

Headquarters
United States Army Europe
Wiesbaden, Germany

Army in Europe
Regulation 690-62-G*

Headquarters
United States Army Installation Management Command
Europe
Sembach, Germany

9. August 2018

Zivilpersonal

Schadensersatzansprüche der US-Streitkräfte in Deutschland an ortsansässige Arbeitnehmer

*Diese Dienstvorschrift ersetzt AE Regulation 690-62-G vom 6. Dezember 2013.

By Order of the Commander:

KAI R. ROHRSCHEIDER
Brigadier General, GS
Chief of Staff

Official:



DWAYNE J. VIERGUTZ
Chief, Army in Europe
Document Management

Zusammenfassung. Diese Dienstvorschrift erstellt Richtlinien und Verfahren für die Arbeitnehmerhaftung im Falle von Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der US-Streitkräfte durch ortsansässige Arbeitnehmer.

Zusammenfassung der Änderungen. In dieser überarbeiteten Dienstvorschrift werden durchgängig administrative Änderungen vorgenommen.

Geltungsbereich. Diese Dienstvorschrift findet Anwendung auf ortsansässige Arbeitnehmer, die

- entsprechend den Bestimmungen des Tarifvertrags vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den US-Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind, mit Ausnahme der Arbeitnehmer der United States Air Forces in Europe/United States Air Forces in Africa und deren nachgeordneten Einheiten. Im Zusammenhang mit dieser Dienstvorschrift umfasst der Begriff „US-Streitkräfte“ alle Dienststellen, die von United States Army Civilian Human Resources Agency, Northeast/Europe Region, und der Army and Air Force Exchange Service, Europe and Southwest Asia (AAFES-Eur), betreut werden;
- aus *Appropriated Funds* (US-Haushaltsmitteln) oder aus *Nonappropriated Funds* (haushaltsrechtlichem Sondervermögen) entlohnt werden;

- in Civilian Support Dienststellen in Deutschland beschäftigt sind.

ANMERKUNG: Der in dieser Dienstvorschrift verwendete Begriff „Civilian Personnel Advisory Center“ trifft nicht auf AAFES-Eur zu. Mit Ausnahme der Stellen in dieser Dienstvorschrift, an denen AAFES-Eur ausdrücklich genannt wird, kann der *Commander, AAFES-Eur*, interne Formulare benutzen und interne Systeme und Verfahren erstellen, um den Zweck dieser Dienstvorschrift einschließlich aller Richtlinien zu erfüllen.

Dokumentation. Unterlagen, die aufgrund der in dieser Dienstvorschrift vorgeschriebenen Verfahren erstellt wurden, sind gemäß den Vorgaben in AR 25-400-2 zu kennzeichnen, aufzubewahren und zu vernichten. Titel und die zur Titelaufnahme erfassten Angaben können auf der Webseite des *Army Records Information Management System* unter <https://www.arims.army.mil> abgerufen werden.

Ergänzungen. Organisationen dürfen diese Vorschrift ohne Genehmigung des *Civilian Personnel Directorate (CPD), Office of the Deputy Chief of Staff, G1, HQ USAREUR*, nicht ergänzen.

Verbesserungsvorschläge. Die Verantwortung für diese Dienstvorschrift liegt bei *CPD (mil 537-1536)*. Verbesserungsvorschläge sind auf DA Form 2028 an CPD zu richten (*USAREUR G1 (AEPE-C), Unit 29351, APO AE 09014-9351*). Die Betreffzeile der E-Mail sollte die Worte „Schadensersatzanspruch (Damage Claim (LN))“ enthalten.

Verteiler. Diese Dienstvorschrift ist nur elektronisch verfügbar. Sie ist in *AEPUBS* veröffentlicht (<http://www.aepubs.eur.army.mil/>).

INHALTSVERZEICHNIS

1. Zweck
2. Bezugsvorschriften und –dokumente
3. Erläuterung der Abkürzungen und Begriffe
4. Zuständigkeit
5. Allgemeine Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung
6. Haftungsbeschränkungen
7. Verfahrensablauf
8. Geldeinzugsverfahren
9. Ausschlussfristen
10. Haftungsbefreiung
11. Abmahnungen und Disziplinarmaßnahmen

Abbildungen

1. Unterrichtung des Arbeitnehmers über das vorläufige Untersuchungsergebnis (Musterschreiben)
2. Mitteilung an den Arbeitnehmer über die Erstellung eines offiziellen Untersuchungsberichts (Musterschreiben)
3. Mitteilung an den Arbeitnehmer über die Feststellung der finanziellen Haftung (Musterschreiben)

Glossar

1. ZWECK

Diese Dienstvorschrift enthält Richtlinien und Verfahren zur Festsetzung der Haftung ortsansässiger Arbeitnehmer für gemeldete Schäden, die diese durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der Streitkräfte verursacht haben.

2. BEZUGSVORSCHRIFTEN UND –DOKUMENTE

- a. Bundespersonalvertretungsgesetz
- b. Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut
- c. AR 25-400-2, *The Army Records Information Management System (ARIMS)*
- d. [AE Pamphlet 690-60-G](#), Tarifverträge für die Arbeitnehmer bei den US-Streitkräften in Deutschland

3. ERLÄUTERUNG DER ABKÜRZUNGEN UND BEGRIFFE

Die in dieser Dienstvorschrift verwendeten Abkürzungen und Begriffe sind im [Glossar](#) erläutert.

4. ZUSTÄNDIGKEIT

- a. Kommandeure bzw. Dienststellenleiter haben

(1) im Falle von Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der *US*-Streitkräfte durch ortsansässige Arbeitnehmer Untersuchungen zur Bestimmung der Haftung der Arbeitnehmer einzuleiten;

(2) Arbeitnehmer schriftlich über ihr Recht zur Beteiligung der Betriebsvertretung zu unterrichten;

(3) Arbeitnehmer schriftlich über die Untersuchungsergebnisse zu informieren.

- b. Der *Report of Survey (ROS)* Officer (Untersuchungsbeauftragter) hat

(1) eine Untersuchung bzgl. der Haftung ortsansässiger Arbeitnehmer durchzuführen;

(2) den Kommandeur bzw. Dienststellenleiter bzgl. der Heranziehung des Arbeitnehmers zur Haftung zu beraten;

(3) dem zuständigen *Civilian Personnel Advisory Center (CPAC)* und der Rechtsabteilung eine Kopie des *Report of Survey* (Untersuchungsbericht) vorzulegen.

5. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER ARBEITNEHMERHAFTUNG

a. Bei Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der *US*-Streitkräfte durch einen ortsansässigen Arbeitnehmer in Ausübung seiner betrieblichen Tätigkeiten können die *US*-Streitkräfte von ihm Schadenersatz fordern, wenn

(1) der Arbeitnehmer pflichtwidrig, rechtswidrig und schuldhaft gehandelt hat und

(2) diese Handlungsweise des Arbeitnehmers für die Beschädigung, die Zerstörung bzw. den Verlust ursächlich war.

b. Der Arbeitgeber muss die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers (im Einzelnen) darlegen und beweisen. Eine Pflichtverletzung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die für die Ausübung der arbeitsvertraglichen Tätigkeit erforderliche Sorgfalt außeracht gelassen hat, d.h., wenn ein Vernunft und Sorgfalt waltend lassender Arbeitnehmer die schädigende Handlung oder Unterlassung unter ähnlichen Umständen nicht begangen hätte. Dem Arbeitnehmer obliegt es darzulegen, dass der durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust verursachte Schaden bei Ausübung betrieblicher Tätigkeiten entstanden ist.

c. Rechtswidrig handelt der Arbeitnehmer, wenn für sein Handeln kein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

d. Die Frage, ob der Arbeitnehmer schuldhaft gehandelt hat, ist an Hand der vorgenannten Begriffsbestimmungen zu prüfen und festzustellen.

6. HAFTUNGSBESCHRÄNKUNGEN

Bei Ausübung betrieblicher Tätigkeiten ist die Haftung des Arbeitnehmers wie folgt eingeschränkt:

a. Wurde der durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust entstandene Schaden vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers verursacht, haftet der Arbeitnehmer in vollem Umfang. Bei gefahrgeneigter Tätigkeit trifft diese Regelung nur zu, wenn der Schaden vorsätzlich oder durch größtmögliche Fahrlässigkeit verursacht wurde. Vorsatz kann nur dann angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer die Pflichtverletzung und den durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der US-Streitkräfte verursachten Schaden vorausgesehen hat und ihn billigend in Kauf nimmt oder ihn verursachen will. Ein vorsätzlicher Verstoß gegen Weisungen ist für eine Heranziehung des Arbeitnehmers zur Haftung nicht ausreichend, wenn der Vorsatz des Schädigungserfolges nicht nachweisbar ist.

b. Grobe Fahrlässigkeit kann angenommen werden, wenn eine besonders schwerwiegende und unentschuldbare Pflichtverletzung vorliegt und der Arbeitnehmer bei der Anwendung der Sorgfalt die einfachsten und nahe liegenden Überlegungen nicht angestellt hat. Aber auch bei grober Fahrlässigkeit kann eine Haftungsminderung in Betracht gezogen werden, z. B. dann, wenn dem Arbeitnehmer teures Arbeitsgerät anvertraut ist, an dem bei einem Unfall so hoher Schaden entsteht, dass eine volle Haftung für die Wiederbeschaffungskosten für den Arbeitnehmer angesichts der Höhe seines monatlichen Einkommens ruinöse Folgen hätte.

c. Bei durch mittlere Fahrlässigkeit durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der US-Streitkräfte verursachtem Schaden wird die Schadensregulierung in aller Regel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt.

(1) Anteilige Haftung des Arbeitnehmers bedeutet nicht automatisch hälftige Haftung des Arbeitnehmers. Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernehmen die Schadensregulierung prozentual, unter Berücksichtigung der Umstände, die zur Beschädigung, zur Zerstörung oder zum Verlust von Eigentum der US-Streitkräfte geführt haben.

(2) Bei anteiliger Schadensregulierung hat die Festsetzung des vom Arbeitnehmer zu zahlenden Schadensersatzbetrags unter Berücksichtigung der Gesamtumstände, die zur Beschädigung, Zerstörung oder zum Verlust führten, nach ethischen und Billigkeitsgrundsätzen zu erfolgen. Dabei sollten vom Arbeitgeber bei der Festsetzung der Haftung folgende Faktoren berücksichtigt werden:

- (a) Art der Tätigkeit
- (b) Gefahrgeneigtheit der Tätigkeit
- (c) Grad des Verschuldens
- (d) Höhe des durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von *US*-Eigentum entstandenen Schadens
- (e) Höhe des monatlichen Einkommens des Arbeitnehmers
- (f) Dienstliche Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb
- (g) Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers
- (h) Alter des Arbeitnehmers
- (i) Bisheriges dienstliches Verhalten des Arbeitnehmers
- (j) Familienverhältnisse des Arbeitnehmers
- (k) Starke Arbeitsbelastung
- (l) Arbeit unter starkem Zeitdruck

d. Bei leichter oder einfacher Fahrlässigkeit hat der Arbeitgeber die Kosten für den durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust entstandenen Schaden allein zu tragen. Leichte Fahrlässigkeit liegt vor, wenn es sich um geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtverletzungen handelt, die jedem Arbeitnehmer im täglichen Dienstbetrieb unterlaufen können.

e. Obwohl nach deutschem Recht keine entsprechende Haftungsbegrenzung besteht, wird für die ortsansässigen Arbeitnehmer bei den *US*-Streitkräften die Höhe der finanziellen Entschädigung auf höchstens eine monatliche Bruttogrundvergütung festgelegt. Diese Begrenzung gilt aber nicht, wenn der Arbeitnehmer den durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der *US*-Streitkräfte entstandenen Schaden vorsätzlich durch eine strafbare Handlung herbeigeführt hat.

7. VERFAHRENSABLAUF

a. Ergeben sich hinreichend Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitnehmer den durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der *US*-Streitkräfte entstandenen Schaden mindestens durch mittlere Fahrlässigkeit zu verantworten hat, muss der Kommandeur oder Dienststellenleiter

(1) den Arbeitnehmer schriftlich über das vorläufige Untersuchungsergebnis informieren ([Abbildung 1](#));

(2) die Schadenshöhe in *US-Dollar* und Euro beziffern (zum Tageswechsellkurs);

(3) dem Arbeitnehmer Gelegenheit geben, sich zum Sachverhalt zu äußern;

(4) feststellen, ob der Arbeitnehmer sein Verschulden anerkennt und freiwillig bereit ist, die Kosten für Reparatur oder Wiederbeschaffung zu erstatten. Dabei darf die Entscheidung des Arbeitnehmers nicht beeinflusst werden, insbesondere darf vom Vorgesetzten kein Druck auf ihn ausgeübt werden;

(5) den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass er die für ihn zuständige Betriebsvertretung und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung einschalten kann.

b. Erkennt der Arbeitnehmer seine Haftung nicht an und ist er auch nicht bereit, freiwillig eine Schadensersatzzahlung zu leisten, muss der Kommandeur oder Dienststellenleiter

(1) unverzüglich die Erstellung eines *ROS* einleiten;

(2) den Arbeitnehmer schriftlich darauf hinweisen, dass er die zuständige Betriebsvertretung und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung einschalten kann. Der zuständigen Betriebsvertretung und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung ist zur Information eine Abschrift des Schreibens an den Arbeitnehmer über die Erstellung eines *ROS* ([Abbildung 2](#)) zu übermitteln.

c. Stellt der *ROS-Officer* fest, dass der Arbeitnehmer für den durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der *US-Streitkräfte* entstandenen Schaden pflichtwidrig verantwortlich ist und er deshalb zur Haftung herangezogen werden soll, muss der Kommandeur oder Dienststellenleiter

(1) dem zuständigen *CPAC* und der Rechtsabteilung den *ROS* zur Prüfung der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine Schadensersatzforderung gegen den Arbeitnehmer vorlegen;

(2) den Arbeitnehmer über das Ergebnis dieser Prüfung schriftlich informieren ([Abbildung 3](#)).

8. GELDEINZUGSVERFAHREN

Die von den *US-Streitkräften* vom Arbeitnehmer geforderte Schadensersatzsumme wird entsprechend der nachfolgenden Regelungen durch die Lohnstelle ausländische Streitkräfte (*LaS*) durch monatlichen Lohnabzug im Rahmen der gesetzlichen Grenzen einbehalten.

a. Hat der Arbeitnehmer seine Zahlungsverpflichtung freiwillig anerkannt, muss die Beschäftigungsdienststelle der *LaS* eine schriftliche Zustimmungserklärung des Arbeitnehmers übersenden, die dann als Grundlage für den Geldeinzug dient.

(1) Hat der Arbeitnehmer Ratenzahlung beantragt, sind die jeweiligen Raten so zu bemessen, dass die Zahlung der Gesamtforderung den Zeitraum von 1 Jahr nicht übersteigt.

(2) Die Genehmigung des Antrags auf Ratenzahlung muss die Bedingung enthalten, dass im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Begleichung der Gesamtforderung die noch ausstehende Summe unmittelbar vor Ausscheiden des Arbeitnehmers fällig ist, und zwar unabhängig vom Grund der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

b. Hat der Arbeitnehmer einer freiwilligen Zahlung nicht zugestimmt und ist die Entscheidung des Arbeitgebers zur Haftbarmachung des Arbeitnehmers ausschließlich auf das Ergebnis des *ROS* gestützt, muss die Beschäftigungsdienststelle

(1) der LaS eine schriftliche Genehmigung zum Geldeinzug übermitteln. Die Genehmigung muss Bezug auf den *ROS* nehmen sowie eine Schilderung des Sachverhalts als Begründung für den Geldeinzug beinhalten;

(2) der LaS alle erforderlichen Beschäftigungsdaten des betroffenen Arbeitnehmers mitteilen, die für das Geldeinzugsverfahren notwendig sind.

c. Wurde das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet und ist der Geldeinzug somit in Form von Lohnabzug nicht mehr möglich, muss die Beschäftigungsdienststelle in Abstimmung mit dem zuständigen *CPAC* bei der LaS die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens zur Erwirkung eines vollstreckbaren Titels gegen den Arbeitnehmer beantragen. Ein solches Ersuchen ist nicht zu stellen, wenn der

(1) noch ausstehende Forderungsbetrag unter € 600.00 liegt;

(2) Arbeitnehmer nicht mehr in Deutschland wohnt;

(3) Aufenthaltsort des Arbeitnehmers nicht bekannt ist.

9. AUSSCHLUSSFRISTEN

a. Der Geldeinzug gegen den Willen des Arbeitnehmers ist nicht mehr möglich, wenn

(1) seit der Unterrichtung des Kommandeurs oder Dienststellenleiters über den Sachverhalt 3 Monate vergangen sind und

(2) kein *ROS* eingeleitet wurde und

(3) keine schriftliche Mitteilung an den Arbeitnehmer bzgl. seiner Haftung ergangen ist.

b. Hat der Arbeitnehmer die Beteiligung der zuständigen Betriebsvertretung beantragt, muss der Kommandeur oder Dienststellenleiter vor Ablauf der 3-Monatsfrist (s. [vorstehenden Abs. a\(1\)](#)) das Mitbestimmungsverfahren gemäß §§ 69 und 76 (2) 9 Bundespersonalvertretungsgesetz einleiten.

(1) Damit sind die Ausschlussfristen ausgesetzt und es tritt keine Verwirkung des Schadensersatzanspruches der *US*-Streitkräfte ein.

(2) Nach Beendigung des Mitbestimmungsverfahrens muss der Kommandeur oder Dienststellenleiter den Arbeitnehmer unverzüglich über die abschließende Entscheidung unterrichten und gegebenenfalls das Geldeinzugsverfahren umgehend in die Wege leiten.

10. HAFTUNGSBEFREIUNG

Der Kommandeur oder Dienststellenleiter kann zu jedem Zeitpunkt während des laufenden Verfahrens die Entscheidung treffen, den Arbeitnehmer doch nicht zum Schadensersatz heranzuziehen. Neben einer dementsprechenden schriftlichen Mitteilung an den Arbeitnehmer, hat eine solche nur dann an die zuständige Betriebsvertretung zu gehen, wenn der Arbeitnehmer deren Beteiligung beantragt hatte.

11. ABMAHNUNGEN UND DISZIPLINARMASSNAHMEN

Durch die Bestimmungen dieser Dienstvorschrift und die darin aufgestellten Verfahren werden Abmahnungen und Disziplinarmaßnahmen gegen Arbeitnehmer, die durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der US-Streitkräfte einen Schaden verursacht haben, weder verzögert noch verhindert.

(Briefkopf der Dienststelle)

(Dienststellenkürzel)

(Datum)

An

(Name des Arbeitnehmers)

Betreff: (Bezeichnung des Schadensfalles)

1. Hiermit werden Sie davon in Kenntnis gesetzt, dass eine Untersuchung des Schadensfalles vom _____ (Datum) durchgeführt worden ist. Im Einzelnen liegen folgende Ergebnisse vor:

a.

b.

c.

2. Es wurde festgestellt, dass Sie aufgrund pflichtwidrigen Verhaltens für den durch Beschädigung, Zerstörung oder Verlust entstandenen Schaden verantwortlich sind. Deshalb beabsichtigen wir Sie in Höhe von _____ Euro (Betrag) in Regress zu nehmen.

3. Sie werden gebeten, dem in nachstehendem Abs. 4 angegebenen Ansprechpartner innerhalb von 5 Arbeitstagen mitzuteilen, ob Sie mit dieser Entscheidung einverstanden sind und in welchen Beträgen Sie die Schadenssumme begleichen wollen. Eine Ratenzahlung bis zu maximal 12 Monatsraten ist möglich. Sie haben außerdem das Recht, die für Sie zuständige Betriebsvertretung mit der Wahrnehmung Ihrer Interessen zu betrauen.

4. Ansprechpartner ist (Name, Mil Tel.: XXX-XXXX, E-Mail: xxx.xxx@mail.mil oder Mil Fax: XXX-XXXX).

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift des Vorgesetzten)

Erhalt dieses Schreibens wird bestätigt.

(Unterschrift des Arbeitnehmers und Datum)

Abbildung 1. Unterrichtung des Arbeitnehmers über das vorläufige Untersuchungsergebnis (Musterschreiben)

(Briefkopf der Dienststelle)

(Dienststellenkürzel)

(Datum)

An

(Name des Arbeitnehmers)

Betreff: Schadensersatzforderung

1. Es besteht der Verdacht, dass Sie für den Schadensfall vom (*Datum*) aufgrund pflichtwidrigen Verhaltens verantwortlich sind. Eine einvernehmliche Regelung in Form einer freiwilligen Zahlung zur Regulierung des Schadens haben Sie bereits abgelehnt.
2. Deshalb wird die Erstellung eines offiziellen Untersuchungsberichts (Report of Survey (ROS)) in die Wege geleitet. Nach Erhalt und Prüfung des ROS wird entschieden, ob und in welcher Höhe Sie zum Schadensersatz herangezogen werden. Eine schriftliche Mitteilung über die Untersuchungsergebnisse wird Ihnen sodann zugehen.
3. Sie haben das Recht, die für Sie zuständige Betriebsvertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens mit der Wahrnehmung Ihrer Interessen zu betrauen. Sie werden gebeten, der Dienststellenleitung innerhalb von 5 Arbeitstagen mitzuteilen, ob Sie von diesem Recht Gebrauch machen wollen oder nicht. Wenn ja, wird für die Dauer des Mitbestimmungsverfahrens die Ausschlussfrist von 3 Monaten zur Durchsetzung der Schadensersatzforderung ausgesetzt.
4. Ansprechpartner ist (*Name, Mil Tel.: XXX-XXXX, E-Mail: xxx.xxx@mail.mil oder Mil Fax: XXX-XXXX*).

(Unterschrift des Dienststellenleiters)

Abbildung 2. Mitteilung an den Arbeitnehmer über die Erstellung eines offiziellen Untersuchungsberichts (Musterschreiben)

(Briefkopf der Dienststelle)

(Dienststellenkürzel)

(Datum)

An

(Name des Arbeitnehmers)

Betreff: Schadensersatzforderung – Report of Survey

1. Die Untersuchung der Umstände, die zum Schadensfall vom (Datum) geführt haben, hat ergeben, dass Sie durch Ihr pflichtwidriges Verhalten den Schaden verursacht haben. Der Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

- a.
- b.
- c.

2. Die Schadensersatzforderung der US-Streitkräfte beläuft sich auf insgesamt _____ Euro (Betrag). Diese Summe wird von der Lohnstelle ausländische Streitkräfte durch monatlichen Lohnabzug einbehalten. Teilen Sie bitte dem in nachstehendem Absatz 3 angegebenen Ansprechpartner innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Erhalt dieses Schreibens mit, ob Sie Ratenzahlung wünschen.

3. Ansprechpartner ist (Name, Mil Tel.: XXX-XXXX, E-Mail: xxx.xxx@mail.mil oder Mil Fax: XXX-XXXX).

(Unterschrift des Dienststellenleiters)

Abbildung 3. Mitteilung an den Arbeitnehmer über die Feststellung der finanziellen Haftung (Musterschreiben)

GLOSSAR

TEIL I ABKÜRZUNGEN

<i>AAFES-Eur</i>	<i>Army and Air Force Exchange Service, Europe and Southwest Asia</i>
<i>AE</i>	<i>Army in Europe</i>
<i>AR</i>	<i>Army regulation</i>
<i>ARIMS</i>	<i>Army Records Information Management System</i>
<i>CPAC</i>	<i>civilian personnel advisory center</i>
<i>CPD</i>	<i>Civilian Personnel Directorate, Office of the Deputy Chief of Staff, G1, HQ USAREUR</i>
<i>DA</i>	<i>Department of the Army</i>
<i>HQ USAREUR</i>	<i>Headquarters, United States Army Europe</i>
<i>LaS</i>	<i>Lohnstelle ausländische Streitkräfte</i>
<i>Mil</i>	<i>military</i>
<i>NATO</i>	<i>North Atlantic Treaty Organization</i>
<i>ROS</i>	<i>report of survey</i>
<i>US</i>	<i>United States</i>
<i>USRREUR</i>	<i>United States Army Europe</i>

TEIL II BEGRIFFE

Arbeitnehme

Der Begriff steht für weibliche und männliche Arbeitnehmer.

Dienststellenleiter

Alle Managementvertreter, die für die Leitung einer Dienststelle verantwortlich sind, unabhängig davon, ob ihnen Personalhoheit übertragen wurde oder nicht

Ortsansässige Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die entsprechend dem deutschen Arbeitsrecht und den durch Artikel 56 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut vereinbarten Änderungen hierzu beschäftigt sind

Report of Survey

Untersuchungsbericht der US-Streitkräfte bei Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Eigentum der US-Streitkräfte