

**HEADQUARTERS  
UNITED STATES ARMY EUROPE**

**ALS OBERSTE DIENSTBEHÖRDE  
DER U.S. LANDSTREITKRÄFTE  
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., Para. 73 Abs. 1 und 2, in Verbindung mit Para. 75 Abs. 3, Nr. 11.
- b. Betriebssicherheitsverordnung, Anh. 2, Nr. 3
- c. Arbeitsschutzgesetz
- d. DGUV Information 250-449
- e. UVV VSG 1.2, Anlage 2
- 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.

Die ODB und die HBV erkennen die Vorgaben des berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes G41 bzw. H9 (Kombination von G41 mit G20) als geeignete Methode an, zur erstmaligen und periodisch erforderlichen Feststellung der arbeitsmedizinischen

Eignung von Beschäftigten, die Arbeiten mit Absturzgefahr ausführen müssen ( z. B. auf Dächern, an Gebäuden, auf Bäumen, an Laternen, in Kanalschächten).

Die ODB stellt sicher, dass die Inhalte und Regelungen der vorliegenden Dienstvereinbarung in allen Dienststellen der US-Landstreitkräfte und bei AAFES-E, in Deutschland bekannt gemacht werden und 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 Arbeiten mit Absturzgefahr ausführen.

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

Diese Dienstvereinbarung regelt ausschließlich die Durchführung von erstmaligen und periodisch erforderlichen arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen nach den Vorgaben der Berufsgenossenschaftlichen Grundsätze - Handlungsempfehlungen G41, Arbeiten unter Absturzgefahr und H9, Baumpflegearbeiten der Gartenbau-Berufsgenossenschaft (DGUV Information 250-449).

Medizinische Untersuchungen zu anderen Zwecken, insbesondere mit dem Ziel Alkoholmissbrauch und/oder Drogenkonsum festzustellen, werden im Rahmen dieser Dienstvereinbarung nicht durchgeführt.

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

Alle ortsansässigen Arbeitnehmer, die mit Arbeiten unter Absturzgefahr beauftragt werden, müssen **vor** erstmaliger Ausführung dieser Tätigkeiten, sowie regelmäßig während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben, sowie den berufsgenossenschaftlichen Empfehlungen, auf ihre Eignung zur Erbringung dieser Tätigkeiten untersucht werden.

Grundlage zur Erfassung der zu untersuchenden Mitarbeiter ist die Gefährdungsbeurteilung des jeweiligen Arbeitsplatzes. Nach dem Ergebnis dieser Beurteilung legt der Vorgesetzte, wenn möglich zusammen mit der zuständigen innerbetrieblichen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Arbeitsmediziner des betriebsärztlichen Vertragspartners, die Notwendigkeit der medizinischen Untersuchung nach G41 oder H9 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 Untersuchungen wird gemäß der in AER 40-11-G beschriebenen Verfahrensweise vorgenommen.

#### 4. Untersuchungsinhalte

Die Untersuchungen werden vom jeweiligen betriebsärztlichen Vertragspartner der US Armee durchgeführt. Die Untersuchungsinhalte, der Umfang der Untersuchungen, die Fristen für Wiederholungsuntersuchungen, sowie die Anforderungskriterien für bestimmte Tätigkeiten, sind in den Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen G41 und H9 umfassend geregelt. Der darin festgelegte Untersuchungsumfang ist im Regelfall ausreichend, um die gesundheitliche Eignung für Arbeiten unter Absturzgefahr beurteilen zu können. Zusätzliche Untersuchungen im Einzelfall, sowie eine Verkürzung der Untersuchungsfrist liegen im 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 zum Ort der Untersuchung, oder erstattet dem Arbeitnehmer eventuell anfallende Fahrtkosten bei Nutzung seines eigenen Fahrzeugs oder eines öffentlichen Verkehrsmittels.

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

Nach Abschluss der Untersuchungen 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 selbst, 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*
- *befristete gesundheitliche Bedenken*
- *dauernde gesundheitliche 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**).*

Wenn der Arbeitnehmer die für den Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung dem Arbeitgeber nicht persönlich übergeben will, sondern direkt vom untersuchenden Arbeitsmediziner weiterleiten lassen will, muss der Arbeitnehmer dies entsprechend autorisieren.

Wenn der Arbeitnehmer die erforderlichen arbeitsmedizinischen Untersuchungen nach G41 / H9 durch einen Arzt seiner Wahl vornehmen lassen will, so muss dieser Arzt berechtigt sein den Titel Arbeitsmediziner zu führen.

Die Kosten für solche, nicht beim arbeitsmedizinischen Dienst der US Armee durchgeführten Untersuchungen, hat der Arbeitnehmer allein zu tragen. Eine Kostenerstattung scheidet in diesem Fall aus.

## **6. Verfahrensweise bei festgestellten Einschränkungen**

Wenn im Rahmen der Untersuchungen eine gesundheitliche Einschränkung festgestellt wird, die den Arbeitnehmer:

- **vorübergehend** daran hindert, seine Tätigkeit 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 Arbeiten unter Absturzgefahr festgestellt und diese Tätigkeiten sind grundlegender Bestandteil der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, so kann der Arbeitsvertrag für diese Stelle nicht geschlossen werden. Dies gilt auch für das interne Bewerbungsverfahren.

## 7. Geltungsdauer

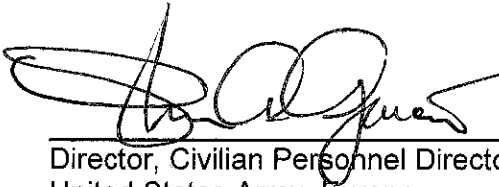
Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderquartals schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung *die den gleichen Regelungszweck hat*.

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

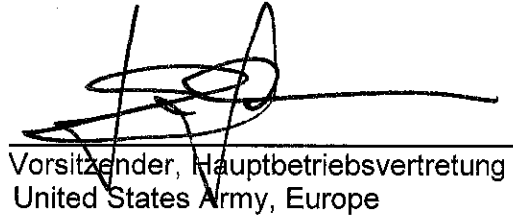
28 Oct 2014

Ort, Datum



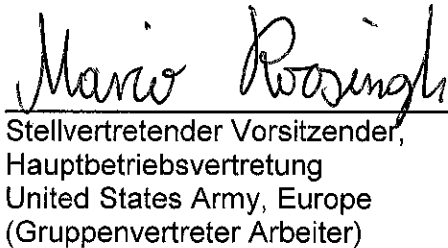
---

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