

**BY ORDER OF THE COMMANDER
UNITED STATES AIR FORCES IN EUROPE
(USAFE)**

**UNITED STATES AIR FORCES IN EUROPE
INSTRUCTION 36-753(G)**

1 NOVEMBER 2006
Certified Current on 24 October 2016

Personnel



**BESCHÄFTIGUNG VON ORTSANSÄSSIGEM
GESCHÄFTSFÜHRENDEM PERSONAL
IN BEHERBERGUNGS-, GASTSTÄTTEN-
UND DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN
IN DEUTSCHLAND**

COMPLIANCE WITH THIS PUBLICATION IS MANDATORY

ACCESSIBILITY: Publications and forms are available on the e-Publishing website at www.e-publishing.af.mil for downloading or ordering.

RELEASABILITY: There are no releasability restrictions on this publication.

OPR: HQ USAFE/A1CP

Certified by: HQ USAFE/A1C
(Mr. Robert C. Maier)
Pages: 8

Diese Dienstvorschrift setzt die Bestimmungen der Air Force Policy Directive (AFPD) 36-7, *Employee and Labor Relations Management*, um. Sie findet Anwendung und legt die Beschäftigungsbedingungen und Anweisungen für die Gehaltsfestsetzung für ortsansässiges geschäftsführendes Personal in Einrichtungen der U.S. Luftwaffe in der Bundesrepublik Deutschland, die dem Geltungsbereich des Anhangs H.I.1.a (1), Tarifvertrag vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TVAL II) unterstehen, fest. Sie gilt nicht für Einheiten des Air Force Reserve Command (AFRC) oder der Air National Guard (ANG). Stellen Sie sicher das alle Unterlagen, welche anhand dieser Dienstvorschrift erstellt werden, im Einklang mit der Dienstvorschrift AFMAN 37-123, *Management of Records* aufbewahrt, und im Einklang mit der Air Force Records Disposition Schedule (RDS), nachzulesen unter <https://afirms.amc.af.mil>. vernichtet werden.

1. Grundsätze.

1.1. Stellen für ortsansässiges geschäftsführendes Personal werden in Hotels und Übernachtungseinrichtungen, Klubs, Restaurants, Freizeit- und Vergnügungseinrichtungen und vergleichbaren Einrichtungen in Deutschland nur eingerichtet, wenn für die Stelle die volle Verantwortung für den Betrieb der Einrichtung oder für die wesentlichen Teile des Betriebs erforderlich ist.

1.2. Dazu gehört in der Regel:

- 1.2.1. Personal- und Finanzverwaltung.
- 1.2.2. Kurz- und langfristige logistische Planung.
- 1.2.3. Betriebs- und Gebäudeinstandhaltung.

1.3. Eine Stelle für einen stellvertretenden Geschäftsführer kann eingerichtet werden, wenn die Größe des Betriebs oder der Umfang der Geschäfte dies rechtfertigen.

2. Beschäftigung, Eingruppierung und Gehaltsfestsetzung.

2.1. Die Einstellung von geschäftsführendem Personal (Geschäftsführer und stellvertretende Geschäftsführer) erfolgt mit einem individuellen Arbeitsvertrag (**Anhang 2**).

2.2. Geschäftsführendes Personal wird in Gehaltstabelle „HM“ (H-Tarif Manager) einer der drei Vergütungsebenen zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt auf Grundlage des Eingruppierungsplans in **Attachment 3**. Offiziell ausgewiesene Freistellen werden bei der Festlegung der Vergütungsebene mit berücksichtigt.

2.3. Wenn die höchst eingruppierten Arbeiten von Personal ausgeführt werden, das nicht dem Geltungsbereich von Anhang H, TVAL II untersteht, wird die Vergütung derjenigen Gehalts- oder Lohngruppe H zugrunde gelegt, die ein Arbeitnehmer im Geltungsbereich von Anhang H in derselben Stelle erhalten würde.

2.4. Civilian Personnel & Personnel Resources (HQ USAFE/A1C), legt die Vergütungsspanne (Pay Band) für die Lohngebiete und Vergütungsebenen fest und verwaltet diese. Die Vergütung für geschäftsführendes Personal kann eine beliebige Summe innerhalb der zulässigen Vergütungsspanne umfassen. Die Höhe der Vergütung liegt im Ermessen der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der Leistung des Stelleninhabers oder, bei Neueinstellungen, der Marktanalysen. Die Leistungsbeurteilung erfolgt nach Kriterien wie Qualität der Arbeit, Zuverlässigkeit, Arbeitsmoral, Ausdrucksfähigkeit, Arbeitseinteilung und Durchführung sowie Führung und Förderung von Mitarbeitern. Zur Änderung der Vergütung ist bei der Lohnstelle ausländische Streitkräfte eine Personalmaßnahme einzureichen.

2.5. Die HM-Vergütungsspanne wird von Civilian Personnel & Personnel Resources (HQ USAFE/A1C), mit separatem Schreiben veröffentlicht.

2.6. Übernommene Formblätter: Die gelistete Dienstvorschrift enthält die Anleitung für das Ausfüllen des Formblattes. AF Form 825, *Notification of Personnel Action (Non-U.S. (Germany))*, (PD: AFMAN 36-1102).

DENNIS J. DEGRAFF, Colonel, USAF
Director, Directorate of Personnel

Anhang 1

**WÖRTERVERZEICHNISS VON REFERENZEN UND UNTERSTÜTZENDE
INFORMATIONEN**

Referenzen

AFPD 36-7, *Employee and Labor Management Relations*, 11 January 1994

AFMAN 36-1102, *Base Level Personnel Data System Civilian (PDS-C) User Manual*, 1 September 1988

TVAL II, Tarifvertrag für Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, 16 Dezember 1966

Schutz Tarifvertrag, 2 Juli 1997

TV Soziale Sicherung, 31 August 1971

Anhang 2**ARBEITSVERTRAG****A2.1. Muster Arbeitsvertrag.****Arbeitsvertrag**

Zwischen

(Beschäftigungsdienststelle)

(nachfolgend als Arbeitgeber bezeichnet)

und

(Name des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin)

(nachfolgend als Arbeitnehmer bezeichnet)

werden folgende einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen getroffen

Artikel I**AUFGABEN UND VERANTWORTUNGSBEREICH**

Dem Arbeitnehmer wird die Stelle eines

(Stellenbezeichnung)

bei

(Bezeichnung und Sitz der Beschäftigungsdienststelle)

übertragen.

Die Aufgaben und Pflichten dieser Position ergeben sich aus der beigefügten Tätigkeitsbeschreibung # in englischer Sprache. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben gemäß den Bestimmungen des Arbeitsvertrages und unter Beachtung der für den Betrieb geltenden einschlägigen Vorschriften und Richtlinien auszuführen.

Artikel II

ALLGEMEINE BEDINGUNGEN

1. Alle Beschäftigungsbedingungen, soweit sie in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelt sind, unterliegen den einschlägigen Bestimmungen des TVAL II vom 16. Dezember 1966 in der jeweils geltenden Fassung, sowie den vom Hauptquartier United States Air Forces in Europe (HQ/USAFE) hierzu erlassenen Ausführungsbestimmungen, Verwaltungsvorschriften und Direktiven. Weiterhin finden die Bestimmungen des Tarifvertrages vom 2. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (Schutz TV) und des TV Soziale Sicherung vom 31. August 1971, in der jeweils geltenden Fassung, Anwendung.
2. Die in diesem Vertrag vereinbarten Bedingungen haben Vorrang gegenüber den entsprechenden tariflichen Bestimmungen.
3. Der Arbeitnehmer stellt dem Arbeitgeber seine volle Arbeitskraft zur Verfügung. Außerbetriebliche Tätigkeiten oder Interessen dürfen sich nicht störend oder hindernd auf die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgaben auswirken, oder berechnigte Interessen der Beschäftigungsdienststelle beeinträchtigen.

Artikel III

ARBEITSZEIT

1. Der Arbeitnehmer wird seine Tätigkeit während der regelmässigen Dienststunden seiner Beschäftigungsdienststelle ausüben. Falls erforderlich, wird er seine Dienste auch außerhalb dieser Zeit zur Verfügung stellen. Flexible Arbeitszeiten können erforderlich werden, falls vom Arbeitgeber so bestimmt.
2. Einmal in jeder Arbeitswoche (vgl. Paragraph 9, Ziffer 6, TVAL II) steht dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden zu.

3. Für Feiertagsarbeit (vgl. Paragraph 13, Ziffer 1, TVAL II) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen zusätzlichen freien Werktag im selben oder folgenden Kalendermonat. Diese zusätzlichen freien Tage kann der Arbeitnehmer nach Absprache mit dem Vorgesetzten einzeln, im Block oder aber auch in Verbindung mit seinem Erholungsurlaub für das laufende Kalenderjahr nehmen. Eine Übertragung in das folgende Kalenderjahr ist nur möglich, wenn die Ausgleichstage im laufenden Kalenderjahr aus betrieblichen Gründen nicht mehr gewährt werden können.

Artikel IV

BEZÜGE

1. Der Arbeitnehmer wird der Vergütungsebene _____ der Geschäftsführertabelle HM ____ zugeordnet und erhält ein Bruttogehalt von _____ im Monat. Mit diesem Gehalt sind alle im Rahmen dieses Arbeitsvertrages geleisteten Dienste pauschal abgegolten; daneben besteht kein gesonderter Anspruch auf die Abgeltung von Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit.

2. Wenn berechtigte Beanstandungen hinsichtlich des Verhaltens des Arbeitnehmers auftreten oder sich die Leistung des Arbeitnehmers über ein Jahr hinweg verschlechtert, kann der das Mindestgehalt nach der jeweils geltenden Geschäftsführertabelle übersteigende Betrag gekürzt oder ganz gestrichen werden. Die Entscheidung hierüber ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Die Kürzung bzw. Streichung kann jedoch frühestens nach Ablauf der Fristen, die für eine Beendigungskündigung gelten, erfolgen.

Artikel V

ÄNDERUNGEN UND ERGÄNZUNGEN

1. Änderungen und Ergänzungen zu diesem Vertrag haben nur Rechtsgültigkeit, wenn sie zwischen den Parteien schriftlich vereinbart und mit einem AF Formblatt 825, *Notification of Personnel Action (Non-U.S. (Germany))* bestätigt wurden.

2. Änderungen der jeweils geltenden einschlägigen Bestimmungen des TVAL II gelten auch für diesen Arbeitsvertrag, ohne daß es dazu einer Änderungskündigung bedarf.

Artikel VI**BEGINN UND BEENDIGUNG DES VERTRAGSVERHÄLTNISSES**

1. Dieser Arbeitsvertrag tritt am _____ in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Die Zeit bis zum _____ gilt als Probezeit. Im übrigen finden die Bestimmungen des Paragraphen 5, Ziffern 2 und 3, TVAL II Anwendung.
3. Dieser Arbeitsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung der in den Paragraphen 43 und 44, TV AL II, vorgeschriebenen Fristen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
4. Im gegenseitigen Einvernehmen kann auf die in Ziffer 3 genannten Kündigungsfristen ganz oder teilweise verzichtet werden. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne des Paragraphn 45, TVAL II, bleibt davon unberührt.

(Ort und Datum)

(Ort und Datum)

FÜR DIE BESCHÄFTIGUNGSDIENSTSTELLE:

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

(Unterschrift des Personalleiters)

Anhang 3

EINGRUPPIERUNGSPLAN FÜR GESCHÄFTSFÜHRENDES PERSONAL

A3.1. Vergütungsebenen für Geschäftsführer: Sie werden mit HM 1, HM 2 oder HM 3 gekennzeichnet.

A3.1.1. Ebene HM 1 findet Anwendung, wenn die höchst eingruppierte beaufsichtigte Arbeit der Gruppe H5 oder niedriger zugewiesen ist.

A3.1.2. Ebene HM 2 findet Anwendung, wenn die höchst eingruppierte beaufsichtigte fachliche Arbeit der Gruppe H-6 zugewiesen ist.

A3.1.3. Ebene HM 3 findet Anwendung, wenn die höchst eingruppierte beaufsichtigte fachliche Arbeit der Gruppe H-7 zugewiesen ist.

A3.2. Vergütungsebenen für stellvertretende Geschäftsführer: Sie werden mit HM 1a, HM 2a oder HM 3a gekennzeichnet.

A3.2.1. Ebene HM 1a findet Anwendung, wenn die höchst eingruppierte beaufsichtigte Arbeit der Gruppe H-5 oder niedriger zugewiesen ist.

A3.2.2. Ebene HM 2a findet Anwendung, wenn die höchst eingruppierte beaufsichtigte fachliche Arbeit der Gruppe H-6 zugewiesen ist.

A3.2.3. Ebene HM 3a findet Anwendung, wenn die höchst eingruppierte beaufsichtigte fachliche Arbeit der Gruppe H-7 zugewiesen ist.