budget von 10.000,00 Euro pro Jahr zur Verfügung gestellt.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Verpflichtungen sind davon unberührt (Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz etc.).

Die Unterstützung durch Krankenkassen (s. a. § 20 SGB V) oder andere Institutionen ist anzustreben.

Die vergabe- und haushaltsrechtlichen Bestimmungen sind zu beachten.

Auf der Basis einer Empfehlung des AK Gesundheit wird dem Präsidium durch die Koordinatorin eine Jahresplanung vorgelegt.

7 Rechte und Mitwirkung der Interessenvertretungen

Alle Interessenvertretungen, insbesondere der Personalrat, werden von der Dienststelle von allen Maßnahmen der Gesundheitsförderung umfassend im Planungsstadium informiert. Alle schriftlichen Unterlagen werden dem Personalrat zur Verfügung gestellt. Er hat das Recht, sich an allen Planungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen und sich mit den zuständigen Personen zu beraten. Das Beteiligungs- und Mitwirkungsrecht wird im speziellen durch die Teilnahme von zwei Personalratsmitgliedern im AK Gesundheit gewährleistet.

Die Studierendenvertretung ist eine wesentliche Schnittstelle, um das Thema „Gesundheit“ den Studierenden nahe zu bringen und steht mithin auch in der Verantwortung, das Thema im ASTA offensiv zu vertreten. Den Studierenden sollte in ihrer Zeit an der Ostfalia die Möglichkeit eröffnet werden, sich aktiv um die Einflüsse des Studierens und Arbeitens auf die eigenen Gesundheit bewusst zu werden.



Über diese Rahmenvereinbarung hinaus gehende notwendige statusgruppenspezifischen Details werden in gesonderten Vereinbarungen geregelt. Für das Tarifpersonal wird zu gegebenem Zeitpunkt entsprechend §78 nds. persVG eine Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat und der Hochschulleitung abgeschlossen werden.

8 Datenschutz

Bei allen Maßnahmen, Veröffentlichungen etc. sind die Bestimmungen des Nds. Datenschutzes zu berücksichtigen. Personenbezogene Informationen und Daten müssen unter datenschutzrechtlichen Vorschriften erhoben, zusammengeführt und ausgewertet werden. In diesen Fällen ist eine Beteiligung der / des Datenschutzbeauftragten der Ostfalia sicher zu stellen.

9 Inkrafttreten, Laufzeit, Bekanntmachung

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Eine Kündigung der Vereinbarung ist nach Ablauf eines Kalenderjahres mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende eines Quartals möglich. Die Kündigung ist schriftlich gegenüber den Vereinbarungspartnern zu erklären.

Die Hochschulangehörigen werden über diese Vereinbarung informiert.

Wolfenbüttel, den 18. Juli 2012

Prof. Dr. Umbach
Präsident

Marko Apel
Personalrat

Susanne Stroh
Allgemeiner Studierendenausschuss