

**HEADQUARTERS  
UNITED STATES ARMY EUROPE**

**ALS OBERSTE DIENSTBEHORDE  
DER U.S. LANDSTREITKRAFTE  
IN DEUTSCHLAND**  
(nachfolgend ODB genannt)

**UND DIE**

**HAUPTBETRIEBSVERTRETUNG  
UNITED STATES ARMY EUROPE**  
(nachfolgend HBV genannt)

**SCHLIESSEN FOLGENDE**

**DIENSTVEREINBARUNG**

**Grundlagen**

- a. Bundespersonalvertretungsgesetz (modifizierte Fassung), Para. 70 Abs. 1 , 73 Abs. 1 u. 2, in Verbindung mit § 75 Abs. 3 Nr. 11
- b. Betriebssicherheitsverordnung, Anh. 2, Nr. 3
- c. Arbeitsschutzgesetz
- d. DGUV Information 250-427
- e. BGB, Para. 276 und 618
- f. AER 40-11-G Vertrag über arbeitsmedizinische Leistungen für ortsansässige Arbeitnehmer

**Präambel**

Das gemeinsame Ziel dieser Dienstvereinbarung zwischen ODB und HBV sind der Schutz und die Erhaltung der Gesundheit der ortsansässigen Beschäftigten im Bereich der US- Landstreitkräfte in der Bundesrepublik Deutschland, sowie der Schutz Dritter vor Gefährdungen.

Die ODB und die HBV erkennen die Vorgaben des berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes G25 als geeignete Methode an, zur erstmaligen und periodischen Feststellung

der Eignung von Beschäftigten, die mit *Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten beauftragt sind*.

Die Oberste Dienstbehörde stellt sicher, dass die Inhalte und Regelungen der vorliegenden Dienstvereinbarung in allen Dienststellen der US-Landstreitkräfte und AAFES-E in Deutschland Anwendung finden.

### **1. Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung findet auf alle ortsansässigen Arbeitnehmer Anwendung, die entsprechend den Bestimmungen des TVAL II beschäftigt sind und von der U.S. Army Civilian Human Resources Agency, Europe Region (CHRA-E) oder vom U.S. Army and Air Force Exchange Service, Europe (AAFES-E) verwaltet werden und im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten regelmäßig oder zeitweilig mit *Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten beauftragt sind*.

### **2. Gegenstand der Vereinbarung**

Diese Dienstvereinbarung regelt ausschliesslich die Durchführung von erstmaligen und periodisch erforderlichen arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen nach den Vorgaben gemäß den Handlungsempfehlungen zum Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G25 , Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten (DGUV Information 250-427).

Medizinische Untersuchungen zu anderen Zwecken, insbesondere mit dem Ziel Alkoholmissbrauch und/oder Drogenkonsum festzustellen, sind von dieser Dienstvereinbarung nicht erfasst.

### **3. Erfassung des zu untersuchenden Personenkreises**

Alle ortsansässigen Arbeitnehmer, die mit Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten beauftragt werden, müssen **vor** Aufnahme dieser Tätigkeiten, sowie regelmässig, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben, sowie den berufsgenossenschaftlichen Empfehlungen, auf ihre Eignung zur Erbringung dieser Tätigkeit untersucht werden.

Grundlage zur Erfassung der zu untersuchenden Mitarbeiter ist die Gefährdungsbeurteilung des jeweiligen Arbeitsplatzes. Nach dem Ergebnis dieser Beurteilung legt die/der Vorgesetzte, wenn möglich zusammen mit der zuständigen innerbetrieblichen Fachkraft für Arbeitssicherheit, oder dem Arbeitsmediziner des betriebsärztlichen Vertragspartners die Notwendigkeit der medizinischen Untersuchung nach G25 fest.

Mit dem entsprechenden Eintrag auf dem Arbeitnehmer-Gesundheitsdatenblatt (Employment Health Reference Sheet, AE Form 40-11A) wird der betroffene Arbeitnehmer sodann bei der programmverantwortlichen Dienststelle der US-Streitkräfte, dem Zentrum der US Armee für Gesundheitsförderung und Präventivmedizin, Europa, Public Health Command Region-Europe (PHCR-E), Occupational Health gemeldet. Die Terminierung der Untersuchung wird gemäß der in AER 40-11-G beschriebenen Verfahrensweise

vorgenommen. Für die ortsansässigen Arbeitnehmer bei AAFES gelten die für den Bereich AAFES erstellten Verfahrensweisen.

#### **4. Untersuchungsinhalte und Durchführung**

Die Untersuchungen werden vom jeweiligen betriebsärztlichen Vertragspartner der US Armee vorgenommen. Die Untersuchungsinhalte, der Umfang der Untersuchungen, die Fristen zur Wiederholung sowie die Anforderungskriterien für bestimmte Tätigkeiten, wie z. B. für das Seh- und Hörvermögen, sind im G25 umfassend geregelt. Der im G25 festgelegte Untersuchungsumfang wird von den Fachleuten für den Regelfall als ausreichend angesehen, um die gesundheitliche Eignung hinsichtlich Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten beurteilen zu können. Zusätzliche Untersuchungen im Einzelfall sowie eine Verkürzung der Untersuchungsfrist liegen im pflichtgemäßen Ermessen des betriebsärztlichen Vertragspartners, bzw. des untersuchenden Arbeitsmediziners.

#### **5. Verfahrensablauf**

Der Arbeitnehmer wird zur Wahrnehmung der Untersuchungstermine und für die Dauer der arbeitsmedizinischen Untersuchungen, einschließlich eventuell vom Arbeitsmediziner geforderten Untersuchungen bei Spezialisten, von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt unter Fortzahlung seiner regulären Vergütung.

Der Arbeitgeber sorgt in der Regel für den Transport zur Untersuchung, oder erstattet dem Arbeitnehmer eventuell anfallende Fahrtkosten bei Nutzung seines eigenen Fahrzeuges oder eines öffentlichen Verkehrsmittels.

Der, die Untersuchungen durchführende, Arbeitsmediziner unterliegt der **ärztlichen Schweigepflicht** gegenüber dem Arbeitgeber, bezüglich der einzelnen medizinischen Diagnosen.

Nach Abschluss der Untersuchung wird das Ergebnis dem Arbeitnehmer durch den Arbeitsmediziner mitgeteilt. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer eine schriftliche Bescheinigung in 2-facher Ausfertigung. Eine Ausfertigung ist für den Arbeitnehmer bestimmt, die andere hat der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber zuzuleiten. Die Bescheinigung für den Arbeitgeber enthält eine der folgenden Beurteilungen:

- keine gesundheitlichen Bedenken
- keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen (meist erfolgt hier der Hinweis auf die Notwendigkeit einer geeigneten Sehhilfe)
- befristete gesundheitliche Bedenken
- dauernde gesundheitlichen Bedenken
- ggf. den Hinweis auf eine verkürzte Frist zur Nachuntersuchung

- ggf. den Hinweis für die Überweisung an einen Fachmediziner (**dieser Hinweis darf nur auf der Bescheinigung, die dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird, erscheinen**).

Soll diese Bescheinigung für den Arbeitgeber vom Arbeitsmedizinischen Vertragspartner direkt ausgehändigt werden, muss der Arbeitnehmer dies entsprechend autorisieren.

Wenn der Arbeitnehmer die erforderlichen arbeitsmedizinischen Untersuchungen nach G25 durch einen Arzt seiner Wahl vornehmen lässt, so muss dieser Arzt berechtigt sein den Titel *Arbeitsmediziner* zu führen.

Die Kosten für eine solche, nicht beim arbeitsmedizinischen Dienst der US Armee durchgeführte Untersuchung hat der Arbeitnehmer zu tragen. Eine Kostenerstattung scheidet in diesem Falle aus.

## 6. Verfahrensweise bei festgestellten Einschränkungen

Sollte im Rahmen der Untersuchung nach G25 eine gesundheitliche Einschränkung des Arbeitnehmers festgestellt werden, die ihn:

- **vorübergehend** daran hindert, eine Fahr-, Steuer- oder Überwachungstätigkeit auszuüben, so ist der Arbeitnehmer von diesen Tätigkeiten zu entbinden und anderweitig angemessen zu beschäftigen. Die Wertigkeit seines Arbeitsplatzes wird von dieser Maßnahme nicht betroffen. Nachdem der Arbeitsmedizinische Dienst die Wiederherstellung seiner Gesundheit/Eignung feststellt, wird der Arbeitnehmer wieder mit seinen ursprünglichen Aufgaben betraut.
- **auf Dauer** an der Ausübung dieser Tätigkeiten hindert, so darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr mit solchen Tätigkeiten betrauen, bzw. muss ihm diese sofort untersagen. Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner sonstigen Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten anderweitig einzusetzen.

Die Eingruppierung des Arbeitnehmers erfährt dadurch in der Regel keine Einschränkung. Gegebenenfalls ist nach Maßgabe von § 42, TVAL II zu verfahren.

Wird im Rahmen einer **Einstellungsuntersuchung** eine generelle Nichteignung für diese Tätigkeiten festgestellt, so kann, wenn Fahr-, Steuer- oder Überwachungstätigkeiten grundlegender Bestandteil der Tätigkeit sind, der Arbeitsvertrag in dieser Form nicht geschlossen werden. Dies gilt auch für das interne Bewerbungsverfahren.

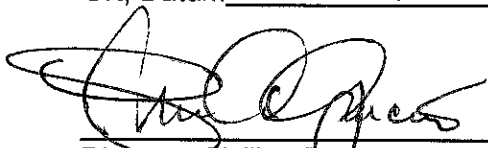
## 7. Geltungsdauer

*Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderquartals schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung, die den gleichen Regelungszweck hat.*

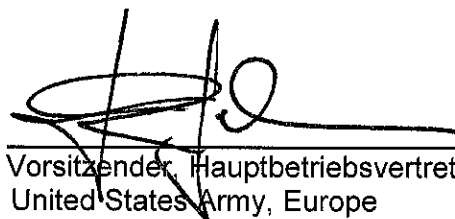
Widerspricht eine Regelung/Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Dienstvereinbarung verpflichten sich, die unwirksame Regelung/Vorschrift durch eine ihr inhaltlich entsprechend wirksame Regelung/Vorschrift zu ersetzen.

## 8. Unterschriften

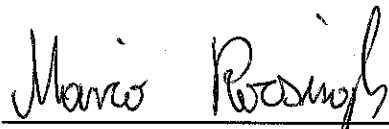
Ort, Datum 28 Oct 2014



Director, Civilian Personnel Directorate  
United States Army, Europe



Vorsitzender, Hauptbetriebsvertretung  
United States Army, Europe



Stellvertretender Vorsitzender,  
Hauptbetriebsvertretung  
United States Army, Europe  
(Gruppenvertreter Arbeiter)



Hauptvertrauensperson der  
Schwerbehinderten  
United States Army, Europe