



BOCHUMER BUND

DEINE PFLEGE-GEWERKSCHAFT

Newsletter 02/2026

Liebe/r Max, Liebe Kolleginnen und Kollegen,
auch diese Ausgabe zeigt, wie vielfältig die Themen sind, die uns als Profession bewegen. Von arbeitsrechtlichen Fragen rund um Arbeitsschutz und psychische Belastung über die öffentliche Einordnung der Pflegesituation bis hin zu aktuellen Tarifaueinandersetzungen: Pflege ist politisch – und wir mischen uns ein.

Wir blicken zurück auf das FAZ-Interview mit unserem Bundesvorsitzenden, ordnen die Warnstreiks an Universitätskliniken ein, stellen unsere neue Dialogrubrik „Ihr fragt. Wir antworten.“ vor und sind mit klaren Positionen in den sozialen Medien präsent. Gleichzeitig richten wir den Blick nach vorn, etwa auf die Altenpflegemesse in Essen.

Dieser Newsletter zeigt, wofür der BochumerBund steht: für fachliche Klarheit, berufspolitische Haltung und eine starke, eigenständige Interessenvertretung der professionellen Pflege.

Viel Freude beim Lesen.

Rechtsbeitrag: Arbeitsschutz und Gesundheit

Arbeitsschutz und Gesundheit: Was tun bei Verletzungen und psychischer Belastung?

Arbeitsschutz in der Pflege wird – wie in vielen anderen Arbeitsbereichen auch – immer noch unterschätzt und nicht wirklich ernst genommen. Aus Arbeitgebersicht steht häufig der funktionierende Betrieb im Vordergrund, nicht jedoch immer die Gesundheit der Mitarbeiter. In der Pflege kommt hinzu, dass die Personalknappheit viele Arbeitgeber vermeintlich dazu zwingt, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht die nötige Aufmerksamkeit zu widmen. Was aber sind die rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsschutzes ?

I. Allgemeine Fürsorgepflicht: Im Arbeitsrecht gilt zunächst ungeachtet von speziellen Vorschriften das Fürsorgegebot des Arbeitgebers. Diese Pflicht wird in der Praxis häufig unterschätzt, begründet aber einen einklagbaren Anspruch. Die Fürsorgepflicht verpflichtet Arbeitgeber, Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen sowie deren Persönlichkeitsrechte zu wahren. Dies umfasst insbesondere Arbeitssicherheit, Schutz vor Diskriminierung/Mobbing, ergonomische Arbeitsplätze und psychische Gesundheit. Verletzt ein Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht, können daraus Rechte und (Schadensersatz-) Ansprüche für ArbeitnehmerInnen entstehen.

II. Arbeitsschutzgesetz: Eine besondere Ausprägung erhält die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers durch das Arbeitsschutzgesetz. Für Arbeitgeber betrifft der Arbeitsschutz in stationären Einrichtungen wie auch in der mobilen Pflege stets den Unfall- und Gesundheitsschutz, zunehmend aber auch den Schutz vor psychischer Belastung. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) enthält Regelungen zur Prävention sowie zur Abhilfe, wenn Gefährdungen bereits eingetreten sind.

1. Zwecks Prävention ist der Arbeitgeber regelmäßig verpflichtet, die Arbeitsbedingungen im Betrieb zu überprüfen und eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass eine Gefährdungssituation in eine Gesundheitsbeeinträchtigung umschlägt. Die Gefährdungsbeurteilung muss dokumentiert werden. ArbeitnehmerInnen haben zudem das Recht, Auskünfte über die Durchführung und das Ergebnis einer Gefährdungsbeurteilung zu hinterfragen. In größeren Einrichtungen wird die Gefährdungseinschätzung häufig von Arbeitsschutzbeauftragten, sog. Gesundheitsmanagern und Hygienebeauftragten wahrgenommen. In kleineren Betrieben finden sich häufig zum Thema Gesundheitsschutz keine strukturierten Arbeitsprozesse. Insbesondere die Gefährdung für ArbeitnehmerInnen durch psychische Belastungen wird vielfach immer noch unterschätzt und auch nicht immer ernstgenommen, obwohl auch diese gemäß § 5 Absatz (3) ArbSchG ausdrücklich Teil der regelmäßigen, durch den Arbeitgeber zu erstellenden Gefährdungsbeurteilung sein müssen.

2. ArbeitnehmerInnen haben nach dem ArbSchG das Recht, auf Mängel bezüglich der Arbeitsbedingungen hinzuweisen und deren Abstellung zu verlangen. Von diesem Recht wird in der Praxis noch nicht in dem Maße Gebrauch gemacht, wie es eigentlich erforderlich wäre. Wir empfehlen, solche Mängel stets schriftlich an den Arbeitgeber mitzuteilen. In größeren Einrichtungen wird hierfür häufig ein Formular „Gefährdungsmitteilung“ angeboten. Aber auch in kleineren Einrichtungen besteht uneingeschränkt das Recht, auf Mängel hinzuweisen. Der Arbeitgeber ist dann unverzüglich zur Abhilfe verpflichtet. Sofern ein Betriebsrat besteht, sollte sich dieser dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz annehmen.

3. Wenn der Arbeitgeber Gefährdungen fahrlässig oder vorsätzlich nicht erkennt oder schlichtweg ignoriert, bestehen ggf. auch Unterlassungs- und auch Schadensersatzansprüche. Dafür ist die schriftliche Dokumentation von Hinweisen über Mängel an den Arbeitgeber sehr wichtig. Gibt es seitens der

ArbeitnehmerInnen Hinweise über Missstände über Gefährdungssituationen, kann seitens der ArbeitnehmerInnen deren Abhilfe auch gerichtlich verlangt werden. Ebenso besteht das Recht, Schadensersatz einzufordern. Das umfasst möglicherweise auch immaterielle (also eigentlich nicht messbare) Schäden, die dann durch Schmerzensgeld ausgeglichen werden müssen. Das betrifft auch die Fälle von „Mobbing“ und „Burn-Out“ am Arbeitsplatz, für die Schmerzensgeld zu leisten ist, wenn der Arbeitgeber trotz entsprechenden Hinweises nicht für Abhilfe sorgt. Maßgeblich ist aber stets der frühzeitige und ggf. wiederholte Hinweis der ArbeitnehmerInnen auf konkrete Missstände. In der Praxis scheitert hieran häufig die Durchsetzung von Ansprüchen.

III. Fazit: Dem Arbeitsschutz kommt in der Pflege eine herausragende Bedeutung zu, die vielfach noch unterschätzt wird. Aus unserer Sicht ist es vor allem die Aufgabe von Betriebsräten, dieses Thema zu bearbeiten und die Anliegen von ArbeitnehmerInnen zu verfolgen. In Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern besteht zudem eine gesetzliche Pflicht, eine Hinweisgebermeldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) einzurichten. Die Meldestelle ist üblicherweise ein ideales Instrument, um auf Gefährdungen am Arbeitsplatz hinzuweisen.

Wenn Sie weitere Fragen zu hierzu 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 / Fachanwalt für Arbeitsrecht Anselm Gehling gehling@rae-austrup.de Tel.: 02591 / 50 70 50 wenden.

Rückblick

Marcus Jogerst-Ratzka in der FAZ:

„Wir vergeuden viel Geld und Personal in der Pflege“

Von Sebastian Balzter



Marcus Jogerst-Ratzka, 51, ist Vorsitzender der Pflegegewerkschaft „Bochumer Bund“.

Philipp von Ditfurth

Im Interview mit der Frankfurter Allgemeinen Zeitung macht Marcus Jogerst-Ratzka eine klare Analyse auf: Trotz rund 100.000 zusätzlicher Pflegekräfte in den vergangenen zehn Jahren und deutlich gestiegener Ausgaben habe sich die Situation in den Kliniken weder für Patienten noch für Pflegefachpersonen spürbar verbessert.

Kritisch bewertet er insbesondere gesetzliche Regelungen wie das Tarifeinheitsgesetz und andere flankierende Steuerungsinstrumente im Krankenhausbereich. Personaluntergrenzen seien zu niedrig angesetzt und führten zu Verschiebungen zwischen Stationen, statt echte Entlastung zu schaffen. Zudem würden Pflegefachpersonen zunehmend fachfremde Aufgaben übernehmen, was Ressourcen binde und die Arbeitsbelastung weiter erhöhe.

Auch die Lohnentwicklung ordnet Jogerst-Ratzka ein: Zwar seien die Gehälter gestiegen, jedoch von einem historisch niedrigen Niveau aus. Ein angemessenes Einstiegsgehalt liege nach wissenschaftlichen Berechnungen bereits seit 2018 bei rund 4.000 Euro brutto, real werde dieses Niveau oft erst nach vielen Berufsjahren erreicht.

Als zentralen Hebel für echte Verbesserungen nennt er zwei Punkte: eine klare Definition vorbehaltener Aufgaben für Pflegefachpersonen zur Stärkung der Profession sowie eine deutliche Reduktion vermeidbarer Krankenhausfälle. Deutschland behandle im internationalen Vergleich zu viele Patienten stationär. Das belaste die Pflege unnötig und setze falsche finanzielle Anreize im System. Sein Fazit: Nicht mehr Personal allein löst das Problem, sondern strukturelle Reformen, klare professionelle Zuständigkeiten und ein Gesundheitssystem, das Qualität und Prävention vor Fallzahlen stellt.

Ausblick

Warnstreiks an Universitätskliniken: Streikt der BochumerBund mit?

Im Rahmen der laufenden Tarifrunde wurden wir von einigen Mitgliedern gefragt, ob sich der BochumerBund am aktuellen Warnstreik von ver.di beteiligt. Die klare Antwort lautet: nein.

Der Gesetzgeber hat die Anforderungen an die Tariffähigkeit von Gewerkschaften in den vergangenen Jahren deutlich verschärft, unter anderem durch das Tarifeinheitsgesetz. Ziel ist es, parallele Tarifkonflikte mehrerer Gewerkschaften in einem Betrieb zu verhindern. Voraussetzung für eigenständige Tarifverhandlungen ist seither, dass mindestens ein Prozent der jeweiligen Berufsgruppe organisiert ist. Der Marburger Bund erfüllt diese Voraussetzung und verhandelt deshalb eigenständig für die Ärzteschaft. Für den BochumerBund bedeutet das: Wir arbeiten daran, unseren Organisationsgrad in der Pflege weiter zu erhöhen, um künftig selbst tariflich durchsetzungsfähig zu sein. Aktuell verfügen wir noch nicht über die dafür notwendige Mächtigkeit.

Unabhängig davon halten wir die derzeitigen Forderungen für die Pflegeprofession für unzureichend. Ein angemessenes Einstiegsgehalt wurde bereits 2018 mit 4.000 Euro brutto beziffert. Inflationsbedingt liegt dieser Wert heute deutlich höher. Zudem fordern wir unter anderem bezahlte Pausen und eine 35-Stunden-Woche. Unsere Zielsetzungen gehen damit über die allgemeinen Forderungen hinaus.

Eine Benachrichtigung zum Warnstreik ist daher nicht erfolgt, da es sich nicht um einen von uns getragenen Arbeitskampf handelt.

Gleichzeitig bauen wir kontinuierlich unsere Streikkasse auf, um zu gegebener Zeit handlungsfähig zu sein und die Interessen der professionellen Pflege mit Nachdruck vertreten zu können.

BochumerBund hilft beim Bestehen des Examens!

Berufspolitik ist kein Randthema. Sie ist Teil der Profession und sie ist prüfungsrelevant.

Inhalte des berufspolitischen Unterrichts, die auch von Mitgliedern des BochumerBundes an Pflegeschulen vermittelt werden, finden sich im Examen wieder. Wer also aufmerksam zuhört, diskutiert und nachfragt, investiert nicht nur in sein berufliches Selbstverständnis, sondern ganz konkret in eine erfolgreiche Prüfung.

Dabei geht es um mehr als Paragraphen und Strukturen. Es geht um die Rolle der professionellen Pflege im Gesundheitssystem, um Interessenvertretung, Tarifpolitik, Selbstverwaltung und die Frage, wie Pflege künftig gestaltet werden soll. Kurz gesagt: um die Rahmenbedingungen, unter denen ihr später arbeitet. Unser Anspruch ist es, diese Themen verständlich, praxisnah und mit einer klaren professionellen Perspektive zu vermitteln. Berufspolitik soll nicht abstrakt bleiben, sondern greifbar werden und zeigen, warum Engagement für die eigene Profession kein Luxus, sondern Notwendigkeit ist.

Wenn ihr euch wünscht, dass der BochumerBund auch an eurer Schule berufspolitischen Unterricht anbietet, schreibt uns gerne an info@bochumerbund.de.

Ihr fragt. Wir antworten.

Was bewegt euch gerade? Welche Fragen habt ihr zur Tarifpolitik, zur berufspolitischen Ausrichtung oder zu konkreten Themen aus eurem Berufsalltag?

Mit unserer neuen Rubrik geben wir euren Fragen Raum. Ein Mitglied des Vorstandes greift sie auf und beantwortet sie transparent und direkt im Newsletter.

Schreibt uns an newsletter@bochumerbund.de

Mail direkt ins Postfach 

Ihr fragt. Wir antworten.

Mitgliederfrage:

Ihr stellt uns eine Frage

Antwort des Vorstands:

Und wir antworten:

Ein Vorstandsmitglied gibt euch eine ganz persönliche Antwort aus seiner oder ihrer fachlichen Expertise heraus!



Presse und Social Media

BochumerBund auf LinkedIn und Instagram: Klare Positionen, klare Botschaften

Mit zwei aktuellen Beiträgen auf LinkedIn und Instagram hat der BochumerBund erneut deutlich gemacht, wofür er steht: eine starke, eigenständige Interessenvertretung der professionellen Pflege.

Im ersten Post betont unser Bundesvorsitzender Marcus Jogerst-Ratzka die Notwendigkeit einer starken Spartengewerkschaft. Seine Botschaft ist klar: Seit Jahrzehnten werde über professionell Pflegende gesprochen, echte strukturelle Fortschritte blieben jedoch aus. Wenn sich die Profession nicht selbst organisiert und geschlossen auftritt, werde sich daran wenig ändern.


Der zweite Beitrag greift ein gesellschaftlich hochaktuelles Thema auf. Unter der Überschrift „Teilzeit ist kein Lifestyle, sondern Realität und Notwendigkeit“ positioniert sich der BochumerBund deutlich zur Arbeitsrealität vieler Pflegefachpersonen. Teilzeit ist in der Pflege häufig keine freie Entscheidung, sondern Folge struktureller Überlastung und fehlender Rahmenbedingungen. Social Media ist für den BochumerBund weit mehr als ein zusätzlicher Kommunikationskanal. LinkedIn und Instagram ermöglichen es, berufspolitische Themen sichtbar zu machen, Positionen schnell zu platzieren und auch jüngere Kolleginnen und Kollegen direkt zu erreichen. Gerade in einer Profession, die politisch lange zu leise war, ist öffentliche Präsenz ein strategischer Faktor.



“Wir reden seit Jahrzehnten über professionell Pflegende, seit einigen Jahren auch in deutlichen Worten. Ein Vorankommen gab es kaum.

Spätestens nach der Pandemie hätte jedem klar sein müssen: was wir uns nicht selbst holen, wird uns niemand geben! Dafür braucht es das Engagement einer starken Spartengewerkschaft!”

MARCUS JOGERST-RATZKA
Bundesvorsitzender
der Pflegegewerkschaft BochumerBund



PRESSEMITTEILUNG

„Teilzeit ist kein Lifestyle, sondern Realität und Notwendigkeit!“

[Hier geht's direkt zum Post](#)

[Hier geht's direkt zum Post](#)



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

Pflegegewerkschaft BochumerBund
Deine Pflegegewerkschaft

Vorstandsvorsitzende: Selina Mooswald & Marcus Jogerst-Ratzka

Kohlenstraße 70
44795 Bochum

E-Mail: info@bochumerbund.de
Web: www.bochumerbund.de

#VonPflegerndenFuerPflegernde