

Vereinbarkeit



Vereinbarkeit durch Betriebs- und Personalräte aktiv mitgestalten

➔ **Vereinbarkeit ist für viele Beschäftigte eine zentrale Voraussetzung für Erwerbsarbeit. Das betrifft sowohl Eltern als auch pflegende Angehörige – in Bremen insgesamt rund 39 Prozent aller Beschäftigten.¹ Gleichzeitig ist Vereinbarkeit ein wichtiger Erfolgsfaktor für Betriebe. Gute Vereinbarkeit entscheidet darüber, ob und in welchem Umfang Erwerbsarbeit überhaupt möglich ist.**

Vereinbarkeit ist oft keine freie Entscheidung

Reduzierte Arbeitszeiten von Eltern oder Pflegenden sind häufig keine freiwillige Entscheidung. Bei einem Drittel der Teilzeitbeschäftigten mit Kind ist fehlende oder unzureichende Kinderbetreuung der ausschlaggebende Grund. Besonders Frauen sind unter Druck, Beruf und Familie zu vereinbaren: 61 Prozent der weiblichen Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren übernehmen die Kinderbetreuung überwiegend selbst, bei den Männern sind es nur acht Prozent. Auch Pflegeaufgaben liegen häufiger bei Frauen. Rund die Hälfte der pflegenden Beschäftigten arbeitet in Teilzeit – besonders häufig weibliche. Diese ungleiche Verteilung beeinträchtigt Erwerbsumfang, Karrierechancen, Einkommen und Altersvorsorge.

¹ Koordinaten der Arbeit, Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2025 durch die Arbeitnehmerkammer Bremen

Betriebe profitieren von Vereinbarkeit

Die Auswirkungen schlechter Vereinbarkeit betreffen nicht nur die Beschäftigten selbst. Für die Betriebe ist sie ein wichtiger Faktor der Fachkräftesicherung.

Fehlende Vereinbarkeitsangebote führen dazu, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren müssen oder den Betrieb verlassen. Gute Vereinbarkeitsbedingungen hingegen helfen, Fachkräfte zu halten, Ausfallzeiten zu reduzieren und vorhandenes Know-how langfristig im Betrieb zu sichern.

Was Beschäftigte brauchen

Damit sich Beschäftigte nicht zwischen Beruf und Sorgearbeit entscheiden müssen, brauchen sie passgenaue betriebliche Lösungen für ihre unterschiedlichen Bedürfnisse: Mütter sind besonders auf Arbeitszeiten angewiesen, die sich an Kita- und Hortzeiten orientieren und ein verlässliches Arbeitsende ermöglichen, da sie nach wie vor die Hauptlast der Kinderbetreuung tragen. Väter wünschen sich flexible Modelle, um mehr Verantwortung in der Familie übernehmen zu können. Pflegende benötigen Arbeitszeiten, die sich an wechselnde Pflegebedarfe anpassen lassen – ohne zusätzliche ungeplante Belastungen.²

Ein zentraler Baustein für alle ist daher die Möglichkeit, flexibel über die eigene Arbeitszeit zu verfügen.

Vereinbarkeit aktiv gestalten – was Betriebs- und Personalräte tun können

Das macht deutlich: Vereinbarkeit ist kein „Privatthema“, sondern eine zentrale Frage der Arbeitsgestaltung. Umso wichtiger sind mitbestimmte, vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsbedingungen.

Gesetzlicher Auftrag zur Förderung der Vereinbarkeit

Betriebsräte haben den gesetzlichen Auftrag, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG). Das umfasst nicht nur Eltern, sondern auch Beschäftigte mit Pflegeaufgaben oder anderen familiären Verpflichtungen.

Für Personalräte ergibt sich ein entsprechender Auftrag aus ihrer Allzuständigkeit, Maßnahmen zu beantragen, die den Beschäftigten dienen (§ 54 Abs. 1 Nr. 1a BremPersVG).

Damit verfügen sie zwar nicht über ein „Vereinbarkeitsmitbestimmungsrecht“, haben aber starke Argumentations- und Initiativrechte. Vor allem über ihre Mitbestimmungsrechte bei **Arbeitszeit, mobiler Arbeit** und **Urlaubsplanung** können sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aktiv voranbringen und in **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** verbindlich und praxistauglich regeln.

Arbeitszeit als zentraler Hebel für bessere Vereinbarkeit

Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen können Betriebs- und Personalräte über ihre Mitbestimmungsrechte durchsetzen. Entscheidend ist, dass sie die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen, verbindliche Vereinbarungen aushandeln und Benachteiligungen von Menschen mit Sorgeverantwortung ausschließen.

² Die Attraktivitätsstudie: Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können, Prognos 2024

Gleitzeitmodelle (mit oder ohne Kernarbeitszeit)

Gleitzeit ist ein bewährtes Arbeitszeitmodell für mehr Vereinbarkeit: Beschäftigte legen Beginn und Ende ihrer Arbeit flexibel innerhalb eines Arbeitszeitrahmens mit oder ohne Kernzeit selbst fest. Das schafft Spielraum für Bring- und Abholzeiten oder Pflegeaufgaben.

Bei der Ausgestaltung von Gleitzeit haben Betriebs- und Personalräte umfassende Mitbestimmungsrechte wie bei Beginn und Ende des täglichen Arbeitszeitrahmens und vereinbarkeitsfreundlichen Kernzeiten. So können sie sicherstellen, dass Gleitzeit fair, verlässlich und vereinbarkeitsfreundlich in Betriebs- und Dienstvereinbarungen umgesetzt wird.

Teilzeitmodelle

Die Bedürfnisse von Müttern, Vätern und Pflegenden sind vielfältig – entsprechend flexibel müssen Teilzeitoptionen sein. Je nach Lebensphase können unterschiedliche Modelle sinnvoll sein: befristete oder dauerhafte Arbeitszeitreduzierungen, vollzeitnahe Teilzeit, feste freie Tage oder verkürzte Arbeitstage. Auch befristete Stundenaufstockungen oder -reduzierungen helfen, auf veränderte Sorgeanforderungen zu reagieren.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist der rechtliche Rahmen für die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten. Es regelt Teilzeit- und Befristungsansprüche und schützt Teilzeitbeschäftigte vor Diskriminierung. Tarifverträge ergänzen das Gesetz häufig, etwa durch besondere Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung, bessere Rückkehrrechte in Vollzeit oder Zuschläge für Mehrarbeit. Betriebs- und Personalräte überwachen die Einhaltung und gestalten die Umsetzung über ihre Mitbestimmungsrechte aktiv mit.

Entscheidend ist jedoch, dass Teilzeit planbar ist, ein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht und mit einer transparenten Stundenverteilung, fairen Aufstockungsmöglichkeiten, verlässlichen Rückkehrrechten in Vollzeit sowie gleichen Chancen bei Fortbildung und Beförderung verbunden ist.

Betriebs- und Personalräte sollten flexible Arbeitszeiten deshalb aktiv mitgestalten.

„Gerade in der Schichtarbeit ist die Dienstplanung für Vereinbarkeit entscheidend.“

Verlässliche Dienstpläne in der Schichtarbeit

Gerade in der Schichtarbeit ist die Dienstplanung für Vereinbarkeit entscheidend. Über ihre Mitbestimmungsrechte bei der Aufstellung, Änderung und Ausgestaltung von Dienst- und Schichtplänen können Betriebs- und Personalräte vereinbarkeitsfreundliche Regelungen zur Dienstplangestaltung durchsetzen und verbindlich in Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln.

Wichtig für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind frühzeitig erstellte Schichtpläne und Änderungen nur in klar geregelten Ausnahmefällen. WunschkDienstpläne können zusätzlich entlasten: Eltern mit festen Betreuungszeiten können bevorzugt Früh- oder Spätschichten erhalten oder bestimmte Schichten ausschließen. Für pflegende Angehörige können planbare freie Tage, feste Schichtlagen oder begrenzte Wochenenddienste geregelt werden.

So wird Schichtarbeit planbarer und besser mit Familie und Pflege vereinbar.

Es braucht noch mehr als flexible Arbeitszeitmodelle

Betriebsräte können die Vereinbarkeit nicht nur durch flexible Arbeitszeitmodelle stärken, sondern auch durch die Nutzung ihrer Mitbestimmungsrechte – etwa bei mobiler Arbeit und der Urlaubsplanung.

Verbindliche, familienfreundliche Urlaubsregelungen und klar geregeltes Homeoffice entlasten Beschäftigte mit Sorgearbeiten. Entscheidend ist, dass mobiles Arbeiten nicht zur Entgrenzung führt, sondern die Vereinbarkeit tatsächlich verbessert.

Praktische Tipps für die Umsetzung

► Initiativ werden

Betriebs- und Personalräte können das Thema selbst aufgreifen und dem Arbeitgeber Betriebsbeziehungsweise Dienstvereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit vorschlagen – zum Beispiel zu flexiblen Arbeitszeiten, pflegefreundlichen Regelungen oder zum Wiedereinstieg nach Familien- oder Pflegezeiten.

► Informationen einfordern

Sie sollten frühzeitig Informationen zu geplanten Arbeitszeitregelungen, Dienstplänen oder Umstrukturierungen anfordern, um zu prüfen, ob Vereinbarkeitsaspekte berücksichtigt werden, und gegebenenfalls eigene Vorschläge einbringen.

► Mitbestimmung nutzen

Ein eigenes „Vereinbarkeitsmitbestimmungsrecht“ gibt es zwar nicht, doch können Betriebs- und Personalräte ihre bestehenden Mitbestimmungsrechte zum Beispiel nach § 87 BetrVG beziehungsweise § 63 BremPersVG gezielt nutzen. Viele Fragen der Vereinbarkeit betreffen Arbeitszeit und Dienstplanung, also Bereiche, in denen sie mitentscheiden.

► Betriebs- und Dienstvereinbarungen abschließen

Vereinbarkeitsregelungen sollten verbindlich in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt werden. Dadurch gelten sie transparent für alle Beschäftigten und hängen nicht vom Einzelfall oder einzelnen Vorgesetzten ab.



Infoblätter und weitere Informationen unter

➔ arbeitnehmerkammer.de/betriebs-personalraete

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-938/-957/-961 in Bremen

☎ 0471.9 22 35-22/-24/-31 in Bremerhaven

@ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

Impressum

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-959

Autorin: Anja Feist

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung GmbH, Bremen

Druck: Zertani Die Druck GmbH

Stand: Juni 2026



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**