



BOCHUMER BUND

DEINE PFLEGE-GEWERKSCHAFT

Newsletter 06/2026

Liebe/r Max,

befristete Arbeitsverträge gehören für viele professionell Pflegende zum Berufsalltag. Doch welche Befristungen sind überhaupt zulässig und wann lohnt es sich, die eigene Vertragssituation genauer prüfen zu lassen? Unser aktueller Rechtsbeitrag von Rechtsanwalt Anselm Gehling gibt einen verständlichen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen und zeigt auf, worauf du achten solltest.

Außerdem berichten wir über die Klausurtagung mit unseren Regionalkoordinator, die Gründung einer neuen Betriebsgruppe im Klinikum Bremen Mitte sowie unsere Initiative, den BochumerBund künftig noch stärker an Pflegeschulen und Hochschulen zu präsentieren.

Darüber hinaus erfährst du, warum sich der BochumerBund aktuell nicht an Streiks anderer Gewerkschaften beteiligt und welche Themen in den vergangenen Wochen unsere Social-Media-Kanäle besonders geprägt haben. Viel Freude beim Lesen!

Rechtsbeitrag

Befristet Arbeitsverträge in der Pflegebranche- Was muss ich wissen?

Befristete Arbeitsverträge sind generell ein zulässiges Instrument der Arbeitsplatzflexibilisierung. Zunehmend werden aber befristete Arbeitsverträge genutzt, um das Risiko für den Arbeitgeber einseitig zu beschränken. Das gilt auch im Pflegebereich, wo Kosten durch Anstellung wenig und schlecht ausgebildeter Arbeitskräfte die qualifizierten Arbeitskräfte vielfach ersetzen. Hinzukommt, dass Arbeitgeber im Pflegebereich befristete Verträge gerne nutzen, um flexibel auf Belegungsänderungen zu reagieren. In Zeiten chronischen Fachkräftemangels könnte das ein gravierender Fehler sein. Befristungen von Arbeitsverträge sind in Deutschland zulässig; die Grenzen sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Danach gilt Folgendes:

1. Voraussetzungen einer rechtmäßigen Befristung

Ein befristeter Arbeitsvertrag nur unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen erlaubt. Es wird grundsätzlich zwischen drei Arten der Befristung unterschieden:

a) Einstellung zur Erprobung

Arbeitsverhältnisse können zur Erprobung abgeschlossen werden. Solche Erprobungsphasen werden üblicherweise „Probezeit“ genannt und sind nur für Höchstdauer von 6 Monaten zulässig. Die Verlängerung einer Probezeit über 6 Monate hinaus ist im Regelfall unzulässig.

b) Befristung ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

Gemäß § 14 Absatz (2) TzBfG kann ein Arbeitsvertrag mit einer Befristung von max. zwei Jahren Laufzeit abgeschlossen, ohne dass für die Befristung ein Sachgrund vorliegen muss. Der Arbeitsvertrag kann auch für eine kürzere Zeit befristet abgeschlossen werden und nach dem Ablauf der vereinbarten Zeit kann sich eine weitere Verlängerung der Befristung anschließen. Es bleibt aber bezüglich der Befristung ohne Sachgrund stets bei einer maximalen Dauer von 2 Jahren. Zulässig sind während dieser 2 Jahre maximal 3 Befristungen. (z. B. anfänglich 6 Monate + 6 Monate + 6 Monate + 6 Monate). Unzulässig ist auch der befristete Vertrag ohne Sachgrund, wenn vorher bereits einmal ein befristeter Vertrag ohne Sachgrund mit demselben Arbeitgeber bestand, sog. „Anschlussverbot“.

c) Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

Die Befristung mit Sachgrund ist in § 14 Absatz (1) TzBfG geregelt. Bei dieser Art der Befristung liegt ein Sachgrund vor, z.B. der nur vorübergehende betriebliche Bedarf (Aufbau einer neuen Station), Abmilderung saisonale Spitzen oder Vertretung bei Elternzeit, Mutterschutz oder langfristiger Erkrankung. Die Befristungsdauer richtet sich nach dem voraussichtlichen betrieblichen Bedarf und kann daher deutlich länger als 2 Jahre andauern. Wichtig zu wissen ist, dass der befristete Vertrag endet, wenn der Befristungsgrund weggefallen ist. Setzt der Arbeitgeber dann trotzdem das Arbeitsverhältnis fort, wandelt sich der Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Vertrag um.

2. Sind Kettenbefristungen zulässig?

Von einer „Kettenbefristung“ spricht man, wenn ein Arbeitgeber einen Vertrag mit Sachgrund immer und immer wieder verlängert (z. B. Vertretung für Elternzeit A, dann Vertretung für Elternzeit B, dann Krankheit C). Rein gesetzlich darf eine Befristung mit Sachgrund beliebig oft verlängert werden. Aber: Es gibt eine Grenze durch den sogenannten „institutionellen Rechtsmissbrauch“ (§ 242 BGB), d.h. der Arbeitgeber nutzt die Befristungen nur, um für sich selbst Flexibilisierungsvorteile zu erhalten. Wenn die Gesamtdauer oder die Anzahl der Verträge aber objektiv betrachtet untypisch hoch sind und nur den Arbeitgeber bevorteilen, gilt die Befristung als rechtsmissbräuchlich und damit als unzulässig („Anschlussverbot“).

unzulässig („Anschlussverbot“).

Bei der Überprüfung solcher Kettenbefristungen nutzen die Arbeitsgerichte folgendes Ampelsystem zur Orientierung:

Gesamtdauer der Befristung / Anzahl der Verträge

Arbeitsgerichtliche Einschätzung

Unter 3 Jahre oder weniger als 4 Verträge: Meistens unbedenklich (grüner Bereich).

Über 3 Jahre oder mehr als 4 Verträge: Grauzone. Das Gericht prüft den Einzelfall genauer.

Über 5 Jahre oder mehr als 6 Verträge: Vermutung des Missbrauchs (roter Bereich)

Über 8 Jahre oder mehr als 12 Verträge: Grundsätzlich immer unzulässig.

3. Wie geht man gegen unzulässige Befristungen vor?

Wenn eine Befristung unwirksam ist (weil z. B. der Sachgrund vorgeschoben war oder gegen das Anschlussverbot verstoßen wurde), wandelt sich das Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um (§ 16 TzBfG). Der Arbeitgeber sieht das aber selten freiwillig ein und geht zumeist davon aus, dass der Arbeitsvertrag wegen der Befristung endet. In diesen Fällen muss man innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende eine sogenannte Entfristungsklage beim Arbeitsgericht einreichen (§ 17 TzBfG). Hier ist vor allem die Frist zu beachten. Nach Fristablauf ist ein Rechtsschutz in der Regel nicht mehr möglich. Verpasst man also die Frist, wird die unzulässige Befristung rechtlich wirksam – selbst wenn sie eigentlich unwirksam war. Auch außergerichtliche Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ändern nichts an der Frist.

Bei Befristungsfragen empfehlen wir die frühzeitige Einbindung eines Spezialisten. Befristungsstreitigkeiten sind meistens rechtlich trickreich und komplex. Ohne Beziehung von Fachwissen wird es häufig schwierig, die eigenen Rechte durchzusetzen.

Wenn Sie weitere Fragen zu Arbeitszeiten und Ruhezeiten 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

Berlin: Gemeinsam gegen Sexismus

Als Bündnispartner des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“ haben wir mit großem Interesse an dem Impulse Lab zum Thema „Sexismus am Arbeitsplatz: Neue Daten und Handlungsmöglichkeiten für Organisationen“ teilgenommen. Hier ein paar wichtige Fakten aus der Studie. Die ganze Studie findet ihr unter gemeinsam-gegen-sexismus.de/sexismus-am-arbeitsplatz-studie/

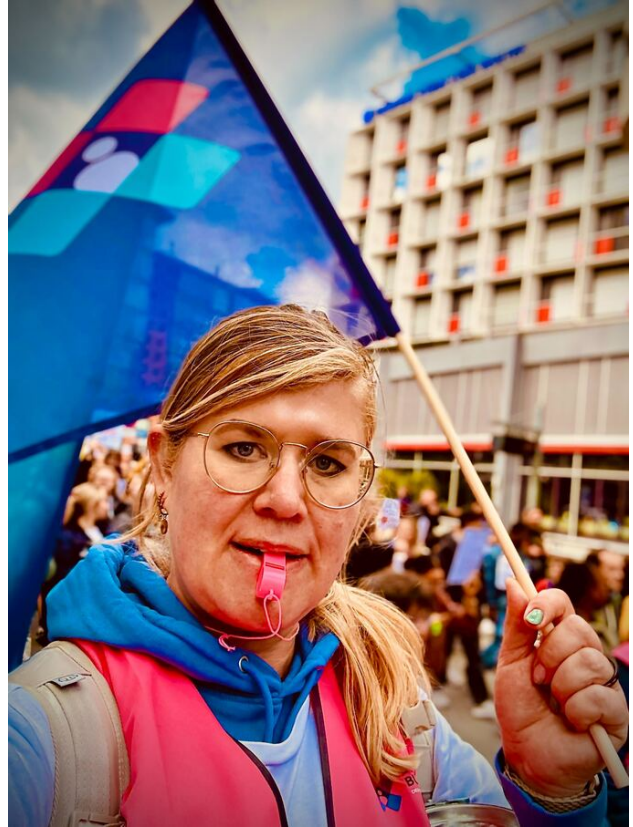
Die Studie zeigt erstmals auch deutlich, dass formelle Beschwerdewege von Betroffenen kaum genutzt werden: Nur 7 % der Befragten wenden sich an ihre Führungskraft, lediglich 2 % an interne Anlaufstellen wie AGG – Beschwerdestellen, Betriebsrat oder Gleichstellungsbeauftragte.

63 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland haben bereits Sexismus im Job erlebt. Die erste branchenübergreifende repräsentative Studie zu Sexismus in der deutschen Arbeitswelt zeigt: Betroffen sind vor allem Frauen und genderqueere Personen, während Sexismus mehrheitlich von Männern ausgeht. Die Erfahrungen führen häufig zu emotionalen und psychischen Belastungen und können Karriere und finanzielle Situation beeinträchtigen.



Sommerpause? Nicht im Ehrenamt

Auch wenn die Sommermonate für viele eine Zeit des Durchatmens sind, geht die Arbeit im BochumerBund weiter. Nach der Vorstandsklausurtagung werden die dort erarbeiteten Schwerpunkte nun in konkrete Arbeitspakete überführt und Schritt für Schritt bearbeitet. Im Mittelpunkt stehen die Weiterentwicklung unserer berufspolitischen Arbeit, die Vorbereitung kommender Kampagnen sowie die Umsetzung neuer Projekte. Ziel ist es, die Interessen professionell Pflegender noch wirksamer zu vertreten und unsere Angebote für Mitglieder kontinuierlich auszubauen. Viele Ergebnisse dieser Arbeit werden in den kommenden Monaten sichtbar werden. Wir halten euch selbstverständlich über die nächsten Schritte auf dem Laufenden.



Bochum: Klausurtagung mit Regionalkoordinator:innen.

Im Juni kam der Vorstand gemeinsam mit unseren Regionalkoordinator zu einer Klausurtagung zusammen. Im Mittelpunkt stand die konstituierende Sitzung des Gremiums sowie die gemeinsame Planung der Schwerpunkte und Aktionen für das kommende Jahr.

Ein zentrales Ziel ist es, die regionale Präsenz des BochumerBundes weiter auszubauen. Mit mehr Aktivitäten vor Ort, einem intensiveren Austausch und einer stärkeren Vernetzung möchten wir noch näher an den Anliegen professionell Pflegender sein.

Die Klausurtagung hat dafür wichtige Weichen gestellt. Nun geht es an die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und Projekte, damit unsere Arbeit künftig noch sichtbarer und wirksamer wird.



Bremen: Neue Betriebsgruppe BochumerBund im Klinikum Bremen Mitte gegründet

Bereits im Mai waren wir mit einem Infostand im Klinikum Bremen Mitte vertreten. Gemeinsam mit den freigestellten Betriebsratsmitgliedern und BochumerBund Mitgliedern Jens Ulrich Fischer und Maik Konrad kamen wir mit zahlreichen Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch und informierten über unsere gewerkschaftliche Arbeit.

Besonders gefreut hat uns der Besuch des pflegepolitischen Sprechers der CDU Bürgerschaftsfraktion Bremen, Rainer Bensch. Als Pflegefachperson kennt er die Herausforderungen des Berufs aus eigener Erfahrung und wünschte dem BochumerBund weiterhin viel Erfolg für seine Arbeit.

Ein besonderer Meilenstein des Tages war die offizielle Gründung der Betriebsgruppe des BochumerBundes im Klinikum Bremen Mitte. Wir freuen uns über dieses starke Signal und wünschen der neuen Betriebsgruppe einen erfolgreichen Start. Gemeinsam stärken wir die Interessen professionell Pflegender direkt vor Ort.

Ausblick

MELD
DICH BEI
UNS!



WIR SUCHEN NEUE REFERENT:INNEN.
DU HAST LUST DEN BOCHUMERBUND IN
PFLEGESCHULEN ODER UNIS VORZUSTELLEN?

Aufruf: Dozent:innen gesucht

Wir möchten angehenden Pflegefachpersonen gewerkschaftliche Strukturen sowie den pflegepolitischen Dreiklang näherbringen und sie für demokratische Partizipation, insbesondere auf berufspolitischer Ebene, sensibilisieren. Gleichzeitig zeigen wir auf, was durch berufspolitisches Engagement möglich ist und warum eine starke Interessenvertretung entscheidend für die Zukunft des Pflegeberufs ist. Du kannst dir vorstellen, den BochumerBund an einer Pflegeschule oder Hochschule zu präsentieren oder einen Kontakt herzustellen? Dann melde dich gerne unter info@bochumerbund.de. Gemeinsam stärken wir die berufspolitische Stimme professionell Pflegenden.

Mitgliedervorteil: 10% Rabatt auf Fachveranstaltungen vom Pflegenetz

Für unsere Mitglieder gibt es ab sofort einen neuen Vorteil: Auf allen Veranstaltungen von pflegenetz erhalten Mitglieder des BochumerBundes 10 % Rabatt auf den regulären Teilnahmebeitrag.

Die Anmeldung erfolgt direkt per E-Mail an office@pflegenetz.at. Bitte gebt dabei die gewünschte Veranstaltung an und fügt eine Kopie eures BochumerBund Mitgliedsausweises bei. Die Anmeldung wird anschließend durch pflegenetz bearbeitet und die Rechnung entsprechend mit dem Rabatt erstellt.

Folgende Veranstaltungen stehen in den kommenden Monaten auf dem Programm:

pflegekongress26 | 05. und 06. November 2026 | Wien

pflege | 17. Februar 2027 | Wien

community | 26. Februar 2027 | Wien

high noon? | 11. und 12. März 2027 | Bern

pflege deutschland:österreich | 29. April 2027 | Stuttgart

pflege & justiz | 30. April 2027 | Stuttgart

Wir freuen uns, unseren Mitgliedern mit dieser Kooperation einen weiteren attraktiven Mehrwert bieten zu können.

Aus aktuellem Anlass: Warum beteiligen wir uns nicht an Streiks anderer Gewerkschaften?

Diese Frage hat uns in den vergangenen Wochen mehrfach erreicht. Deshalb möchten wir die Hintergründe erläutern.

Um eigenständig Tarifverhandlungen führen zu können, müssen Gewerkschaften gesetzliche Voraussetzungen erfüllen. Dazu gehört unter anderem, dass sie innerhalb der jeweiligen Berufsgruppe eine ausreichende Durchsetzungskraft nachweisen können. Für den BochumerBund bedeutet das: Unser Ziel ist es zunächst, unsere Präsenz in den Einrichtungen weiter auszubauen, Mitglieder zu gewinnen und starke betriebliche Strukturen aufzubauen.

In der aktuellen Tarifrunde vertreten wir daher keine eigenen Forderungen. Gleichzeitig sehen wir die bestehenden Forderungen nicht als ausreichend an, um die Situation professionell Pflegender nachhaltig zu verbessern. Aus unserer Sicht gehören unter anderem eine 35 Stunden Woche, bezahlte Pausen und eine deutlich höhere Vergütung zu den notwendigen Schritten, um den Pflegeberuf langfristig attraktiver zu machen.

Da wir aktuell keine Tarifpartei in dieser Tarifrunde sind, beteiligen wir uns auch nicht an den laufenden Streikmaßnahmen. Unabhängig davon bauen wir unsere gewerkschaftlichen Strukturen kontinuierlich aus und verfügen bereits über eine Streikkasse. So schaffen wir die Voraussetzungen, um die Interessen professionell Pflegender künftig mit der notwendigen Stärke in Tarifverhandlungen vertreten zu können.

Auch in den vergangenen Wochen haben unsere Beiträge in den sozialen Medien viele professionell Pflegende erreicht und wichtige berufspolitische Themen in den Mittelpunkt gerückt.

Besonders große Resonanz erhielt unser Beitrag zum Hitzeaktionstag. Die zahlreichen Reaktionen haben deutlich gemacht, wie belastend hohe Temperaturen im Pflegealltag sein können – sei es im Isolierkittel, unter der Wärmelampe auf neonatologischen Stationen oder in unklimatisierten Fahrzeugen der ambulanten Pflege. Der Austausch hat gezeigt, dass Hitzeschutz am Arbeitsplatz längst mehr Aufmerksamkeit verdient.

Großes Interesse weckte außerdem unser Beitrag zur geplanten Begrenzung des Pflegebudgets. Die intensive Diskussion unterstreicht, wie wichtig eine auskömmliche Finanzierung professioneller Pflege für gute Arbeitsbedingungen und eine sichere Versorgung ist. Gerade bei solchen gesundheitspolitischen Themen ist es unser Anspruch, Zusammenhänge verständlich einzuordnen und die Perspektive professionell Pflegenden sichtbar zu machen.

Vielen Dank für eure Kommentare, Reaktionen und das Teilen unserer Beiträge. Jede Interaktion trägt dazu bei, die Anliegen professionell Pflegenden stärker in den öffentlichen und politischen Diskurs zu bringen.



„Die Herauslösung der Pflegepersonalkosten aus dem DRG-System war die längst überfällige Konsequenz aus einem Finanzierungssystem, das über Jahre hinweg Anreize zum Personalabbau in der Pflege gesetzt hat. Wer diese Entscheidung nun rückgängig machen will, riskiert die Wiederholung genau jener Fehler, die maßgeblich zur heutigen Personalkrise beigetragen haben.“

MARCUS JOGERST-RATZKA
Bundesvorsitzender
der Pflegegewerkschaft BochumerBund

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

HITZEAKTIONSTAG 2026

Egal ob im **Isokittel**, unter der **Wärmelampe bei den Allerkleinsten** oder in der ambulanten Pflege im **unklimatisierten Firmenwagen**.

Es ist heiß!



Hitzeaktionstag
11. Juni 2026

[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

#VonPfllegendenFuerPflgende

Abmeldelink | [unsubscribe](#) | [Lien de désinscription](#) | [Anular suscripción](#) | [Link di cancellazione](#)