



# **BochumerBund**

## **Newsletter 10/2025**

Liebe/r Max,

Mobbing und Diskriminierung sind leider keine Einzelfälle und betreffen Beschäftigte in allen Bereichen, auch in der Pflegeprofession. Im aktuellen Rechtsbeitrag erläutert Rechtsanwalt Anselm Gehling, wie Betroffene sich rechtlich wehren können, welche Nachweise erforderlich sind und welche Fristen beachtet werden müssen.

Zudem findest du in dieser Ausgabe alle finalen Informationen zum Mitgliedertreffen beim Deutschen Pflegetag. Wir freuen uns auf den persönlichen Austausch in Berlin. Wie immer gibt es außerdem einen Blick auf Social Media mit aktuellen Themen und Trends.

Jetzt Newsletter lesen und gut informiert bleiben.



## Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz – Wie rechtlich vorgehen?

Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz nehmen in den vergangenen Jahren stetig zu. Beide Aspekte werden durch Arbeitgeber häufig immer noch nicht ernst genommen. Häufig ist im Gegenteil sogar festzustellen, dass Opfer zu Tätern gemacht werden. Das führt nicht selten dazu, dass an Mobbingopfer der Wunsch herangetragen wird, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dagegen sollte man sich stets wehren.

Was aber genau ist das Phänomen Mobbing ?

Das Landesarbeitsgericht Thüringen hat erstmals in einem Urteil vom 10. April 2001 – 5 Sa 403/00 den Begriff des Mobblings

definiert. Kennzeichen von Mobbing sind demnach fortgesetzte Diskriminierungen, Anfeindungen und Schikanen, die ein von der Rechtsordnung nicht gedecktes Ziel haben und in ihrer Gesamtheit geschützte Rechte des Betroffenen, zum Beispiel

das Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit verletzen. In der Praxis kann Mobbing bei Tuscheleien unter

Kollegen anfangen, sich fortsetzen über einen Ausschluss von Kommunikation hin zur Übertragung schikanöser Arbeiten und Arbeitszeiten und final enden in offensichtlichen Beleidigungen und (auch sexuellen) Belästigungen.

Regelungen zum Schutz von Mobbingopfern in Betrieb finden sich strafrechtlichen Vorschriften (Beleidigung, üble Nachrede etc.), speziell für das Arbeitsleben aber insbesondere im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dort ist für

Mobbingopfer ein Beschwerderecht vorgesehen (§ 13 AGG), bei Verweigerung des Arbeitgebers, sich der Sache anzunehmen, auch ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG) und schließlich ein Schadensersatzrecht (§ 15 AGG), mit dem auch Schmerzensgelder beansprucht werden können.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15 dazu Folgendes entschieden:

„Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, auch wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, sind

nicht geeignet, Entschädigungsansprüche zu begründen. Die Grenze zu dem nicht mehr tolerierbaren Verhalten ist

dann überschritten, wenn dem Verhalten eine Systematik und Zielrichtung zu einer schikanösen

Rechtsbeeinträchtigung zugrunde liegt.“

In der Praxis besteht das Problem des Mobblings häufig in dem Nachweis.

Vielfach beschwerten sich ArbeitnehmerInnen

berechtigt über Mobbing im Betrieb, haben dafür aber keine Belege oder Beweise. Das ist auch nicht zu erwarten, weil Mobbing und Diskriminierung in der Regel nicht schriftlich stattfinden, sondern verbal. Gerichte akzeptieren zum Nachweis von Mobbing in der Regel das Führen eines sog. Mobbing-Tagebuchs, in dem (i) der Zeitpunkt der Eintragung, (ii) der Zeitpunkt der Handlung, (iii) die Namen der beteiligten Personen, (iv) die Beschreibung der Situation und der Auswirkungen auf das eigene Berufs- und Privatleben und (v) mögliche Beweismittel und Zeugen festgehalten werden. Mit Hilfe des Tagebuchs kann der Beweis von Mobbing gerichtsfest dokumentiert werden. Hierzu empfehlen wir, bei Mobbing-Verdacht frühzeitig mit dem Führen des Tagebuchs zu beginnen und jede noch so kleine Abweichung von einem Normalverhalten exakt zu erfassen und ggf. frühzeitig rechtlich prüfen zu lassen. Mit dem Mobbing-Tagebuch und den dort festgehaltenen Fakten kann man dann den Arbeitgeber konfrontieren und um Unterstützung bitten. Hierzu ist der Arbeitgeber im Rahmen der ihm obliegenden Fürsorgepflicht rechtlich verpflichtet. Bezüglich der Schadensersatzansprüche gemäß § 15 AGG weisen wir darauf hin, dass diese einer Frist zur Geltendmachung von zwei Monaten unterliegen, § 15 Absatz (4) AGG. Insoweit ist konsequentes Handeln gefordert.

Wenn Sie weitere Fragen zu Teilzeitverträgen, tariflichen Regelungen oder zu Überstundenvergütungen haben, können Sie uns gerne ansprechen. Wir helfen Ihnen dann unkompliziert und schnell. Wir können Sie bundesweit betreuen und beraten. Sie können sich jederzeit – auch zunächst unverbindlich – an Rechtsanwalt Anselm Gehling [gehling@rae-austrup.de](mailto:gehling@rae-austrup.de) Tel.: 02591 / 50 70 50 wenden.

## **Kein Platz für Mobbing und Diskriminierung: Solidarität ist unsere stärkste Waffe**

Wer täglich mit Menschen arbeitet, die unter seelischem Druck stehen, weiß, wie zerbrechlich Würde und Selbstwertgefühl sein können. Mobbing und Diskriminierung zerstören genau das, was wir in einer gesunden Arbeitswelt brauchen: Vertrauen, Respekt und Sicherheit. In meiner Arbeit sehe ich immer wieder, welche Spuren Ausgrenzung und Schikanen hinterlassen – nicht nur im Kopf, sondern im ganzen Leben.

Dennoch werden Mobbing und Diskriminierung in vielen Betrieben immer noch verharmlost. Statt Betroffene zu schützen, wird ihnen oft geraten, „einfach drüberzustehen“ oder den Arbeitsplatz zu wechseln. Das ist kein Umgang mit einem Problem, das so tief in die Psyche eingreift. Es ist Wegsehen, und Wegsehen macht krank.

Mobbing ist kein privates Thema zwischen zwei Kolleginnen oder Kollegen. Es ist eine Frage der Verantwortung. Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht, und die beginnt damit, hinzuschauen, zuzuhören und zu handeln. Niemand darf mit seinem Leid allein bleiben.

Unsere Forderungen sind eindeutig:

Verbindliche betriebliche Anti-Mobbing-Strukturen. Jeder Betrieb braucht klare, niedrigschwellige Meldewege und geschulte Ansprechpersonen, die Betroffene ernst nehmen und unterstützen.

Verpflichtende Schulungen für Führungskräfte. Wer Verantwortung trägt, muss wissen, wie psychische Belastungen entstehen, wie man sie erkennt und wie man vorbeugt, bevor Schaden entsteht.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gibt Beschäftigten Rechte. Doch Rechte helfen nur, wenn sie auch genutzt und durchgesetzt werden können. Dafür braucht es Mut, Solidarität und starke Strukturen, die den Rücken stärken, wenn es ernst wird.

Wir alle tragen Verantwortung füreinander. Ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Achtsamkeit geprägt ist, schützt nicht nur die Gesundheit, sondern auch die Menschlichkeit in unserem Berufsalltag. Mobbing zerstört Vertrauen, Solidarität heilt.

Darum gilt: Niemand soll sich am Arbeitsplatz fürchten müssen. Gemeinsam stehen wir für Würde, Respekt und seelische Gesundheit ein.

## **Bochum: Das war unser Vertrauenspersonen Seminar**

Im Mittelpunkt des diesjährigen VP-Seminars standen die Themen „Rechtliche Voraussetzungen von Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung“ sowie „Was darf ich als Vertreter einer Gewerkschaft in den verschiedenen Gremien?“ Als Referenten durften wir Herrn Anselm Gehling, Fachanwalt für Arbeitsrecht, begrüßen. In seinem praxisnahen Vortrag zeigte er anschaulich auf, welche rechtlichen Grundlagen für die Arbeit in den verschiedenen Mitbestimmungsgremien gelten und welche Rechte und Handlungsspielräume Gewerkschaftsmitglieder dort haben.

Sowohl vor Ort als auch online entstand ein reger Austausch, bei dem viele Fragen beantwortet und wertvolle Erfahrungen geteilt wurden. Herr Gehling machte dabei eindrucksvoll deutlich, wie wichtig das Engagement unserer Vertrauenspersonen und Gewerkschaftsmitglieder für eine starke Interessenvertretung ist.

Ein herzliches Dankeschön an alle Teilnehmenden und an Herrn Gehling für seinen informativen und inspirierenden Beitrag.



**Weimar: Betriebsrat nun konstituiert**



Konstituierende Sitzung des neuen Betriebsrats bei der Salus GmbH Weimar – Nach der erfolgreichen Gründung des Betriebsrats bei der Salus GmbH in Weimar fand nun die konstituierende Sitzung statt. Wir gratulieren dem neu gewählten Gremium herzlich zum offiziellen Start seiner Arbeit und wünschen allen Mitgliedern viel Erfolg und Durchhaltevermögen bei der Wahrnehmung ihrer wichtigen Aufgaben.



Mitbestimmung ist ein zentraler Bestandteil einer fairen und respektvollen Arbeitskultur. Betriebsräte und andere Mitarbeitendenvertretungen tragen entscheidend dazu bei, die Rechte der Beschäftigten zu sichern und ihre Interessen wirksam zu vertreten. Ihr Engagement stärkt nicht nur die Belegschaft, sondern auch das gegenseitige Vertrauen innerhalb des Unternehmens. Wir freuen uns über diesen wichtigen Schritt bei Salus und danken allen Beteiligten für ihren Einsatz.

---

## Ausblick

**Berlin: Mitgliedertreffen zum Deutschen Pflege tag**

Am 4. November 2025 laden wir euch herzlich zu einem gemeinsamen Abend im Café Zeitlos in Berlin ein. Beginn ist um 19:00 Uhr. Kommt vorbei, tauscht euch mit Vertreterinnen und Vertretern des BochumerBund sowie anderen Mitgliedern aus und genießt einen entspannten Abend am Vorabend des Deutschen Pflorgetags. In gemütlicher Atmosphäre wollen wir miteinander ins Gespräch kommen, aktuelle Themen rund um die Pflege diskutieren und einfach eine gute Zeit haben. Wir freuen uns auf den persönlichen Austausch mit euch und darauf, euch endlich einmal kennenzulernen oder wiederzusehen. Gemeinsam starten wir motiviert in den Deutschen Pflorgetag.



### **Berlin: Deutscher Pflorgetag: Ihr findet uns am Stand 66**

Wir freuen uns schon sehr auf den Deutschen Pflorgetag in Berlin. Vom 05.-06.11. habt ihr die Gelegenheit, uns am Stand Nummer 66 zu treffen. Teile unseres Bundesvorstands werden vor Ort sein und stehen für den direkten Austausch für euch Mitgliedern, Interessierten und allen, die mehr über unsere Arbeit erfahren möchten, zur Verfügung. Der Deutsche Pflorgetag ist die zentrale Plattform für alle Themen rund um die Pflege, umso wichtiger ist es für uns, dort präsent zu sein, zuzuhören, ins Gespräch zu kommen und gemeinsam Perspektiven für die Zukunft der Pflege zu gestalten. Kommt vorbei, wir freuen uns auf euch!





---

## In eigener Sache

Wusstest du schon? Als Mitglied des BochumerBund kannst du über den Mitgliederbereich auf unserer Homepage ganz bequem Rechtsanfragen online stellen. Viele Mitglieder kennen diese Möglichkeit noch nicht. Sie ist schnell, unkompliziert und exklusiv für dich als Mitglied nutzbar.

So funktioniert's:

Besuche [www.bochumerbund.de](http://www.bochumerbund.de).

Klicke auf „Mitgliederbereich“ und wähle „Registrieren“.

Nach der Freischaltung kannst du deine Rechtsfragen direkt an unser Expertenteam senden.

Nutze diese einfache Möglichkeit, um rechtliche Unterstützung zu erhalten, wann immer du sie brauchst.

---

## Presse und Social Media

In der aktuellen Pressemitteilung appellieren wir, den Pflegegrad 1 nicht zu streichen. Hintergrund hier ist eine politische Debatte über Einsparungen in der Pflegeversicherung, bei der dieser niedrigste Pflegegrad zur Disposition steht. Eine mögliche Streichung würde rund 860.000 Menschen betreffen und vor allem keine Lösung für das Problem bieten, denn: "Kosten, die heute nicht als Leistung für Pflegegrad 1 auftreten, treten so später als Kosten für höhere Pflegegrade wieder auf. Etwa die Wohnraumumgestaltung."

[Zur Pressemitteilung](#)

Im Oktober veröffentlichte das "Team Wallraff" eine Dokumentation, in der Missstände in einem Pflegeheim gezeigt wurden. Leider ein bekanntes Thema. Aber anstatt notwendige Schlüsse aus den Zuständen zu ziehen, werden diese für eine quotenstarke Dokumentation herangezogen. Für Marcus Jogerst-Ratzka ist klar "Das Team Wallraff hat nichts "aufgedeckt"!"

Statt Missstände zu Unterhaltungszwecken auszuschlachten, brauchen wir klare Verbesserungen in der Bezahlung, bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, um endlich eine echte Verbesserung zu erwirken. Ihr seht das wohl genauso, denn dieser Post brachte uns so viel positive Resonanz und Diskussion wie kein anderer Post bislang.

Auf dem Weg zu besseren Arbeitsbedingungen braucht es klare Interessenvertretungen von Seiten der Arbeitnehmenden. Wie das gehen kann, zeigt sich am Beispiel von Weimar (s. Post links).



Hier geht's direkt zum Post

Hier geht's direkt zum Post



## Materialien



Du willst Werbung für uns machen?  
Finden wir mega!  
Wir bieten zwei Sorten Flyer (jeweils deutsch und englisch), Postkarten, Sticker, Mitgliedsanträge, Schlüsselbänder und Kugelschreiber – je nach Verfügbarkeit. Melde dich unter [info@bochumerbund.de](mailto:info@bochumerbund.de) oder nutze den untenstehenden Button!

Ich will Material!

*Du hast jederzeit die Möglichkeit den Newsletter zu deabonnieren. Klicke dafür einfach auf den entsprechenden Link in der Fußzeile.*

Pflegegewerkschaft BochumerBund  
**gelebte Solidarität unter beruflich Pflegenden**

Vorstandsvorsitzende: Selina Mooswald & Marcus Jogerst-Ratzka

Postfach 130117  
44750 Bochum

E-Mail: [info@bochumerbund.de](mailto:info@bochumerbund.de)

Web: [www.bochumerbund.de](http://www.bochumerbund.de)

#VonPflegendenFuerPflegende