

DWBO | Paulsenstraße 55/56 | 12163 Berlin

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

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

Geschäftsstelle der  
Arbeitsrechtlichen Kommission des  
DWBO (AK DWBO)

Paulsenstr. 55/56  
12163 Berlin

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

Berlin, 26.09.2025

### **AVR-Rundschreiben 03/2025 (J)**

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

#### **Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO aufgrund von Beschlussvorlagen des AK Ausschuss Johanniter**

**Hier: Entgeltbeschluss ab 2026**

- A) Entgelterhöhungen**
- B) Sonstige Änderungen der AVR DWBO Anlage  
Johanniter**
- C) Moratorium**

Vorstand:  
Dr. Ursula Schoen  
Andrea U. Asch

Bevollmächtigte:  
Korbinian Heptner

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“

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 nachfolgenden Beschlussvorlagen des AK Ausschuss Johanniter vom 17.09.2025 hat sich die AK DWBO mit Beschluss vom 26.09.2025 zu eigen gemacht.

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

## A. Entgelterhöhungen

### 1. Lineare Erhöhungen und Ausbildungsentgelte 2026

a) Die Tabellenwerte der Anlage 2 Stufe 2 werden – mit Ausnahme der Tabellenentwerte für die EG 1 –, der Anlage 8a und der Anlage 11 Ziff. 1 und 4

zum 01.01.2026 um 3,0 %

erhöht.

Die weiteren Stufen verändern sich gemäß der Entgelttabelle (Anlage 2).

b) Der Tabellenwert der EG 1 Stufe 2 wird

zum 01.01.2026 auf 2.357,05 EUR

erhöht.

Die weiteren Stufen in EG 1 verändern sich gemäß der Entgelttabelle (Anlage 2).

c) Die Tabellenwerte der Anlage 11 Ziff. 2 werden

zum 01.01.2026 auf

1. Ausbildungsjahr 1.250,00 EUR
2. Ausbildungsjahr 1.350,00 EUR
3. Ausbildungsjahr 1.450,00 EUR
4. Ausbildungsjahr 1.450,00 EUR

erhöht.

d) Die Ausbildung zum Notfallsanitäter bzw. zur Notfallsanitäterin wird zum 01.01.2026 aus Anlage 11 Nr. 3 gestrichen und in Anlage 11 Nr. 2 aufgenommen.

e) Die Anlage 11 Nr. 3 erhält zum 01.01.2026 die folgende neue Fassung:

„Schülerinnen und Schüler in der Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt in Höhe von 1.300,- EUR.“

f) Aufgenommen wird zum 01.01.2026 in Anlage 11 neu Ziff. 5a mit folgendem Text:

„5a. Studierende, die im Rahmen einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) in einer Einrichtung tätig sind, erhalten eine Vergütung gemäß Ziffer 4 der Anlage 11 AVR DWBO Anlage.

g) Die sich ab dem 01.01.2026 aus den prozentualen Erhöhungen ergebenden neuen Tabellenwerte der Anlage 2, 8a und 11 sowie die Werte der Zulagen bzw. Zuschläge in den Anlagen 6 und 7a werden mit gesondertem Rundschreiben veröffentlicht.

## 2. Lineare Erhöhungen und Ausbildungsentgelte 2027

a) Die Tabellenwerte der Anlage 2 Stufe 2 werden – mit Ausnahme der Tabellenentwerte für die EG 1 –, der Anlage 8a und Anlage 11 Ziff. 1 bis 4

zum 01.01.2027 um 2,2 %

erhöht.

Die weiteren Stufen verändern sich gemäß der Entgelttabelle (Anlage 2).

b) Der Tabellenwert der EG 1 Stufe 2 wird

zum 01.01.2027 auf 2.475,75 EUR

erhöht.

Die weiteren Stufen in EG 1 verändern sich gemäß der Entgelttabelle (Anlage 2).

c) Die sich ab dem 01.01.2027 aus den Erhöhungen ergebenden neuen Tabellenwerte der Anlage 2, 8a und 11 sowie die Werte der Zulagen bzw. Zuschläge in den Anlagen 6 und 7a werden mit gesondertem Rundschreiben veröffentlicht.

### Begründung zu den Änderungen in Anlage 2 EG 1:

*Der Stundenlohn in der EG 1 Stufe 2 beträgt seit dem 01.01.2025 13,16 EUR. Um die Anhebung des Mindestlohns auf 13,90 EUR zum 01.01.2026 sowie auf 14,60 EUR zum 01.01.2027 zu berücksichtigen, wird das Tabellenentgelt in der EG 1 Stufe 2 gesondert angepasst.*

*Für die EG 1 Stufe 2 ergibt sich damit ein Tabellenentgelt ab dem 01.01.2026 in Höhe von 2.357,05 EUR und ab dem 01.01.2027 in Höhe von 2.475,75 EUR. Die Tabellenentgelte der Stufe 3, 4 sowie der Flexistufe errechnen sich entsprechend.*

## 3. § 17 Die Bestandteile des Entgelts

Die Zulagen für die Tätigkeit als Praxisanleitung gem. § 17 Absatz 2 e), f) und g) werden zum 01.01.2026 auf 230,00 EUR erhöht.

#### 4. § 17 Die Bestandteile des Entgeltes

In § 17 wird in Absatz 2 nach dem Buchstaben h) folgender Buchstabe i) eingefügt:

- „i) Fachkräfte der Entgeltgruppe 7 A Nr. 1a mit ausdrücklich übertragenen Tätigkeiten in der Pflege in Einrichtungen der (teil-)stationären Altenpflege oder der ambulanten Alten-/Krankenpflege, der (teil-)stationären oder ambulanten Kinderkrankenpflege, in (teil-)stationären oder ambulanten Hospizeinrichtungen oder der stationären psychiatrischen Pflege erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 150,00 EUR.

Die Zulage erhalten auch Wohnbereichs- und Stationsleitungen nach Entgeltgruppe 8 B. Nr. 1a und Pflegedienstleitungen nach Entgeltgruppe 9 A Nr. 1a oder 10 A Nr. 1a, soweit ihnen die in Satz 1 genannten Tätigkeiten in der Pflege in Einrichtungen der (teil-)stationären Altenpflege oder der ambulanten Alten-/Krankenpflege, der (teil-)stationären oder ambulanten Kinderkrankenpflege, in (teil-)stationären oder ambulanten Hospizeinrichtungen oder der stationären psychiatrischen Pflege ausdrücklich übertragen worden sind.

Auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlte Zulagen für die in Satz 1 und Satz 2 genannten Tätigkeiten werden auf die Zulage nach Buchstabe i) angerechnet.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften wird ab dem 01.01.2026 eine Fachkraftzulage in § 17 Absatz 2 i) AVR DWBO Anlage Johanniter für Fachkräfte der Entgeltgruppe 7 A Nr. 1a mit Tätigkeiten in der Pflege in Einrichtungen der (teil-)stationären Altenpflege oder der ambulanten Alten-/Krankenpflege, der (teil-)stationären oder ambulanten Kinderkrankenpflege, in (teil-)stationären oder ambulanten Hospizeinrichtungen oder der stationären psychiatrischen Pflege eingeführt. Auch Wohnbereichsleitungen und Pflegedienstleitungen in den Entgeltgruppen 8, 9 oder 10, denen ausdrücklich Tätigkeiten in der Pflege in Einrichtungen der (teil-)stationären Altenpflege oder der ambulanten Alten-/Krankenpflege, der (teil-)stationären oder ambulanten Kinderkrankenpflege, in (teil-)stationären oder ambulanten Hospizeinrichtungen oder der stationären psychiatrischen Pflege ausdrücklich übertragen worden sind, erhalten diese Zulage.*

*Darüber hinaus erfolgt eine Anrechnung etwaiger bereits einzelvertraglich für solche Tätigkeiten vereinbarter Zulagen.*

*Entsprechend § 23 Absatz 2 wird die Zulage für nicht vollbeschäftigte Mitarbeitende anteilig gezahlt.*

**B. Sonstige Änderungen der AVR DWBO Anlage Johanniter**

**1. § 4 Einstellung**

§ 4 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) <sup>1</sup>Der Dienstvertrag und Nebenabreden werden schriftlich oder – mit widerruflichem Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters – in Textform geschlossen. § 14 Absatz 4 TzBfG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung des Dienstvertrages auszuhändigen. <sup>3</sup>Wird der Dienstvertrag in Textform geschlossen, kann er stattdessen nach den Vorgaben des § 2 Absatz 1 Satz 2 Nachweisgesetz elektronisch übermittelt werden. <sup>4</sup>Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden. <sup>5</sup>Soweit in diesen Fällen nichts anderes geregelt ist, gilt eine Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Das Bürokratieentlastungsgesetz Nr. 4 (BEG IV) ermöglicht ab dem 01.01.2025 die Verwendung der Textform für den Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß Nachweisgesetz (NachwG). Der bislang im Nachweisgesetz verankerte schriftliche Nachweis (mit eigenhändiger Unterschrift) kann zukünftig entfallen. Daher soll auch die Möglichkeit des Vertragsschlusses in Textform aufgenommen werden.*

**2. § 11 Arbeitszeit**

§ 11 wird zum 01.01.2026 wie folgt gefasst:

**„§ 11 Arbeitszeit**

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit einer vollbeschäftigen Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigen Mitarbeiters beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich bzw. für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich <sup>2</sup>Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. <sup>3</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigen Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigen Mitarbeiters beträgt 7,8 Stunden bzw. bei Ärztinnen und Ärzten (Anlage 8a) 8 Stunden.

<sup>5</sup>Der Tag beginnt um 0.00 Uhr und endet um 24.00 Uhr.

<sup>6</sup>Durch einzelvertragliche Nebenabrede zum Dienstvertrag kann auf Antrag der Mitarbeiterin des Mitarbeiters eine andere Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigen Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigen Mitarbeiters vereinbart werden. <sup>7</sup>Der zulässige Vollzeitkorridor beträgt 39 bis 42 Stunden pro Woche. <sup>8</sup>Für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) gilt anstelle des Satzes 7 die Regelung des § 2 Absatz 1 der Anlage 8a.

<sup>9</sup>Bei Teilzeitbeschäftigte wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigte Mitarbeiters festgelegt (X % von 39 bzw. bei Ärztinnen und Ärzten (Anlage 8a) X % von 40). <sup>10</sup>Mit der Teilzeitbeschäftigte bzw. dem Teilzeitbeschäftigte ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

(2) <sup>1</sup>Vollbeschäftigte Mitarbeitende haben einen Anspruch, dass ihre regelmäßige Arbeitszeit abweichend von Absatz 1 Satz 1 auf durchschnittlich 40 Wochenstunden festgelegt wird. <sup>2</sup>Durch die Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 40 Wochenstunden erhöht sich das Grundentgelt (§ 17 Absatz 1, Anlage 8a und Anlage 8b) entsprechend.

<sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch, dass für die Festlegung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 8 eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden zu Grunde gelegt wird (X % von 40).

<sup>4</sup>Die Ansprüche nach Satz 1 und 3 können zum 30.06. eines jeden Jahres in Textform geltend gemacht werden. <sup>5</sup>Den Anträgen ist zu entsprechen.

<sup>6</sup>Die Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit gilt vom 01.01. bis zum 31.12. des auf den Antrag folgenden Kalenderjahres. <sup>7</sup>Sie gilt fort, wenn nicht die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bis zum 30.06. eines Jahres in Textform eine Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beantragt. <sup>8</sup>Vollbeschäftigte Mitarbeitende haben hierbei einen Anspruch, dass ihre regelmäßige Arbeitszeit wieder auf durchschnittlich 39 Wochenstunden festgelegt wird. <sup>9</sup>Teilzeitbeschäftigte haben hierbei den Anspruch, dass für die Festlegung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 8 wieder eine regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden zu Grunde gelegt wird (X % von 39). <sup>10</sup>Den Anträgen ist zu entsprechen.

<sup>11</sup>Mitarbeitende, die neu in ein Dienstverhältnis eintreten, können erstmalig im auf die Einstellung folgenden Kalenderjahr einen entsprechenden Antrag auf Änderung der Festlegung nach den Maßgaben der Sätze 1 bis 9 stellen.

<sup>12</sup>Dieser Absatz findet keine Anwendung auf Ärztinnen und Ärzten (Anlage 8a)."

### **3. Anlage 8a Ärztinnen und Ärzte**

#### **§ 6 Eingruppierung und Vergütung**

Bei der Umstellung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden wird ab dem 01.01.2026 die derzeitige Hilfstabelle für die Arbeitszeit von 40 Wochenstunden in Anlage 8a § 6 Satz 9 zur Entgelttabelle für die Ärztinnen und Ärzte und unterliegt dann den beschlossenen Entgeltsteigerungen ab 2026 ff.

Die neuen Tabellenwerte der Anlage 8a werden mit gesondertem Rundschreiben veröffentlicht.

#### **4. § 11g Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

§ 11g wird um den nachfolgenden Absatz 6a ergänzt:

„(6a) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann abweichend von § 11g Absatz 3 die Bewertung der Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit (Faktorisierung) in den Stufen I. bis IV. erhöht werden. <sup>2</sup>Die Dienstvereinbarung ist mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende eines Monats kündbar.

<sup>3</sup>Die Dienstvereinbarung nach Absatz 6a Satz 1 ist dem AK Ausschuss Johanniter zur Genehmigung vorzulegen. <sup>4</sup>Die 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. <sup>5</sup>Die Parteien der Dienstvereinbarung sind über die Zustimmung durch die Geschäftsstelle des AK Ausschuss Johanniter in Kenntnis zu setzen. <sup>6</sup>Die Frist nach Satz 3 beginnt am nachfolgenden Wochenarbeitsstag nach Eingang der Unterlagen in der Geschäftsstelle des AK Ausschuss Johanniter.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

#### **5. § 11k Vertretungsbereitschaft und -dienst**

§ 11k Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Eine Ausweitung der Anzahl der Vertretungsdienste kann durch eine Nebenabrede gemäß § 4 mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter oder durch Dienstvereinbarung vereinbart werden.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Die Änderung ist eine Folgeänderung der Änderung von § 4 (vgl. dort).*

#### **6. § 13 Freistellung**

§ 13 Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt geändert:

„<sup>1</sup>Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Zahlung des Urlaubsentgelts gewähren.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Mit der Änderung erfolgt eine begriffliche Anpassung (vgl. Erläuterung zu § 32 Absatz 10).*

**7. § 15 Eingruppierung**

§ 15 Absatz 1 Satz 4 erhält folgende Fassung:

„Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich oder in Textform mitzuteilen.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Die Änderung ist eine Folgeänderung der Änderung von § 4 (vgl. dort).*

**8. § 18 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

§ 18 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt geändert:

„<sup>2</sup>Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses bzw. zum Zeitpunkt der Höhergruppierung festgestellt und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich oder in Textform mitgeteilt.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Die Änderung ist eine Folgeänderung der Änderung von § 4 (vgl. dort).*

**9. § 21 Wechselschicht- und Schichtzulage**

§ 21 wird wie folgt angepasst:

„(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 11e Absatz 2 Satz 2) vorsieht, und die bzw. der dabei in je 5 Wochen durchschnittlich mindestens 39 Arbeitsstunden bzw. für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 108,74 EUR monatlich.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 11e Absatz 3) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 65,24 EUR monatlich, wenn sie bzw. er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatz 1 nicht erfüllt,

- a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
- b) weil sie bzw. er durchschnittlich mindestens 39 Arbeitsstunden bzw. für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachschicht nur in je 7 Wochen leistet.

(3) – (5) ....

(6) <sup>1</sup>Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den Zulagen gemäß Absatz 1 bis 3 die für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt sind, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. <sup>2</sup>Für Nichtvollbeschäftigte tritt an die Stelle der 39 Arbeitsstunden bzw. für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) 40 Arbeitsstunden in Absatz 1 und Absatz 2 Buchst. b) die Stundenzahl, die ihren Teilzeitquotienten entspricht.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

Die Änderung ist eine Folgeänderung der Änderung von § 11 (vgl. dort).

## 10. § 26 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

§ 26 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

„<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält für die Dauer von 6 Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts nach § 32 Absatz 10, die ihr bzw. ihm zustehen würde, wenn sie bzw. er Erholungsurlaub hätte.“

§ 26 Absatz 8 wird wie folgt gefasst:

„(8) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettourlaubsentgelt gezahlt. <sup>2</sup>Nettourlaubsentgelt ist das die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt gemäß § 32 Absatz 10.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

Mit der Änderung erfolgt eine begriffliche Anpassung (vgl. Erläuterung zu § 32 Absatz 10).

## 11. § 30 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 30 Absatz 4 erhält folgende Fassung:

„(4) Beitragsbemessungsgrundlage bzw. zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist das steuerpflichtige Arbeitsentgelt nach § 17 Absatz 1 sowie die monatlichen Zulagen nach § 17 Absatz 2 b), c), e), f), g), h) und der Anlage 4.“

Inkrafttreten: rückwirkend zum 01.04.2025

Begründung:

*Bei der Einführung der Notfallsanitäterinnenzulage wurde deren Berücksichtigung bei der Berechnung des Beitrags zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nicht geregelt. Dies wird nun korrigiert und die Zulage ist – rückwirkend zum 01.04.2025 – zu berücksichtigen.*

## 12. § 32 Urlaub

a) Absatz 1 Satz 1 (ab 01.01.2026)

§ 32 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgelts von 30 Tagen.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Mit den Änderungen erfolgt eine begriffliche Anpassung (vgl. hierzu Ausführungen zu § 32 Absatz 10).*

b) Absatz 1 (ab 01.01.2027)

§ 32 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

„(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgelts von 31 Tagen. <sup>2</sup>Dabei setzt sich der Erholungsurlaub zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch gemäß BURLG von 20 Tagen sowie einem darüber hinausgehenden zusätzlichen Urlaubsanspruch von 11 Tagen.

<sup>3</sup>Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

<sup>4</sup>Hilfstabelle für den Urlaubsanspruch bei festen wöchentlichen Arbeitstagen:

Durchschnittliche Wochenarbeitstage	Zu gewährende Arbeitstage
6	37
5	31
4	25
3	19
2	12
1	6

<sup>5</sup>Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

<sup>6</sup>Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

<sup>7</sup>Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

<sup>8</sup>Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. <sup>9</sup>Der Anspruch auf Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz oder nach den Regelungen für Behinderte bleibt unberührt.“

Inkrafttreten: 01.01.2027

c) Absatz 7

§ 32 Absatz 7 erhält folgende Fassung:

„(7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne vorherige schriftliche oder in Textform erteilte Erlaubnis der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Mit den Änderungen wird zum einen eine begriffliche Anpassung vollzogen (vgl. hierzu Ausführungen zu § 32 Absatz 10) als auch die Änderung in § 4 berücksichtigt (vgl. dort).*

d) Absatz 10

§ 32 Absatz 10 wird wie folgt geändert:

„(10) <sup>1</sup> Das Urlaubsentgelt 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. <sup>2</sup>Bei einer Reduzierung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bemisst sich das Urlaubsentgelt abweichend von Satz 1 für vor dem Veränderungszeitpunkt noch nicht vollständig genommene Urlaubstage nach Maßgabe der diesen zugrundeliegenden Arbeitszeit.

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Durch die Ergänzung wird klarstellend die Rechtsprechung berücksichtigt, wonach die Verringerung des Beschäftigungsumfangs nicht dazu führen darf, dass der vor der Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Urlaub mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird.*

*Mit der Änderung der Begrifflichkeit (Urlaubsentgelt statt Urlaubsvergütung) erfolgt eine Anpassung an die im Bundesurlaubsgesetz (BurlG) verwendete Begrifflichkeit.*

**13. § 32b Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen**

§ 32b Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup>Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der Zustimmung in Schrift- oder Textform der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.“

§ 32b Absatz 6 erhält folgende Fassung:

„(6) Zeiten einer Beurlaubung gelten nicht als Beschäftigungszeit nach § 14, es sei denn, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt der Beurlaubung ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich oder in Textform anerkannt hat.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Die Änderung ist eine Folgeänderung der Änderung von § 4 (vgl. dort).*

**14. § 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze oder bei Inanspruchnahme der abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte, Weiterbeschäftigung**

§ 36 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, so ist durch Vereinbarung in Schriftform oder – mit widerruflichem Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters – in Textform während des Dienstverhältnisses der Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Die Änderung ist eine Folgeänderung der Änderung von § 4 (vgl. dort).*

**15. § 37 Zeugnisse**

§ 37 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gemäß § 109 GewO gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber einen Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses. <sup>2</sup>Das Zeugnis kann mit Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters in elektronischer Form erteilt werden.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Die Änderung in § 37 Absatz 1 Satz 1 berücksichtigt die Änderung gesetzlicher Regelungen.*

**16. Anlage 9 Vermögenswirksame Leistungen (VWL)**

**§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen**

§ 1 Absatz 4 Satz 1 der Anlage 9 wird wie folgt geändert:

„<sup>1</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Mit der Änderung erfolgt eine begriffliche Anpassung (vgl. Änderung in und Erläuterung zu § 32 Absatz 10).*

**17. Anlage10/I Regelung der Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse**

**§ 11 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

Anlage 10/I § 11 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) <sup>1</sup>Beabsichtigt der Ausbildende die Auszubildende bzw. den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden 3 Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich oder – mit widerruflichem Einverständnis der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden – in Textform mitzuteilen. <sup>2</sup>In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. <sup>3</sup>Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende bzw. der Auszubildende schriftlich oder in Textform zu erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildungsträger zu treten. <sup>4</sup>Beabsichtigt der Ausbildungsträger, die Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er ihnen dies 3 Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

*Die Änderung ist eine Folgeänderung der Änderung von § 4 (vgl. dort).*

**18. Anlage 10/II Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PfIBG) ausgebildet werden**

**§ 12 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

Anlage 10/II § 12 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) <sup>1</sup>Beabsichtigt der Ausbildende die Auszubildende bzw. den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden 3 Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich oder – mit widerruflichem Einverständnis der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden – in Textform mitzuteilen. <sup>2</sup>In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. <sup>3</sup>Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende bzw. der Auszubildende schriftlich oder in Textform zu erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildungsträger zu treten. <sup>4</sup>Beabsichtigt der Ausbildungsträger, die Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er ihnen dies 3 Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

Begründung:

Die Änderung ist eine Folgeänderung der Änderung von § 4 (vgl. dort).

**C. Moratorium**

Der AK Ausschuss Johanniter vereinbart, dass für den Zeitraum vom 17.09.2025 bis 31.12.2027 keine Anträge auf Arbeitsentgeltveränderungen sowie entgeltähnlicher Leistungen (einschließlich Sonder- oder Ausgleichszahlungen, lohnsteuerfreie Leistungen sowie Prämien, Urlaub und Arbeitszeitveränderungen), die in diesem Zeitraum wirksam werden oder einer Folgevereinbarung vorgreifen, gestellt werden, es sei denn, die beantragten Änderungen berufen sich auf zwingende Verordnungen, höchstrichterliche Rechtsprechung oder Gesetze. Darüber hinaus kann von dem Entgeltmoratorium einvernehmlich jederzeit abgewichen werden.

Ausgenommen von diesem Moratorium sind die Ergebnisse der Arbeitsgruppen, die mit folgenden Themen beauftragt wurden:

**AG 1 Arbeitszeit:**

- Antrag A-J 10/2025 (DN) § 11 Abs. 2 - Zusatzurlaub 40 h
- Antrag A-J 11/2025 (DN) § 11 Abs. 4 - Verlängerung Arbeitszeit durch Arbeitsbereitschaft  
Ziel ist es zudem, eine rechtssichere Formulierung zur Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit (Arbeitsbereitschaft) in die AVR DWBO Anlage Johanniter zu integrieren.
- Antrag A-J 14/2025 (DN) § 11e Abs. 2 - Wechselschicht
- Antrag A-J 17/2025 (DN) § 11g Abs. 2 - Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (Opt Out)
- Antrag A-J 07/2025 (DG) § 11 - Abschaffung Wahlrecht

**AG 2 § 11b Neugestaltung Arbeitszeitkonten**

**AG 3 Anlage 2 Stufenlaufzeiten**

- Antrag A-J 26/2025 (DN) Anlage 2 - Stufenlaufzeiten



Detlev Koops  
Vorsitzender des  
AK Ausschuss Johanniter



Alexandra Reimann  
Stellvertretende Vorsitzende des  
AK Ausschuss Johanniter