Fragen für FBG-Pflege am 28.09.2026

Am Vormittag: Pulsnetz Besuch Daniel Muz

Förderung durch AOK BaWü und BGW

Vier Bereiche (u.a. MuTIG, gesundes Arbeiten)

Gesundes Arbeiten: Konfliktlösung, Coaching

Cafe Talk – Arbeitsschutz im Gespräch

MHFA → psych. Ersthelfer Ausbildung (6x2 h), Daniel fragt den Preis an

MuTIG Verlängerung bis 2028 geplant

Hinweis Daniel DigiTV: regelt den Schutz von Arbeitsplätzen und notwendige Qualifizierungen bei der Einführung digitaler Arbeitsprozesse im öffentlichen Dienst

TRUDI: z.B. Sturzsensoren (die anonym arbeiten), Exoskelett

Unterstützung Telematikinfrastruktur

Künstliche Intelligenz, nächster Kurs 20.10. 9-14.30 Uhr

Copilot Nutzung über die Landeskirche, im diakonischen Bereich muss man das über das Initiativrecht anregen → Tipp: was gibt unsere Microsoft Lizenz her? → **Bernd fragen**

Es gibt auch die Möglichkeit, spez. Beratungstage nur für MAV-Mitglieder zu machen
Normalerweise gibt es Arbeitsgruppen mit Beteiligung der MAV

Sprachmodell für die Pflege (Voice), Pflege spricht in ein Handy, die KI füllt dann die entsprechenden Felder aus.

Veranstaltungen: Zukunftstag (ganztägig in Karlsruhe) Gesundheitskongress (online, 12 Workshops) 29.9.2027

Newsletter abonnieren siehe Infokarten

KI: man braucht ein System, in dem die Daten sicher sind. Man muss eine KI-Richtlinie erstellen, was ist erlaubt.

Es gibt eine DSFA (Datenschutzfolgeabschätzung), die zwischen z.B. Microsoft als Anbieter und z.B. dem DW-Baden als Nutzer abgeschlossen wird.

Daten werden auf europäischen Servern gespeichert. Allerdings gibt es einen Erlass der US-Regierung, dass Daten abfließen dürfen.

Arbeitsbeispiel mit KI: Erstelle ein Leitbild auf Grundlage des MVG-Baden für die MAV des ev. Diakoniekrankenhaus Freiburg.

Man kann den Inhalt dann nachbearbeiten. Letztlich kann man z.B. einen Flyer erstellen lassen oder Ähnliches

In einer professionellen Version kann man auch Inhalte hochladen. Zum Beispiel Fotos

Am besten schildert man der KI auch den Kontext eines Auftrags schildern, das verbessert den Output

Zielführende Prompts: was soll erreicht werden ´, Erwartung, Kontext, Literatur (worauf stützen)

Es gibt die sogenannte Memory Funktion, Empfehlung ist, diese auszuschalten. Andererseits kann es ein Vorteil sein, wenn die KI viel über den Benutzer weiß

Man kann auch eine Zusammenfassung des Verlaufs erstellen lassen und diese, wenn man einen neuen Auftrag startet als Kontext einfügen.

Man kann auch fragen, welche Kriterien für ein gutes Ergebnis relevant sind. Die Auflistung kann man mit copy und paste nutzen und dann damit weiterarbeiten.

Anderes Tool: Gemini Notebook
Man kann Dokumente hinterlegen, man kann aber auch Links hinterlegen, z.B. Gesetze im Internet oder Kirchenrecht baden

Wenn man ein anschauliches Ergebnis haben will, das etwas unterhaltsamer als ein Schaubild ist kann man z. B. sagen „mach mir eine Fabel aus dem Ergebnis, in der Fuchs und Hase vorkommen

Oder man kann sich einen interaktiven Bericht erstellen lassen

Idee: Steuerberechnung, ob man durch Überstundenauszahlung in eine höhere Steuerklasse rutscht. Florian sagt, bei allem mit Steuer und Finanzen funktioniert das prima.

Man kann auch den sprachlichen Output verändern, z.B. die Zielgruppe sind 10jährige

Die Haufe KI könnte man verwenden, um das Monatsgehalt zu berechnen (z.B. mehrere Versionen mit 10 Überstunden/20ÜS/30 ÜS zusätzlich ausbezahlen)

Aufgabe in den diakonischen Einrichtungen ist es dafür zu sorgen, wie man das rechtssicher nutzen kann.

Mistral Vibe ist der stärkste europäische Anbieter

DeepL: man kann Texte übersetzen lassen. Man kann Texte in einen anderen Stil übersetzen lassen (z.B. locker, geschäftlich, …)

1) Beteiligung Einführung Intranet?

Beteiligungspflichtig laut §40 k) MVG, auch auf die §§ 33 (Grundsätze gute Zusammenarbeit) und 34 (Informationsrechte) hinweisen.
In diesem Kontext kann man diverse Fragen stellen: werden die MA in der Nutzung geschult? gibt es genügend Geräte für die Nutzung? haben alle MA-Zugriff? etc.

2) Was passiert mit den entstehenden Minusstunden, wenn ein Abruf in der Rufbereitschaft den Beginn meines geplanten Dienstes am Folgetag nach hinten verschiebt und dadurch keine Arbeitsleistung erfolgen kann?

Wenn Du einen Einsatz in der RB hast, wird der erste Einsatz auf die volle Stunde aufgerundet. Jeder weitere tatsächliche AZ. Wenn Du mehr als die Hälfte der RB-Einsatz hast, dann beginnt die Ruhezeit. Wenn die Person mit RB am nächsten Tag einen Tagdienst hätte und dadurch nicht zur Arbeit kommen darfst/kannst, kann es passieren, dass man Minusstunden bekommt. Es gibt (leider) keine gesetzliche Regelung, dass diese Minusstunden vom Arbeitgeber übernommen werden. → siehe auch Frage 11)

Exkurs: wann krankmelden? Laut §5 Abs 1 EFZG muss man sich unverzüglich krankmelden, sobald man sich krank fühlt (und umgekehrt, wenn man sich wieder gesund fühlt).

Cave: Nach { HYPERLINK "https://www.google.com/goto?url=CAESdwHrOzAVBC338X8F-hpy5L-H5FJjwIEK4iEq6ENIj50a3nhLr92fsOs7RpOv7GvxMN-Q9Mc4AOzuv0IiX-UB-Uoym88PLrWGIAu3PIUfM90zEf9YqGvW9eh2DAZUTHvXUWJbcKZabuNloo-4aYChMRS8wGR1XZWL" } wird bei einer Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten **jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet** und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge bezahlt. Ein Beispiel wäre ein Anruf auf dem Rufbereitschaftstelefon. Dieser geht z.B. 10 Minuten und muss dann auf eine volle Arbeitsstunde aufgerundet werden. Oder ein Einsatz geht 2,5 Stunden, bezahlt werden müssen dann 3 Stunden. Laut Lorenz gilt dies nur für den ersten Einsatz in RB, alle weiteren werden nach tatsächlicher Zeit abgerechnet.

3) Nehmt ihr Nachrücker mit in die gemeinsame Sitzung?

Die gesetzliche Regelung umfasst jede Sitzung der MAV, also auch die gemeinsame Sitzung mit dem Vorstand. Lorenz ist auch der Meinung, dass dies für die Sitzungen gilt, zu denen der AG einlädt.

Nachrücker haben kein Recht auf Zugang zu Unterlagen, spezieller Software, Passwörter….
Wenn man den Nachrückern Unterlagen für die Sitzung zuschickt, müssen diese danach wieder vernichtet werden (darauf sollte man bei der Einladung hinweisen).

4) An welche Schritte müssen MA nach einem Arbeitsunfall denken?
Es ist eine Arbeitgeberpflicht. → Hinweis in der ASA-Sitzung.
Unbedingt Eintrag ins Verbandbuch!!! Beispiel Lorenz mit Papier in den Finger geschnitten: es kann sich auch um eine Kleinigkeit handeln.
Auch wenn kein Arztbesuch mit AU → Verbandbuch ist immer wichtig.
Der BG-Arzt muss Unfälle nicht melden. Die Meldung an die BG erfolgt über den Arbeitgeber. Diese ist verpflichtend, wenn mindestens drei Tage AU.
Wer übernimmt die Entgeltfortzahlung? Erste 6 Wochen (Tag 1 bis Ende der 6. Woche): Der **Arbeitgeber** zahlt die normale Entgeltfortzahlung (vollen Lohn) nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 EFZG) – genau wie bei einer normalen Krankheit. *Achtung:* Voraussetzung ist meist, dass das Arbeitsverhältnis schon länger als vier Wochen ununterbrochen besteht. Ist das nicht der Fall, zahlt die Unfallversicherung direkt ab Tag 1
Ab der 7. Woche übernimmt die zuständige Berufsgenossenschaft (oder Unfallkasse) übernimmt die finanzielle Absicherung und zahlt das **Verletztengeld**. Ausgezahlt wird es in der Regel über die Krankenkasse.
Das Verletztengeld beträgt in der Regel **80 Prozent des Bruttoverdienstes**, darf aber das Nettoarbeitsentgelt nicht überschreiten. Es wird für maximal 78 Wochen übernommen.

5) Wie detailliert sind die Stellenpläne, die Euch vorgelegt werden? Monatsweise und namentliche Aufschlüsselung?
Jede Änderung im Haushalts- und Stellenplanentwurf muss der MAV vorgelegt werden: §46 f) MVG-Baden. Man kann Verabredungen mit dem AG treffen, z.B. alle drei Monate den von der Personalabteilung erstellten Stellenplan.
Zum Inhalt: Einrichtung, Mitarbeitername, Deputate, Funktion

6) AR-Altersteilzeit, ist die Arbeitsrichtlinie für diakonische Arbeitgeber verpflichtend?? Hintergrund: unser Personalchef ist der Ansicht, diese sei auf freiwilliger Basis und für den AG nicht bindend.
921.400 Kirchenrecht Baden AR-ATZ: gilt für MitarbeiterInnen der AR-M
→ gilt aktuell bis zum 31.12.2027
https://www.kirchenrecht-baden.de/document/54590
Wenn oben auf der Internetseite auf Erläuterungen geht, erhält man weitergehende Informationen,

Was es bringt: 10% Aufschlag auf vermindertes Deputat (Beispiel man reduziert von 100 auf 50%, dann bekommt man 60% Entgelt. Die Rentenbeiträge werden zu 90% weiter bezahlt als ob man 100% arbeitet.

Es gibt einen gesetzlichen Anspruch ab dem 60sten Lebensjahr. Es gibt einen prozentualen Anteil der MA, für die der AG dies genehmigen muss

7) Hitzeproblematik, wie wird diese in den Häusern bearbeitet, wie läuft die Hilfestellung durch die Arbeitssicherheit (seid ihr zufrieden mit der Zusammenarbeit, werdet ihr informiert)? Welche Maßnahmen werden ergriffen?

Es wird über Möglichkeiten diskutiert, es muss nicht immer eine Klimaanlage sein, die der AG womöglich nicht finanzieren kann. → MAV hat Initiativrecht nach §47 MVG Baden, siehe auch §35 i)

Tipp: über einen längeren Zeitraum alle zwei Stunden Temperatur erfassen.
Was steht in der Gefährdungsbeurteilung?

Es gibt Vorschriften in der Arbeitsstättenverordnung, was bei welcher Temperatur (in den Arbeitsräumlichkeiten) zu passieren hat.

8) Lebensarbeitszeitkonto: wer haftet für die einbezahlten Beträge? Welche Rechenschaft muss der Arbeitgeber dem MA gegenüber ablegen? Wie muss eine Abrechnung aussehen? Welche Rechte hat der MA gegenüber der Versicherung? Übersicht über die Verzinsung und das Geldwachstum.

→ Ist im §10 TVÖD geregelt, dass man eine Dienstvereinbarung dazu abschließen kann. Das geht aber nur, dass es eine Rückversicherung für Insolvenz des Arbeitgebers gibt. Das kostet den AG einen jährlichen Beitrag.
Der Arbeitgeber muss einen jährlichen Kontoauszug bereitstellen.
Der Arbeitgeber hat sich verbindlich an die DV zu halten.
Lorenz sieht es kritisch: Dem AG entstehen Kosten und Personalaufwand.

9)Zu unterscheiden sind Regelaltersrente (Bedarf keiner Kündigung) und Rente für Langjährig-Versicherte (wenn man aufhören will, muss man kündigen).
Es gibt viele Unsicherheiten in der Gruppe!
§42 Buchstabe h) MVG-Baden

Eine Beschäftigung über die Altersgrenze hinaus läuft über eine Sachgrundbefristung (hier: Weiterbeschäftigung nach der Regelaltersgrenze) darf? Jahre dauern.

VDK oder gesetzliche Rentenversicherung berät zu möglichen Rentenmodellen.

10) Berechnung der Wochenarbeitszeit, was ist, wenn der Feiertag auf einen Samstag fällt.
1/5 Regelung von Mo-Fr
Wenn man im Schichtdienst arbeitet, hat man einen Anspruch auf Sollarbeitszeitreduktion, wenn ein Feiertag auf einen Samstag fällt, siehe BAG, Urteil vom 20.09.2017, 6 AZR 143/16

{ HYPERLINK "https://www.hensche.de/arbeitsrecht-urteile-bag-6-azr-143-16-20.09.2017-samstag-als-werktag-u.html" }

11) Jemand springt von den Frühdiensten in Nachtdienste ein (z.B. 3 Früh, daraus werden 3 Nacht) und rutscht dadurch ins Minus, was passiert?