

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. BGB, Para. 276 und 618
- d. 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 periodisch erforderlichen Feststellung der arbeitsmedizinischen Eignung von Beschäftigten, die mit Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten beauftragt sind.

Die ODB stellt sicher, dass die Inhalte und Regelungen der vorliegenden Dienstvereinbarung in allen Dienststellen der US-Landstreitkräfte und bei 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 Vorsorgeuntersuchungen nach den Vorgaben gemäß den Handlungsempfehlungen für die arbeitsmedizinische Vorsorge, für diejenigen Mitarbeiter die Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten ausführen.

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 erstmaliger Aufnahme dieser Tätigkeiten, sowie regelmäßig, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben 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 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 (United States Army Center for Health Promotion and Preventive Medicine, Europe – USACHPPM-EU) gemeldet. Die Terminierung der Untersuchungen 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 von einem fachkundigen Mediziner durchgeführt, dessen Fachkunde den Anforderungen der arbeitsmedizinischen Vorsorge entspricht. Die Untersuchungsinhalte, der Umfang der Untersuchungen, die Fristen für Wiederholungsuntersuchungen, sowie die Anforderungskriterien für bestimmte Tätigkeiten, wie z. B. das Seh- und Hörvermögen, sind im G25 umfassend geregelt. Der im G 25 festgelegte Untersuchungsumfang ist im Regelfall ausreichend, um die gesundheitliche Eignung hinsichtlich der Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten beurteilen zu können. Zusätzliche Untersuchungen im Einzelfall 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 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.

Bei diesen Untersuchungen ist der Arbeitsmediziner an die **ärztliche Schweigepflicht** gebunden.

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 bestimmt, die andere hat er unverzüglich dem Arbeitgeber zuzuleiten. Die Bescheinigung enthält eine der folgenden Beurteilungen:

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

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

Die Zustellung der Bescheinigung an den Arbeitgeber, sofern sie nicht persönlich durch den Arbeitsmediziner übergeben wird, findet dann mit einfacher Post auf dem deutschen, zivilen

Postwege statt. Hat die Beschäftigungsdienststelle keine deutsche Postanschrift, kann auch die APO Adresse verwendet werden.

Wenn der Arbeitnehmer die erforderlichen arbeitsmedizinischen Untersuchungen nach G25 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 vertraglichen 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 nach G25 eine gesundheitliche Einschränkung festgestellt wird, die den Arbeitnehmer:

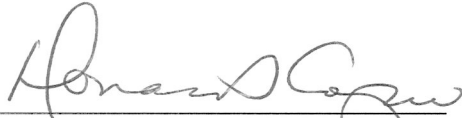
- **vorübergehend** daran hindert, eine Fahr-, Steuer- oder Überwachungstätigkeit auszuüben, so ist der Arbeitnehmer von diesen Tätigkeiten zu entbinden und anderweitig angemessen zu beschäftigen. Die Wertigkeit seines Arbeitsplatzes wird von dieser Maßnahme nicht betroffen. Nachdem der arbeitsmedizinische 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.

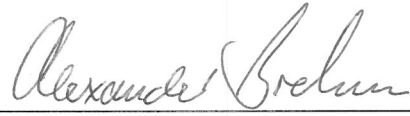
Widerspricht eine Regelung/Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Dienstvereinbarung verpflichten sich, die unwirksame Regelung/Vorschrift durch eine ihr inhaltlich entsprechend wirksame Regelung/Vorschrift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



Director of Civilian Personnel
United States Army, Europe

14 Dec 2010

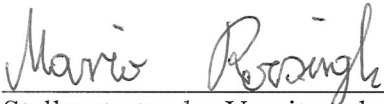
Datum



Stellvertretender Vorsitzender
Hauptbetriebsvertretung USAREUR
(Gruppenvertreter Angestellte)

15 Dec. 2010

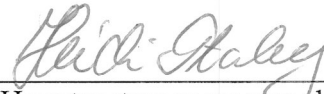
Datum



Stellvertretender Vorsitzender
Hauptbetriebsvertretung USAREUR
(Gruppenvertreter Arbeiter)

15. Dec. 2010

Datum



Hauptvertrauensperson der
Schwerbehinderten, USAREUR
(ordnungsgem. beteiligt gem. §§ 95 ff. SGB IX)

15. Dec. 2010

Datum