



**Rahmenvereinbarung**

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

zwischen

der Hochschulleitung der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften  
- vertreten durch die Präsidentin -

und

dem Personalrat  
der Ostfalia im Namen aller Interessenvertretungen

und

dem Allgemeinen Studierendenausschuss  
der Ostfalia (AStA)

Diese Rahmenvereinbarung ersetzt die Rahmenvereinbarung vom 18.07.2012.



## Inhaltsverzeichnis

<b>1 Präambel</b> .....	3
1.1 Aktuelle Herausforderungen des Gesundheitsmanagements .....	3
1.2 Hintergrund.....	3
1.3 Entwicklung des Gesundheitsmanagements an der Ostfalia.....	3
<b>2 Geltungsbereich</b> .....	4
<b>3 Hochschulisches Gesundheitsmanagement (HGM)</b> .....	4
3.1 Begriffsbestimmung HGM.....	4
3.2 Leitlinien und rechtlicher Rahmen.....	4
3.3 Prinzipien des HGM.....	5
<b>4 Ziele und Maßnahmen des HGM</b> .....	5
<b>5 Organisation des HGM</b> .....	6
<b>6 Dokumentation und Evaluation</b> .....	10
<b>7 Finanzierung</b> .....	10
<b>8 Rechte und Mitwirkung der Interessenvertretungen</b> .....	10
<b>9 Datenschutz</b> .....	10
<b>10 Inkrafttreten, Laufzeit, Bekanntmachung</b> .....	10



## **1 Präambel**

### **1.1 Aktuelle Herausforderungen des Gesundheitsmanagements**

Nur mit einem klaren Verständnis für die Möglichkeiten der Zukunft, kann das Gesundheitsmanagement an Hochschulen individuelle Potentiale erkennen und die Gesundheitsförderung erfolgreich vorantreiben. Hochschulen müssen mit folgenden Herausforderungen umgehen: Digitalisierung, Arbeiten 4.0, Wertewandel und Generationenmanagement. Das Gesundheitsmanagement kann Hochschulen unterstützen auf die genannten Herausforderungen zu reagieren.

### **1.2 Hintergrund**

An der Ostfalia Hochschule studieren, arbeiten, lehren und forschen zurzeit über 11.000 Studierende sowie fast 1.000 Beschäftigte.

Laut aktueller Studienlage weisen sowohl Studierende als auch Beschäftigte teilweise ungünstige Lebensstilmerkmale auf, wie zum Beispiel Defizite im Bewegungs- und Ernährungsverhalten sowie eine Vielzahl von psychovegetativen und orthopädischen Beschwerden (Meier et al., 2010; Richter-Kuhlmann, 2012; Techniker Krankenkasse, 2015 a;b).

Eines der Ziele des Hochschulischen Gesundheitsmanagements (HGM) ist es daher, die Gesundheit möglichst aller Hochschulangehörigen der Ostfalia zu fördern und nachhaltig zu erhalten.

Die Rahmenvereinbarung soll die bestehenden Strukturen des Gesundheitsmanagements festigen und weiterentwickeln. Auf diese Weise bietet es den Hochschulangehörigen die Möglichkeit Aktivitäten in den Bereichen Arbeit, Studium und Gesundheit zu bündeln.

### **1.3 Entwicklung des Gesundheitsmanagements an der Ostfalia**

Seit 2011 ist das Gesundheitsmanagement unter dem Namen „Gesunde Ostfalia“ an der Ostfalia institutionalisiert.

Neben dem Kurs- und Maßnahmenangebot in der Gesundheitsförderung fanden Gesundheitstage zu Themen wie Ergonomie, Ernährung, Stressbewältigung und Bewegung statt. Außerdem wurden regelmäßig Stammzell- und Blutspendenaktionen an allen Standorten angeboten. Zudem wurde das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) mit einem Team verstärkt vorangetrieben und der Prozess verbessert.

Mit dem Projekt „Bewegt studieren – Studieren bewegt 1.0“ (BSSB) wurde 2017 erstmalig der Fokus verstärkt auf das Studentische Gesundheitsmanagement gelegt. Darauf aufbauend folgte 2020 bis Dez. 2023 das Projekt „Bewegt studieren – Studieren bewegt 2.0“.

Aufgrund der vielfältigen Aktivitäten kann festgestellt werden, dass die Gesunde Ostfalia mittlerweile etabliert ist. Der Fokus soll nicht mehr auf einem getrennten Betrieblichen und Studentischen Gesundheitsmanagement liegen, sondern beide Bereiche in einem Hochschulischen Gesundheitsmanagement vereinen. Zudem soll das Thema Gesundheit noch stärker als Organisationsziel integriert und bei allen Entscheidungen mitgedacht sowie der Netzwerkgedanke verstärkt ausgebaut werden.



## **2 Geltungsbereich**

Diese Rahmenvereinbarung gilt für alle Hochschulangehörigen und Einrichtungen der Ostfalia an allen Standorten. Darüber hinaus gilt sie für alle Maßnahmen im Rahmen des Hochschulischen Gesundheitsmanagements.

## **3 Hochschulisches Gesundheitsmanagement (HGM)**

### **3.1 Begriffsbestimmung HGM**

Das Hochschulische Gesundheitsmanagement (HGM) setzt sich zusammen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und dem Studentischen Gesundheitsmanagement (SGM).

Gesundheit wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst, wie der Persönlichkeit sowie dem Arbeits- und sozialen Umfeld. Die DIN SPEC 91020 definiert BGM wie folgt: „Betriebliches Gesundheitsmanagement beinhaltet die systematische sowie nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen einschließlich der Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten“ (DIN SPEC 91020; S. 7).<sup>1</sup>

Anders als bei Unternehmen sollen an der Ostfalia Hochschule neben den Beschäftigten auch die Studierenden im Rahmen des Gesundheitsmanagements in den Blick genommen werden. Zudem zielt das Gesundheitsmanagement an der Ostfalia darauf ab, die gesundheitsorientierte Gestaltung von Arbeit, Studium, Forschung und Lehre sowie die Förderung und den Erhalt der Gesundheit aller Hochschulangehörigen zu berücksichtigen.

Hervorzuheben ist, dass HGM weit mehr ist, als das losgelöste Anbieten verschiedener Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Die Gesundheit der Beschäftigten und Studierenden soll als strategischer Faktor in das Leitbild und die Hochschulkultur sowie in die Strukturen und Prozesse der Ostfalia aufgenommen werden.

### **3.2 Leitlinien und rechtlicher Rahmen**

Das HGM orientiert sich an folgenden Leitlinien und rechtlichen Rahmenbedingungen:

(1) Das HGM wird auf der Basis der konzeptionellen Überlegungen zum Gesundheitsmanagement in niedersächsischen Dienststellen gemäß dem Projektleitfaden des niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport (Stand Nov. 2011) durchgeführt und orientiert sich an der Luxemburger Deklaration (ENWHP Stand 2014) sowie den 10 Gütekriterien des Arbeitskreises gesundheitsfördernde Hochschule (Stand: Aug. 2020).

(2) Die Präventionsfelder der Gesundheitsförderung basieren auf dem Leitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung der §§ 20 und 20b SGB V (Stand: März 2023).

(3) Das BEM wird entsprechend dem § 167 Abs. 2 SGB IX umgesetzt.

(4) Die gesetzlichen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bleiben durch diese Rahmenvereinbarung unberührt.

---

<sup>1</sup> Die DIN SPEC 91020 ist eine Spezifikation, die durch das Deutsche Institut für Normung e. V. (DIN) 2012 veröffentlicht wurde. Die dort enthaltenen Anforderungen dienen als Leitfaden für den BGM-Aufbau. Die seit 2018 verfügbare deutsche und internationale Norm DIN ISO 45001 vereint die beiden Bereiche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Sie ersetzt für eine Auditierung die zurückgezogene DIN SPEC 91020 und die frühere Arbeitsschutzmanagement-Norm OHSAS 18001.



(5) Zusätzlich wird die Vereinbarung § 81 NPersVG zu Arbeit und Gesundheit (Stand Juli 2015) in der niedersächsischen Landesverwaltung im Hinblick auf HGM und BEM hinzugezogen.

Aktivitäten des HGM, des BEM und des Arbeitsschutzes müssen aufeinander abgestimmt werden. Die Rechte der Beschäftigtenvertretungen aus dem Personalvertretungsgesetz, Landesgleichstellungsgesetz, SGB IX und aus weiteren gesetzlichen Grundlagen bleiben unberührt.

### **3.3 Prinzipien des HGM**

Zur nachhaltigen und effizienten Erreichung der Ziele von HGM sind folgende Prinzipien von Nutzen:

(1) Führungsaufgabe: Führungskräfte können durch ihr Handeln und ihre Entscheidungen, Einfluss auf die Arbeitstätigkeit sowie die Arbeitsbedingungen nehmen. Daher ist ein gesundes Führungsverhalten für die Ostfalia essentiell, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und zu erhalten.

(2) Partizipation: Die Einbindung der Beschäftigten und Studierenden wird als Leitlinie verstanden, an der sich ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement orientieren sollte. Deshalb hat das aktive Einbringen der Beschäftigten und Studierenden in die Diskussionen zu Belastungen, zu Arbeits- bzw. Studienbedingungen und zu Veränderungen im Rahmen des HGM für die Ostfalia einen hohen Stellenwert.

(3) Integration: Gesundheit stellt die Basis für den Erfolg und die Handlungsfähigkeit der gesamten Organisation dar. Deshalb soll Gesundheit als Organisationsziel integriert und bei allen Entscheidungen der Ostfalia mitbedacht werden.

(4) Ganzheitlichkeit: Gesundheitsförderung beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen und verbindet den Abbau von Risiken mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen. Demnach wird Gesundheitsförderung bei der Ostfalia sowohl verhaltens- als auch verhältnispräventiv umgesetzt.

(5) Projektmanagement: Das Vorgehen bei allen Maßnahmen soll zielgerichtet, geplant und systematisch sein und folgende Aspekte beachten: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse. Dieses Vorgehen soll bei allen Maßnahmen und Programmen im Gesundheitsmanagement der Ostfalia angewendet werden.

(6) Salutogenese: Dieses Prinzip setzt den Fokus darauf, was Menschen gesund hält. Es geht um die Erforschung der Prozesse, die Gesundheit erhalten bzw. fördern.

(7) Setting: Dieser Ansatz gilt in der Gesundheitsförderung als Kernstrategie. Als Setting werden verschiedene Lebenswelten der Menschen bezeichnet. Im Setting „Hochschule“ gestalten die Beschäftigten und Studierenden ihren Alltag, was auch ihre Gesundheit beeinflusst. Dabei müssen Maßnahmen zielgruppengerecht formuliert und implementiert werden.

(8) Vernetzung: Hochschulische Vernetzung aller Akteur\*innen und Einbezug aller Hochschulangehörigen spielt ebenso eine zentrale Rolle.

## **4 Ziele und Maßnahmen des HGM**

Mit der Gesunden Ostfalia werden im Wesentlichen folgende strategischen Ziele verfolgt:

(1) Gesundheitskompetenz von Beschäftigten und Studierenden nachhaltig fördern und stärken (individuelle Ebene).

(2) Gesundheitsförderliches Leben, Arbeiten und Studieren ermöglichen (Strukturebene).



Rahmenvereinbarung „Gesunde Ostfalia“

(3) Gesundheitsförderliche Hochschulkultur entwickeln und den Wert „Gesundheit“ in der Hochschulkultur implementieren (organisationale / kulturelle Ebene).

(4) Physische und psychische Gesundheitsgefährdungen am Arbeits- und Studienplatz erkennen, verhüten und möglichst abbauen bzw. reduzieren. Dabei soll der kontinuierliche Verbesserungsprozess mit den Schritten „Analyse, Planung und Durchführung von Maßnahmen, Auswertung und Dokumentation“ angewendet werden.

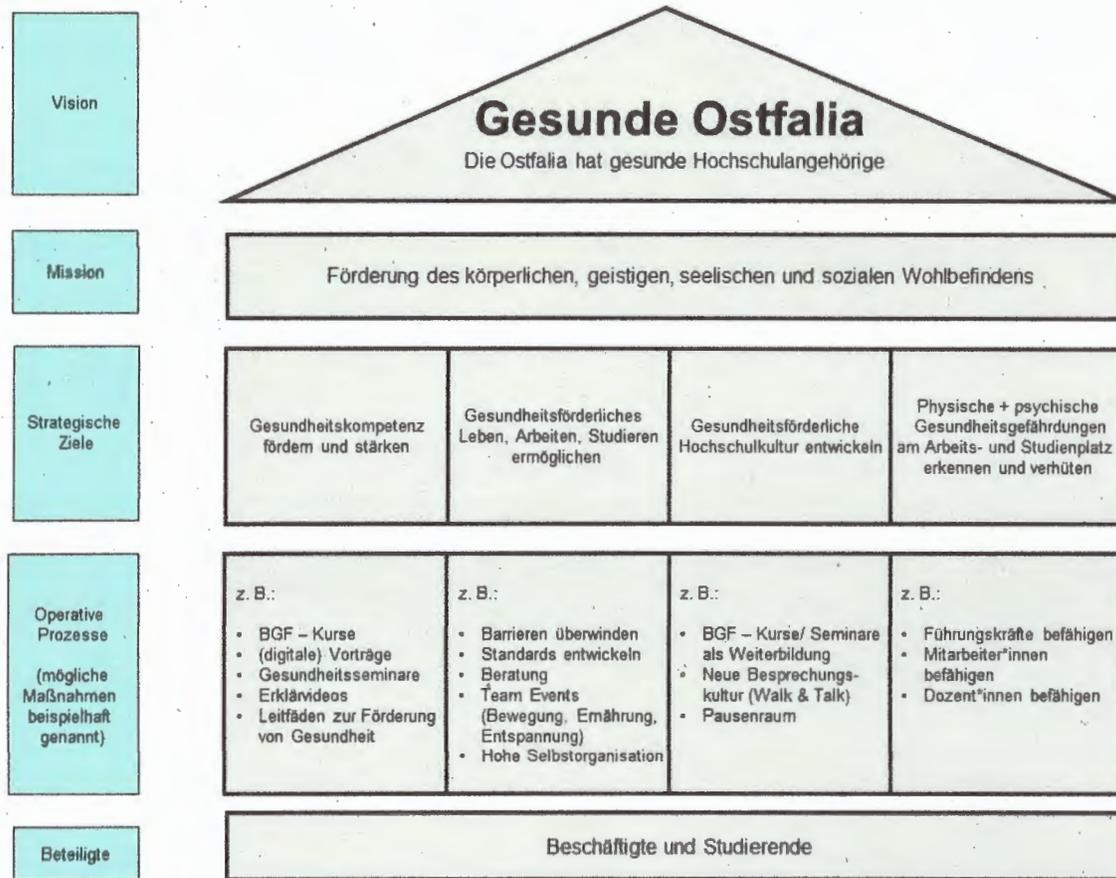


Abbildung 1: Strategiehaus "Gesunde Ostfalia", Stand 2024

## 5 Organisation des HGM

Die Planung und Umsetzung des Gesundheitsmanagements übernimmt der\*die Gesundheitsmanager\*in (Koordination) gemeinsam mit der Strategieguppe Gesundheit als Steuerungsgremium und den Runden Tischen als Arbeitsgruppen. Dabei steuert die Strategieguppe Gesundheit den Gesamtprozess und die Runden Tische entwickeln gesundheitsförderliche Projekte und Maßnahmen.



Abbildung 2: Organisation "Gesunde Ostfalia", Stand 2024

<b>Strategiegruppe Gesundheit (Steuerungsgremium)</b> Ziel ist es dabei, dass das HGM in die Gesamtprozesse der Hochschule integriert wird.	
<b>Aufgaben</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Sitzung 1x im Semester, ca. 90 min.</li> <li>(2) Steuerung des gesamten HGM</li> <li>(3) Initiierung von Projekten</li> <li>(4) Beschlussfassung, Entscheidungs- / Diskussionsvorlagen ggf. für das erweiterte Präsidium</li> <li>(5) Strategische Planung</li> <li>(6) Definition von Zielen und Arbeitspaketen.</li> <li>(7) Veranlassung von themenbezogenen Runden Tischen (bei Bedarf)</li> </ol>
<b>Beteiligte</b>	<p>Grundsätzlich sollen folgende Vertreter*innen der Hochschule der Strategiegruppe Gesundheit angehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hochschulleitung</li> <li>▪ Personalrat</li> <li>▪ Schwerbehindertenvertretung</li> <li>▪ Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>▪ Beauftragte für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AStA</li> <li>▪ Auf Vorschlag der Gesundheitsmanagerin / des Gesundheitsmanagers eine fachlich kompetente benannte Person (z.B. aus Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheitswesen, Lerncoaching)</li> </ul> <p>Darüber hinaus können weitere Personen und externe Partner*innen beratend hinzugezogen werden, u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsmediziner*in, Personalabteilung etc.</li> <li>▪ Unfallkasse, Krankenkasse etc.</li> </ul>
--	---

**Austausch durch „Runde Tische“ und Kontakte mit Dekanaten, Abteilungsleitungen und Gremien**

Der themen- und / oder anlassbezogene Austausch auf dieser Ebene dient der Entwicklung weiterer Maßnahmen, die aus der Hochschulöffentlichkeit heraus generiert werden und gewünscht sind.

**Aufgaben**

*Runde Tische*

- (1) Einleitung von Ursachenanalysen zu Gesundheitsproblemen, Erarbeitung von Vorschlägen zu deren Behebung durch beteiligungsorientierte Maßnahmen und Unterstützung bei der organisatorischen Umsetzung der Maßnahmen
- (2) Durchführung von Erhebungen, Auswertung der Erhebungsdaten, Ableitung und Initiierung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ggf. unter Einbindung der Hochschulleitung und/oder der Fakultäten/Einrichtungen
- (3) Entwicklung von themen- und/oder anlassbezogenen Maßnahmen
- (4) Berichterstattung über die Durchführung und Wirksamkeit der Maßnahmen und Ergebnisse mit dem Ziel der Transparenz und Sensibilisierung anderer Bereiche der Hochschule

*Kontakte mit Dekanaten, weiteren Vertretungen und Abteilungen der Hochschule*

- (1) Identifikation von Themen für Runde Tische
- (2) Sensibilisierung für Gesundheitsthematik

**Beteiligte**

Der Kreis der Teilnehmenden an einem Runden Tisch variiert themen- und/oder anlassabhängig. Neben interessierten Personen aus der Hochschule können weitere Vertreter\*innen der Hochschule mitwirken:

- Personalrat,
- Gleichstellungsbüro,
- AStA,
- Schwerbehindertenvertretung
- Beauftragte für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen



	<p>Darüber hinaus können externe Expert*innen hinzugezogen werden (z. B. Unfallkasse, Betriebsmedizin, Fachkraft für Arbeitssicherheit).</p> <p>Kontakte zu planmäßigem Austausch mit folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hochschulleitung</li> <li>▪ Dekanate</li> <li>▪ Leitungen der zentralen Einrichtungen</li> <li>▪ AStA</li> <li>▪ Personalrat</li> <li>▪ Gleichstellungsbüro</li> <li>▪ Schwerbehindertenvertretung</li> <li>▪ Beauftragte für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen</li> <li>▪ AK Arbeiten und Lernen an der Ostfalia</li> </ul> <p>Die Dekanate sollen planmäßig wenigstens einmal pro Amtszeit in die Prozesse der Gesunden Ostfalia involviert werden.</p> <p>Mit den anderen genannten Bereichen wird regelmäßig wenigstens einmal pro Jahr ein Austausch organisiert.</p>
--	---

### Koordination

Die\*der Gesundheitsmanager\*in übernimmt die Gesamtkoordination des HGM.

### Aufgaben

- (1) Beratung der Hochschulleitung, des Personalrats, der Verwaltung sowie der Fakultäten und Einrichtungen zu Fragen der Gestaltung gesünderer Arbeits- und Studienbedingungen
- (2) Kontakt- und Vernetzungsstelle zu internen und externen Beteiligten sowie Ansprechperson für Beschäftigte und Studierende für gesundheitsbezogene Fragestellungen
- (3) Begleitung von personalen und organisationalen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen im Setting Hochschule.
- (4) Begleitung von Projekten (Projektmanagement): gemäß des Projektzyklus Bedarfe erheben, Verfahren und Lösungen entwickeln, Maßnahmen umsetzen und evaluieren
- (5) Entwicklung, Planung, Umsetzung und Evaluation kontinuierlicher Angebote und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, wie Kurse, Workshops etc.
- (6) Einberufung, Leitung und Koordination von Runden Tischen
- (7) Unterstützung beim Ausbau des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Bereich psychischer Belastungen und Stressproblematiken am Arbeitsplatz
- (8) Öffentlichkeitsarbeit und Berichterstattung in die Hochschulöffentlichkeit



## **6 Dokumentation und Evaluation**

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 HGM optimiert werden. Die Evaluation wird im Rahmen einer Selbstevaluation durchgeführt.

Hierzu orientiert sich die Gesunde Ostfalia an den Standards des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, um so das Hochschulische Gesundheitsmanagement an der Ostfalia weiterzuentwickeln und zu verbessern.

## **7 Finanzierung**

Für die Durchführung des Gesundheitsmanagements wird der Gesunden Ostfalia ein Budget im Rahmen der Haushaltsplanung 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.

## **8 Rechte und Mitwirkung der Interessenvertretungen**

Die Interessenvertretungen werden über geplante Maßnahmen des HGM frühzeitig informiert und haben das Recht, sich an den Planungen zum HGM zu beteiligen und sich mit den zuständigen Personen zu beraten. Das Beteiligungs- und Mitwirkungsrecht des Personalrats und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten in der Strategiegruppe „Gesundheit“ bleibt im Übrigen unberührt.

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 der Einflüsse des Studierens und Arbeitens auf die eigene Gesundheit bewusst zu werden.

Über diese Rahmenvereinbarung hinausgehende notwendige statusgruppenspezifischen Details werden in gesonderten Vereinbarungen geregelt.

## **9 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.

## **10 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 Vereinbarungspartner\*innen zu erklären. Die Hochschulangehörigen werden über diese Vereinbarung informiert.



Rahmenvereinbarung „Gesunde Ostfalia“

---

Wolfenbüttel, den 04. Juli 2024

---

(Präsidentin, Prof. Dr.-Ing. Rosemarie Karger)

---

(Personalrat, Marko Apel)

---

(AStA-Vorstand - WF, Lennard Wilhelm und Julia Kattenstroth)

---

(AStA-Vorstand - WOB, Nyard Safaryan)

---

(AStA-Vorstand - SUD, Jonathan Krogemann)

---

(AStA-Vorstand - SZ, Odysseus Andronis)