



REPLY TO
ATTENTION OF:

AEAGA-CL

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



MEMORANDUM FÜR SIEHE VERTEILER

BETREFF: CPD-Grundsatzschreiben, LN-GE-EMP 9, Programm für erweiterte Abfindungsverträge für ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland

1. Bezugsdokumente:

a. Tarifvertrag vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b. Tarifvertrag vom 2. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz.

c. Memorandum, HQ USAREUR, AEAGA-CL, 30. September 2005, Betreff: CPD-Grundsatzschreiben, LN-GE-EMP 3, Erweiterte Abfindungsverträge für Arbeitnehmer mit Anspruch auf vorgezogene Altersrente (Gültig ab 1. September 2005).

d. E-Mail, HQ USAREUR, CPD, 5. September 2003, Betreff: Annulment Contract Open Season for Local National (LN) Employees in Germany.

2. Die unter 1c und d aufgeführten Bezugsdokumente verlieren hiermit ihre Gültigkeit.

3. Dieses Schreiben dient der Bekanntmachung der konsolidierten aktuellen (Bezugsdokumente 1c und d) und erweiterten Grundsätze, welche das Programm für erweiterte Abfindungsverträge und -zahlungen für ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland regeln. Bei diesem Programm handelt es sich um ein Instrument im Bereich Personalmanagement, im Rahmen dessen Arbeitnehmern, deren Stellen gestrichen worden sind (Overhires), deren Stellen in Zusammenhang mit Personalabbaumaßnahmen gestrichen werden sollen oder die von einer der in nachfolgendem Absatz 4 aufgeführten Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen sind, Anreize zum Ausscheiden gegeben werden. Arbeitnehmer, die eine Stelle zur Unterbringung eines unter Stellenabbau stehenden Arbeitnehmers frei machen, kommen auch für einen Abfindungsvertrag in Frage. Es ist zu beachten, dass es sich bei diesem Programm nicht um einen Arbeitnehmeranspruch handelt. Dienststellenvertreter haben über jeden Abfindungsvertrag auf Grundlage der Auftragsanforderungen der Dienststelle zu entscheiden.

4. Abfindungszahlungen zur Umstrukturierung der Belegschaft ermöglichen es Dienststellen, die Belegschaft ohne Stellenabbaumaßnahmen, spezielle Maßnahmen zur Vermeidung eines Stellenabbaus oder Verlust einer Position umzuorganisieren. Die Beantragung und Anwendung dieser Abfindungszahlungen muss in direktem Zusammenhang zu Personalumstrukturierungsmaßnahmen stehen, im Rahmen derer die Dienststellenleitung Abfindungszahlungen anbietet, um Freistellen zu schaffen, welche dahingehend umgestaltet werden, dass die Auftragsziele der jeweiligen Dienststelle erfüllt werden können.

AEAGA-CL

BETREFF: CPD-Grundsatzschreiben, LN-GE-EMP 9, Programm für erweiterte Abfindungsverträge für ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland

a. Abfindungszahlungen zur Umstrukturierung der Belegschaft können angewendet werden, um ein Ungleichgewicht an Fähigkeiten auszugleichen oder um die Anzahl an Stellen für Manager und aufsichtsführendes Personal zu reduzieren.

b. Die Umgestaltung von Positionen beschränkt sich auf die Freistelle, die durch die Umsetzung der Abfindungsmaßnahme geschaffen worden ist. Die daraus resultierende Position soll eine Änderung in der Bezahlungsgruppe, der vorherrschenden Aufgaben, des Berufs oder der Aufsichtsfunktion widerspiegeln.

5. Die Bedingungen für erweiterte Abfindungsverträge lauten wie folgt:

a. Für Arbeitnehmer, die Anspruch auf Leistungen aus dem TVSozSich gemäß Bezugsdokument 1a haben und von diesen Gebrauch machen:

(1) Zwei Monatsverdienste gemäß Bezugsdokument 1b, plus zusätzlich 8 Monatsverdienste, plus 50% der eingesparten Entlohnungszahlungen bei Verzicht auf die individuelle Kündigungsfrist.

(2) Die maximale Abfindungszahlung für Arbeitnehmer bei Einhaltung der individuellen Kündigungsfrist beträgt 10 Monatsverdienste und die maximale Abfindungszahlung für Arbeitnehmer, die früher ausscheiden, beträgt 13,5 Monatsverdienste.

b. Für Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Leistungen des TVSozSich haben oder auf ihre Ansprüche aus dem TVSozSich verzichten:

(1) Ein Monatsverdienst für jedes anrechenbare Beschäftigungsjahr für die ersten zehn Jahre, plus

(2) ein halber Monatsverdienst für jedes anrechenbare Beschäftigungsjahr ab dem 11. Jahr bis zu einem Höchstsatz von 5 Monatsverdiensten, plus

(3) 50% der eingesparten Entlohnungszahlungen bei Verzicht auf die individuelle Kündigungsfrist.

(4) Die maximale Abfindungszahlung für Arbeitnehmer bei Einhaltung der individuellen Kündigungsfrist beträgt 15 Monatsverdienste und die maximale Abfindungszahlung für Arbeitnehmer, die früher ausscheiden, beträgt 18,5 Monatsverdienste.

c. Arbeitnehmer, die Stellen zur Unterbringung von von Stellenabbau betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmern, die von Umstrukturierungsmaßnahmen im Personalbereich (Absatz 4 oben) betroffen sind, frei machen, haben keinen Anspruch auf Leistungen nach dem TVSozSich.

AEAGA-CL

BETREFF: CPD-Grundsatzschreiben, LN-GE-EMP 9, Programm für erweiterte Abfindungsverträge für ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland

6. Die folgenden Sonderbestimmungen gelten für ortsansässige Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente haben:

a. Arbeitnehmergruppen, die für die freiwillige Option einer vorgezogenen Altersrente in Frage kommen:

(1) Arbeitnehmer ab 60 mit Schwerbehindertenstatus, sofern sie die gesetzliche Wartezeit von 35 Jahren zur Erlangung des Rentenanspruchs erfüllt haben.

(2) Arbeitnehmerinnen ab 60, sofern sie seit Vollendung des 40. Lebensjahres mindestens 10 Jahre Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben und eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.

(3) Arbeitnehmer ab 63, sofern sie die gesetzliche Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

b. Mit Ausnahme der in Absatz d unten genannten Arbeitnehmer werden bei Arbeitnehmern, die freiwillig vor Erreichen der Altersgrenze für die Regelaltersrente vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen, die Rentenzahlungen für jeden Monat um 0,3 % gekürzt, bei einer maximalen Kürzung von 18 % bei Renteneintritt mit 60. Außerdem wird die Nettozahlung aus der Gruppenlebensversicherung geringer ausfallen, da der Arbeitgeber nach Renteneintritt des Arbeitnehmers keine Versicherungsprämien mehr zahlt. Diese Option ist so ausgelegt, dass rentenberechtigten Arbeitnehmern durch die Gewährung einer einmaligen Ausgleichszahlung für die vorgeschriebenen Rentenkürzungen und den Verlust von Prämienzahlungen in die Gruppenlebensversicherung ein Anreiz gegeben wird, freiwillig eine vorgezogene Altersrente in Erwägung zu ziehen. Diese Option beinhaltet außerdem ein Abfindungspaket.

c. Es ist zwingend erforderlich, dass Arbeitnehmer zuerst zwecks Kontenklärung ihren jeweiligen Rentenversicherungsträger kontaktieren. Nach abgeschlossener Kontenklärung müssen Arbeitnehmer von ihrem Rentenversicherungsträger eine Bescheinigung anfordern, die Angaben über die Summe macht, die sie an Rentenversicherungsbeiträgen zahlen müssten, um Rentenkürzungen aufgrund der Inanspruchnahme von vorgezogenem Altersruhegeld zu vermeiden. Bei Vorlage dieser Bescheinigung werden Arbeitnehmern folgende Leistungen angeboten:

(1) Eine Abfindung von bis zu 15 Monatsverdiensten bei Einhaltung der Kündigungsfrist, und von bis zu 18,5 Monatsverdiensten bei vorzeitigem Ausscheiden (Absatz 5b oben). Für Arbeitnehmer mit weniger als 18,5 Monaten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wird die Abfindung anteilig berechnet.

(2) Eine einmalige Ausgleichszahlung für Kürzungen, die der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Renteneintritt zu verzeichnen hat. Die Höhe dieser Zahlung richtet sich nach der vom Rentenversicherungsträger ausgestellten Bescheinigung. Der Arbeitnehmer kann sich die

AEAGA-CL

BETREFF: CPD-Grundsatzschreiben, LN-GE-EMP 9, Programm für erweiterte Abfindungsverträge für ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland

Ausgleichszahlung entweder zusammen mit der Abfindung auszahlen lassen oder die Lohnstelle für ausländische Streitkräfte anweisen, den Betrag direkt an den Rentenversicherungsträger zu zahlen.

(3) 4 % des Jahresverdienstes für jedes Jahr, das sie vor Erreichen des Regelrentenalters in Rente gehen, als Entschädigung für den Verlust von Prämienzahlungen in die Gruppenlebensversicherung.

d. Bei Arbeitnehmern, die vor dem 17. November 1950 geboren sind und deren Schwerbehinderung bis einschließlich 16. November 2000 festgestellt worden ist, werden die Rentenzahlungen bei Renteneintritt mit 60 nicht gekürzt. Aus diesem Grund erhält dieser Personenkreis keine einmalige Ausgleichszahlung.

7. Abfindungsverträge im Rahmen dieses Programms erfordern ohne Ausnahme die vorherige Genehmigung dieser Dienststelle.

8. Ansprechpartner bei HQ USAREUR ist Gerlinde Kluger, DSN 379-6575, E-Mail gerlinde.kluger@us.army.mil.



DONALD F. COPSON
Assistant Deputy Chief of Staff, G1
(Civilian Personnel)



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

REPLY TO
ATTENTION OF:

AEAGA-CL

18 JUN 2010

MEMORANDUM FOR SEE DISTRIBUTION

SUBJECT: CPD Policy Memorandum, LN-GE-EMP 9, Enhanced Annulment Contract Program for Local National (LN) Employees in Germany

1. References:

- a. Tariff Agreement of 31 August 1971 for the Social Security of the Employees of the Sending States Forces in the Federal Republic of Germany.
- b. Tariff Agreement of 2 July 1997 on Protection from Rationalization Measures, Termination of Employment and Income Protection.
- c. Memorandum, HQ USAREUR, AEAGA-CL, 30 September 2005, subject: CPD Policy Memorandum, LN-GE-EMP-3, Enhanced Indemnity Pay for Employees Eligible for Early Retirement (Effective 1 September 2005).
- d. Electronic Mail, HQ USAREUR, CPD, 5 September 2003, subject: Annulment Contract Open Season for Local National (LN) Employees in Germany.

2. References 1c and d are herewith rescinded.

3. The purpose of this memorandum is to promulgate consolidated current (references 1c and d) and expanded policy governing the enhanced annulment contract and indemnity pay programs for LN employees in Germany. This program is a workforce management tool offering incentives to employees whose positions have been abolished (overhires), or will be abolished as a result of reduction in force (RIF) actions, or who are affected by workforce restructuring measures, as outlined in paragraph 4 below. Employees vacating a position for placement of employees subject to RIF will also be eligible for an annulment contract. It must be emphasized that this program is not an employee entitlement. Management officials must approve each annulment contract based on organizational mission requirements.

4. Workforce restructuring buyouts allow the organization to reshape its workforce without resorting to RIF, a RIF avoidance action, or the loss of a position. The application and use of the buyout must be tied directly to workforce restructuring actions in which management offers buyouts to create vacancies that shall be reshaped to meet mission objectives of the concerned organization.

- a. Workforce restructuring buyouts may be used to correct skill imbalances or to reduce managerial or supervisory positions.

AEAGA-CL

SUBJECT: CPD Policy Memorandum, LN-GE-EMP 9, Enhanced Annulment Contract Program for Local National (LN) Employees in Germany

b. Position restructuring is restricted to the vacancy created by application of the buyout. The resulting vacancy shall reflect a change in grade, dominant position duties, occupation, or supervisory status.

5. Enhanced annulment contract conditions are as follows:

a. For employees entitled to and taking advantage of the Social Security Agreement (SSA) benefits in accordance with reference 1a:

(1) Two months' pay in accordance with reference 1b, plus an additional eight months' pay, plus 50 percent of salary savings, if the individual notice period is waived.

(2) The maximum indemnity pay for employees observing their individual notice period will be 10 months' pay and for employees leaving earlier, the maximum indemnity pay will amount to 13.5 months' pay.

b. For employees not entitled to SSA benefits or waiving their SSA entitlements:

(1) One month's pay per creditable year of service for the first ten years, plus

(2) One half month's pay per creditable year of service, starting with the eleventh year, up to a maximum of five months' pay, plus

(3) 50 percent of salary savings, if the individual notice period is waived.

(4) Maximum indemnity pay for employees observing their individual notice period will be 15 months' pay and for employees leaving earlier, the maximum indemnity pay will amount to 18.5 months' pay.

c. Employees who vacate positions for placement of employees who are facing RIF and employees who are affected by workforce restructuring measures (paragraph 4 above) are not eligible for SSA benefits.

6. The following special provisions apply to LN employees who are eligible for early retirement:

a. Categories of employees eligible to exercise the option for voluntary early retirement:

(1) Employees aged 60 and above with a recognized severely handicapped status, provided they have served the legal waiting period for retirement eligibility of 35 years.

AEAGA-CL

SUBJECT: CPD Policy Memorandum, LN-GE-EMP 9, Enhanced Annulment Contract Program for Local National (LN) Employees in Germany

(2) Female employees aged 60 and above, provided they have made social contributions for a minimum of 10 years after age 40, and have served a 15-year waiting period.

(3) Male employees aged 63 and above, provided they have served the legal waiting period of 35 years.

b. With the exception of employees addressed in d below, employees who retire voluntarily before they have reached the standard age limit for retirement (*Regelaltersrente*) will incur a pension reduction of 0.3 percent per month with a maximum deduction of 18 percent for retirement at age 60. Furthermore, the net pay from the Group Life Insurance (*Gruppenversicherungsvertrag*) will be lower because the employer will no longer pay premiums after the employee's retirement. This option is designed to encourage eligible employees to consider voluntary early retirement by granting lump sum compensations for the mandatory pension reduction and the loss of premiums paid to the Group Life Insurance. It also includes an indemnity package.

c. It is imperative that employees first contact their respective retirement insurance carrier (*Rentenversicherungsträger*) for resolution of their retirement insurance account (*Kontenklärung*). Once the account has been reconciled, employees must obtain a statement from their retirement insurance carrier, indicating the amount they would need to pay into their retirement insurance account to avoid a pension deduction due to early retirement. Upon presentation of this document, employees will be offered the following benefits:

(1) The indemnity of up to 15 months' pay for employees observing their individual notice period and up to 18.5 months' pay for employees leaving earlier (paragraph 5b above). The indemnity pay will be prorated for employees with less than 18.5 months until they reach the standard age limit for retirement.

(2) A lump-sum as compensation for the reduction in retirement benefits resulting from the early retirement decision. The amount of this payment is based on the statement obtained from the retirement insurance carrier. The employee can elect to have this lump-sum payment included in the indemnity or authorize the Foreign Forces Payroll Office to pay the amount directly to his/her retirement insurance carrier.

(3) Four percent of the annual salary for each year before reaching the standard age limit for retirement, to compensate for the loss of premium payments to the Group Life Insurance.

d. Employees born prior to 17 November 1950, and who attained severely handicapped status on or before 16 November 2000, will not incur a reduction in pension if they retire at age 60. Therefore, no lump-sum payment will be made to this group of employees.

AEAGA-CL

SUBJECT: CPD Policy Memorandum, LN-GE-EMP 9, Enhanced Annulment Contract Program for Local National (LN) Employees in Germany

7. Without exception, annulment contracts under this program require prior approval from this office.
8. HQ USAREUR POC is Gerlinde Kluger, DSN 379-6575, email gerlinde.kluger@us.army.mil.


DONALD F. COPSON
Assistant Deputy Chief of Staff, G1
(Civilian Personnel)

DISTRIBUTION:

Cdr, 21st TSC, Unit 23203, APO AE 09263-3203
Cdr, 5th Sig Cmd, CMR 421, Box 2001, APO AE 09056-2001
Cdr, 7th Army Joint Multinational Training Command, Unit 28130, APO AE 09114-8130
Cdr, 7th ARCOM, Unit 29238, APO AE 09102-9238
Cdr, 266th FINCOM, Unit 29001, Box 15, APO AE 09007-0015
Cdr, 66th MI GP, Unit 28514, Box 4, APO AE 09177-0004
Cdr, 202d MP GP, Unit 29291, APO AE 09102-9291
Cdr, 18th Engr Bde, Unit 29351, APO AE 09014-9351
Cdr, ERMC, CMR 442, APO AE 09042
Cdr, V Corps, Unit 29355, APO AE 09014-9355
SGS, HQ USAREUR/7A, Unit 29351, APO AE 09014-9351
G1, USAREUR, Unit 29351, APO AE 09014-9351
G3, USAREUR, Unit 29351, APO AE 09014-9351
G4, USAREUR, Unit 29351, APO AE 09014-9351
G6, USAREUR, Unit 29351, APO AE 09014-9351
G8, USAREUR, Unit 29351, APO AE 09014-9351
CPA, USAREUR, Unit 29351, APO AE 09014-9351
JA, USAREUR, Unit 29351, APO AE 09014-9351
PM, USAREUR, Unit 29931, APO AE 09086-9931
Dir, IMCOM-Europe Region, Unit 29353, Box 200, APO AE 09014-0200
Cdr, 409th Contracting Support Brigade, Unit 23203, APO AE 09263-3203
Cdr, Europe Regional Veterinary Command, APO AE 09042
Cdr, Defense Commissary Agency, European Region, ATTN: DECA/EU-DP, Unit 3060, APO AE 09021
Cdr, U.S. Army Corps of Engineers, Europe District, ATTN: CETAE-HR, CMR 410, Box 14, APO AE 09049-0006

AEAGA-CL

SUBJECT: CPD Policy Memorandum, LN-GE-EMP 9, Enhanced Annulment Contract Program for Local National (LN) Employees in Germany

Cdr, 950th U.S. Army Transportation Company, Unit 22419, ATTN: Mr. Korn, APO AE 09069
Cdr, DFAS, Europe Operating Location, Unit 23122, APO AE 09227
Editor, European Stars & Stripes, ATTN: NAF Personnel Office, Unit 29480, APO AE 09211
Dir, U.S. Army TMDE Region-Europe, CMR 434, APO AE 09138
Office of the Director DODDS-Europe, ATTN: Resource Management Office, Unit 29649,
Box 7100, APO AE 09096-7100
Exec Dir, Edelweiss Hotel & Lodge, ATTN: CFSC-HSO-GE-HRO, Unit 24501, APO AE 09053
Director, Civilian Human Resources Agency, Europe, Kleber Kaserne, Bldg 3209, Unit 23152,
APO AE 09227-3152

CF:

Commander, AAFES-Europe Region, Unit 24580, APO AE 09245-4580
Director, Civilian Personnel Advisory Center Grafenwoehr, Unit 28130, APO AE 09114-8130
Director, Civilian Personnel Advisory Center Heidelberg, Unit 29351, Box 180,
APO AE 09014-0180
Director, Civilian Personnel Advisory Center Kaiserslautern, Unit 23152, APO AE 09227
Director, Civilian Personnel Advisory Center Schweinfurt, Unit 25850, Box 37, APO AE 09033
Director, Civilian Personnel Advisory Center Stuttgart, Unit 30401, APO AE 09107-0401
Director, Civilian Personnel Advisory Center Wiesbaden, Unit 29623, Box 0029,
APO AE 09096-0029