



DEPARTMENT OF THE ARMY
UNITED STATES ARMY EUROPE AND AFRICA
UNIT 29351
APO AE 09014-9351

AEPE-C

01 Oktober 2021

MEMORANDUM FÜR SIEHE VERTEILER

BETREFF: Allgemeines Aufhebungsvertragsprogramm für ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland

1. Bezugsdokumente

- a. Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) vom 26. Mai 1994; (BGBl. I S. 1014, 1065)
- b. Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) vom 20. Dezember 1988; (BGBl. I S. 2477, 2482)
- c. Tarifvertrag vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- d. Tarifvertrag vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- e. Tarifvertrag vom 2. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommenschutz.
- f. Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 07.08.2012, AZ: 9 AZR 353/10, und vom 19.02.2019, AZ: 9 AZR 541/15.
- g. Memorandum, HQ USAREUR, AEPE-C, 08. November 2018, Betreff: Allgemeines Aufhebungsvertragsprogramm für ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland.
- h. Das unter 1g aufgeführte Bezugsdokument verliert hiermit seine Gültigkeit.

2. Zweck

Neuveröffentlichung einer Aufhebungsvertragsrichtlinie zur Regelung eines Aufhebungsvertragsprogrammes und Abfindungszahlungen für ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland gemäß der Bezugsdokumente 1a.-f. Bei diesem allgemeinen Aufhebungsvertragsprogramm handelt es sich um ein Managementtool, welches Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden für Arbeitnehmer bietet, deren Stellen im Rahmen eines Stellenabbaus gestrichen worden sind oder gestrichen werden sollen, sowie für Arbeitnehmer, die eine Stelle zur Unterbringung von Arbeitnehmern, die von einem Stellenabbau betroffen sind, freimachen.

3. Grundsätze

a. Dieses Programm begründet keinen Arbeitnehmeranspruch. Die Dienststellenleitung muss jedem Antrag auf einen Aufhebungsvertrag auf Grundlage der Organisations- und Auftragsanforderungen vorab zustimmen. Im weiteren Prüfungsverfahren hat zudem die der Beschäftigungsdienststelle vorgesetzte Behörde, in der Regel die personalvertretungsrechtliche Mittelbehörde bzw. das entsprechende Major Command, den Aufhebungsvertrag bzw. dessen Finanzierung zu genehmigen.

b. Wenn Abfindungszahlungen im Einklang mit den unter Abs. 2 Satz 2 genannten Stellenabbaukriterien geleistet werden, können sie aus dem dafür vorgesehenen Fonds (Foreign National Separation Program Fund/FNSP), in welchen die entsprechenden Beiträge der teilnehmenden Dienststellen fließen, finanziert werden. Für Dienststellen, die nicht in den FNSP-Fonds einzahlen, gelten die gleichen Kriterien, allerdings erfolgt die Finanzierung aus den operativen Haushaltsmitteln der Beschäftigungsdienststelle.

c. Die alleinige und abschließende Entscheidungsbefugnis zur Genehmigung von Aufhebungsverträgen und zur Erteilung von Zahlungsanweisungen an die Lohnstelle ausländische Streitkräfte (LaS) obliegt, unabhängig der jeweiligen Finanzierungsquelle, USAREUR G1, Civilian Personnel Directorate (CPD).

4. Berechnungsgrundlagen der allgemeinen Aufhebungsverträge

a. Die Obergrenzen der Abfindungssummen der Aufhebungsverträge berechnen sich wie folgt. Ein Anspruch auf diese Maximalbeträge besteht nicht. Der Arbeitgeber kann hiervon ggf. abweichen (s.u. Ziffer 4.(3)d).

(1) Die Abfindungsvertragszahlungen sind auf maximal 10 Monatsvergütungen begrenzt. Entsprechend § 7 Bezugsdokument 1e. ist hierbei 1/3 der letzten regelmäßigen Monatsvergütung für jedes anrechenbare Beschäftigungsjahr nicht zu überschreiten.

(2) Ergeben sich durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsvertrages im Wege des Verzichts auf die individuelle Kündigungsfrist (maximal 7 Monate) tatsächliche Einsparungen bei der Dienststelle, kann die Abfindungssumme um bis zu 50% der konkret eingesparten Monatsvergütungen erhöht werden (maximal 3,5 Monatsvergütungen). Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer vor dem Wirksamkeitsdatum einer organisatorischen Maßnahme oder vor Ablauf der tarifvertraglichen Kündigungsfrist gemäß § 44 Bezugsdokument 1c., die ansonsten einzuhalten wäre, freiwillig früher ausscheidet. Diese Einsparungen sind eindeutig nachzuweisen und müssen von CPD anerkannt werden.

(3) Die maximale Abfindungshöhe für Arbeitnehmer bei Einhaltung der individuellen Kündigungsfrist beträgt bis zu 10 Monatsvergütungen. Sie kann bei Arbeitnehmern, bei denen es wegen früheren Ausscheidens zu Einsparungen kommt, bis zu 13,5 Monatsvergütungen betragen.

b. Zeiten der betriebsinternen Berufsausbildung werden mit 1/3 einer Monatsvergütung für jedes anrechenbare Beschäftigungsjahr angerechnet.

c. Als "Monatsvergütung" gilt die letzte regelmäßige Tabellenvergütung. Befristete Höhergruppierungen von bis zu 3 Monaten vor dem Wirksamkeitsdatum des Aufhebungsvertrags bleiben unberücksichtigt.

d. Einem Arbeitnehmer kann jederzeit auch ein Abfindungsbetrag angeboten werden, der niedriger ist, als ein nach Abs. 4a errechneter Maximalbetrag. In nachfolgenden Fällen ist zwingend ein dem Einzelfall angemessen angepasster Abfindungsbetrag anzubieten:

(1) In seinen Entscheidungen in Bezugsdokument 1f. schränkte das Bundesarbeitsgericht in Bezug auf Arbeitnehmer, die aufgrund längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit daran gehindert waren, Urlaub zu nehmen, den Urlaubsverfall während des sog. Übertragungszeitraums ein. Maßgeblicher maximaler Übertragungszeitraum ist dabei gem. Bezugsdokument 1c. der 31. Dezember des Folgejahres. Demzufolge sind am Ende des Arbeitsverhältnisses noch bestehende Urlaubsabgeltungsansprüche bei per Aufhebungsvertrag ausscheidenden Arbeitnehmern zwingend zu berücksichtigen.

(2) Die Dauer der Arbeitsunfähigkeit hat Auswirkungen auf die Höhe der Arbeitnehmeransprüche und deren Anspruchgrundlage. So besteht für die ersten sechs Wochen gem. Bezugsdokument 1a. voller Lohnausgleich. Hiernach besteht gem. Bezugsdokument 1b. § 48 für weitere 72 Wochen Anspruch auf Krankengeld gegenüber den Krankenkassen, wobei der Arbeitgeber gem. Bezugsdokument 1c. § 29 - 3. a) bis zu einer Dauer von höchstens 12 Wochen einen Krankengeldzuschuss zahlt. Rechtzeitig vor Beendigung der Krankengeldzahlung (sog. „Aussteuerung“) fordern die Krankenversicherungen den Versicherten in der Regel auf, einen Rehabilitationsantrag bzw. Rentenanspruch (Erwerbsminderungsrente) zu stellen. Dementsprechend sind die, zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertragsantrags konkret noch bestehenden, Arbeitnehmeransprüche und ggf. der Status des o.g. Rehabilitations- bzw. Rentenanspruchs, zwingend zu berücksichtigen.

e. Die errechnete Abfindungszahlung darf unter keinen Umständen die Gesamtsumme der verbleibenden Bruttovergütungsausgaben überschreiten, die dem Arbeitgeber entstanden wären, wenn der Arbeitnehmer bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres weitergearbeitet hätte.

5. Verfahren

a. Anträge auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages können frühestens 12 Monate vor ihrem geplanten Wirksamkeitsdatum i.d.R. von dem zuständigen Personalbüro eingereicht werden. Sollte eine Bestätigung für die Arbeitsagentur erforderlich sein, kann diese auf Antrag entsprechend ausgestellt werden.

AEPE-C

BETREFF: Allgemeines Aufhebungsvertragsprogramm für ortansässige Arbeitnehmer

b. Die sich aus dem Aufhebungsvertrag ergebenden Zahlungsansprüche werden unverzüglich nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (Wirksamkeitsdatum des Aufhebungsvertrages) ausgezahlt.

c. Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis per Aufhebungsvertrag beendet wurde, dürfen innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nur dann erneut eingestellt werden, wenn die erhaltene Abfindung an den Arbeitgeber zurückgezahlt worden ist. Die erneute Einstellung von ehemaligen Arbeitnehmern, die mit einem Aufhebungsvertrag ausgeschieden sind, bedarf der vorherigen Bewilligung von CPD.

6. Ansprechpartner bei HQ USAREUR-AF ist Herr Andreas Nething, DSN: 537-1515, E-Mail: andreas.h.nething2.ln@mail.mil oder Herr Fernando Dominguez, Chief, IPPB, 537-1502, E-Mail: fernando.dominguez.ln@mail.mil.

English Original Signed By:

Theresa A. Gray
Acting Assistant Deputy Chief of Staff, G1
(Civilian Personnel)

VERTEILER:
(siehe folgende Seite)

AEPE-C

BETREFF: Allgemeines Aufhebungsvertragsprogramm für ortansässige Arbeitnehmer

VERTEILER:

Commander, 21st Theater Sustainment Command (TSC)
General Manager, Theater Logistics Support Center-Europe (TLSC-E)
Commander, 2nd Theater Signal Brigade
Commander, 7th Army Training Command (ATC)
Commander, Joint Multinational Readiness Center (JMRC)
Commander, 405th Army Field Support Brigade (AFSB)
Commander, Army & Air Force Exchange Service (AAFES) Europe
Commander, U.S. Army Contracting Command (ACC)
Commander, European Regional Health Command
Commander, Public Health Command Europe
Commander, Dental Command Europe
Commander, U.S. Army Medical Materiel Center, Europe (USAMMCE)
Commander, Defense Commissary Agency (DeCA), Europe Region
Commander, 12th Combat Aviation Brigade (CAB)
Commander, 1st Battalion, 214th General Support Aviation Brigade (GSAB)
Commander, 409th Contracting Support Brigade (CSB)
Commander, U.S. Army Corps of Engineers, Europe District
Commander, 950th U.S. Army Transportation Company
Commander, 598th Transportation Brigade
Commander, U.S. European Command
Commander, Theater Aviation Sustainment Manager – Europe (TASM-E)
Commander, Army Flight Operations Detachment (AFOD)
Director, U.S. Army Test, Measurement, and Diagnostic Equipment Activity (USATA),
Region Europe
Director, Defense Finance and Accounting Service (DFAS)
Director, George C. Marshall European Center for Security Studies
Director, Edelweiss Lodge and Resort
Director, NATO School
Director, Armed Forces Network (AFN), Europe
Director, DoD Education Activity Europe (DoDEA)
Director, Installation Management Command Europe, Region (IMCOM-E)
Commander, USAG Rheinland-Pfalz
Commander, USAG Bavaria
Commander, USAG Wiesbaden
Commander, USAG Stuttgart
Commander, USAG Ansbach
Deputy Regional Director, Civilian Human Resources Agency-NE/Europe
Director, Civilian Personnel Advisory Center Kaiserlautern
Director, Civilian Personnel Advisory Center Grafenwöhr
Director, Civilian Personnel Advisory Center Stuttgart
Director, Civilian Personnel Advisory Center Wiesbaden

CF:

Chairman, Head Works Council, USAREUR-AF
Head Representative of Severely Handicapped Employees, USAREUR-AF