

DWBO | Postfach 33 20 14 | 14180 Berlin

Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.,
Johanniter GmbH,
Johanniter Seniorenhäuser GmbH
und jeweils deren verbundene Unternehmen

**Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V.**

Geschäftsstelle der
Arbeitsrechtlichen Kommission des
DWBO (AK DWBO)

Paulsenstr. 55/56
12163 Berlin

Außenstelle:
Lützowstr. 94
10785 Berlin

Stephanie Nienborg
Svenja Gottschling
T 030 820 97-162
F 030 820 97-105
geschaeftsstelle-ak@dwbo.de
nienborg.s@dwbo.de
www.diakonie-portal.de

Berlin, 26.04.2023

AVR-Rundschreiben 02/2023 (J)

Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Berlin- Brandenburg-schlesische Oberlausitz Anlage Johanniter (AVR DWBO Anlage Johanniter)

I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO aufgrund von Beschlussvorlagen des AK Ausschuss Johanniter

Die Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO DWBO) vom 15. Juni 2018, in Kraft seit dem 1. Oktober 2018, sieht gem. § 31 Absatz 6 Satz 3 ARRO DWBO vor, dass es zum Inkrafttreten von Beschlussvorlagen des AK Ausschuss Johanniter nach Übernahme durch die AK DWBO (§ 3 Absatz 2 ARRO DWBO) der Veröffentlichung bedarf. Diese erfolgt durch Rundschreiben.

Die nachstehenden Änderungen beziehen sich ausschließlich auf die Regelungen der AVR DWBO Anlage Johanniter.

1. § 8 Probezeit

§ 8 wird wie folgt gefasst:

„§ 8 Probezeit

¹Die ersten 6 Monate der Beschäftigung sind Probezeit, sofern nicht im Dienstvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

Vorstand:
Dr. Ursula Schoen
Andrea U. Asch

Bevollmächtigte:
Astrid Fograscher

Amtsgericht Charlottenburg
VR 22 B
Sitz und Gerichtsstand Berlin

Steuer-Nr. 27/630/50158
UST-ID-Nr.: DE136622565

Bankverbindung
Bank für Sozialwirtschaft
IBAN DE81100205000003115600
BIC BFSWDE33BER

U-Bahn 9 und S-Bahn 1
„Rathaus Steglitz“
Bus X83 „Schmidt-Ott-Straße“

²Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.“

Inkrafttreten: mit Veröffentlichung

Erläuterungen:

Nach § 15 Abs. 3 TzBfG muss die in einem befristeten Arbeitsverhältnis vereinbarte Probezeit im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

2. § 11m Personalpool

Nach § 11I Springerdienst wird der folgender § 11m neu in die AVR DWBO Anlage Johanniter aufgenommen:

„§ 11m Personalpool

(1) ¹In Dienststellen kann ein flexibler Personalpool eingerichtet werden. ²Durch diesen sollen im Dienstplan geplante Dienste abgesichert werden, die durch ungeplante und/oder kurzfristige Personalausfälle aufgrund von Krankheit, Mutterschutz oder Beschäftigungsverbot gefährdet sind. ³Auch zum Abbau von Mehrarbeit, zur Personalentlastung sowie zur Vermeidung von Leiharbeit kann der Personalpool eingesetzt werden.

⁴Mitarbeitende in diesem Personalpool können bei Bedarf für einen vorübergehenden Zeitraum von bis zu drei Monaten je Abordnung an andere Dienststellen abgeordnet werden. ⁵Die Beteiligungsrechte der zuständigen Mitarbeitervertretungen sind zu beachten.

(2) Zur Aufnahme von Mitarbeitenden in den Personalpool ist mit diesen eine Nebenabrede nach § 4 Absatz 1 zu schließen.

(3) ¹Die Einrichtung und Durchführung eines Personalpools setzt den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung der Dienststelle voraus, an der der Personalpool eingerichtet wird. ²Die Dienstvereinbarung darf höchstens bis zum 31.12.2025 gelten und keine Nachwirkung entfalten. ³Sie muss mindestens die folgenden Regelungsinhalte enthalten:

- a) Örtlicher und persönlicher Geltungsbereich; insbesondere Angaben zu den Tätigkeiten und erforderlichen Qualifikationen der Mitarbeitenden, die in den Personalpool aufgenommen werden können,
- b) besondere Arbeitszeitregelungen, falls erforderlich,
- c) Dienststellen, zu denen die Mitarbeitenden abgeordnet werden können,
- d) Voraussetzungen und Höhe einer Zulage,

- e) Regelungen zu Reisekosten, wobei abweichend von § 25 Pauschalen festgelegt werden können,
- f) Regelung hinsichtlich der Vorlaufzeit (Zeit zwischen Mitteilung und Beginn der Abordnung),
- g) Festlegung der jeweiligen fachlichen Vorgesetzten in den Dienststellen, an die abgeordnet werden kann.

(4) ¹Die Dienstvereinbarung ist dem AK Ausschuss Johanniter zur Genehmigung vorzulegen. ²Die Zustimmung zur Dienstvereinbarung gilt als erteilt, wenn binnen vier Wochen weder die Dienstnehmerseite noch die Dienstgeberseite des AK Ausschuss Johanniter eine Aufnahme zur Beschlussfassung auf der kommenden Sitzung des AK Ausschuss Johanniter beantragt hat. ³Die Parteien der Dienstvereinbarung sind über die Zustimmung durch die Geschäftsstelle des AK Ausschuss Johanniter in Kenntnis zu setzen. ⁴Die Frist nach Satz 2 beginnt am nachfolgenden Wochenarbeitstag nach Eingang der Unterlagen in der Geschäftsstelle des AK Ausschuss Johanniter.“

Inkrafttreten: mit Veröffentlichung

Außerkräfttreten: 31.12.2025

Erläuterungen:

Ziel der Regelung zur Schaffung eines Personalpools ist es, eine Möglichkeit zu schaffen, dienststellenübergreifend auf Mitarbeitende zugreifen zu können, um kurzfristig nicht im Vorhinein planbare eintretende Personalengpässe abfedern zu können. Somit kann auch die Beschäftigung von externen Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern durch eine interne Dienstleistung untereinander vermieden, verlässlichere Dienstpläne für die Mitarbeitenden erreicht und die Verantwortlichen bei der Besetzung von Diensten bei kurzfristigen Ausfällen entlastet werden.

3. § 32 Urlaub

§ 32 Absatz 10 wird wie folgt gefasst:

„(10) Die Urlaubsvergütung bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.“

Inkrafttreten: mit Veröffentlichung

Erläuterungen:

Mit der Änderung in § 32 Absatz 10 soll die Änderung der höchstrichterlichen Rechtsprechung berücksichtigt werden.

Mit der Einfügung von „grundsätzlich“ wird deutlich gemacht, dass diese Berechnung (nach wie vor) den Regelfall beschreibt, wie das Urlaubsgeld zu berechnen ist, im Falle der Verringerung/Erhöhung der Arbeitszeit im laufenden Kalenderjahr jedoch ggf. eine Anpassung erfolgt.

4. § 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung

§ 34 wird wie folgt gefasst:

„§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung

(1) ¹Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien nach vorheriger schriftlicher Kündigung gelöst werden.

²Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (§ 14)

von bis zu einem Jahr	1 Monat,
von mehr als einem Jahr	2 Monate,
mindestens 5 Jahren	3 Monate

zum Ende eines Kalendermonats. ³Sofern in den gesetzlichen Bestimmungen längere Kündigungsfristen vorgesehen sind, gelten diese.

(2) Während einer vereinbarten Probezeit kann das Dienstverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen zum Ende eines Kalendertages gekündigt werden.

(3) Kündigt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen dringender betrieblicher Erfordernisse und versieht sie ihre bzw. er seine schriftliche Kündigungserklärung nach Maßgabe des § 1a des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) mit dem Hinweis, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach Verstreichenlassen der Klagfrist die gesetzliche Abfindung beanspruchen kann, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung, wenn sie bzw. er bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 des KSchG keine Klage auf Feststellung erhebt, dass das Dienstverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

(4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(5) Der Kirchenaustritt gilt, sofern nicht ein Wechsel zu einer anderen Kirche vorliegt, als wichtiger Grund für eine fristlose außerordentliche Kündigung i. S. d. § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB).

(6) Nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 50. Lebensjahres, und wenn eine Leistungsminderung

1. durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
2. auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachte Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten beruht,

ist eine ordentliche personenbedingte Kündigung ausgeschlossen.

(7) ¹Ist eine Weiterbeschäftigung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters aus dem von Absatz 6 erfassten Personenkreis auf demselben Arbeitsplatz aufgrund einer Leistungsminderung nach Absatz 6 Nr. 1 oder Nr. 2 nicht möglich, kann das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber gekündigt werden, wenn folgende Voraussetzungen eingehalten werden:

1. ²Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist gegenüber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. ³Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters voraus.
2. ⁴Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. ⁵Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. ⁶Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei derselben Dienstgeberin bzw. bei demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:
 - a. Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,
 - b. Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet (z.B. Jugendhilfe) an einem anderen Ort oder in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet (z.B. anstatt bisher Jugendhilfe nunmehr Behindertenhilfe) an demselben Ort,
 - c. Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

⁷Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter abgewichen werden.

⁸Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Absatz 7 Nr. 2 nicht zur Verfügung, soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr bzw. ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

3. ⁹Kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatz 7 Nr. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen

anderen Arbeitsplatz mit der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe anzubieten. ¹⁰Absatz 7 Nr. 2 Sätze 3 und 4 gelten entsprechend.

¹¹Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

4. ¹²Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absatz 7 Nr. 2 Unterabsatz b) und c) anzunehmen, es sei denn, dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.
5. ¹³Ist nach Absatz 7 Nr. 2 Unterabsatz a) – c) eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. ¹⁴Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten. ¹⁵Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

¹⁶Für die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach dieser Vorschrift gilt im Übrigen § 10 entsprechend.

(8) ¹Die Kündigungsfrist beträgt 7 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ²Lehnt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihr bzw. ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt der Dienstvertrag mit Ablauf der Kündigungsfrist als ordnungsgemäß aufgelöst.“

Inkrafttreten: 01.07.2023

Erläuterungen:

Die aktuell sehr kurzen dienstnehmerseitigen Kündigungsfristen stellen alle Einrichtungen immer wieder vor Personalkapazitätsprobleme.

Bei einer Kündigung kann oftmals die Stelle in der Zeit, die durch die kurzen Kündigungsfristen vorgegeben ist, nicht zeitnah nachbesetzt werden. Die verbleibenden Mitarbeitenden müssen einspringen und werden dadurch zusätzlich belastet.

Im Wettbewerb um neue Mitarbeitende besteht zudem ein Wettbewerbsnachteil zu den Marktbegleitern. So können Bewerber, die zu den Johannitern wechseln wollen erst nach sehr viel längeren Kündigungsfristen wechseln.

Im Zuge dessen wurde auch die dienstgeberseitige Kündigungsfrist ab mindestens fünf Jahren Beschäftigungszeit auf 3 Monate angehoben.

Mit der Formulierung des § 34 Absatz 2 Satz 3 ist klargestellt, dass die weiteren gesetzlichen arbeitgeberseitigen Kündigungsfristen des § 622 Absatz 2 BGB für eine Beschäftigungszeit ab 8 Jahren davon unberührt bleiben.

II. Konstituierung des AK-Ausschusses Johanniter für die 2. Amtszeit (2023-2026)

Für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2026 wurde der AK-Ausschuss Johanniter in seiner zweiten Amtszeit neu gebildet. In einem gemäß der Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO DWBO) vorgegebenen Besetzungsverfahren wurden die Dienstnehmervvertreter/innen und Dienstgebervvertreter/innen gewählt bzw. benannt. Beide Seiten des Ausschusses sind mit je fünf Mitgliedern, fünf Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern und fünf Fachausschussmitgliedern vertreten.

Mit seiner konstituierenden Sitzung am 30.03.2023 hat der AK-Ausschuss Johanniter seine Arbeit in der neuen Besetzung aufgenommen.

1. Mitglieder des AK-Ausschusses Johanniter

a) Mitglieder der Dienstnehmerseite

Ralf Depenau	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Niedersachsen Mitte
Thomas Flimm	Johanniter Seniorenhäuser GmbH Johanniter-Stift Brauweiler
Detlev Koops (Vorsitzender)	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Mittelfranken
Ralph Wegner	Johanniter GmbH Ev. Krankenhaus Bethesda Mönchengladbach
Silvia Wölfel	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Mittelfranken

b) Mitglieder der Dienstgeberseite

Lutz Gebhardt	Johanniter Seniorenhäuser GmbH
Oliver Meermann	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesverband Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland
Alexandra Reimann (Stv. Vorsitzende)	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Bundesgeschäftsstelle
Andreas Weigel	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesverband Sachsen-Anhalt/Thüringen
Dr. Sandra Zeh	Johanniter GmbH Waldkrankenhaus

2. Stellvertreterinnen und Stellvertreter des AK-Ausschusses Johanniter

a) Stellvertreter/innen der Dienstnehmerseite

Carmen Hoffhenke	Johanniter Seniorenhäuser GmbH Johanniter-Haus Köln-Zollstock
Stefan Lüdcke	Johanniter GmbH Johanniter-Krankenhaus Treuenbrietzen
Nicole Scharf	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Köln/Leverkusen/Rhein-Erft
Marianne Wolfseher	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesgeschäftsstelle Bayern
Thomas Zischler	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Mittelfranken

b) Stellvertreter/innen der Dienstgeberseite

Uwe Beyes	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesverband Niedersachsen/Bremen
Carsten Herde	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesverband Sachsen
Barbara Hofelich	Johanniter GmbH Waldkrankenhaus
Jörg Lichte	Johanniter Seniorenhäuser GmbH
Kai-Uwe Preuß	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Schleswig-Holstein Süd/Ost

3. Fachausschussmitglieder

a) Mitglieder des Fachausschusses der Dienstnehmer (FA DN)

Ronny Günzel	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Meißen/Mittelsachsen
Uwe Meyer	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Bergisches Land
Konstanze Petzold-Hüttig	Johanniter Seniorenhäuser GmbH Diakoniezentrum Bethesda Eisenberg
Kathrin Ressel	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Rhein-Main
Marie-Sofie Rostak	Johanniter GmbH Johanniter Krankenhaus Gronau (Leine)

b) Mitglieder des Fachausschusses der Dienstgeber (FA DG)

René Stephan Birx	Johanniter Seniorenhäuser GmbH Regionalzentrum West
Jürgen Federmann	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesverband Bayern
Carola Henrich	Johanniter GmbH Waldkrankenhaus
Ralf Opitz	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Nordbrandenburg
Udo Schröder-Hörster	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesverband Nordrhein-Westfalen



Detlev Koops
Vorsitzender des
AK-Ausschusses Johanniter



Alexandra Reimann
Stellvertretende Vorsitzende des
AK-Ausschusses Johanniter