

- 1 Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Ordnung mit der männlichen Form sowohl diese (zum Beispiel „der
Mitarbeiter“) als auch die weibliche Form (zum Beispiel „die Mitarbeiterin“) einschliessweise bezeichnet.
- 2 Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Einrichtung desselben
Dienstgebers und Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- 3 Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Einrichtung desselben oder
eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- 4 Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei
einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der allgemeine Teil der DVO nicht zur Anwendung kommt.
- 5 Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte
Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und
dem Dritten vertraglich geregelt.
- 6 Die Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen gemäß § 29 Absatz 1 Buchstabe j gilt nicht als Fort- oder
Weiterbildung im Sinne dieser Bestimmung.
- 7 Bei Inkrafttreten dieser Dienstvertragsordnung bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.
- 8 (weggefallen)
- 9 Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeiter, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei
haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.
- 10 Gesetzliche und arbeitsfreie kirchliche Feiertage.
- 11 In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden
verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.
- 12 (weggefallen)
- 13 Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne
der Fußnote 8 zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.
- 14 Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der
Rufbereitschaft abzustellen.
- 15 (weggefallen)
- 16 Unschädlich sind Zeiten einer Unterbrechung bis zu sechs Wochen.
- 17 Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9
SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.
- 18 Die Mitwirkung der Beschwerdekommision erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene
Stufenzuordnung.
- 19 Die Instrumente von aufgrund Dienstvereinbarung geschaffenen materiellen Leistungsanreizen (§ 18) und der
leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen.
Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.
- 20 Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers
und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich
Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub (§ 26), soweit diese Entgelte in dem
betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen,
Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, unständige
Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Mitarbeiter. Unständige Entgeltbestandteile können
einrichtungsbezogen einbezogen werden.
- 21 (weggefallen)
- 22 (weggefallen)
- 23 (weggefallen)
- 24 Ein Verschulden liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.
- 25 Leistungen nach § 19 Absatz 2 Mutterschutzgesetz und Leistungen, die wegen voller Erwerbsminderung oder wegen
Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente gezahlt werden, sind keine dem Krankengeld
entsprechenden Leistungen.
- 26 Für Privatversicherte gilt dies gemäß § 23c Absatz 1 Satz 2, 2. Halbsatz SGB IV entsprechend.
- 27 Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder
aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben
Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist,
um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.
- 28 Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne Rentenberechtigung begründen kein Ruhen des
Arbeitsverhältnisses.
- 29 Teilen Mitarbeiter ihrem Dienstgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in
einen anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die
dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
- 30 Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer
angestrebt werden.

- ³¹ Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind.
- ³² Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.
- ³³ Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).
- ³⁴ Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.
- ³⁵ Die Fristen zur Anrufung staatlicher Gerichte werden durch die Anrufung der Schlichtungsstelle nicht berührt.
- ³⁶ In diesem Fall wird die zuständige Person der Leitungsebene gemäß Nr. 13 Satz 2 der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ von der vom Diözesanbischof beauftragten Ansprechperson informiert.
- ³⁷ Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschiftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Fertigung einer Bauzeichnung, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.
- ³⁸ Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.
- ³⁹ Ein Berufspraktikum nach Anlage 7 zur DVO gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung gilt auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.
- ⁴⁰ (weggefallen)
- ⁴¹ (weggefallen)
- ⁴² (weggefallen)
- ⁴³ Ist dem Mitarbeiter nach § 14 Absatz 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihm im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, wird er hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a und 4b die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Absatz 2, die der Mitarbeiter am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält der Mitarbeiter dieses Entgelt so lange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a und 4b dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.