If the Back button of your browser is not visible, use ALT + Back Arrow to return to previous location.

Headquarters
United States Army Europe
United States Army Installation Management Command
Europe Region
Heidelberg, Germany

Army in Europe
Regulation 690-84-G*

11. Juli 2018

Zivilpersonal

Personalabbau—Ortsansässige Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland

***Diese Dienstvorschrift ersetzt AE Regulation 690-84-G vom 20. August 2010.**

By Order of the Commander:

KAI R. ROHRSCHNEIDER
Brigadier General, GS
Chief of Staff

Official:

DWAYNE J. VIERGUTZ
Chief, Army in Europe
Document Management

Zusammenfassung: Diese Dienstvorschrift enthält Richtlinien und Verfahren für die Planung und Durchführung organisatorischer Maßnahmen, die einen Personalabbau zur Folge haben, welcher sich auf ortsansässiges Personal auswirkt.

Zusammenfassung der Änderungen: Diese überarbeitete Dienstvorschrift enthält durchgehend administrative Änderungen.

Geltungsbereich: Diese Dienstvorschrift findet Anwendung auf ortsansässige Arbeitnehmer, die

● entsprechend den Bestimmungen des Tarifvertrags vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) bei den US-Streitkräften in Deutschland beschäftigt sind, mit Ausnahme der Arbeitnehmer von USAFE/AFAFRICA/ und der von ihr unterstützten Organisationen und Betriebe. Im Sinne dieser Dienstvorschrift schließen die US- Streitkräfte alle Dienststellen ein, die von der United States Army Civilian Human Resources Agency, Northeast/Europe Region, und vom Army und Air Force Exchange Service, Europe and Southwest Asia, betreut werden;

● aus Appropriated Funds (US-Haushaltsmitteln) oder Nonappropriated Funds (haushaltsrechtlichem Sondervermögen) entlohnt werden;

● bei den Civilian Support-Dienststellen in Deutschland beschäftigt sind.

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

Formblätter: Formblätter der US-Army in Europa und Formblätter höherer Dienststellen sind über das Army in Europe Library and Publishing System (AEPUBS) unter *http://www.aepubs.eur.army.mil/* zu beziehen.

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

Verbesserungsvorschläge: Die Verantwortung für diese Dienstvorschrift liegt beim CPD (mil 537-1515). Verbesserungsvorschläge sind auf Formblatt DA 2028 an CPD zu richten (USAREUR (AEPE-C), Unit 29351, APO AE 09014-9351).

Verteiler: Diese Dienstvorschrift ist nur elektronisch verfügbar. Sie ist in der AEPUBS Mediathek unter *http://www.aepubs.eur.army.mil/* veröffentlicht.

INHALTSVERZEICHNIS

ABSCHNITT I
EINFÜHRUNG

1. Zweck
2. Bezugsvorschriften und –dokumente
3. Erläuterung der Abkürzungen und Begriffe
4. Zuständigkeit
5. Allgemeines
6. Anwendungsvoraussetzungen
7. Anwendung deutschen Arbeitsrechts

ABSCHNITT II
PLANUNG

8. Allgemeines
9. Alternative Maßnahmen

ABSCHNITT III
KOMMUNIKATION

10. Allgemeines
11. Vorankündigung
12. Anzeigepflichtige Entlassungen gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz

ABSCHNITT IV
KONKURRENZVERFAHREN

13. Allgemeines
14. Besondere Kündigungsschutzrechte
15. Kündigungsschutzmerkmale
16. Definition der Fähigkeitsebene und des Auswahlbereichs
17. Rangordnung
18. Rangordnung beim Verdrängungsverfahren
19. Ausnahme von Arbeitnehmern aus der Sozialauswahl wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen
20. Abweichung von der Sozialauswahl zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur innerhalb der Dienststelle
21. Verdrängung
22. Ranglisten

ABSCHNITT V
UNTERBRINGUNG UND KÜNDIGUNG

23. Allgemeines
24. Reihenfolge der Stellenzuweisungen
25. Besetzung von Freistellen
26. Kündigung von Arbeitnehmern
27. Kündigungsfristen
28. Kündigungsschreiben
29. Inkrafttreten von Umsetzungen und Versetzungen

ABSCHNITT VI
BETEILIGUNG DER BETRIEBS- UND DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

30. Beteiligung bei der organisatorischen Maßnahme
31. Beteiligung bei den personellen Einzelmaßnahmen

ABSCHNITT VII
EINKOMMENSSCHUTZ UND FINANZIELLE BEIHILFEN

32. Allgemeines

ABSCHNITT VIII
AUFBEWAHRUNG UND VERNICHTUNG VON AKTEN ÜBER PERSONALABBAU UND VERLEGUNG VON AUFGABENGEBIETEN

33, Allgemeines

Anhänge

A. Bezugsvorschriften und -dokumente
B. Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse für organisatorische Änderungen
C. Antrag auf Mitwirkung und Zustimmung der Betriebsvertretung zu Kündigungsmaßnahmen ortsansässiger Arbeitnehmer im Rahmen eines Personalabbaus (Musterschreiben)
D. Dienstvereinbarung über Sozialfaktoren bei der Auswahl zur Kündigung und Kündigungsschutzpunkte

E. Erhebungsbogen von Daten zur Ermittlung der sozialen Schutzwürdigkeit im Kündigungsverfahren und zur Erfassung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten
F. Anrechenbare Beschäftigungszeit zur Festlegung der Kündigungsschutzpunkte, der Kündigungsfristen und des Anspruchs auf Leistungen nach dem Tarifvertrag Soziale Sicherung
G. Muster-Interessensabwägung für eine Änderungskündigung

Tabelle
1. Kriterien für erhebliche Auswirkungen

Glossar

ABSCHNITT I
EINFÜHRUNG

1. ZWECK
Diese Dienstvorschrift erstellt Richtlinien und Verfahren für die Planung und Durchführung organisatorischer Änderungen, die sich auf ortsansässige Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland auswirken.

2. BEZUGSVORSCHRIFTEN UND -DOKUMENTE
Die Bezugsvorschriften und -dokumente sind in Anhang A aufgeführt.

3. ERLÄUTERUNG DER ABKÜRZUNGEN UND BEGRIFFE
Die in dieser Dienstvorschrift verwendeten Abkürzungen und Begriffe sind im Glossar erläutert.

4. ZUSTÄNDIGKEIT

a. Kommandeuren und Dienststellenleitern, denen eine Vollmacht zur Verwaltung von Zivilpersonal erteilt wurde, obliegt die Planung und Durchführung von organisatorischen Änderungen in Übereinstimmung mit den Grundsatzbestimmungen und Verfahrensrichtlinien dieser Dienstvorschrift. Bei Ausübung dieser Aufgabe haben sie eng mit ihrem zuständigen Civilian Personnel Advisory Center (CPAC) oder dem Army and Air Force Exchange Service, Europe and Southwest Asia (AAFES-Eur) Human Resources Office (HRO) zusammenzuarbeiten. Sie sind insbesondere verantwortlich für:

(1) Unverzügliche Mitteilung aller auf der Table of Distribution and Allowance (TDA) (Stärke- und Ausrüstungsnachweisung) oder einem sonstigen Personalausstattungsdokument finanzierten und dokumentierten Freistellen für ortsansässige Arbeitnehmer (aus Appropriated Funds und Nonappropriated Funds entlohnt) an das Regional Operations Center, United States Army Civilian Human Resources Agency, Northeast/Europe Region (CHRA-NE/EU). Sobald in einer Dienststelle der US-Streitkräfte in Deutschland ein oder mehrere ortsansässige Arbeitnehmer von einer Personalabbaumaßnahme betroffen sind, sind Kommandeure und Leiter von Dienststellen nicht mehr befugt, von der Besetzung einer genehmigten freien Stelle für ortsansässige Arbeitnehmer - auch nicht nur vorübergehend - abzusehen;

(2) Bestimmung der zu streichenden Stellen. Bei Dienstelleneinschränkungen (Verringerung des Personalbestandes auf Dauer) ist dabei eine konkrete schriftliche Begründung für den Wegfall jedes einzelnen Arbeitsplatzes im Zusammenhang mit der gesamten organisatorischen Maßnahme zu erstellen. Die Begründung hat detailliert und plausibel zu sein, um gegebenenfalls einer Überprüfung durch die Arbeitsgerichte standzuhalten. Entsprechende Anleitungen befinden sich in Anhang B;

(3) Benachrichtigung der Betriebsvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sowie Durchführung aller notwendigen Beteiligungs- und Anhörungsverfahren gemäß den Bestimmungen des modifizierten Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG(mF)) und des modifizierten Sozialgesetzbuchs (SGB) IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, wie im Abschnitt VI erläutert;

(4) Benachrichtigung der örtlichen Belegschaft;

(5) Gewährleistung der Vollständigkeit und Genauigkeit der Requests for Personnel Action (RPAs) (Antrag auf Personalmaßnahme), einschließlich der Dokumentation des Qualifikationsprofils (notwendige Qualifikationen bzw. besondere Kenntnisse und Fähigkeiten);

(6) Übernahme überzähliger Arbeitnehmer, die von einem Personalabbau betroffen sind und nach deutschem Recht einen Anspruch auf Unterbringung haben, in Übereinstimmung mit der vom CHRA-NE/EU Reduction-in-Force Team (RIF-Team) gemäß nachstehendem Abs. c(5) festgelegten Entscheidung.

b. CHRA-NE/EU and AAFES-Eur HROs sind verantwortlich für:

(1) Unterrichtung, Beratung und Unterstützung von Kommandeuren, Dienststellenleitern und Vorgesetzten in allen Phasen organisatorischer Änderungen und betriebsbedingter Personalabbaumaßnahmen;

(2) Beratung und aktive Unterstützung von Dienststellenleitern bei allen personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahren sowie bei der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung;

(3) Benachrichtigung der Agenturen für Arbeit und Landesagenturen für Arbeit gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bei Dienststellen mit wirtschaftlichem Charakter (z. B. AAFES-Eur, Edelweiss Lodge and Resort, European Stars and Stripes);

(4) Meldung geplanter organisatorischer Änderungen an das Civilian Personnel Directorate, Office of the Deputy Chief of Staff, G1, HQ USAREUR (CPD) vor Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens auf einer nachgeordneten örtlichen oder mittleren Ebene. Bei Dienststellen von AAFES-Eur hat diese Meldung an den Commander, AAFES-Eur, zu erfolgen;

(5) Beratung und Unterstützung von Kommandeuren, Dienststellenleitern und Vorgesetzten bei der Abfassung von RPAs;

(6) Abfassung von Kündigungsschreiben, Einholen der Unterschrift des Kommandeurs oder Dienststellenleiters und Hilfestellung bei der Ausgabe von Beendigungs- und Änderungskündigungen, Versetzungen, Maßnahmen zur einvernehmlichen Auflösung von Arbeitsverträgen, einschließlich der hierzu erforderlichen Maßnahmen zur Beteiligung der Betriebsvertretung sowie Anhörung der Schwerbehindertenvertretung. Ein Musterantrag auf Beteiligung der Betriebsvertretung befindet sich in Anhang C;

(7) Beantragung der Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer oder Schwerbehinderten gleichgestellter Arbeitnehmer beim Integrationsamt. Übermittlung einer Kopie des Antrags an die Betriebsvertretung und an die Schwerbehindertenvertretung. Ausspruch der Kündigung innerhalb eines Monats nach Erhalt der Zustimmung.

(8) Erstattung der Massenentlassungsanzeige gemäß Abs. 12.

c. CHRA-NE/EU RIF-Team and AAFES-Eur HROs sind verantwortlich für:

(1) Einholen der Daten für die Sozialauswahl von den Arbeitnehmern und von der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, Lohnstelle ausländische Streitkräfte, (ADD-LaS);

(2) Erstellung von Ranglisten;

(3) Feststellung und Koordinierung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der US-Streitkräfte (einschließlich USAFE/AFAFRICA und Kooperation mit den Agenturen für Arbeit;

(4) Verwaltung des Local National Referral System (LNRS) (Stellenvermittlungsprogramm für ortsansässige Arbeitnehmer) (nur CHRA-NE/EU RIF Team);

(5) Feststellung der

(a) Verfügbarkeit geeigneter überzähliger Arbeitnehmer für vorhandene freie Stellen;

(b) Qualifikation überzähliger Arbeitnehmer, ihrer Rangfolge auf Grund ihres sozialen Bestandschutzes und ihrer Eignung für gemeldete freie Stellen.

(6) Endgültige Feststellung der überzähligen Arbeitnehmer mit Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung in vorhandenen freien Stellen;

(7) Anfertigung des endgültigen Angebots zur Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung der zutreffenden rechtlichen und tariflichen Maßgaben;

(8) Unterbreitung der Angebote zur Weiterbeschäftigung an Arbeitnehmer sowie entsprechende Unterrichtung der Kommandeure, Dienststellenleiter und Vorgesetzten. Entgegennahme der Rückantworten überzähliger Arbeitnehmer auf Angebote zur Weiterbeschäftigung;

(9) den kontinuierlichen Informationsaustausch untereinander über alle Freistellen, einschließlich Positionen der USAFE/AFAFRICA.

5. ALLGEMEINES

Gemäß Vorgaben der US-Army in Europa sind bei organisatorischen Änderungen, die den Wegfall oder eine anderweitige negative Beeinträchtigung von Planstellen ortsansässiger Arbeitnehmer zur Folge haben, Auswirkungen auf unbefristet eingestellte ortsansässige Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden oder auf ein notwendiges Mindestmaß zu beschränken.

6. ANWENDUNGSVORAUSSETZUNGEN

Die in dieser Dienstvorschrift erstellten Richtlinien und Verfahren sind anzuwenden bei:

a. Verlegung von Dienststellen;

b. Umstellung auf Erbringung der von der Dienststelle erbrachten Dienst- oder Sachleistungen durch eine Vertragsfirma;

c. Auflösung einer Dienststelle oder wesentlicher Teile einer Dienststelle. Eine Auflösung ist der ersatzlose Wegfall einer vollständigen Dienststelle bzw. eines wesentlichen Teils der Dienststelle unter Fortfall der Aufgaben bzw. Übertragung der Aufgaben an eine andere Dienststelle;

d. Zusammenlegung einer Dienststelle mit einer oder mehreren anderen Dienststellen;

e. Einschränkung von Dienststellen. Eine Einschränkung liegt vor, wenn der Personalbestand der Dienststelle auf Grund von Einschnitten im Auftrag der Dienststelle oder wegen eines Abbaus eines oder mehrerer Aufgabenbereiche auf Dauer verringert wird.

7. ANWENDUNG DEUTSCHEN ARBEITSRECHTS
Deutsches Arbeitsrecht, insbesondere das KSchG, bildet die rechtliche Grundlage für die in dieser Dienstvorschrift erstellten Richtlinien.

ABSCHNITT II
PLANUNG

8. ALLGEMEINES
Bei der Planung einer organisatorischen Maßnahme mit Auswirkungen auf ortsansässige Arbeitnehmer haben Kommandeure bzw. Dienststellenleiter das zuständige CPAC bzw. (bei AAFES-Eur) das zuständige HRO, den Verantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit, die Betriebsvertretung und die Schwerbehindertenvertretung in einem möglichst frühen Stadium der Planung hinzuzuziehen. Ein Plan sollte örtlich ausgearbeitet werden, der den Ablauf der Maßnahmen sowie den zeitlichen Rahmen hierfür aufzeigt, damit gewährleistet ist, dass alle Maßnahmen innerhalb der vorgegebenen Fristen abgeschlossen werden.

9. ALTERNATIVE MAßNAHMEN
Wenn sich ein Personalabbau abzeichnet, müssen Kommandeure bzw. Dienststellenleiter Maßnahmen ergreifen, um die Wahrscheinlichkeit von nachteiligen Auswirkungen auf die ortsansässige Belegschaft zu verringern. Mögliche Maßnahmen, die Auswirkungen des erforderlichen Personalabbaus auf ein Minimum beschränken, sind:

a. Erfassung von im Einzugsbereich verbleibenden Stellen, die identisch sind mit den zu streichenden Stellen bei den vom Personalabbau betroffenen Dienststellen und befristet von Arbeitnehmern besetzt sind, deren Arbeitsvertrag zum Termin der organisatorischen Änderung oder kurz danach ausläuft.

b. Feststellung, welche Arbeitsplätze durch natürliche Abgänge von Arbeitnehmern im Einzugsbereich der vom Personalabbau betroffenen Dienststellen frei werden (z.B. durch Erreichen des Rentenalters, Eigenkündigungen, Auflösungsverträge, usw.). Arbeitsverträge von Arbeitnehmern, die Anspruch auf die Regelaltersrente (im Alter von 65 Jahren) haben, dürfen nicht verlängert werden.

c. Erfassung von Stellen für ortsansässige Arbeitnehmer, die von Familienangehörigen besetzt sind und zum Termin der organisatorischen Änderung oder kurz danach durch Permanent-Change-of-Station (PCS) (Versetzung) frei werden. Gilt nicht für AAFES-Eur.

ABSCHNITT III
KOMMUNIKATION

10. ALLGEMEINES

Wegen politischer Auswirkungen und Auswirkungen auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bei einem Abbau von ortsansässigen Arbeitnehmern sowie wegen der möglichen Auswirkung auf andere US-Kommandos und Dienststellen ist es wichtig, dass ein Personalabbau umfassend geplant und koordiniert wird. Eine rechtzeitige, ehrliche, aufrichtige Kommunikation mit der Betriebsvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Belegschaft trägt maßgeblich zur Verringerung der Unruhe und zur Aufrechterhaltung des Vertrauens in die Maßnahmen der Betriebsleitung bei und dient dazu, unbegründeten Gerüchten ein Ende zu setzen.

11. VORANKÜNDIGUNG

a. Folgende Meldepflichten sind zu beachten:

(1) Kommandeure und Leiter von Dienststellen der US-Streitkräfte in Deutschland, die von CHRA-NE/EU betreut werden, müssen dem CPD geplante organisatorische Änderungen, die sich auf die Beschäftigung ortsansässiger Arbeitnehmer erheblich auswirken, zum frühestmöglichen Zeitpunkt melden. Im Zuständigkeitsbereich von AAFES-Eur ist der Commander, AAFES-Eur, zu unterrichten. Ein Antrag auf Genehmigung der geplanten organisatorischen Änderung ist beizufügen. Der Bericht muss zumindest Stellungnahmen und Erläuterungen zu den folgenden Themen enthalten:

(a) Grund für die organisatorische Änderung

(b) Zu erwartende Anzahl der betroffenen ortsansässigen Arbeitnehmer

(c) Geplantes Datum des Inkrafttretens

(d) Bemühungen, den Personalabbau auf ein Minimum zu beschränken, einschließlich Alternativen

(e) Umsetzungsmöglichkeiten

(f) Auswirkungen, wenn der Personalabbau nicht durchgeführt wird

(2) Die Leiter der Stabsdienststellen des HQ USAREUR müssen Pläne für organisatorische Änderungen, die sich erheblich auf ortsansässige Arbeitnehmer auswirken, mit CPD koordinieren, bevor sie eine endgültige Entscheidung treffen oder Bestimmungen zu deren Umsetzung erlassen. Das AAFES-Eur Region Human Resources Directorate hat Pläne für organisatorische Änderungen mit erheblichen Auswirkungen mit dem Commander, AAFES-Eur, zu koordinieren. Organisatorische Änderungen, die den in Tabelle 1 aufgeführten Kriterien entsprechen, gelten als organisatorische Änderungen mit erheblichen Auswirkungen.

(3) Wenn eine anhängige organisatorische Änderung nicht den Kriterien einer erheblichen Auswirkung (Tabelle 1) entspricht, aber zu erwarten ist, dass fünf oder mehr ortsansässigen Arbeitnehmern gekündigt werden muss, muss der Kommandeur der Dienststelle CPD bzw. den Commander, AAFES-Eur, von dieser Maßnahme unterrichten. Eine solche Benachrichtigung soll zum frühestmöglichen Zeitpunkt stattfinden, jedoch nicht später als 5 Arbeitstage vor der Bekanntgabe am Ort oder der Freigabe von Informationen. Dabei sind der Grund für die Maßnahme, die Anzahl der betroffenen ortsansässigen Arbeitnehmer und der geplante Kündigungstermin anzugeben. In dringenden Fällen kann diese Information per Fax übermittelt werden (CPD: mil 537-1509 oder zivil 0611-143537-1509, AAFES-Eur: civ 06302-6098-319).

Tabelle 1
Kriterien für erhebliche Auswirkungen

Anzahl der ortsansässigen Arbeitnehmer in einem Auswahlbereich	Anzahl der überzähligen ortsansässigen Arbeitnehmer im gleichen Auswahlbereich
Mehr als 20, aber weniger als 60	Mehr als 5
60 oder mehr, aber weniger als 500	10% oder mehr als 25 ortsansässige Arbeitnehmer, je nachdem welche Anzahl größer ist.
500 oder mehr, aber weniger als 1.000	Mindestens 30
1.000 oder mehr	Mindestens 5%

b. Die Meldepflichten in vorstehendem Abs. a(1) gelten nicht für organisatorische Maßnahmen, welche vom CG, USAREUR, angeordnet wurden und an denen die USAREUR-Hauptbetriebsvertretung gemäß § 78 BPersVG (mF) im Mitwirkungsverfahren beteiligt war oder über die sie informiert wurde.

12. ANZEIGEPFLICHTIGE ENTLASSUNGEN GEMÄß § 17 KSchG

Alle Dienststellen von AAFES-Eur sowie das Edelweiss Lodge and Resort und European Stars and Stripes werden von einer öffentlichen Verwaltung geführt und verfolgen einen wirtschaftlichen Zweck. Sie sind daher gemäß § 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet, Massenentlassungen der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen und die Arbeitnehmervertretung (die örtliche Betriebsvertretung und, sofern schwerbehinderte und Schwerbehinderten gleichgestellte Arbeitnehmer betroffen sind, die zuständige Schwerbehindertenvertretung) anzuhören. Entlassungen, die nach § 17 KSchG anzeigepflichtig sind, werden gemäß § 18 KSchG nur mit Zustimmung der Agentur für Arbeit wirksam. Laut Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 27.01.2005 ist eine Massenentlassungsanzeige nur dann wirksam erfolgt, wenn

a. das innerbetriebliche Anhörungsverfahren der Betriebs- und Schwerbehindertenvertretung gemäß § 17 Abs. 2 KSchG beendet wurde und

b. die Anzeige gemäß §§ 17 und 18 KSchG vor dem Ausspruch der Kündigung erstattet wird.

ABSCHNITT IV
KONKURRENZVERFAHREN

13. ALLGEMEINES

Dieses Kapitel legt fest, welche Arbeitnehmer besondere Kündigungsschutzrechte genießen, und stellt Kündigungsschutzmerkmale auf, nach denen die Rangfolge konkurrierender Arbeitnehmer beim Kündigungsschutz gemäß den in dieser Dienstvorschrift erstellten Personalabbaurichtlinien bestimmt wird.

14. BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZRECHTE

Nachstehend (Abs. a bis h) aufgeführte Arbeitnehmer genießen besonderen Kündigungsschutz. Dabei gelten folgende Grundsätze:

a. Nur bei Auflösung einer Dienststelle dürfen Betriebsvertretungsmitglieder, Mitglieder von Schwerbehindertenvertretungen und Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen ordentlich gekündigt werden. Eine Dienststelle schließt alle Dienststellenteile und zugeordnete Beschäftigungsdienststellen ein, die von einer Betriebsvertretung vertreten werden, und ist identisch mit einem Auswahlbereich (Abs. 16a).

(1) Wenn nur der Teil der Dienststelle aufgelöst wird, in dem das Betriebsvertretungsmitglied, der Jugend- und Auszubildendenvertreter oder der Vertreter der Schwerbehinderten beschäftigt ist, ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob der Arbeitnehmer gemäß § 15 Abs. 4 KSchG in dem verbleibenden Teil der Dienststelle untergebracht werden kann. Wenn ausnahmsweise keine Zuweisung auf einen anderen Arbeitsplatz gemacht werden kann, muss CPD bzw. das AAFES-Eur Region Human Resources Directorate (für Dienststellen von AAFES-Eur), sofort schriftlich informiert und um Erteilung weiterer Anweisungen gebeten werden.

(2) Unabhängig von eventuell kürzeren einzelnen Kündigungsfristen dieser Mandatsträger treten deren Kündigungen wegen Auflösung der gesamten Dienststelle an dem Tag in Kraft, an dem der letzte vertretene Arbeitnehmer ausscheidet.

(3) In Fällen, in denen nicht die gesamte Dienststelle aufgelöst wird, gelten die in vorstehenden Abs. (1) und (2) aufgeführten Schutzbestimmungen für weitere 12 Monate nach dem Zeitpunkt, an dem das Mandat endet oder durch die Entscheidung eines Gerichts beendet wurde.

b. Mitglieder des Wahlvorstandes und Bewerber für die Wahl der Betriebsvertretung haben ein Anrecht auf den gleichen, vorstehend erläuterten Schutz. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes beginnt der Schutz am Tag ihrer Bestellung und bleibt bis zum Ablauf von 6 Monaten nach dem Tag der Bekanntgabe der Wahlergebnisse bestehen. Für Bewerber zur Wahl der Betriebsvertretung beginnt der Schutz an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer als Kandidat vorgeschlagen wird und gilt bis 6 Monate nach dem Tag der Bekanntgabe der Wahlergebnisse.

c. Der unter vorstehenden Abs. a und b beschriebene Schutz gilt auch für Ersatzmitglieder, vorausgesetzt, sie waren tatsächlich in Vertretung eines ordentlichen Mitglieds tätig. Der Schutz beginnt an dem Tag, an dem das Ersatzmitglied zum ersten Mal für ein ordentliches Mitglied tätig wird, und endet 1 Jahr nach der letzten ersatzweisen Tätigkeit.

d. Schwerbehinderte Arbeitnehmer und Gleichgestellte, die länger als 6 Monate beschäftigt sind, sowie Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft oder Arbeitnehmer/innen nach der Geburt eines Kindes genießen folgenden Schutz:

(1) Schwerbehinderte können ohne vorherige Genehmigung des Integrationsamtes nicht ordentlich gekündigt werden. Sobald sich herausstellt, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer betroffen sind, ist deshalb unverzüglich ein Antrag auf Zustimmung bei dem zuständigen Integrationsamt zu stellen. Wird die Beendigungs- oder Änderungskündigung nicht innerhalb 1 Monats nach Zustellung der Zustimmungserklärung ausgesprochen, so muss diese erneut beantragt werden.

(2) Arbeitnehmerinnen dürfen ohne vorherige Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes oder der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde bzw. der von ihr bestimmten Stelle während der Schwangerschaft oder während der ersten 4 Monate nach der Geburt eines Kindes nicht gekündigt werden. Der gleiche Schutz gilt für Arbeitnehmer/innen im Erziehungsurlaub.

e. Arbeitnehmern, die ihren Einberufungsbescheid von der Bundeswehr erhalten haben, und Arbeitnehmern, die abwesend sind, weil sie am Grundwehrdienst, an einer Wehrübung oder Eignungsübung teilnehmen, als Soldaten auf Zeit dienen oder Ersatzdienst leisten, dürfen nicht gekündigt werden. Nach Rückkehr vom Wehrdienst oder von der Eignungsübung ist der Arbeitnehmer in einer anderen Stelle im Einzugsbereich unterzubringen. Wenn eine Unterbringung nicht möglich ist, kann mit dem schriftlichen Hinweis, dass der Wehrdienst bzw. die Eignungsübung nicht der Grund für die Maßnahme ist, ordentlich gekündigt werden.

(1) Diese Schutzbestimmungen gelten für einen Zeitraum von maximal 2 Jahren, einschließlich der Militärdienstzeit. Diese Bestimmungen gelten auch für Arbeitnehmer aus der Europäischen Union, wenn sie ihren Militärdienstpflichten in ihrem Heimatland nachkommen.

(2) Für türkische Staatsangehörige gelten die Schutzbestimmungen für einen Zeitraum von 2 Monaten, einschließlich einer angemessenen Zeitspanne für Hin- und Rückreise in die Türkei.

f. Auszubildenden in anerkannten offiziellen Lehrlingsausbildungsprogrammen darf nicht gekündigt werden. Auszubildende

(1) sind auf einer freien Stelle im Einzugsbereich unterzubringen, wo die Ausbildung abgeschlossen werden kann;

(2) dürfen nicht entlassen werden, solange die Möglichkeit zur Fortsetzung der Ausbildung innerhalb des Einzugsbereichs besteht.

g. Arbeitnehmer in öffentlichen Ämtern sind durch gesetzliche Bestimmungen geschützt. Dieser Schutz und die gesetzlichen Bestimmungen können von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich sein. Um zu klären, wie weit sich der Schutz im Einzelfalle erstreckt, müssen sich

(1) das zuständige CPAC mit dem Office of the Judge Advocate, HQ USAREUR (mil 537-0614) und

(2) die AAFES-Eur HROs mit dem AAFES-Eur General Counsel, Sembach, in Verbindung setzen.

h. Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub, die kein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis eingegangen sind, werden für die Dauer des Erziehungsurlaubs vom Personalabbau ausgenommen. Arbeitnehmern, die während des Erziehungsurlaubs ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis ausüben, ist Vorrang zur Teilzeitweiterbeschäftigung einzuräumen, es sei denn, dass im Einzugsbereich infolge einer Standortschließung keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr besteht.

15. KÜNDIGUNGSSCHUTZMERKMALE

Wird nicht die gesamte Dienststelle geschlossen und sind aus einer Gruppe von Arbeitnehmern ein oder mehrere Arbeitnehmer zur Kündigung auszuwählen, verlangt das KSchG eine gebührende Berücksichtigung der sozialen Faktoren (Sozialauswahl). Eine Sozialauswahl ist auch bei vollständigen Dienststellenschließungen erforderlich, falls im Einzugsbereich die Weiterbeschäftigung auf anderen freien Arbeitsplätzen bei Dienststellen der US-Army, von AAFES-Eur oder USAFE/AFAFRICA möglich ist.

a. Zur Einhaltung dieser gesetzlichen Bestimmungen sind die in Anhang D festgelegten Kündigungsschutzfaktoren und -punkte für die Feststellung der sozialen Rangordnung der betroffenen Arbeitnehmer heranzuziehen. Mit dem Erhebungsbogen in Anhang E werden die Arbeitnehmer ersucht, ihre sozialen Daten mitzuteilen. Für die Sozialauswahl anrechenbare Dienstzeiten sind in Anhang F definiert. Zusätzlich wird ein Antrag zur Mitteilung der Sozialdaten an ADD-LaS gestellt (gilt nicht für AAFES-Eur). Um die Rangordnung der sozialen Schutzwürdigkeit festzustellen, ist eine entsprechende Liste aller Arbeitnehmer im gleichen Auswahlbereich zu erstellen.

b. Das Stichdatum der Berücksichtigung der sozialen Faktoren ist das voraussichtliche Datum für die Aushändigung der Änderungs- oder Beendigungskündigungen; Kündigungsfristen finden sich in § 44 des Tarifvertrags vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II).

16. DEFINITION DES AUSWAHLBEREICHS UND DER FÄHIGKEITSEBENE

Um eine fehlerfreie Sozialauswahl zu gewährleisten, müssen alle Arbeitnehmer, die von Personalabbau betroffen sind, einem Auswahlbereich und einer Fähigkeitsebene zugeordnet werden. Der „Auswahlbereich" ist in nachfolgendem Buchstaben a, die „Fähigkeitsebene" in nachstehendem Buchstaben b erläutert.

a. Ein „Auswahlbereich" umfasst die gesamte personalvertretungsrechtliche Dienststelle. Eine personalvertretungsrechtliche Dienststelle besteht aus allen Einheiten, deren Arbeitnehmer von derselben örtlichen oder Gesamtbetriebsvertretung vertreten werden. Der Auswahlbereich kann Nebenstellen einschließen, die sich außerhalb des Einzugsbereichs der Hauptdienststelle befinden, und die Beschäftigten dieser Nebenstellen können von der Betriebsvertretung dieser Hauptstelle vertreten werden.

b. Eine „Fähigkeitsebene" schließt alle Stellen ein, für die deren Inhaber aufgrund ihrer Eignung und Fähigkeit zur Durchführung der mit der Stelle verbundenen Hauptaufgaben austauschbar sind. Austauschbarkeit ist nicht auf Stellen begrenzt, die identisch mit derjenigen sind, die von dem überzähligen Arbeitnehmer besetzt ist, sondern schließt auch solche ein, die arbeitsplatzähnliche Aufgaben beinhalten, sodass zu erwarten ist, dass sie ein Arbeitnehmer - gegebenenfalls nach einer kurzen Einarbeitungszeit, deren Länge von den Umständen des Einzelfalls, insbesondere von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der beruflichen Vorbildung und dem Lebensalter des Arbeitnehmers, abhängt und maximal 3 Monate nicht übersteigen darf - ausführen kann.

(1) Der Arbeitnehmer muss die Anforderungsvoraussetzungen gemäß AE Pamphlet 690-70 erfüllen. Bei der Festlegung der Qualifikation nach diesen Anforderungsvoraussetzungen kann nur spezielle Erfahrung anerkannt werden, die innerhalb der vergangenen 5 Jahre erworben wurde. Schul- und Berufsausbildung werden stets anerkannt, selbst wenn sie länger als 5 Jahre zurückliegen.

(2) Bei der Festsetzung der Fähigkeitsebenen eines Arbeitnehmers werden Stellen für Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und Saisonbeschäftigung in unterschiedlichen Fähigkeitsebenen geführt. Die Notwendigkeit für Schichtdienst und die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigten können nicht als Basis dafür genommen werden, Stellen von der Fähigkeitsebene auszunehmen.

17. RANGORDNUNG

Die Namen aller Arbeitnehmer in einem Auswahlbereich müssen entsprechend ihrer Rangordnung auf einer Rangliste aufgeführt werden. Miteinander konkurrierende Arbeitnehmer werden nach Auswahlgruppen aufgeführt. Auswahlgruppe I wird von Auswahlgruppe II gefolgt. Arbeitnehmer in Auswahlgruppe I werden gemäß vorstehendem Abs. 14 behandelt. Arbeitnehmer in Auswahlgruppe II werden in der Rangfolge ihrer sozialen Kündigungsschutzpunkte aufgeführt. Schwerbehinderte und Schwerbehinderten gleichgestellte Arbeitnehmer werden mit dem Buchstaben „S", nach dem Mutterschutzgesetz geschützte Arbeitnehmerinnen mit „M", wehrdienstleistende Arbeitnehmer mit „W" und Auszubildende mit „A" gekennzeichnet. So genannte „15/40-er-Arbeitnehmer" sind als solche zu kennzeichnen.

a. Arbeitnehmer mit weniger als 6 Monaten anrechenbarer Beschäftigungszeit werden nicht in die Sozialauswahl aufgenommen. Das Beschäftigungsverhältnis dieser Arbeitnehmer wird ohne Rücksicht auf die Sozialauswahl gekündigt

b. Auch Arbeitnehmer mit befristetem Beschäftigungsverhältnis, deren befristete Arbeitsverträge am Tage des Inkrafttretens des Personalabbaus oder kurz (maximal 2 Monate) danach auslaufen, werden nicht in die Sozialauswahl einbezogen.

18. RANGORDNUNG BEIM VERDRÄNGUNGSVERFAHREN

a. Arbeitnehmer in Auswahlgruppe I können nur unter den strengen Vorgaben des § 15 Abs. 4 und 5 KSchG entlassen werden. Die Auswahl unter Arbeitnehmern der Auswahlgruppe II wird nach sozialen Gesichtspunkten anhand der Kündigungsschutzpunkte durchgeführt. In der Regel wird der Arbeitnehmer mit der niedrigsten Anzahl von Kündigungsschutzpunkten als Erster verdrängt.

b. Gesetzliche Einschränkungen in Bezug auf die Kündigung und Unterbringung von Arbeitnehmern mit besonderen Kündigungsschutzrechten müssen beachtet werden. Deutsche Arbeitsgesetze erfordern in jedem Fall die Beachtung aller relevanten Faktoren. Jeder Fall muss individuell daraufhin überprüft werden, ob die sozialen Faktoren angemessen berücksichtigt wurden und den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen entsprochen wurde.

19. AUSNAHME VON ARBEITNEHMERN AUS DER SOZIALAUSWAHL WEGEN IHRER KENNTNISSE, FÄHIGKEITEN UND LEISTUNGEN

Um die Leistungsfähigkeit der Dienststelle zu erhalten, können Arbeitnehmer wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen von dem sozialen Auswahlverfahren ausgenommen werden. Ihr Beschäftigungsverhältnis wird trotz geringerer sozialer Schutzwürdigkeit fortgesetzt, sofern ihrer Weiterbeschäftigung berechtigte betriebliche Erfordernisse zugrunde liegen.

a. Ausnahmen sind nur angebracht, falls es zu negativen Auswirkungen des Dienststellenbetriebs kommen könnte, wenn diese Arbeitnehmer nicht von der Sozialauswahl ausgenommen werden. In jedem Falle sind jedoch die Interessen von Arbeitnehmern mit höherer sozialer Schutzwürdigkeit umfassend und schriftlich gegen die betrieblichen Interessen an der Herausnahme von Arbeitnehmern aus der Sozialauswahl abzuwägen. Die Abwägung hat unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände schriftlich zu erfolgen.

b. Nur Kommandeure und Dienststellenleiter (Offiziere im Rang eines Colonel oder höher sowie Zivilbedienstete in gleichwertiger Dienststellung) sind berechtigt, solche Ausnahmen nach Absprache mit CPD zu genehmigen. In fraglichen Fällen ist CPD zu konsultieren. Für Civilian Support-Dienststellen ist der Kommandeur des jeweiligen übergeordneten Stammtruppenteils der US-Army berechtigt, Ausnahmen zu genehmigen. Für AAFES- Eur ist der Commander, AAFES-Eur, berechtigt, diese Ausnahmen zu genehmigen. Diese Befugnis darf nicht weiter delegiert werden.

c. Beispiele für organisatorische Umstände, die eine Ausnahme rechtfertigen können, sind:

(1) Wirksame und rechtzeitige Abwicklung von Stilllegungsmaßnahmen erfordern den Verbleib gewisser Arbeitnehmer mit speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten. Der Erhalt dieser Spezialkenntnisse oder Fähigkeiten muss wirklich benötigt werden, nicht nur erwünscht sein, und muss mit den gemäß der offiziellen Arbeitsplatzbeschreibung gegenwärtig bzw. künftig wahrzunehmenden Aufgaben zusammenhängen.

(2) Beteiligung an einem langfristigen Projekt, welches sich durch Ausscheiden des Arbeitnehmers unangemessen verzögern oder erheblich verteuern würde.

(3) Die Art der Aufgaben erfordert Zugangsermächtigung zu Verschlusssachen, die der Arbeitnehmer besitzt.

(4) Hoch spezialisierte und sicherheitsempfindliche Aufgaben, die nur von Arbeitnehmern ausgeführt werden können, die als Einzige als Experten für einzigartige und kritische Bereiche einer bestimmten Dienststelle gelten.

(5) Wirkungsvolle Fortführung der Betriebsaufgaben kann den Verbleib gewisser Arbeitnehmer erfordern, die sich spezialisierte Kenntnisse und Fähigkeiten durch länger andauernde, vom Arbeitgeber (US-Streitkräfte) finanzierte Ausbildung angeeignet haben.

20. ABWEICHUNG VON DER SOZIALAUSWAHL ZUR ERHALTUNG EINER AUSGEWOGENEN PERSONALSTRUKTUR INNERHALB DER DIENSTSTELLE

a. Bei Teilschließungen großer Dienststellen, die nicht den Wegfall eines vollständigen Aufgabenbereichs zur Folge haben, ist es in Ausnahmefällen zulässig, in den einzelnen Fähigkeitsebenen der Dienststelle Altersgruppen innerhalb des zur Sozialauswahl anstehenden Personals zu bilden und aus diesen Gruppen anteilmäßig gleich viele Arbeitnehmer zu entlassen, wenn nur hierdurch in der Dienststelle eine ausgewogene Altersstruktur, d.h. ein in etwa gleich bleibendes Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern, erhalten werden kann. Die Sozialauswahl ist dabei innerhalb der Altersgruppen durchzuführen.

(1) Die Anwendung dieses Auswahlverfahrens darf keine „veränderte" Altersstruktur zur Folge haben.

(2) Vor der Anwendung dieses Verfahrens ist eine Koordinierung zwischen dem CHRA-NE/EU RIF- Team und CPD erforderlich.

b. Das Auswahlverfahren ist nach den folgenden Vorgaben durchzuführen:

(1) In den einzelnen Fähigkeitsebenen sind folgende Altersgruppen zu bilden, innerhalb derer die anteilmäßige Sozialauswahl vorzunehmen ist:

(a) Arbeitnehmer bis zum Alter von 29 Jahren

(b) Arbeitnehmer von Vollendung des 30. bis zum 39. Lebensjahr

(c) Arbeitnehmer von Vollendung des 40. bis zum 49. Lebensjahr

(d) Arbeitnehmer von Vollendung des 50 bis zum 59. Lebensjahr

(e) Arbeitnehmer über 60

(2) Befinden sich in einer Fähigkeitsebene sowohl Arbeitnehmer, die ordentlich kündbar sind, als auch Arbeitnehmer, deren ordentliche Kündigung auf Grundlage des Tarifvertrags vom 2. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (Schutz TV) (so genannte „15/40-er Arbeitnehmer“) tariflich ausgeschlossen ist, so sind zunächst alle ordentlich kündbaren Arbeitnehmer anteilmäßig innerhalb ihrer vorgenannten Altersgruppen (Abs. (1)) zu entlassen. Dies betrifft nicht „15/40-er Arbeitnehmer”. Sollte in der gleichen Fähigkeitsebene die Anzahl der in Wegfall geratenen Arbeitsplätze höher sein als die Anzahl der ordentlich kündbaren Arbeitnehmer, so ist die entsprechende Anzahl der tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer anteilmäßig innerhalb ihrer Altersgruppen zu entlassen.

(3) Nach erfolgter Sozialauswahl innerhalb der Altersgruppen hat die Kündigung nach den Regeln zu erfolgen, die das Bundesarbeitsgericht (BAG) speziell für die betriebsbedingte außerordentliche Kündigung gegenüber einem tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer festgelegt hat (BAG Entscheidung vom 27.06.2002, Aktenzeichen: 2 AZR 367/01):

(a) Arbeitnehmer von Vollendung des 40. bis zum 49.Lebensjahr

(b) Arbeitnehmer von Vollendung des 50. bis zum 59. Lebensjahr

(c) Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben

(4) Sind in einer Fähigkeitsebene ausschließlich tariflich ordentlich unkündbare Arbeitnehmer, so sind die Entlassungen anteilsmäßig auf die im vorstehenden Abs. (3) festgelegten Altersgruppen der tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer zu verteilen. Die weitere Vorgehensweise bestimmt sich sodann nach vorstehendem Abs. (3).

21. VERDRÄNGUNG

Die Verdrängung ortsansässiger Arbeitnehmer findet nur horizontal statt und ist auf Stellen in der gleichen Fähigkeitsebene und im gleichen Auswahlbereich gemäß der Definition in Abs. 16a und b beschränkt. Die Gewährung einer Einarbeitungszeit gemäß Abs. 23b ist im Fall der Verdrängung unzulässig (d. h., der Arbeitnehmer muss voll qualifiziert sein, um einen Arbeitnehmer mit geringerer sozialer Schutzwürdigkeit zu verdrängen).

a. Die Sozialauswahl der betroffenen Arbeitnehmer zum Zweck der Verdrängung wird innerhalb des Auswahlbereichs durchgeführt und umfasst alle ortsansässigen Arbeitnehmer. Das Verdrängungsverfahren findet auf Organisationen außerhalb des Auswahlbereichs keine Anwendung.

b. Die Verdrängung von anderen ortsansässigen Arbeitnehmern und US-Familienangehörigen ist auf dieselbe Fähigkeitsebene beschränkt. Das Verdrängungsverfahren darf keine Positionen umfassen, die außerhalb der Fähigkeitsebene der betroffenen Arbeitnehmer liegen.

c. Planstellen in der jeweils gültigen TDA oder entsprechenden Personalausstattungsdokumenten, die für die Besetzung durch ortsansässige Arbeitnehmer ausgewiesen, aber von amerikanischen Familienangehörigen im gleichen Auswahlbereich und auf derselben Fähigkeitsebene besetzt sind, müssen freigegeben werden, um überzählige ortsansässige Arbeitnehmer unterzubringen. Bei AAFES-Eur können US-Arbeitnehmer, die auf für ortsansässige Arbeitnehmer ausgewiesenen Stellen und auf Stundenbasis beschäftigt sind, nur verdrängt werden, wenn innerhalb der Dienststelle oder des Einzugsbereichs keine Freistellen zur Verfügung stehen.

22. RANGLISTEN

Ranglisten werden wie folgt erstellt:

a. Auf der Rangliste sind alle Arbeitnehmer in einem Auswahlbereich, in dem die organisatorische Änderung, der Personalabbau, die Verlegung oder Zusammenlegung stattfindet, nach Fähigkeitsebene aufgeführt.

b. Arbeitnehmer werden in absteigender Rangordnung in der entsprechenden Auswahlgruppe aufgeführt (d. h., beginnend mit Arbeitnehmern mit der höchsten Anzahl von Kündigungsschutzpunkten) und gemäß ihrem besonderen Kündigungsschutz gekennzeichnet (Abs. 14 und 17).

ABSCHNITT V
UNTERBRINGUNG UND KÜNDIGUNG

23. ALLGEMEINES

Dieser Abschnitt beinhaltet Informationen über den Unterbringungsanspruch der Arbeitnehmer auf freie Stellen gemäß § 1 KSchG und erläutert die Unterbringungsansprüche der Arbeitnehmer gemäß § 4 Schutz TV sowie darüber hinausgehende Unterbringungsansprüche nach dieser Dienstvorschrift.

a. Begriffserklärung: Nachstehend folgt die Erklärung der in diesem Abschnitt verwendeten Begriffe:

(1) Gleichwertige Stellen sind Stellen in derselben Lohn-/Gehaltsgruppe oder in einer Lohn/Gehaltsgruppe in einem anderen Lohn-/Gehaltstarif mit vergleichbarem Tabellensatz. Vergleichbar ist ein Tabellensatz, der dem bisherigen Tabellensatz gleichkommt oder ihn am wenigsten übersteigt. Enthält der bisherige Lohn-/Gehaltstarif keine oder keine vergleichbare Stufeneinteilung, so sind die Sätze der jeweiligen Endstufe zu vergleichen.

(2) Zumutbare Stellen gemäß § 4 Schutz TV sind Stellen in einer Lohn-/Gehaltsgruppe mit einem Tabellensatz, welcher den bisherigen Tabellensatz des Arbeitnehmers um nicht mehr als 20 v. H. unterschreitet.

(3) Stellen, die auf Wunsch des Arbeitnehmers über die Bestimmungen des Schutz TV hinaus zumutbar sind, sind

(a) Stellen innerhalb des Einzugsbereichs in einem Lohn-/Gehaltstarif, welcher den bisherigen Tabellensatz des Arbeitnehmers um mehr als 20 v. H. unterschreitet. Die vom Arbeitnehmer festgelegte finanzielle Höchstzumutbarkeitsgrenze darf dabei nicht unterschritten werden;

(b) Stellen außerhalb des Einzugsbereichs in einem Lohn-/Gehaltstarif, welcher den bisherigen Tabellensatz des Arbeitnehmers unterschreitet. Die vom Arbeitnehmer festgelegte finanzielle Höchstzumutbarkeitsgrenze darf dabei nicht unterschritten werden. Der Arbeitnehmer muss über die erforderliche Eignung für die angebotene Stelle verfügen.

(4) Stellen, für die der Arbeitnehmer noch nicht über die erforderliche Eignung verfügt, sich diese aber aneignen kann, sind Stellen,

(a) die sich innerhalb des Einzugsbereichs befinden;

(b) für die der Arbeitnehmer die vorgeschriebene Berufsausbildung und Abschlüsse besitzt. Die gemäß AE Pamphlet 690-70 geforderte praktische Berufserfahrung ist zum Zeitpunkt der Umsetzung um jeweils 6 Monate zu reduzieren.

(5) Der Einzugsbereich umfasst alle Gemeinden, die sich in einem Radius von 60 km von der Gemeinde des bisherigen ständigen Beschäftigungsortes befinden. Liegt der Wohnort des Arbeitnehmers außerhalb dieses Radius, so umfasst der Einzugsbereich des Arbeitnehmers alle Gemeinden, die sich innerhalb von 60 km vom Wohnort des Arbeitnehmers befinden. In dem letztgenannten Fall hat der Arbeitnehmer die Wahl, seinen Einzugsbereich zu dem Einzugsbereich zu ändern, der alle Gemeinden in einem Radius von 60 km von seinem bisherigen Beschäftigungsort umfasst. Die Wahl kann erst nach Erhalt der Kündigung getroffen werden. Der Arbeitnehmer muss sich innerhalb 1 Woche entscheiden. Während dieser Bedenkzeit werden keine Angebote gemacht. Die Wahl muss immer schriftlich getroffen werden.

(a) Für jeden Arbeitnehmer gibt es jeweils nur einen Einzugsbereich.

(b) „Außerhalb des Einzugsbereichs" bedeutet ein bestimmter Ort in Deutschland, der von dem Arbeitnehmer schriftlich benannt werden muss.

b. Unterbringungsanspruch

(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf Unterbringung auf verfügbare gleichwertige Stellen. Wenn eine gleichwertige Stelle nicht verfügbar ist, muss dem Arbeitnehmer eine verfügbare zumutbare Stelle angeboten werden. Die Angebote erstrecken sich zunächst auf Stellen innerhalb des Einzugsbereichs in allen Dienststellen der US-Streitkräfte.

(2) Verfügbare gleichwertige Stellen (vorstehender Abs. 23a(1)) oder zumutbare Stellen gemäß vorstehendem Abs. 23a(2) und Abs. 23a(3)(a) müssen im Einzugsgebiet angeboten werden, wenn ein Arbeitnehmer die erforderliche Eignung gemäß vorstehendem Abs. 23a(4)(a) und (b) erlangen kann.

(3) Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist zunächst gemäß § 4 Abs. 3a Schutz TV eine verfügbare gleichwertige Stelle an einem von dem Arbeitnehmer bestimmten Ort außerhalb des Einzugsbereichs anzubieten. Steht eine gleichwertige Stelle nicht zur Verfügung, ist eine verfügbare Stelle gemäß vorstehendem Abs. 23a(3)(b) anzubieten. Stehen mehrere solcher Stellen zur Verfügung, erhält der Arbeitnehmer grundsätzlich diejenige Stelle angeboten, deren Vergütung der bisherigen Vergütung des Arbeitnehmers am nächsten kommt. Stehen Stellen gemäß vorstehendem Abs. 23a(3)(b) mit gleicher Vergütung an mehreren vom Arbeitnehmer bestimmten Orten zur Verfügung, wird grundsätzlich die Stelle angeboten, die am wenigsten weit vom gegenwärtigen Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist. Stellenangebote außerhalb des Einzugsbereichs erstrecken sich nur auf Dienststellen, deren Arbeitnehmer von CHRA-NE/EU oder einem AAFES-Eur HRO verwaltet werden.

(4) Befristete oder Teilzeitstellen müssen angeboten werden, wenn keine unbefristeten Vollzeitstellen verfügbar sind. Der Arbeitnehmer muss auf die Konsequenzen hingewiesen werden, die eine Annahme oder Ablehnung dieser Stellen nach sich zieht (Wenn ein Arbeitnehmer eine befristete Stelle angenommen hat, werden keine weiteren Stellenangebote gemacht). Teilzeitstellen können vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis angeboten werden. Umgekehrt ist dies nicht möglich.

c. Verfügbare Stellen: Verfügbare Stellen sind gemäß der Reihenfolge in Abs. 24 anzubieten.

(1) Stehen mehrere freie Stellen zur Verfügung, für die der Arbeitnehmer qualifiziert ist, so hat der Arbeitnehmer ein Anrecht auf diejenige Stelle, die seiner bisherigen Eingruppierung oder Vergütungsgruppe am nächsten ist.

(2) Sind mehr Arbeitnehmer mit Unterbringungsanspruch als freie Stellen vorhanden, dann erfolgt die Unterbringung entsprechend den jeweiligen Kündigungsschutzfaktoren.

(3) Das Recht des Arbeitnehmers auf Stellenangebote bleibt bis zum letzten Tag des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses bestehen. Nach Zugang der Kündigung gelten die Einschränkungen des Abs. 24a bis d. Wenn der Arbeitnehmer schriftlich erklärt, dass er grundsätzlich kein Angebot annehmen wird, werden keine Angebote gemacht. Der Arbeitnehmer muss auf die Nachteile hingewiesen werden, die solch eine Ablehnung zur Folge haben kann. Wenn ein Arbeitnehmer eine gleichwertige oder eine zumutbare Stelle angenommen hat, werden keine weiteren Angebote gemacht.

(4) Alle zur Besetzung anstehenden freien Stellen müssen in das LNRS eingegeben werden. Bei AAFES-Eur sind die entsprechenden Stellen manuell zu erfassen.

24. REIHENFOLGE DER STELLENZUWEISUNGEN

Die Zuweisung für die Unterbringung eines überzähligen Arbeitnehmers beruht auf der Qualifikation des Arbeitnehmers für die Stelle und auf seiner sozialen Schutzwürdigkeit. Höherwertige Stellen oder Stellen mit feststehender Höhergruppierungsmöglichkeit sind nicht anzubieten. Stellenangebote, die im Rahmen der Bestimmungen dieser Dienstvorschrift gemacht werden, basieren auf den gesetzlichen und tariflichen Rechten der vom Abbau betroffenen Arbeitnehmer. CPACs und AAFES-Eur HROs müssen die Dienststellenleiter über die Unterbringungsrechte eines überzähligen Arbeitnehmers informieren.

a. Verfügbare Stellen sind in folgender Reihenfolge anzubieten:

(1) Gleichwertige Stellen im Einzugsbereich, für die der Arbeitnehmer die erforderliche Qualifikation besitzt. Wenn der Arbeitnehmer ein gleichwertiges Stellenangebot aus einem nachvollziehbaren persönlichen Grund (z. B. Entfernung zum Wohnort, verbunden mit ungünstiger Verkehrsanbindung, ungünstige Arbeitszeit, schlechte Vereinbarkeit mit der familiären Situation) ablehnt, muss noch ein weiteres gleichwertiges Angebot gemacht werden. Wenn der Arbeitnehmer ein gleichwertiges Stellenangebot ohne Angabe von Gründen oder aus persönlichen Gründen, die nicht nachvollziehbar sind, ablehnt, werden keinerlei weitere Angebote gemacht und der Arbeitnehmer wird ohne Abfindungsleistungen nach § 7 Schutz TV entlassen.

(2) Zumutbare Stellen gemäß vorstehendem Abs. 23a(2). Während der gesamten Kündigungsfrist werden maximal vier zumutbare Stellen innerhalb des Einzugsbereichs angeboten.\

(3) Auf Wunsch des Arbeitnehmers zumutbare Stellen gemäß vorstehendem Abs. 23a(3)(a). Während der gesamten Kündigungsfrist wird nur eine Stelle innerhalb des Einzugsbereichs angeboten. Lehnt der Arbeitnehmer das Angebot ab, werden keine weiteren Angebote gemacht.

(4) Auf Wunsch des Arbeitnehmers gleichwertige Stellen gemäß vorstehendem Abs. 23a(1), die außerhalb des Einzugsbereichs verfügbar sind. Wenn ein Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung ein Angebot einer gleichwertigen Stelle außerhalb des Einzugsbereichs ablehnt, werden keinerlei weitere Angebote gemacht. Falls ein Arbeitnehmer das Angebot einer gleichwertigen Stelle außerhalb des Einzugsbereichs aus wichtigen persönlichen Gründen ablehnt, die objektiv nachweisbar und überprüfbar sind, erhält der Arbeitnehmer alle Leistungen nach § 7 Schutz TV. Wenn der Arbeitnehmer keine wichtigen persönlichen Gründe für die Ablehnung angibt, erhält er keine Leistungen nach § 7 Schutz TV.

(5) Auf Wunsch des Arbeitnehmers zumutbare Stellen gemäß vorstehendem Abs. 23a(3)(b), die außerhalb des Einzugsbereichs verfügbar sind. Vor Ausspruch der Kündigung und während der gesamten Kündigungsfrist wird nur eine Stelle außerhalb des Einzugsbereichs angeboten. Lehnt der Arbeitnehmer das Angebot ab, werden keine weiteren Angebote mehr gemacht.

(6) Freistellen, für die der Arbeitnehmer die erforderliche Qualifikation innerhalb von maximal 6 Monaten erwerben kann. Akzeptiert ein Arbeitnehmer eine Freistelle, für die er die erforderliche Qualifikation innerhalb von maximal 6 Monaten erwerben kann, wird er während der Einarbeitungszeit entsprechend der Zielgruppe der Stelle vergütet und erhält, je nach Bedarf, Schulungsmaßnahmen, eine Ausbildung am Arbeitsplatz (On-the-Job-Training) und Arbeitsanleitung. Wenn der Arbeitnehmer trotz aller nachgewiesener Ausbildungsmaßnahmen die erforderliche Qualifikation während der Dauer der Einarbeitungszeit nicht erwerben kann, so ist eine Kündigung zulässig. Eine Kündigung ist nicht zulässig, wenn die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in einer anderen verfügbaren Stelle gemäß den Bestimmungen dieser Vorschrift besteht.

b. Vollzeitbeschäftigten werden Vollzeitarbeitsplätze oder, auf freiwilliger Basis, Teilzeitarbeitsplätze angeboten. Arbeitnehmern, für die bisher eine ausgedehnte Arbeitszeit galt, muss aber nicht wieder ein Arbeitsplatz mit einer ausgedehnten Arbeitszeit angeboten werden. Es besteht keine Verpflichtung, Teilzeitbeschäftigten einen Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. Teilzeitbeschäftigten sollte ein Teilzeitarbeitsplatz mit derselben Arbeitszeit angeboten werden. Angebote der Weiterbeschäftigung werden auch auf befristete Stellen gemacht. Die Ablehnung einer befristeten Stelle führt nicht zum Verlust der Leistungen nach § 7 Schutz TV.

c. Stellenangebote gemäß vorstehendem Abs. a(1), (2) und (3) schließen alle Dienststellen der US-Streitkräfte ein. Um den gesetzlichen Unterbringungsrechten überzähliger Arbeitnehmer gerecht zu werden, hat zwischen allen Truppenteilen der US-Stationierungsstreitkräfte (Dienststellen der US-Army, USAFE/AFAFRICA und AAFES-Eur) ein kontinuierlicher Informationsaustausch bzgl. aller vorhandenen Freistellen zu erfolgen.

d. Stellenangebote sind dem Arbeitnehmer auf dem normalen Postweg zuzustellen. In dem Schreiben muss der Zeitrahmen angegeben sein, in dem der Arbeitnehmer das Angebot annehmen oder ablehnen kann.

25. BESETZUNG FREIER STELLEN FÜR ORTSANSÄSSIGE ARBEITNEHMER

a. Das KSchG schreibt vor, dass alle Möglichkeiten zur Unterbringung von überzähligen Arbeitnehmern ausgeschöpft sein müssen, bevor rechtswirksame Beendigungskündigungen ausgesprochen werden können. Nach den Bestimmungen des Schutz TV haben überzählige ortsansässige Arbeitnehmer einen rechtlichen Anspruch auf Unterbringung in freien verfügbaren Positionen bei anderen Dienststellen der US-Streitkräfte in ihrem Einzugsbereich.

b. Um diese gesetzliche Verpflichtung gegenüber überzähligen ortsansässigen Arbeitnehmern in Dienststellen, die von Personalabbau betroffen sind, zu erfüllen, gilt bezüglich der Besetzung von Stellen für ortsansässige Arbeitnehmer in dem jeweiligen Einzugsbereich der von einem Personalabbau betroffenen Dienststelle Folgendes:

(1) Dienststellen im Einzugsbereich von Dienststellen, die von einem Personalabbau betroffen sind, müssen ohne Ausnahme weiterhin RPAs zur Besetzung freier Stellen für ortsansässige Arbeitnehmer einleiten und einreichen.

(2) RPAs zur Besetzung freier Stellen für ortsansässige Arbeitnehmer, die an oder nach dem Datum, an dem die organisatorische Maßnahme entschieden worden ist, beim Regional Operations Center, CHRA-NE/EU, eingehen, sowie RPAs für Positionen, die zu dem Zeitpunkt noch nicht verbindlich vergeben sind, werden einzeln vom CHRA-NE/EU RIF-Team geprüft, um zu entscheiden, ob überzählige Arbeitnehmer der unter Personalabbau stehenden Dienststelle für die freie Stelle qualifiziert sind oder die Qualifikationen innerhalb von sechs Monaten erlangen können.

(3) Wenn im Rahmen der Stellenüberprüfung keine potentielle Stellenbesetzung mit einem überzähligen Arbeitnehmer einer unter Personalabbau stehenden Dienststelle ermittelt wird, wird die Genehmigung zur unbefristeten Besetzung der Stelle im Rahmen von Beförderung oder externer Personalbeschaffung erteilt.

(4) Wenn im Rahmen der Stellenüberprüfung eine Übereinstimmung gefunden wird (d. h., wenn ein oder mehrere überzählige Arbeitnehmer der unter Personalabbau stehenden Dienststelle für die Unterbringung in der freien Stelle qualifizieren oder die Qualifikationen erlangen können) wird die Position nicht unbefristet besetzt. Es gibt folgende Möglichkeiten:

(a) Die freie Stelle wird bis zur endgültigen Entscheidung über die Rangfolge bei der Sozialauswahl der überzähligen Arbeitnehmer in der unter Personalabbau stehenden Dienststelle freigehalten. Je nach Ausmaß der Personalabbaumaßnahme kann dieser Vorgang zwischen 2 und 3 Monate vom Tag der Entscheidung der organisatorischen Maßnahme dauern. Nachdem die soziale Rangfolge der einzelnen Arbeitnehmer festgestellt ist, erfolgt deren Unterbringung in verfügbare freie Stellen im Einzugsbereich durch Versetzung oder Änderungskündigung, wenn die Arbeitnehmer die erforderliche Qualifikation besitzen und aufgrund ihrer sozialen Rangfolge im Vergleich zu allen anderen qualifizierten überzähligen Arbeitnehmern zur Unterbringung ausgewählt werden.

(b) In der Zwischenzeit besteht die Möglichkeit, den Personalbedarf für die jeweiligen Funktionen durch die befristete Abordnung von Arbeitnehmern der Dienststellen, die unter Personalabbau stehen, zu decken. Manager müssen sich jedoch im Klaren sein, dass Arbeitnehmer, die für interne oder externe Umschulungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen angenommen worden sind, für bestimmte Zeiträume nicht zur Verfügung stehen. Dies kann Auswirkungen auf den Termin des Arbeitsantritts haben. Die Verwendung von Arbeitnehmern außerhalb ihres ständigen Beschäftigungsortes erfolgt nach Dienstreisebestimmungen. Die Kosten für Dienstreisen trägt die derzeitige Beschäftigungsdienststelle. Des Weiteren sind die Beteiligungsrechte der zuständigen abgebenden und aufnehmenden Betriebsvertretungen einzuhalten.

(c) Die freie Stelle kann befristet mit externen Bewerbern besetzt werden. Diese befristeten Einstellungen dürfen jedoch das Wirksamkeitsdatum der unbefristeten Unterbringung eines überzähligen Arbeitnehmers in die Position nicht überschreiten.

(5) Positionen bei Organisationen, die geschlossen werden sollen, werden in der Regel nicht wieder besetzt. Wenn Arbeitnehmer in Positionen, die für den Vorgang der Dienststellenschließung wichtig sind, den Wunsch äußern, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, müssen die zuständigen Manager sich mit dem zuständigen CPAC in Verbindung setzen, um mögliche Optionen festzulegen, die sowohl im Interesse der Dienststelle als auch des Arbeitnehmers sind. Wenn tatsächlich Bedarf zur Besetzung einer Position mit für die Schließung relevanten Aufgaben besteht, finden die Bestimmungen in vorstehendem Abs. (4)(c) Anwendung.

26. KÜNDIGUNG VON ARBEITNEHMERN

a. Eine Beendigungskündigung ist nur dann zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis nicht, auch nicht zu geänderten Bedingungen, fortgesetzt werden kann. Eine Änderungskündigung beinhaltet die Beendigung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses verbunden mit dem Angebot der Weiterbeschäftigung unter geänderten Arbeitsbedingungen. Die Änderungskündigung kann ebenso wie eine Beendigungskündigung vor dem Arbeitsgericht angefochten werden.

b. Eine Änderungskündigung ist erforderlich, wenn sich das Weiterbeschäftigungsangebot auf eine Stelle außerhalb des Auswahlbereichs des Arbeitnehmers bezieht bzw. wenn ein Angebot für eine Stelle in einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe im Auswahlbereich gemacht wird und eine einverständliche Vertragsänderung nicht möglich war. Eine Umsetzung hat

(1) im Rahmen des Direktionsrechts ohne Änderungskündigung zu erfolgen;

(2) auf eine Stelle in der gleichen oder einer gleichwertigen Lohn- oder Gehaltsgruppe, mit gleichen Arbeitsbedingungen, ähnlichen Aufgaben sowie im gleichen Auswahlbereich und am gleichen Dienstort zu erfolgen.

c. Der Arbeitnehmer kann das Angebot der Weiterbeschäftigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Kündigung des gegenwärtigen Arbeitsvertrags mit Angebot der Weiterbeschäftigung nicht sozial ungerechtfertigt ist. Dieser Vorbehalt bedeutet, dass die angebotene Stelle vorübergehend, bis zur rechtlichen Klärung der Wirksamkeit der Kündigungsmaßnahme angenommen wird. Der Arbeitnehmer muss seinen Vorbehalt innerhalb von 3 Wochen nach Zustellung der Kündigung erklären und binnen dieser Frist Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen.

d. Eine ausgesprochene Änderungskündigung kann nicht einseitig zurückgezogen werden. Nimmt ein Arbeitnehmer ein Versetzungsangebot, das ihm zum Zeitpunkt der Kündigung oder kurz danach gemacht wird, vorbehaltlos an, kommt mit der Annahme des Angebots ein neuer Arbeitsvertrag zustande. Das alte Arbeitsverhältnis endet zu dem im Kündigungsschreiben festgesetzten Zeitpunkt.

e. Eine Beendigungskündigung ist nur zulässig, wenn es bis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im gesamten Einzugsbereich gibt und auch kein Stellenangebot innerhalb des Auswahlbereichs gemacht werden kann.

f. Stellenangebote

(1) werden schriftlich während der gesamten Kündigungsfrist gemacht;

(2) haben eine Frist von 5 Arbeitstagen zur Beantwortung einzuräumen. Eine längere Antwortfrist, die jedoch zehn Arbeitstage nicht überschreiten darf, sollte eingeräumt werden, wenn die Stelle außerhalb des Einzugsbereichs des Arbeitnehmers liegt. Wenn der Arbeitnehmer sich während der Frist nicht äußert, wird das als Ablehnung des Angebots gewertet.

g. Änderungs- oder Beendigungskündigungen dürfen zwischen dem 15. Dezember und 15. Januar nicht ausgegeben werden.

27. KÜNDIGUNGSFRISTEN

§ 44 TV AL II bestimmt die Kündigungsfristen für ordentliche Änderungs- oder Beendigungskündigungen.

28. KÜNDIGUNGSSCHREIBEN

Änderungskündigungs- und Beendigungskündigungsschreiben müssen dem Arbeitnehmer so rechtzeitig zugestellt werden, dass die Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfrist gewährleistet ist.

a. Das Kündigungsschreiben wird dem Arbeitnehmer am Arbeitsplatz übergeben. Der Arbeitnehmer bestätigt den Empfang durch Unterschrift und Datum auf einer Kopie des Schreibens.

b. Falls der Arbeitnehmer abwesend ist, ist das Kündigungsschreiben vor Beginn der Kündigungsfrist zu seiner Wohnung zu bringen und ihm persönlich zu übergeben bzw. in den Hausbriefkasten einzuwerfen. Wenn das Schreiben zur Wohnung des Arbeitnehmers gebracht wird, muss ein Zeuge, welcher den Inhalt des Schreibens und dessen Zustellung bestätigen kann, gegenwärtig sein.

c. In Ausnahmefällen und als letzte Möglichkeit ist die Kündigung per Einwurfeinschreiben an die Wohnanschrift des Arbeitnehmers zuzustellen.

d. Die deutsche Version der Kündigungsschreiben ist rechtsverbindlich und ist mit der Unterschrift zu versehen. Englische Übersetzungen werden nur bei Bedarf zur Verfügung gestellt.

e. Folgende Personen sind aufgrund ihrer Dienststellung berechtigt, Änderungs- und Beendigungskündigungsschreiben zu unterzeichnen:

(1) Kommandeure und Leiter der in den Arbeitsverträgen angegebenen Dienststellen;

(2) von den Kommandeuren mit der Vertretung in Personalvertretungsangelegenheiten beauftragte Personen, denen eine schriftliche Vollmacht zum Ausspruch von Kündigungsmaßnahmen erteilt wurde. Die Vollmacht ist dem Empfänger einer Beendigungs- oder Änderungskündigung auf Verlangen im Original vorzulegen;

(3) AAFES-Eur Dienststellenleiter (General Manager), Personalleiter und Personen, denen vom Commander, AAFES-Eur, durch den General Manager eine schriftliche Vollmacht zum Ausspruch von Kündigungen erteilt wurde.

f. CPACs bzw. AAFES-Eur HROs müssen sicherstellen, dass die verwalteten ortsansässigen Arbeitnehmer informiert sind, welche Amtsinhaber die Vollmacht zur Unterzeichnung von Kündigungen haben.

g. Zustimmungsverweigerungsschreiben der Betriebsvertretung, Bezirksbetriebsvertretung und Hauptbetriebsvertretung zu Beendigungs- oder Änderungskündigungen müssen dem Kündigungsschreiben beigefügt sein.

h. Auf Verlangen eines betroffenen Arbeitnehmers müssen diesem oder seinem bevollmächtigten Vertreter die Einzelheiten des benutzten Auswahl- und Punktesystems und die Gründe mitgeteilt werden, die zu der getroffenen Sozialauswahl geführt haben. Die Auskunftspflicht umfasst die Namen der als vergleichbar berücksichtigten Arbeitnehmer, deren Lebensalter, Familienstand, Anzahl der Kinder, anrechenbare Dienstzeit und Grad der Behinderung.

29. INKRAFTTRETEN VON UMSETZUNGEN UND VERSETZUNGEN

a. Um- und Versetzungen können jederzeit in Kraft treten, nachdem Arbeitnehmer und Vorgesetzter eine Einigung über die Unterbringung erzielt haben, jedoch spätestens an dem Tag, der auf den letzten Tag der Kündigungsfrist folgt. Bei der Festlegung des Datums des Inkrafttretens müssen die betrieblichen Erfordernisse und die Interessen des Arbeitnehmers gebührend berücksichtigt werden, und das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren nach Abs. 30 muss abgeschlossen sein.

b. Wenn der Arbeitnehmer eine Stelle in einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe angenommen hat, ist er bis zum Ende der Kündigungsfrist in der höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe zu vergüten.

ABSCHNITT VI
BETEILIGUNG DER BETRIEBS- UND DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

30. BETEILIGUNG BEI DER ORGANISATORISCHEN MAßNAHME

a. Die Beteiligung der Betriebsvertretung bei organisatorischen Änderungen wird vom BPersVG verlangt. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist im SGB IX Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) vorgeschrieben.

b. Alle geplanten organisatorischen Änderungen, einschließlich solcher, die auf einer Entscheidung basieren, die oberhalb der Ebene der obersten Dienstbehörde in den USA getroffen wurde, unterliegen je nach Umfang der Änderung der förmlichen Information oder Mitwirkung der USAREUR-Hauptbetriebsvertretung. Soweit Schwerbehinderte oder Schwerbehinderten Gleichgestellte von der Änderung betroffen sind, ist außerdem die USAREUR-Hauptschwerbehindertenvertretung anzuhören.

c. Bevor ein Kommandeur oder Leiter einer Mittelbehörde eine geplante organisatorische Änderung genehmigt, unterliegt die geplante organisatorische Änderung, einschließlich der organisatorischen Änderungen, die auf einer Entscheidung basieren, die oberhalb der Ebene der Mittelbehörde in den USA getroffen wurde, je nach Umfang der Änderung der förmlichen Information oder Mitwirkung der jeweiligen Bezirksbetriebsvertretung und, sofern Schwerbehinderte oder Schwerbehinderten Gleichgestelle betroffen sind, der Anhörung der jeweiligen Bezirksschwerbehindertenvertretung.

d. Vom Kommandeur oder Dienststellenleiter einer Dienststelle, die einer Mittelbehörde oder der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordnet ist und bei der eine örtliche Betriebsvertretung besteht, beabsichtigte organisatorische Änderungen, einschließlich organisatorischer Änderungen, die auf einer Entscheidung basieren, die oberhalb der Ebene der örtlichen Dienststelle in den USA getroffen wurde, unterliegen je nach Umfang der Änderung dem Mitwirkungsverfahren mit der örtlichen Betriebsvertretung sowie gegebenenfalls dem Anhörungsverfahren mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

31. BETEILIGUNG BEI PERSONELLEN EINZELMAßNAHMEN

a. Dienststellenleiter müssen alle personellen Einzelmaßnahmen mit ihrer Betriebsvertretung im Mitwirkungsverfahren bzw. im Mitbestimmungsverfahren erörtern. Personelle Einzelmaßnahmen, die Schwerbehinderte oder Schwerbehinderten Gleichgestellte betreffen, bedürfen der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung. Beendigungs- und Änderungskündigungen von

(1) Schwerbehinderten oder Schwerbehinderten Gleichgestellten bedürfen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes;

(2) schwangeren Arbeitnehmerinnen, von Arbeitnehmerinnen in den ersten 4 Monaten nach der Geburt eines Kindes oder von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen während des Erziehungsurlaubs bedürfen der vorherigen Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamts oder der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde bzw. der von ihr bestimmten Stelle.

b. Die Wichtigkeit der rechtzeitigen und vollständigen Beteiligung der Betriebsvertretungen und der zuständigen Schwerbehindertenvertretungen in allen Phasen eines Personalabbaus kann nicht genug betont werden.

(1) Vor der Erörterung von Beendigungs- oder Änderungskündigungen müssen Ranglisten, die Rangordnung und Ausnahmen in Bezug auf die Rangordnung sowie die Interessensabwägungen zu den einzelnen Beendigungs- und Änderungskündigungen (Muster in Anhang G) so früh wie möglich mit der Betriebsvertretung und gegebenenfalls mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert werden. Der Antrag auf Mitwirkung an die Betriebsvertretung muss alle verfügbaren Informationen enthalten.

(2) Das Musterschreiben in Anhang C ist zur Einleitung der Mitwirkung bei betriebsbedingten Kündigungen zu benutzen.

c. Ordentliche Beendigungs- und Änderungskündigungen sowie außerordentliche Kündigungen mit sozialer Auslauffrist unterliegen der Mitwirkung der Betriebsvertretung der abgebenden Dienststelle. Die Unterbringung von Arbeitnehmern in die aufnehmende Dienststelle auf Grund einer Versetzung oder Änderungskündigung unterliegt gemäß § 69 in Verbindung mit § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG der Mitbestimmung der Betriebsvertretung der aufnehmenden Dienststelle. Wenn schwerbehinderte Arbeitnehmer betroffen sind, muss außerdem den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen der abgebenden und der aufnehmenden Dienststelle Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

d. Bei Versetzungen bzw. Änderungskündigungen muss vor Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens bzw. des Mitwirkungsverfahrens mit der Betriebsvertretung der abgebenden Dienststelle die Zustimmung der Betriebsvertretung der aufnehmenden Dienststelle vorliegen.

ABSCHNITT VII
EINKOMMENSSCHUTZ UND FINANZIELLE BEIHILFEN

32. ALLGEMEINES

a. Der Einkommensschutz für Arbeitnehmer, die innerhalb des Einzugsbereichs auf eine Stelle gemäß Abs. 23a(2) in einer niedrigeren Lohn-/Gehaltsgruppe infolge eines Personalabbaus versetzt werden, richtet sich nach den §§ 5 und 8 Schutz TV sowie den hierzu ergangenen Durchführungsbestimmungen. Entsprechendes gilt für Arbeitnehmer, die auf eine Stelle gemäß Abs. 23a(3) (a) und (b) versetzt werden, mit der Einschränkung, dass sich der Einkommensschutz auf den Tabellensatz der Lohn- und Gehaltsgruppe der für den Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs. 4b Schutz TV zumutbaren Stelle beschränkt.

b. Die Zahlung von Umzugspauschalen an Arbeitnehmer, die aufgrund eines Personalabbaus außerhalb des Einzugsbereichs versetzt werden, ist entsprechend AE Dienstvorschrift 690-68-G zu genehmigen.

c. Arbeitnehmern, die innerhalb des Einzugsbereichs befristet bis zum Wirksamkeitsdatum ihrer Versetzung, Änderungs- oder Beendigungskündigung in die aufnehmende oder eine andere Dienststelle abgeordnet oder innerhalb der eigenen Dienststelle an einen anderen Ort umgesetzt oder versetzt werden, werden für die Dauer der (fiktiven) Kündigungsfrist ihre Mehraufwendungen für Fahrkosten erstattet. Bei Benutzung eines PKW oder Kraftrads sind Mehraufwendungen die Aufwendungen für die Differenzkilometer zwischen der Entfernung Wohnung-alte Dienststelle und Wohnung-neue Dienststelle; bei Benutzung ihres PKWs erhalten Arbeitnehmer 0,30 €/km, bei Benutzung eines Kraftrads 0,13 €/km. Nutzen mehrere Arbeitnehmer eine gemeinsame Fahrgelegenheit, erhöht sich der Erstattungsbetrag für den Fahrer um 0,02 €/km je Mitfahrer; eine separate Erstattung für die Mitfahrer entfällt mangels Mehraufwendungen. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sind Mehraufwendungen die tatsächlichen Fahrscheinkosten abzüglich derjenigen Aufwendungen, welche auch bisher durch den Arbeitnehmer für seinen Arbeitsweg aufgebracht wurden (unabhängig von Entfernungen). Außerdem erhalten diese Arbeitnehmer Tagegeld gemäß TV AL II Anhang R-I Abs. 4c in Verbindung mit Anhang R-IV Abs. 1. Zusätzlich aufgewendete Fahrtzeiten zum Erreichen der aufnehmenden oder anderen Dienststelle zählen als Arbeitszeit.

d. Die Zahlungsverpflichtung geht auf die aufnehmende Dienststelle zum Zeitpunkt des Wirksamkeitsdatums der unbefristeten Übernahme eines einzelnen Arbeitnehmers in diese Dienststelle über. Dies gilt sowohl für Unterbringungen, die durch Änderungskündigungen bewirkt wurden, als auch für einvernehmliche Versetzungen. Die Lohnkosten umfassen alle Bestandteile des Einkommensschutzes, die an den Arbeitnehmer zu leisten sind.

e. Die Zahlungsverpflichtung geht auch auf die aufnehmende Dienststelle über, wenn Arbeitnehmer vor dem Wirksamkeitsdatum ihrer unbefristeten Unterbringung oder Beendigungskündigung in die aufnehmende Dienststelle abgeordnet werden. Zusätzlich zu den monatlichen Löhnen und Gehältern sind die aufnehmenden Dienststellen auch noch verantwortlich für die Zahlung von Fahrtkosten, Tagegeldern und Mehrarbeitsvergütungen, auf die die einzelnen Arbeitnehmer bis zu ihrer unbefristeten Unterbringung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

f. Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Personalabbaus in einer Stelle außerhalb ihres Einzugsgebietes untergebracht werden, haben Anspruch auf Leistungen gemäß AE Dienstvorschrift 690-68-G.

ABSCHNITT VIII
AUFBEWAHRUNG UND VERNICHTUNG VON AKTEN ÜBER PERSONALABBAU UND VERLEGUNG VON AUFGABENGEBIETEN

33. ALLGEMEINES

a. Das CHRA-NE/EU RIF-Team muss in Zusammenarbeit mit den CPACs für jede Dienststelle, bei der ein Personalabbau stattfindet oder eine Funktion verlegt oder zusammengelegt wird, eine elektronische Personalabbauakte anlegen. Für Dienststellen von AAFES-Eur müssen die AAFES-Eur HROs Personalabbauakten manuell anlegen. In der Akte ist Folgendes aufzubewahren:

(1) Stellenangebote und Antworten darauf sowie die Reaktion der Betriebsvertretung und Schwerbehindertenvertretung auf Ranglisten;

(2) Ranglisten und soziale Faktoren, die von Arbeitnehmern und von ADD-LaS eingeholt wurden;

(3) Arbeitsunterlagen und Kopien der Korrespondenz mit Arbeitnehmern, Managern, Vorgesetzten, Betriebsvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen.

b. Die Akte ist für einen Zeitraum von 2 Jahren nach Abschluss des Personalabbaus, der Verlegung eines Aufgabenbereichs oder nach Abschluss aller Arbeitsgerichtsfälle aufzubewahren (maßgeblich ist der spätere Zeitpunkt). Im Bereich von AAFES-Eur werden bei Schließung einer Dienststelle die Akten dem HRO einer anderen Dienststelle übergeben. Das AAFES-Eur Region Human Resources Directorate wird im Einzelfall festlegen, welches HRO diese Aufgabe übernimmt.

ANHANG A
BEZUGSVORSCHRIFTEN UND -DOKUMENTE

Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut

Arbeitsplatzschutzgesetz

Bundespersonalvertretungsgesetz

Bürgerliches Gesetzbuch

Eignungsübungsgesetz

Kündigungsschutzgesetz

Mutterschutzgesetz

Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Teil 2 (Schwerbehindertenrecht)

Tarifvertrag vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II)

Tarifvertrag vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (Tarifvertrag Soziale Sicherung (TASS))

Tarifvertrag vom 2. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (Schutz TV)

USEUCOM Directive 30-6, Administration of Civilian Employees in the U.S. European Command (USEUCOM) Area of Responsibility (AOR)

AR 25-400-2, The Army Records Information Management System (ARIMS)

AE Regulation 10-5, Headquarters, United States Army Europe

AE Regulation 690-68-G, Leistungen bei Versetzung oder Einstellung von ortsansässigen Arbeitnehmern in Deutschland

AE Regulation 690-69-G, USAREUR-Durchführungsbestimmungen zum TV AL II und übertarifliche Leistungen

AE Regulation 690-70-G, Personalbeschaffung und Stellenbesetzung für ortsansässige Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland

AE Pamphlet 690-60-G, Tarifverträge für die Arbeitnehmer bei den US-Streitkräften in Deutschland

AE Pamphlet 690-70, Qualification Standards for Local National Positions

ANHANG B
BEGRÜNDUNG DRINGENDER BETRIEBLICHER ERFORDERNISSE FÜR ORGANISATORISCHE ÄNDERUNGEN

B-1. VERBINDLICHE GESETZLICHE VERPFLICHTUNG

In Zusammenhang mit organisatorischen Änderungen ist die Dienststellenleitung gegebenenfalls verpflichtet, vor dem Arbeitsgericht zu begründen und eventuell zu beweisen, dass die angeführten dringenden betrieblichen Erfordernisse für die organisatorische Änderung tatsächlich vorliegen.

B-2. UNGÜLTIGKEIT DER ÄNDERUNG

a. Aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) ist die Kündigung eines Arbeitnehmers rechtsunwirksam, wenn sie nicht sozial gerechtfertigt ist. Eine Kündigung ist sozial nicht gerechtfertigt, wenn z.B. keine dringenden betrieblichen oder organisatorischen Erfordernisse vorliegen, die konkret der Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers in der Dienststelle entgegenstehen.

b. Obendrein ist die ordentliche Kündigung von Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz (Mitglieder der Betriebsvertretung, der Schwerbehindertenvertretung usw.) nur dann möglich, wenn

(1) eine betriebsvertretungsrechtliche Dienststelle geschlossen wird oder, bei teilweiser Schließung der betriebsvertretungsrechtlichen Dienststelle, wenn eine dieser Personen in einer Abteilung beschäftigt ist, die geschlossen wird, und

(2) es aus organisatorischen Gründen (z.B. bei vollständigem Wegfall des Aufgabenbereichs des betroffenen Arbeitnehmers) nicht möglich ist, die Person in eine andere Abteilung dieser betriebsvertretungsrechtlichen Dienststelle zu versetzen.

B-3. DRINGENDE BETRIEBLICHE ERFORDERNISSE

a. Mit der Verwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs „dringende betriebliche Erfordernisse" wollte der deutsche Gesetzgeber die Tatsache berücksichtigen, dass betriebliche Vorgänge von vielen internen und externen Faktoren (z. B. technologische Entwicklungen, veränderte Arbeitsanforderungen) beeinflusst werden, die zu einer Reduzierung des Personals führen können.

b. Die Richtlinien über den Kündigungsschutz, die für Rationalisierungsmaßnahmen in der Privatwirtschaft gelten, finden auch auf die wirtschaftlichen Maßnahmen im öffentlichen Dienst Anwendung. Diese Prinzipien gelten gleichermaßen für organisatorische Änderungen bei den US-Streitkräfte, die zu Kündigungsmaßnahmen führen. Wenn beispielsweise im Laufe einer Reorganisation bestimmte Positionen aufgrund allgemeiner wirtschaftlicher Maßnahmen oder Veränderungen im technologischen Bereich wegfallen, ist ein solcher Wegfall grundsätzlich als „dringendes betriebliches Erfordernis" zu betrachten.

B-4. GERICHTLICHE ÜBERPRÜFUNG

Die unternehmerische Entscheidung ist von den Arbeitsgerichten prinzipiell als Tatsache anzunehmen. Sie kann von den Gerichten nicht durch eine vermeintlich bessere Entscheidung ersetzt werden. Die Umsetzung einer solchen Entscheidung unterliegt jedoch in Gänze einer gerichtlichen Überprüfung. In Übereinstimmung damit finden die unten aufgeführten Prinzipien Anwendung:

a. In Gänze einer gerichtlichen Überprüfung unterliegt die Frage, ob externe oder interne Faktoren für die Entscheidung ausschlaggebend waren.

(1) Externe oder interne Faktoren in diesem Zusammenhang sind z. B. der unumkehrbare Rückgang an Arbeitsaufträgen, die Reduzierung des Kundenstamms, Verkaufsverluste, ein nachweislicher Rückgang von Reparatur- und Wartungsanforderungen, ein ständiger Abbau von der Lebensqualität dienenden Maßnahmen, eine angespannte Finanzsituation, usw. Dies gilt auch für die Auswirkung der organisatorischen Entscheidung der Dienststellenleitung innerhalb der internen Organisationsabläufe. Daher unterliegt die Frage, ob oder gegebenenfalls in welchem Ausmaß Stellen ganz oder teilweise augrund einer durch technologische Veränderung verursachten Maßnahme weggefallen sind, einer vollständigen gerichtlichen Überprüfung.

(2) Kündigungen gelten nur dann als aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ausgesprochen, wenn absolut sicher ist (auf Grundlage nachvollziehbarer Fakten), dass aus externen oder internen Gründen kein Bedarf mehr für die Beschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer besteht.

b. Es ist nicht erforderlich, dass die geänderten organisatorischen Bedingungen zum Wegfall einer bestimmten Position führen. Die kausale Verknüpfung zwischen externen oder internen organisatorischen Gründen und dem überzähligen Arbeitnehmer ist ausreichend. Im Zusammenhang mit internen organisatorischen Maßnahmen muss zum Beispiel die Frage beurteilt werden, ob sich der Arbeitsanfall für bestimmte Arbeitnehmer oder einzelne Gruppen von Arbeitnehmern in Bezug auf Quantität oder Qualität im Zuge der organisatorischen oder technischen Änderungen verändert hat.

c. Die Frage, ob es sich tatsächlich um eine organisatorische Entscheidung handelt, unterliegt auch in Gänze einer gerichtlichen Überprüfung durch das Arbeitsgericht. Die Kündigung des Arbeitnehmers als solche ist keine organisatorische Entscheidung, sondern kann nur die Folge einer solchen sein.

B-5. ETATKÜRZUNGEN

Die Grundsätze des KSchG, die für Personalabbaumaßnahmen in der Privatwirtschaft gelten, finden sinngemäß Anwendung auf Kosten senkende Maßnahmen im öffentlichen Dienst. Außerdem ist anerkannt worden, dass im Haushaltsplan vorgesehene Stellenkürzungen einer öffentlichen Verwaltung Kündigungen aus betrieblichen Gründen rechtfertigen können. Ein betriebliches Erfordernis ist beispielsweise gegeben, wenn der Etat Kürzungen von bestimmten Positionen, die durch objektive Merkmale in Betrieben oder Verwaltungen des öffentlichen Rechts definiert sind, vorsieht, oder wenn im Zuge allgemeiner Einsparungsmaßnahmen organisatorische oder technische Änderungen eingeführt werden, die zum Wegfall bestimmter Positionen führen.

a. Wenn die Etatkürzung jedoch nur eine bestimmte Anzahl an Stelleneinsparungen vorsieht, muss die Dienststellenleitung die Entscheidung umsetzen und festlegen, wie viele Positionen in welchen Bereichen wegfallen sollen. Die spezifische Umsetzung von Entscheidungen unterliegt in vollem Umfang einer gerichtlichen Überprüfung. Die Frage, ob die Weiterbeschäftigung einzelner Arbeitnehmer an den im Haushaltsplan ausgewiesenen allgemeinen Einsparungsmaßnahmen scheitert, unterliegt auch in Gänze einer gerichtlichen Überprüfung. Das Gericht kann somit prüfen, ob die Dienststellenleitung lediglich eine prozentuale Kürzung vorgenommen hat und dabei unterlassen hat, festzustellen, ob es in einzelnen Dienststellen Arbeitsmangel oder einen entsprechenden Überschuss an Positionen gibt.

b. Wenn Tätigkeitsbereiche von Soldaten übernommen werden sollen, stellt dies auch ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung dar. In derartigen Fällen muss der öffentliche Arbeitgeber auch prüfen, ob die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in einer anderen Position besteht.

B-6. RATIONALISIERUNG

Der Begriff Rationalisierungsmaßnahme beschreibt interne Veränderungen auf dem technischen oder organisatorischen Gebiet, die mit dem Ziel der (internen) Effizienzsteigerung umgesetzt werden. Rationalisierungsmaßnahmen können auch Fälle umfassen, in denen der Arbeitgeber seinen Arbeitgeberstatus aufgibt und durch Änderung der Organisation die Arbeit an freie Mitarbeiter überträgt. Wenn er die Aufgaben an ein anderes Unternehmen übertragen und weiterhin die direkte Verantwortung für die Arbeitsleistung behalten und so seine wesentliche Arbeitgeberverantwortung behalten will, ist die Beschäftigungsmöglichkeit in der Organisation nicht weggefallen und es besteht kein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung. Gleiches gilt für Fälle, in denen der Arbeitgeber Arbeitnehmer entlassen will, um Leiharbeitskräfte einer Zeitarbeitsfirma zu beschäftigen.

a. Die Entscheidung zur Umsetzung von technischen oder organisatorischen Rationalisierungsmaßnahmen unterliegt lediglich einer gerichtlichen Überprüfung, um Missbrauch und Willkür zu verhindern. Die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen für das Personal unterliegen jedoch in Gänze der gerichtlichen Überprüfung. Dies betrifft besonders die Prüfung, ob und in welchem Ausmaß der Bedarf für die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern im Zuge einer Rationalisierungsmaßnahme weggefallen ist. Wenn Aufgaben nur teilweise weggefallen sind und der Arbeitgeber diese Aufgaben in Teilzeitbeschäftigung ausüben lassen will, ist er verpflichtet, dem betroffenen Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung in Form von Teilzeitbeschäftigung anzubieten.

b. Rationalisierungsmaßnahmen, die zu einem Verlust von Arbeitsplätzen führen, gelten nur dann als organisatorischer Grund für eine Kündigung, wenn sie zum Zeitpunkt der Kündigung bereits konkrete Formen angenommen haben.

c. Selbst wenn kein Einspruch der Betriebsvertretung vorliegt, muss der Arbeitgeber im Falle einer Rationalisierungsmaßnahme prüfen, ob in der Organisation oder in einer anderen Organisation des Unternehmens die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung, mit oder ohne Umschulung, besteht.

ANHANG C
ANTRAG AUF MITWIRKUNG UND ZUSTIMMUNG DER BETRIEBSVERTRETUNG ZU KÜNDIGUNGSMAßNAHMEN ORTSANSÄSSIGER ARBEITNEHMER IM RAHMEN EINES PERSONALABBAUS (MUSTERSCHREIBEN)

Herrn/Frau *Datum*
Vorsitzende(r) Betriebsvertretung (*Vollständige Adresse*)

Sehr geehrte(*r*) *Herr/Frau*, _____

hiermit beantragen wir Ihre Mitwirkung und Zustimmung zu _____ geplanten ordentlichen Beendigungskündigungen und _____ geplanten Änderungskündigungen ortsansässiger Arbeitnehmer. Die Namen der betroffenen Arbeitnehmer, die Art der jeweils geplanten Personalmaßnahme, das beabsichtigte Wirksamkeitsdatum der Kündigung, die dringenden betrieblichen Erfordernisse und die Begründung für die Maßnahmen sind in den Anlagen enthalten. Dieser Antrag ergeht gemäß § 72 in Verbindung mit §§ 79 und 75(1)2 (*falls Änderungskündigungen mit Herabgruppierungen verbunden sind*), modifiziertes Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG (mF)).

Diese Kündigungsmaßnahmen resultieren aus (*Beschreibung der Maßnahme/ Bezugnahme auf entsprechende Direktive bzw. Anordnung*). Die diesbezüglichen Unterlagen finden Sie in Anlage 1.

Die Kündigungsmaßnahmen erfolgen aus dringenden betrieblichen Erfordernissen. Aufgrund des aktuellen Weltgeschehens, der sich ändernden militärischen Erfordernisse in Europa und den sich daraus ergebenden Kürzungen bei der amerikanischen Truppenstärke müssen die US-Streitkräfte in Europa ihre Standortstruktur den zukünftigen militärischen Auftragserfordernissen anpassen. Dementsprechend erfolgen Maßnahmen, die sich nachteilig auf ortsansässige Arbeitnehmer auswirken, aus militärischen Gründen im Sinne des Tarifvertrags vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TASS). Die Bestätigung der Anwendbarkeit des TASS auf die vorliegenden geplanten Kündigungsmaßnahmen durch das Bundesministerium der Finanzen liegt vor (Anlage 2). Wenn die von diesen geplanten Kündigungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, haben sie Anspruch auf Leistungen aus dem TASS.

Die organisatorische Maßnahme wurde mit der Hauptbetriebsvertretung USAREUR im Mitwirkungsverfahren gemäß den Bestimmungen des § 72 in Verbindung mit § 78(1) BPersVG erörtert, bevor eine Entscheidung getroffen wurde. Die entsprechenden Unterlagen sind als Anlage 3 beigefügt.

HQ USAREUR hat gemäß den Bestimmungen der §§ 95 und 97 Sozialgesetzbuch (SGB) IX Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) die Stellungnahme der Hauptschwerbehindertenvertretung USAREUR eingeholt und berücksichtigt, bevor eine Entscheidung getroffen wurde (Anlage 4).

Gegebenenfalls einzufügen ist: Der alte Stellenplan und der neue Stellenplan befinden sich in Anlage 4 und 5. Insgesamt wurden _____ Stellen ortsansässiger Arbeitnehmer gestrichen. Diese Stellen waren mit _____ ortsansässigen Arbeitnehmern besetzt, als die Entscheidung bezüglich der organisatorischen Maßnahme getroffen wurde. Die Namen dieser Arbeitnehmer sind ebenfalls in Anlage 5 enthalten. (*Dienststellen, die von einer übergeordneten Dienststelle angewiesen werden, eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Prozentsatz von Stellen zu streichen, oder diese Streichung auf eigene Veranlassung vornehmen, haben jede einzelne betriebsbedingte Stellenstreichung zu begründen. In einem solchen Fall muss dieser Absatz entsprechend formuliert werden und die Anlage auch die Gründe für die Streichung jeder einzelnen Stelle enthalten.*)

Eine Liste der geplanten ordentlichen Beendigungskündigungen befindet sich in Anlage 6. Eine Liste der geplanten Änderungskündigungen befindet sich in Anlage 7. (*Die Listen müssen den Namen und Vornamen eines jeden Arbeitnehmers, die Tätigkeitsbezeichnung, den Berufsgruppencode, die Eingruppierung, die Kündigungsfrist und den beabsichtigten Kündigungstermin enthalten.*)

Gegebenenfalls einzufügen ist: Die Gründe der Dienststellenleitung für jede einzelne geplante Kündigungsmaßnahme befinden sich in Anlage 8. (*Nur einzufügen, wenn eine Auswahlentscheidung getroffen wurde.*)

Insgesamt sind _____ schwerbehinderte Arbeitnehmer und _____ gleichgestellte Arbeitnehmer betroffen. Der Vertreter der Schwerbehinderten wurde gemäß §§ 95 und 97 SGB IX Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) gehört. Seine Stellungnahme, die ordnungsgemäß berücksichtigt werden wird, befindet sich in Anlage 9. (*Wenn der Vertreter der Schwerbehinderten keine Stellungnahme abgibt, ist dies zu vermerken.*)

Eine Kopie der gemäß Anhang E AE Regulation 690-84-G erforderlichen Rangliste befindet sich in Anlage 10. Unterlagen, die zur Erstellung der Rangliste herangezogen wurden, liegen wie folgt anbei:

● Informationen der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, Lohnstelle für ausländische Streitkräfte (Anlage 11) (*Gilt nicht für AAFES-Eur.*)

● Kopien der an die Arbeitnehmer verteilten Erhebungsbögen hinsichtlich zusätzlicher Sozialdaten (Anlage 12)

● Kopien der für jeden Arbeitnehmer zusammengefassten Daten aus der Rangliste (Anlage 13)

● Eine Liste sämtlicher Arbeitnehmer mit besonderen Kündigungsschutzrechten (Anlage 14)

● Kopien aller Interessensabwägungen (Anlage 15)

(*Die Liste der Betriebsvertretungsmitglieder, Schwerbehinderten etc. muss die Namen, die Stellenbezeichnung, den Berufsgruppencode und die Eingruppierung sowie die Kündigungsfrist enthalten.*)

Kopien der Registrierungen der betroffenen Arbeitnehmer im Local National Referral System (LNRS) sind als Anlage 16 beigefügt. (*Falls Arbeitnehmer bereits im Rahmen des LNRS vermittelt wurden, ist dies zu vermerken.*)

Eine aktualisierte Liste der freien Stellen ortsansässiger Arbeitnehmer bei Dienststellen der US-Streitkräfte (US-Army in Europa, USAFE/AFAFRICA, und AAFES-Eur) im Einzugsbereich der einzelnen Arbeitnehmer befindet sich in Anlage 17.

Eine Liste der amerikanischen Familienangehörigen, die Stellen ortsansässiger Arbeitnehmer in der Dienststelle innehaben und in der gleichen Auswahlebene wie die betroffenen Arbeitnehmer sind, befindet sich in Anlage 18.

Eine Liste der Arbeitnehmer, die von Personalabbaumaßnahmen betroffen waren und die daraufhin gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags vom 2. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (Schutz TV) oder durch die Verdrängung eines US-Familienangehörigen untergebracht wurden, befindet sich in Anlage 19. (*Unterbringungen, die nicht in der richtigen Reihenfolge vorgenommen wurden, müssen detailliert begründet werden.*)

Eine Liste aller Arbeitnehmer, die Weiterbeschäftigungsangebote erhalten, diese Angebote jedoch abgelehnt haben, befindet sich in Anlage 20 zusammen mit den entsprechenden Unterlagen.

Ich bitte Sie um Ihr Verständnis und Ihre Unterstützung bei diesen unvermeidlichen Maßnahmen und insbesondere um die Zustimmung der Betriebsvertretung.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift des Dienststellenleiters)

xx Anlagen

(*Alle Anlagen sind einzeln aufzulisten. Die aufgeführten Anlagen sind unter Umständen nicht ausreichend. Zum Beispiel müssen andere Dokumente (Kopien von rechtlichen Bestimmungen, tariflichen Bestimmungen oder Bestimmungen der Dienstvorschriften, auf die Bezug genommen wird) zusätzlich mitgeliefert werden.*)

Hiermit bestätige ich den Empfang des Schreibens mit sämtlichen Anlagen:

_____

Unterschrift des
Vorsitzenden der Betriebsvertretung
oder eines Mitglieds der Betriebsvertretung,
welches bevollmächtigt ist, Mitwirkungsanträge
für die Betriebsvertretung in Empfang zu nehmen

_____

Datum

ANHANG D
DIENSTVEREINBARUNG ÜBER SOZIALFAKTOREN BEI DER AUSWAHL ZUR KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZPUNKTE

DIENSTVEREINBARUNG ÜBER SOZIALFAKTOREN BEI DER AUSWAHL ZUR KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZPUNKTE

HEADQUARTERS UNITED STATES ARMY EUROPE
ALS OBERSTE DIENSTBEHÖRDE DER US-LANDSTREITKRÄFTE IN DEUTSCHLAND
UND DIE
HAUPTBETRIEBSVERTRETUNG, UNITED STATES ARMY EUROPE
SCHLIESSEN FOLGENDE DIENSTVEREINBARUNG

gemäß den Vorschriften des § 73 in Verbindung mit den §§ 69 und 76 Abs. 2 Nummer 8 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) (modifizierte Fassung).

1. Zweck: Diese Dienstvereinbarung regelt die soziale Auswahl bei betriebsbedingtem Personalabbau von ortsansässigen Arbeitnehmern, die nach den Bestimmungen des Tarifvertrags vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) in Dienststellen der Landstreitkräfte der Vereinigten Staaten in Europa (USAREUR) und anderen Dienststellen der US-Streitkräfte in Deutschland beschäftigt sind und von der Hauptbetriebsvertretung (HBV) USAREUR vertreten werden.

2. Geltungsbereich: Diese Dienstvereinbarung gilt für:

a. Dienststellen von USAREUR und andere Dienststellen der US-Streitkräfte in der Bundesrepublik Deutschland, die ortsansässige Arbeitnehmer oder Civilian Support Group Arbeitnehmer beschäftigen, die aus Appropriated Funds (US-Haushaltsmitteln) oder Nonappropriated Funds (haushaltsrechtlichem Sondervermögen) vergütet und von der United States Army Civilian Human Resources Agency, Europe Region (CHRA-NE/EU), verwaltet werden.

b. Dienststellen des Army and Air Force Exchange Service, Europe (AAFES-Eur), in der Bundesrepublik Deutschland.

3. Vereinbarung: Für die soziale Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen werden folgende Kündigungsschutzfaktoren und Kündigungsschutzpunkte herangezogen:

a. Betriebszugehörigkeit: 2 Punkte werden für jedes vollendete und anrechenbare Beschäftigungsjahr gewährt. Mit Vollendung des 10. Beschäftigungsjahres werden zusätzlich folgende Punkte gewährt. Die anrechenbare Beschäftigungszeit ist im Anhang F AE Regulation 690-84-G bindend vorgegeben.

4 Punkte	für 10 Beschäftigungsjahre
8 Punkte	für 15 Beschäftigungsjahre
12 Punkte	für 20 Beschäftigungsjahre
16 Punkte	für 25 Beschäftigungsjahre
20 Punkte	für 30 Beschäftigungsjahre

b. Alter: 1 Punkt wird für jedes vollendete Lebensjahr gewährt, beginnend mit dem 18. Lebensjahr, jedoch nicht mehr als 45 Punkte.

c. Unterhaltspflicht:

(1) 8 Punkte für jedes unterhaltsberechtigte Kind. Unterhaltsberechtigte Kinder sind Kinder des Arbeitnehmers oder des Ehepartners, für die ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Eingeschlossen sind eigene Kinder, Stiefkinder, adoptierte Kinder und Pflegekinder sowie andere in einem Kindschaftsverhältnis stehende Personen. Voraussetzung für die Anerkennung der unterhaltsberechtigten Kinder sind entsprechende Eintragungen auf der Steuerkarte oder Kindergeldbezug.

(2) 8 Punkte werden für einen Ehepartner bzw. eingetragenen Lebenspartner ohne eigenes Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Tätigkeit gewährt. Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze (gegenwärtig 400,00 € pro Monat) bleiben unberücksichtigt.

(3) 4 zusätzliche Punkte für jedes unterhaltsberechtigte Kind, sofern dieses im Haushalt mit einem alleinerziehenden Arbeitnehmer wohnt.

(4) 4 Punkte für jede weitere Person, für die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Unterhalt geleistet wird (entsprechender amtlicher Nachweis ist erforderlich).

d. Schwerbehinderte Menschen: Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Dienstvereinbarung gehören schwerbehinderte Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 sowie Schwerbehinderten gleichgestellte Arbeitnehmer.

(1) Schwerbehinderte und Schwerbehinderten Gleichgestellte erhalten einen Sockelbetrag von 8 Punkten.

(2) Schwerbehinderte erhalten entsprechend der nachfolgenden Tabelle Zusatzpunkte:

Tabelle der Zusatzpunkte:

GdB 50:	8 Punkte
GdB 60:	9 Punkte
GdB 70:	10 Punkte
GdB 80:	11 Punkte
GdB 90:	12 Punkte
GdB 100:	**13 Punkte**

e. Zur Auflösung eines Punktegleichstandes werden nachstehende Kündigungsschutzfaktoren in der aufgeführten Reihenfolge berücksichtigt:

(1) eine von der Unfallkasse des Bundes anerkannte bleibende Gesundheitsschädigung (ab 10 Prozent), die sich der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis bei den US- Streitkräften zugezogen hat.

(2) Betriebszugehörigkeit

(3) Unterhaltspflicht

(4) alleinerziehender Elternteil

(5) Schwerbehinderteneigenschaft

4. Erhebungsbogen: Im Anhang befindet sich ein “Erhebungsbogen von Daten zur Ermittlung der sozialen Schutzwürdigkeit im Kündigungsschutzverfahren und zur Erfassung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten”, der zur Erhebung der sozialen Daten Anwendung findet. Nicht eindeutig dargelegte oder nachgewiesene Angaben zur Ermittlung der Kündigungsschutzfaktoren werden nicht berücksichtigt.

5. Inkrafttreten, Kündigung:

a. Diese Dienstvereinbarung tritt zu dem Datum in Kraft, an dem beide Parteien dieser Vereinbarung ihre Unterschrift im nachfolgenden Absatz 6 geleistet haben.

b. Diese Dienstvereinbarung kann von jeder der Parteien mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Nach Inkrafttreten der Kündigung bleiben die Regelungen dieser Dienstvereinbarung in Kraft, bis eine neue Vereinbarung, die die obengenannte Bereiche regelt, abgeschlossen wurde. Sie tritt automatisch zu dem Zeitpunkt außer Kraft, zu dem eine neue Vereinbarung, die die Gegenstände dieser Vereinbarung regelt, in Kraft tritt.

6. Unterschriften:

------Im Original unterzeichnet:----

_____
DONALD F. COPSON
Director of Civilian Personnel
United States Army Europe

am

-------Im Original unterzeichnet:--------

_____
ANDREAS ROGEL
Vorsitzender
United States Army Europe Hauptbetriebsvertretung

am

-----Im Original unterzeichnet:-----

_____
ALEXANDER BREHM
Stellvertretender Vorsitzender
Angestelltenvertreter

am

----------Im Original unterzeichnet:----------

_____
HEIDI STALEY
Hauptvertrauensfrau der Schwerbehinderten und

am

ANHANG E
ERHEBUNGSBOGEN VON DATEN ZUR ERMITTLUNG DER SOZIALEN SCHUTZWÜRDIGKEIT IM KÜNDIGUNGSVERFAHREN UND ZUR ERFASSUNG DER WEITERBESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN

1. Name/Anschrift: Personalnummer:	Um die korrekte Abwicklung einer betrieblichen Veränderung in Ihrer Beschäftigungsdienststelle unter Berücksichtigung des Verfahrens für Personalabbau zu gewährleisten, ist es notwendig, dass Sie nachstehende Fragen beantworten und gegebenenfalls entsprechende Nachweise vorlegen. Soweit Eintragungen in diesem Formular bereits vorgenommen wurden, bitten wir Sie, diese zu überprüfen und gegebenenfalls zu berichtigen. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt.

2. Geburtsdatum:

3. Beschäftigungsdienststelle:

4. Stellenbezeichnung:

5. Eingruppierung:

6. Monatslohn/-gehalt: _____ Euro

7. Anrechenbare Beschäftigungszeit:

8. Regelmäßige Arbeitszeit: Std.

9. Steuerklasse:

10. Kinderfreibeträge:

11. Gehören Sie zum geschützten Personenkreis der Schwerbehinderten oder Gleichgestellten?

☐ Nein ☐ Ja

Falls "Ja": Grad der Behinderung _____ (Bitte Kopie des Ausweises beifügen.)

12. Falls Grad der Behinderung weniger als 50: Sind Sie als Gleichgestellte(r) anerkannt?

☐ Nein ☐ Ja (Bitte Kopie des Anerkennungsbescheids beifügen.)

13. Besteht Schutz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Bundeserziehungsgeldgesetz?

☐ Nein ☐ Ja

14. Familienstand:

☐ ledig ☐ verheiratet ☐ verwitwet ☐ geschieden

☐ eingetragene Lebenspartnerschaft ☐ dauernd getrennt lebend

15. Bezieht Ihr Ehepartner bzw. eingetragener Lebenspartner eigenes Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Tätigkeit? Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze (gegenwärtig 400,00 Euro) bleiben hierbei unberücksichtigt.

☐ Nein ☐ Ja

16. Unterhaltspflichten:

☐ Nein ☐ Ja Anzahl der Kinder: _____

(Dies sind dem Arbeitnehmer gegenüber unterhaltsberechtigte Kinder, die unverheiratet und unter 18 Jahre alt sind, oder für die, unabhängig vom Alter, ein Anrecht auf Kindergeld besteht. Voraussetzung für die Anerkennung sind entsprechende Eintragungen auf der Steuerkarte oder der Nachweis der Kindergeldberechtigung.)

Andere Unterhaltsberechtigte (Amtlichen Nachweis beifügen):

_____
_____
_____
_____
_____

16. Sind Sie allein erziehend?

☐ Nein ☐ Ja

17. Haben Sie sich im Zusammenhang mit Ihrer Beschäftigung bei den US-Streitkräften eine anerkannte bleibende Gesundheitsschädigung zugezogen?

☐ Nein ☐ Ja (Nachweis der Unfallkasse des Bundes beifügen.)

Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie die Richtigkeit und Vollständigkeit Ihrer Angaben, nach bestem Wissen und Gewissen.

_____ _____
Ort, Datum Unterschrift

Der ausgefüllte Fragebogen muss bis zum _____ an das zuständige Personalbüro zurückgegeben werden.

Zusätzliche Angaben für das Stellenvermittlungsprogramm

Diese Angaben dienen zur Erfassung von Unterbringungsansprüchen und der Umsetzung eventueller Unterbringungsmöglichkeiten mithilfe des automatisierten Stellenvermittlungsprogramms. Diese Angaben sind freiwillig; wir bitten Sie jedoch darum, dieses Formblatt so vollständig wie möglich auszufüllen, da Sie dadurch Ihre Unterbringungsmöglichkeiten entscheidend beeinflussen können.

Hinsichtlich Ihrer Geltendmachung von Unterbringungsansprüchen in einer verfügbaren gleichwertigen Stelle außerhalb Ihres Einzugsbereichs sowie in einer niedriger eingruppierten Stelle außerhalb des Einzugsbereichs oder in einer Stelle innerhalb des Einzugsbereich in einer Lohn-/Gehaltsgruppe, die den bisherigen Tabellensatz Ihres Gehalts/Lohns um mehr als 20 v. H., aber nicht mehr als die von Ihnen angegebene finanzielle Höchstzumutbarkeitsgrenze unterschreitet, weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass Ihre diesbezüglichen Angaben mit der Folge verbindlich sind, dass Ihnen

- kein weiteres Weiterbeschäftigungsangebot innerhalb und außerhalb des Einzugsbereichs mehr unterbreitet wird, wenn Sie nach Ausspruch der Kündigung ein Angebot einer gleichwertigen Stelle außerhalb des Einzugsbereichs ablehnen;

- für den Fall der Ablehnung einer gleichwertigen Stelle außerhalb des Einzugsbereichs nur dann Leistungen nach § 7 des Tarifvertrags vom 2. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (Schutz TV) gewährt werden, wenn Sie das Angebot aus wichtigen persönlichen Gründen ablehnen, die objektiv nachweisbar und überprüfbar sind;

- kein weiteres Weiterbeschäftigungsangebot in einer niedriger eingruppierten Stelle außerhalb des Einzugsbereichs oder in einer Stelle innerhalb des Einzugsbereichs in einer Lohn-/Gehaltsgruppe, die den bisherigen Tabellensatz Ihres Gehalts/Lohns um mehr als 20 v. H., aber nicht mehr als die von Ihnen angegebene finanzielle Höchstzumutbarkeitsgrenze unterschreitet, mehr unterbreitet wird, falls Sie ein entsprechendes Weiterbeschäftigungsangebot innerhalb oder außerhalb des Einzugsbereichs ablehnen;

- bei Annahme eines Weiterbeschäftigungsangebots in einer niedriger eingruppierten Stelle außerhalb des Einzugsbereichs oder in einer Stelle innerhalb des Einzugsbereichs in einer Lohn-/Gehaltsgruppe, die den bisherigen Tabellensatz Ihres Gehalts/Lohns um mehr als 20 v. H., aber nicht mehr als die von Ihnen angegebene finanzielle Höchstzumutbarkeitsgrenze unterschreitet, Einkommensschutz gemäß §§ 5 und 8 Schutz TV nur auf den Tabellensatz der Lohn- und Gehaltsgruppe einer Stelle gewährt wird, die im Vergleich zu Ihrer bisherigen Stelle um nicht mehr als 20 v. H. niedriger ist.

1. Name: Personalnummer:

2. Privattelefon:

3. Diensttelefon:

4. Mobiltelefon:

5. E-Mail-Adresse:

6. Vorgesetzter:

7. Telefonnummer:

8. Verfügbar für:

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit ☐ Rufbereitschaft ☐ Schichtarbeit

☐ Nachtarbeit ☐ Wochenende ☐ Feiertagsarbeit ☐ Wechselschicht

9. Sprach- und sonstige Kenntnisse/Fertigkeiten:

Sprachkenntnisse (*Sie können aufgefordert werden, zur Überprüfung Ihrer Sprachkenntnisse einen Sprachtest abzulegen.*)												
Sprache(n) angeben; zutreffende Kenntnisse ankreuzen.												
	Lesen			**Schreiben**			**Sprechen**			**Verstehen**		
Sprachen	**Ausgezeichnet Level III**	**Gut Level II**	**Anfänger-kenntnisse Level I**	**Ausgezeichnet Level III**	**Gut Level II**	**Anfänger-kenntnisse Level I**	**Ausgezeichnet Level III**	**Gut Level II**	**Anfänger-kenntnisse Level I**	**Ausgezeichnet Level III**	**Gut Level II**	**Anfänger-kenntnisse Level I**
Englisch												
Deutsch												

Erläuterung:

Stufe I (Anfängerkenntnisse): Anfängerkenntnisse, die dazu befähigen, einfache Gespräche über allgemeine Themen zu führen und mündliche sowie schriftliche Anweisungen entgegenzunehmen.

Stufe II (Gute Kenntnisse):
Lesen: Normale Lesegeschwindigkeit. Fast vollständiges Verstehen unterschiedlicher Texte über unbekannte Themen. Unterschiedliche beruflich bedingte Stile und Formulierungen verstehen können. Versteht selten falsch.
Schreiben: Kann routinemäßige Korrespondenz schreiben. Zeigt Fähigkeit, ziemlich präzise und detailliert über die meisten allgemeinen Themen zu schreiben.
Sprechen: Annehmbare und effektive Sprachkenntnisse zu Erfüllung der meisten Arbeitsaufgaben. Ausreichende grammatikalische Kenntnisse und Wortschatz, um in der Lage zu sein, sich effektiv an den meisten formellen und informellen Gesprächen über praktische, soziale und berufliche Themen zu beteiligen.
Verstehen: Fast vollständiges Verstehen sprachlicher Mitteilungen über unbekannte Themen einschließlich beruflich bedingter sprachlicher Formulierungen. Versteht selten falsch.

Stufe III (Ausgezeichnete Kenntnisse):
Lesen: Ist fähig, alle berufsbedingten Stile und Strukturen der Sprache fließend und richtig zu lesen.
Schreiben: Ist fähig, die Sprache genau und richtig in verschiedenen berufs-/ausbildungsbedingten Prosastilen zu schreiben. Grammatikalische Fehler kommen selten vor, auch bei komplizierten Satzstrukturen. Ist fähig, die Sprache den Gegebenheiten anzupassen. Ist fähig, über alle normalerweise berufsbedingten und sozialen Themen allgemeiner Natur zu schreiben.
Sprechen: Ist fähig, sich sprachlich fließend und richtig auf allen normalerweise üblichen berufsbedingten Ebenen auszudrücken. Der Sprachgebrauch und die Sprachfähigkeit sind voll und ganz zufriedenstellend.
Verstehen: Vollständiges Verstehen aller sprachlicher Mitteilungen über unbekannte Themen einschließlich beruflich bedingter sprachlicher Formulierungen.

Sonstige Kenntnisse und Fertigkeiten

Geben Sie besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Eignungen an (z. B. Maschinenschreiben, Steno, technisches Zeichnen, Weiterbildungen).

1.	**Führerscheinklassen** (Die Nummer(n) in ( ) geben die alten Klassen an.)
2.	
3.	☐ **B (3)** ☐ **BE (3)** ☐ **S (5)**
4.	☐ **C (2)** ☐ **CE (2)** ☐ **C1 (3)** ☐ **C1E (3)**
5.	☐ **D** ☐ **DE** ☐ **D1** ☐ **D1E**
6.	☐ **T (5)** ☐ **L (5)** ☐ **Gabelstaplerschein**
	☐ **Gefahrgut-Schein** ☐ **Kranführerschein**

10. EDV-Kenntnisse (Kenntnisse mit ausgezeichnet, gut oder Anfängerkenntnisse bewerten.):

Microsoft Office Word:	**Microsoft Office Access:**
Microsoft Office Excel:	**Microsoft Office Outlook:**
Microsoft Office PowerPoint:	
Andere Computerprogramme:	

11. Andere berufliche Ausbildungen, Fertigkeiten/Qualifikationen/Zeugnisse (Bitte Nachweise beifügen.):

_____

_____

_____

_____

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

Erläuterungen zu Ihrem Einzugsbereich

Wenn Ihr Wohnort innerhalb eines Radius von 60 km um Ihren regelmäßigen Beschäftigungsort liegt, so beinhaltet Ihr Einzugsbereich alle Dienststellen, die innerhalb eines Radius von 60 km um Ihren Beschäftigungsort liegen. (Für alle Beschäftigungsorte in Ihrem Einzugsbereich werden Sie automatisch im automatisierten Stellenvermittlungsprogramm registriert.)

Wenn Ihr Wohnort außerhalb eines Radius von 60 km um Ihren regelmäßigen Beschäftigungsort liegt, so beinhaltet Ihr Einzugsbereich alle Dienststellen, die innerhalb eines Radius von 60 km um Ihren Wohnort liegen. In diesem Falle können Sie auch den Einzugsbereich innerhalb eines Radius von 60 km um Ihren Beschäftigungsort wählen.

☐ Ich wähle als Einzugbereich den 60-km Radius um meinen gegenwärtigen Beschäftigungsort.

☐ Ich wähle als Einzugbereich den 60-km Radius um meinen gegenwärtigen Wohnort.

Die von Ihnen getroffene Wahl des Einzugsbereichs müssen Sie innerhalb einer Woche nach Ausspruch der Kündigung endgültig festlegen.

Die Entfernung wird in jedem Falle von Ortsmitte zu Ortsmitte gemessen.

Angaben über Ihr Interesse an einer Weiterbeschäftigung in einer Stelle in einer niedrigeren Lohn-/Gehaltsgruppe

Wenn es keine für Sie günstigere Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gibt und Sie auch in einer verfügbaren Stelle in einer niedriger eingruppierten Stelle außerhalb des Einzugsbereichs oder in einer Stelle innerhalb des Einzugsbereichs in einer Lohn-/Gehaltsgruppe, die den bisherigen Tabellensatz Ihres Gehalts/Lohns um mehr als 20 v. H., aber nicht mehr als die von Ihnen angegebene finanzielle Höchstzumutbarkeitsgrenze unterschreitet, weiterbeschäftigt werden wollen, geben Sie bitte nachstehend verbindlich an, bis zu welcher finanziellen Höchstgrenze der Tabellensatz des Lohns/Gehalts in dieser Stelle niedriger sein darf als der bisherigere Tabellensatz Ihres Lohns/Gehalts und ob Sie in einer entsprechenden Stelle innerhalb und/oder außerhalb des Einzugsbereichs beschäftigt werden möchten.

☐ Ich möchte innerhalb des Einzugbereichs in einer Lohn-/Gehaltsgruppe, die den bisherigen Tabellensatz meines Lohns/Gehalts um mehr als 20 v. H. unterschreitet weiterbeschäftigt werden.

☐ Ich möchte außerhalb des Einzugbereichs in einer Lohn-/Gehaltsgruppe weiterbeschäftigt werden, die niedriger ist als der bisherige Tabellensatz meines Lohns/Gehalts.

(Bitte Ihren Weiterbeschäftigungswunsch entsprechend ankreuzen.)

In Zusammenhang mit zumutbaren Stellen mit einem niedrigeren Tabellensatz als dem bisherigen Tabellensatz meines Lohns/Gehalts, möchte ich ausschließlich in einer verfügbaren Stelle mit einem monatlichen Tabellensatz von nicht weniger als _____Euro weiterbeschäftigt werden.

(Bitte Betrag angeben.)

Falls Sie außerhalb des Einzugsbereichs für Weiterbeschäftigungsangebote berücksichtigt werden wollen, so müssen Sie aus der nachstehenden Liste die Beschäftigungsorte auswählen, an denen Sie für verfügbare freie Stellen verbindlich berücksichtigt werden wollen.

Ich bin an einer Weiterbeschäftigung am folgenden/an den folgenden Beschäftigungsort/en, der/die sich außerhalb meines Einzugsbereiches befinden, interessiert:

Beschäftigungsorte:

☐ Ansbach	☐ Gießen	☐ Mainz-Kastel	☐ Spangdahlem
☐ Bamberg	☐ Grafenwöhr	☐ Mannheim	☐ Stuttgart
☐ Baumholder	☐ Grünstadt	☐ Miesau	☐ Vilseck
☐ Bremerhaven	☐ Heidelberg	☐ Oberammergau	☐ Wiesbaden
☐ Frankfurt	☐ Hohenfels	☐ Pirmasens	
☐ Garmisch	☐ Illesheim	☐ Ramstein	
☐ Geilenkirchen	☐ Kaiserslautern	☐ Schweinfurt	
☐ Germersheim	☐ Landstuhl	☐ Sembach	

Bitte den Ort oder die Orte Ihrer Wahl ankreuzen. Falls kein Ort angekreuzt wird, kann Ihr Weiterbeschäftigungswunsch außerhalb des Einzugsgebiets nicht berücksichtigt werden.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

ANHANG F
ANRECHENBARE BESCHÄFTIGUNGSZEIT ZUR FESTLEGUNG DER KÜNDIGUNGSSCHUTZPUNKTE, DER KÜNDIGUNGSFRISTEN UND DES ANSPRUCHS AUF LEISTUNGEN NACH TASS

F-1. Die hierin definierten Beschäftigungszeiten werden entsprechend den nachstehend aufgeführten Voraussetzungen als anrechenbare fortlaufende Beschäftigungszeiten anerkannt. Eine frühere Beschäftigung als ziviler Arbeitnehmer wird nach Abschluss der Probezeit angerechnet. Eine frühere Militärdienstzeit wird nach Ablauf von 6 Monaten Beschäftigungszeit bei den US-Streitkräften rückwirkend zum Einstellungsdatum anerkannt. Beschäftigungszeiten, die zur personen- oder leistungsbedingten Kündigung Anlass gegeben haben, werden nicht als anrechenbare Beschäftigungszeit anerkannt. Anrechenbare Beschäftigungszeit schließt ein:

a. Die Beschäftigung als ziviler Arbeitnehmer

(1) gemäß den tariflichen oder örtlichen Bestimmungen bei den amerikanischen, belgischen, britischen, französischen und kanadischen Streitkräften in der Bundesrepublik Deutschland;

(2) bei den Labor Service Einheiten in Frankreich;

(3) bei Dienststellen der US-Streitkräfte außerhalb Deutschlands als Arbeitnehmer eines Drittlandes oder als ortsansässiger Arbeitnehmer.

ANMERKUNG: Beschäftigungszeiten bei einer oder mehreren der unter (1) bis (3) aufgeführten Dienststellen werden nicht angerechnet, wenn die Beschäftigungszeit mehr als 6 Monate unterbrochen war. Wenn die Beschäftigungszeit aufgrund einer Personalabbaumaßnahme unterbrochen worden war, werden die Beschäftigungszeiten vor der Kündigung wegen Personalabbaus angerechnet, vorausgesetzt, die Unterbrechung dauerte nicht länger als 12 Monate.

b. Beschäftigungszeiten ohne Unterbrechungszeiten von mehr als 1 Monat und ohne andere dazwischenliegende Beschäftigungszeiten wie folgt:

(1) Beschäftigung bei anderen Dienststellen oder Organisationen der amerikanischen Regierung als bei den US-Streitkräften;

(2) Beschäftigung bei Organisationen, die den US-Streitkräften angegliedert sind, wie z.B. die United Nations Relief and Rehabilitation Association;

(3) Beschäftigung bei einer Vertragsfirma der US-Streitkräfte, die eine der US- Regierung gehörende Einrichtung betreibt, oder bei einer Vertragsfirma der US-Regierung, die ausschließlich für die Streitkräfte tätig ist;

(4) Beschäftigung als ziviler Arbeitnehmer im Zuständigkeitsbereich des deutschen Bundesverteidigungsministeriums.

c. Beschäftigung bei der 4. Alliierten Taktischen Luftflotte zwischen dem 1. März 1956 und August 1958, vorausgesetzt, der Betreffende war unmittelbar vor und nach dieser Beschäftigungszeit bei einer Dienststelle der USAFE/AFAFRICA beschäftigt.

F-2. Erziehungsurlaubszeiten gelten als Beschäftigungszeiten. Hat der Arbeitnehmer gekündigt, um sich künftig ganz der Kindererziehung zu widmen, wird die Zeit im Erziehungsurlaub als Beschäftigungszeit angerechnet, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer wird bei der früheren Dienststelle innerhalb von 3 Jahren vom Zeitpunkt der Geburt des Kindes an gerechnet wieder eingestellt und war in der Zwischenzeit nicht bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt.

F-3. Wehrdienstzeiten bei der Bundeswehr oder Ersatzdienstzeiten werden als anrechenbare Beschäftigungszeit berücksichtigt.

a. Wird ein Arbeitnehmer während seines Beschäftigungsverhältnisses bei den US-Streitkräften zum Grundwehrdienst, Ersatzdienst, zu einer Wehrübung oder zu freiwilligem zusätzlichem Wehrdienst von nicht mehr als 4 Monaten einberufen, wird das Beschäftigungsverhältnis während der Abwesenheit ausgesetzt. Im Falle einer freiwilligen Wehrübung gilt dies nur, wenn die Übung selbst oder zusammen mit anderen freiwilligen Wehrübungen die Dauer von 6 Wochen innerhalb eines Kalenderjahres nicht überschreitet.

b. Die Bestimmungen nach vorstehendem Abs. a gelten, wenn eine Person, die zum Grundwehrdienst einberufen worden ist, freiwillig längeren Wehrdienst leistet für

(1) die anfänglich auf 6 Monate festgelegte Dienstzeit (Probezeit) oder, wenn tatsächlich geleistet

(2) die letztendlich auf nicht mehr als 2 Jahre festgesetzte Dienstzeit.

c. Der Arbeitnehmer hat der Beschäftigungsdienststelle seinen Einberufungsbescheid zum Wehrdienst unverzüglich vorzulegen.

d. Arbeitnehmer, die ihr Beschäftigungsverhältnis nach einer Abwesenheit nach vorstehendem Abs. a oder b wieder aufnehmen, dürfen wegen derartiger Abwesenheit keine Nachteile in ihrem Beschäftigungsverhältnis erfahren. Um Anspruch auf diesen Schutz zu haben, hat sich der Arbeitnehmer grundsätzlich am ersten Arbeitstag nach der Entlassung vom Wehrdienst oder Beendigung einer Wehrübung oder des zusätzlichen Wehrdienstes zur Arbeitsaufnahme zu melden und unverzüglich eine Bescheinigung über den Wehrdienst oder eine andere einschlägige Bescheinigung vorzulegen. Die Umstände bei verspäteter Rückmeldung werden geprüft und die Rechte des Arbeitnehmers werden nicht beeinträchtigt, soweit der Arbeitnehmer die Verspätung nicht selbst zu verantworten hat und er zwischenzeitlich kein anderes Arbeitsverhältnis eingegangen ist.

e. Einem Arbeitnehmer, der im Anschluss an geleisteten Grundwehrdienst, freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst, Ersatzdienst oder eine Wehrübung eingestellt wird, wird die Zeit, wie unten aufgeführt, nach einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten auf die Betriebs- und Berufszugehörigkeit angerechnet. Der Ausdruck „im Anschluss" bedeutet in der Regel, unmittelbar nach Beendigung des entsprechenden Dienstes bzw. der entsprechenden Übung. Die Zeit zwischen Entlassung und Einstellung bei den US-Streitkräften darf mehrere Monate betragen, solange zwischen Entlassung und Einstellung kein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bestanden hat und es eine annehmbare Erklärung für die Verzögerung gibt. Weiterhin muss die Einstellung das erste unbefristete Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung des entsprechenden Dienstes sein.

(1) Grundwehrdienst, Ersatzdienst, oder eine Wehrübung werden voll angerechnet.

(2) Freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst von bis zu 2 Jahren (Soldat auf Zeit) wird nach vorstehendem Abs. b angerechnet.

f. Einem Arbeitnehmer, der nach einem Zeitraum nach vorstehendem Abs. a oder b an einer für seine künftige Tätigkeit nützlichen Fortbildung teilgenommen hat und im Anschluss an diese Fortbildung eingestellt wird, werden diese Fortbildungszeiten voll angerechnet. Die Bestimmungen nach vorstehendem Abs. e gelten sinngemäß. Die Fortbildung muss eine Ergänzung der allgemeinen Schulausbildung sein und ohne übermäßige Überschreitung der Regeldauer abgeschlossen worden sein.

g. Für Soldaten, die freiwillig zusätzlichen Wehrdienst von mehr als 2 Jahren geleistet haben und die nach der Entlassung vom Wehrdienst oder nach vorzeitiger Entlassung vom Wehrdienst wegen Untauglichkeit neu oder wieder eingestellt werden, gilt Folgendes:

(1) Geleisteter Grundwehrdienst (auch wenn er auf freiwilliger Basis geleistet wurde) oder die nach § 7 Abs. 1 Wehrpflichtgesetz als Grundwehrdienst anrechenbare Zeit des Wehrdienstes werden voll angerechnet. Wehrdienstzeiten, die über den Grundwehrdienst hinausgehen, werden, mit Ausnahme der in nachstehendem Abs. (2) aufgeführten Zeiten, zu einem Drittel angerechnet.

(2) Zeiten der Fachausbildung während des Wehrdienstes werden voll angerechnet, wenn die Einstellung für die gleiche oder eine vergleichbare berufliche Tätigkeit erfolgt.

(3) Zeiten der Fachausbildung im Anschluss an den Wehrdienst werden voll angerechnet, wenn die Ausbildungskosten von der Bundesregierung getragen werden und die Einstellung für die gleiche oder eine vergleichbare berufliche Tätigkeit erfolgt.

(4) Voll angerechnet werden außerdem Fortbildungszeiten, die für die künftige Tätigkeit des Arbeitnehmers nützlich sind und im Anschluss an die Fachausbildung oder den Wehrdienst ohne übermäßige Überschreitung der Regeldauer abgeschlossen worden sind.

h. Nicht angerechnet werden Berufsausbildung, mit Ausnahme der Fachausbildung nach vorstehendem Abs. g(3), mehrjähriges Studium an einer Universität oder Technischen Hochschule im Anschluss an den Wehrdienst, da es zwischen dieser Art von Berufsausbildung oder Studium und dem Wehrdienst keinen zeitlichen Zusammenhang gibt.

i. Die Bestimmungen über die Anrechnung von Grundwehrdienst nach vorstehendem Abs. a bis g gelten auch für Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union sind und in ihrem Heimatland zum Wehrdienst einberufen worden sind.

j. Die Bestimmungen über die Anrechnung von Grundwehrdienst nach vorstehendem Abs. a bis g gelten sinngemäß auch für den verkürzten Wehrdienst (2 Monate) von türkischen Staatsangehörigen.

k. Bei ortsansässigen Arbeitnehmern, die bei den US-Streitkräften gedient haben und die mit dem Vermerk "*discharged under honorable conditions*" („ehrenhaft entlassen") entlassen worden sind, wird dieser Wehrdienst in gleicher Weise angerechnet, als hätten sie in der Bundeswehr gedient.

ANHANG G
MUSTER- INTERESSENSABWÄGUNG FÜR EINE ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

Die Stelle des Herrn XYZ ist infolge der Schließung des Druckerei-Produktionsbetriebes des Defense Logistics Agency, Document Services, Europe in Wegfall geraten. In seiner Fähigkeitsebene ist er der einzige Arbeitnehmer. Im gesamten Auswahlbereich werden keine vergleichbaren Tätigkeiten von anderen Arbeitnehmern/innen ausgeführt. Somit ist die Verdrängung eines sozial weniger schutzwürdigen Arbeitnehmers nicht möglich.

Herr XYZ genießt als Wahlbewerber nachwirkenden Kündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Da der Teil der Dienststelle, in dem Herr XYZ bisher beschäftigt war, jedoch geschlossen wurde, finden in seinem Fall § 15 Abs. 4 und Abs. 5 KSchG Anwendung.

Eine Unterbringung im verbleibenden Betriebsteil der Dienststelle ist nicht möglich, da keine freien Stellen zur Verfügung stehen.

Im nächsten Schritt war zu prüfen, ob die Möglichkeit der Unterbringung von Herrn XYZ in einer freien Stelle im Einzugsbereich gegeben ist. Hierzu waren zunächst eine etwaige Ausbildung sowie der berufliche Werdegang des Arbeitnehmers in Betracht zu ziehen; weiterhin waren seine Qualifikationen zu ermitteln und mit den Qualifikationsanforderungen der zur Verfügung stehenden freien Stellen abzugleichen. Schließlich war zu prüfen, ob er in Anbetracht seiner sozialen Schutzwürdigkeit vorrangigen Anspruch auf Unterbringung in eine etwaige freie Stelle, für welche er die Qualifikationsanforderungen erfüllt, hat, oder ob andere Arbeitnehmer sozial schutzwürdiger sind.

Herr XYZ hat einen Realschulabschluss und eine Ausbildung als Offsetdrucker. Er wurde der Ausbildungsebene IV zugeordnet.

Der berufliche Werdegang des Arbeitnehmers bei den US-Streitkräften sieht wie folgt aus:

Von	**bis**	**Tätigkeit als**
November 76	März 84	Offsetdrucker, G7
April 84	März 88	Sachbearbeiter (Druckaufträge), C5A
April 88	März 89	Sachbearbeiter (Druckaufträge), C6
April 89	März 90	Sachbearbeiter (Druckaufträge), C6A
April 90	Dezember 93	Sachbearbeiter (Druckaufträge), C7
Januar 94	heute	Sachbearbeiter (Produktionskontrolle), C6A

Herr XYZ hat den Fragebogen zur Ermittlung der Sozialdaten, der auch Fragen bezüglich weitergehender Qualifikationen enthält, nicht abgegeben. Zur Ermittlung seiner Kenntnisse und Fähigkeiten musste deshalb nach Aktenstand vorgegangen werden. Bezüglich seiner Englischkenntnisse hat man die Stufe II, also gute Kenntnisse zugrunde gelegt, da man davon ausging, dass ein Arbeitnehmer, der über Jahre hinweg in verantwortlicher Position tätig war, auf jeden Fall mehr als Anfängerkenntnisse der englischen Sprache besitzen muss.

Zum jetzigen Zeitpunkt stehen im Einzugsbereich des Arbeitnehmers bei Dienststellen der US-Streitkräfte die nachstehend aufgeführten freien Stellen zur Verfügung:

Nr.	Tätigkeitsbezeichnung	Eingruppierung	Ort
1.	Angestellte/r (Materialverwaltung/EDV)	C1-2005-05	Wiesbaden
2.	Angestellte/r (Materialverwaltung/EDV)	C1-2005-05	Wiesbaden
3.	Angestellte/r (Materialverwaltung/EDV)	C1-2005-04	Wiesbaden
4.	Angestellte/r (Materialverwaltung)	C1-2005-4A	Wiesbaden
5.	Angestellte/r (Postwesen)	C1-0305-03	Wiesbaden
6.	Hilfsarbeiter/in	A1-3502-02	Wiesbaden
7.	Angestellte/r (Materialverwaltung)	C1-2005-4A	Wiesbaden
8.	Angestellte/r (Arbeitsaufträge)	C1-0303-4A	Wiesbaden
9.	Angestellte/r (Betriebsorganisation)	C1-0344-05	Wiesbaden
10.	Angestellte/r (Haushaltsplan)	C1-0561-05	Wiesbaden
11.	Betriebsassistent	C1-0303-05	Wiesbaden
12.	Angestellte/r (Materialverwaltung und Einkauf/EDV-Anwender)	C1-2005-5a	Frankfurt

Herr XYZ wird derzeit gemäß der Endstufe der Bezahlungsgruppe C6A vergütet. Gemäß § 4 Abs. 4a des Tarifvertrags vom 2. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (Schutz TV) ist ein zumutbares Weiterbeschäftigungsangebot ein Angebot für eine Stelle, deren Tabellensatz den bisherigen Tabellensatz des Arbeitnehmers um nicht mehr als 20% unterschreitet. Für Herrn XYZ sind somit Stellen der Gehaltsgruppe C5 und höher zumutbar.

Somit könnte Herr XYZ für die unter Nr. 1 aufgeführte Stelle berücksichtigt werden. Der Inhaber dieser Stelle muss jedoch die englische Sprache fließend in Wort und Schrift beherrschen. Da dies bei Herrn XYZ nicht der Fall ist, konnte er nicht in die Stelle vermittelt werden.

Auch für die unter Nr. 2 aufgeführte Stelle wäre Herr XYZ u. U. geeignet, da für diese Stelle ein Beschäftigter der Ausbildungsebene IV qualifiziert ist, ohne dass weitere Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Allerdings ist auch für diese Stelle die fließende Beherrschung der englischen Sprache in Wort und Schrift erforderlich. Über derartige Englischkenntnisse verfügt Herr XYZ nicht. Somit konnte er für diese Stelle nicht berücksichtigt werden.

Für die unter Nr. 9 aufgeführte Stelle ist ein Arbeitnehmer der Ausbildungsebene IV generell qualifiziert. Zusätzlich muss der Inhaber der Stelle die englische Sprache fließend in Wort und Schrift beherrschen und über gute Kenntnisse in MS Office verfügen. Da Herr XYZ diese beiden Qualifikationsmerkmale nicht erfüllt, konnte er auch für diese Stelle nicht berücksichtigt werden.

Für die unter Nr. 10 aufgeführte Stelle ist ein Arbeitnehmer der Ausbildungsebene IV generell qualifiziert. Da Herr XYZ zudem aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit als Sachbearbeiter (Produktionskontrolle) ähnlich gelagerte Tätigkeiten gemacht hat und die erforderlichen fortgeschrittenen Englischkenntnisse besitzt, wurde er für diese Stelle berücksichtigt.

Für die unter Nr. 11 aufgeführte Stelle ist ein Arbeitnehmer der Ausbildungsebene IV voll qualifiziert. Allerdings sind für diese Stelle auch Computerkenntnisse erforderlich, über die Herr XYZ laut eigenen Angaben nicht verfügt. Somit konnte er für diese Stelle nicht berücksichtigt werden.

Für die unter Nr. 12 aufgeführte Stelle ist ein Arbeitnehmer der Ausbildungsebene IV qualifiziert. Für diese Stelle sind außerdem Computerkenntnisse erforderlich, über die Herr XYZ laut eigenen Angaben nicht verfügt. Zudem war diese Stelle einem Arbeitnehmer mit höherer sozialer Schutzwürdigkeit (Herr ABC, 94 Sozialpunkte) anzubieten.

Die freien Stellen, welche im Bereich des Army and Air Force Exchange Service, Europe (AAFES-Eur) verfügbar sind, kommen allesamt nicht für Herrn XYZ in Frage, da es sich entweder nicht um zumutbare Angebote handelt oder aber der Stelleninhaber die englische Sprache fließend in Wort und Schrift beherrschen muss.

Laut aktueller Freistellenliste stehen derzeit im Bereich von USAF im Einzugsbereich der Beschäftigten von Defense Logistics Agency, Document Services, Europe keine geeigneten freien Stellen zur Verfügung.

Da keine anderen geeigneten Freistellen zur Verfügung stehen, blieb nach Abwägung aller Tatsachen und Umstände letztendlich nur die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer XYZ die Stelle Nr. 10 des Angestellten (Haushaltsplan), C1-0561-05 in Wiesbaden im Rahmen einer Änderungskündigung anzubieten, da er mit einer einvernehmlichen Versetzung in diese Stelle nicht einverstanden war.

Da für Herrn XYZ aufgrund seiner Tätigkeit in einem Druckereibetrieb eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden tarifvertraglich vereinbart ist, war die Grundvergütung für die Stelle, auf die er zuzuweisen ist und für die eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden gilt, für die Berechnung der Einkommensschutzzulage entsprechend umzurechnen. Im Ergebnis hat Herr XYZ Anspruch auf eine persönliche Zulage in Höhe von € 283,34. Außerdem erhält er eine Einkommensschutzzulage in Höhe von € 544,09 für einen Zeitraum von 12 Monaten.

Für die Anrechnung dieser Zulagen auf etwaige Erhöhungen der Grundvergütung finden die entsprechenden Regelungen der §§ 5 und 8 Schutz TV Anwendung.

GLOSSAR

TEIL I
ABKÜRZUNGEN

AAFES-Eur	Army and Air Force Exchange Service, Europe
ADD-LaS	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, Lohnstelle ausländische Streitkräfte
BAG	Bundesarbeitsgericht
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
CG, USAREUR	Commanding General, United States Army Europe
CHRA-NE/EU	United States Army Civilian Human Resources Agency, Northeast and Europe Region
CPAC	Civilian Personnel Advisory Center
CPD	Civilian Personnel Directorate, Office of the Deputy chief of Staff, G1, HQ USAREUR
HQ USAREUR	Headquarters, United States Army Europe
HRO	Human Resources Office
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LNRS	Local National Referral System
PCS	Permanent Change of Station
RIF	Reduction in Force
RPA	Request for Personnel Action
Schutz TV	Tarifvertrag vom 2. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz
SGB IX	Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
TASS	TASS Tarifvertrag vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
TDA	Table of Distribution and Allowance
TV AL II	Tarifvertrag vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
US	United States
USAFE/AFAFRICA	United States Air Forces in Europe/United States Air Forces Africa
USAREUR	United States Army, Europe
USEUCOM	United States European Command

TEIL II
BEGRIFFE

Auswahlbereich
Ein Auswahlbereich umfasst die gesamte Dienststelle. Der Auswahlbereich schließt Nebenstellen ein, die sich außerhalb des Einzugsbereichs der Hauptdienststelle befinden, wenn diese von der Betriebsvertretung dieser Hauptstelle vertreten werden.

Dienststelle
Eine Dienststelle besteht aus allen Teilen der Dienststelle, die von einer Betriebsvertretung vertreten werden.

Dienststellenleiter
Die Person, die den Betrieb leitet, der von einer Betriebsvertretung vertreten wird.

Fähigkeitsebene
Eine Fähigkeitsebene schließt alle Stellen ein, für die Inhaber austauschbar sind. Bei der Festlegung der Berufserfahrung gemäß dieser Richtlinie kann nur spezielle Erfahrung anerkannt werden, die innerhalb der vergangenen 5 Jahre erworben wurde.

Gleichgestellter Arbeitnehmer
Ein Arbeitnehmer, dessen Behinderung seine Erwerbsfähigkeit um weniger als 50 aber wenigstens um 30 Grad mindert und die nicht nur vorübergehend ist, und der deswegen in Bezug auf Kündigungsschutz mit den Schwerbehinderten gleichgestellt ist.

Personalabbau
Eine organisatorische Maßnahme, die die Kündigung oder Umsetzung von ortsansässigen Arbeitnehmern zur Folge hat.

Schwerbehinderter Arbeitnehmer
Ein Arbeitnehmer, der aufgrund seines regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischen Zustandes körperlich oder geistig behindert ist bis zu einem Grad, der seine Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 Grad mindert und dessen Behinderung nicht nur vorübergehend ist.

Tarifvertrag vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TASS)
Tarifvertrag, der Arbeitnehmer der Streitkräfte der Entsendestaaten bei einer Kündigung im Zusammenhang mit Personalabbau sozial absichert. Dieser Vertrag wird von Vertretern der Bundesrepublik Deutschland verwaltet. Er räumt den Arbeitnehmern Vorrang bei der Unterbringung im öffentlichen Dienst ein und sieht in bestimmten Situationen Übergangszahlungen vor.

Verlegung
Der Fall einer Verlegung liegt vor, wenn die Wahrnehmung einer bestehenden Funktion aus einem Auswahlbereich herausgenommen und einem oder mehreren anderen Auswahlbereichen zugeordnet wird, oder wenn der gesamte Auswahlbereich zusammen mit der Funktion an einen Ort innerhalb oder außerhalb des Einzugsbereichs verlegt wird.

Zusammenlegung
Eine Zusammenlegung findet statt, wenn ein Auswahlbereich, ein Teil eines Auswahlbereichs oder mehrere unterschiedliche Auswahlbereiche oder eine Funktion mit einem anderen Auswahlbereich innerhalb oder außerhalb des Einzugsbereichs zusammengelegt werden.