



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Apotheken

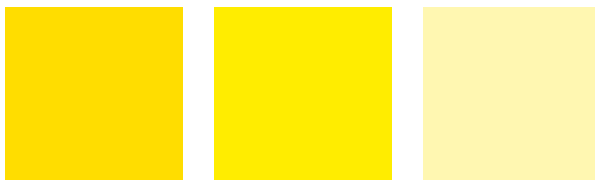


Aus der Praxis für
die Praxis



Inhalt

I. Erfolgsfaktor familienbewusste Personalpolitik in Apotheken	4
II. Passgenaue familienfreundliche Lösungen	6
2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle – Verlässlichkeit für alle Seiten	6
2.2 Den Wiedereinstieg schon vor der Elternzeit planen	8
2.3 Unterstützung bei der Kinderbetreuung – kleine Hilfen, große Wirkung	9
2.4 Beruf und Pflege – Entlastung erhöht die Einsatzbereitschaft	13
III. Drei zentrale Schritte zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit	13
IV. Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt Sie!	15
Anhang	16



I. Erfolgsfaktor familienbewusste Personalpolitik in Apotheken

Apothekerinnen, Apotheker, pharmazeutisch-technische Assistenten (PTA) und Pharmazieingenieure stehen täglich im direkten Kontakt mit Millionen von Kundinnen und Kunden. Die umfassende und schnelle Versorgung mit Arzneimitteln sowie individuelle Beratung und Information sind dabei die Visitenkarte jeder Apotheke. Qualifiziertes und vor allem motiviertes Fachpersonal ist deshalb ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg. Diese Broschüre zeigt Möglichkeiten auf, wie Apotheken ihre Personalpolitik familienbewusst gestalten und dadurch maßgeblich zur Zufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft ihrer Beschäftigten beitragen können.

Den Aspekt der Familienfreundlichkeit zu beleuchten, hat wichtige Gründe: Für 90 Prozent aller Beschäftigten mit Kindern in Deutschland ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genauso wichtig wie das Gehalt und damit entscheidend für die Arbeitgeberwahl. Aufgrund der demografischen Entwicklung und dem Ausscheiden einer großen Zahl insbesondere von Apothekenleiterinnen und -leitern in den nächsten Jahren wird es absehbar zu einem Fachkräftemangel kommen. Vor diesem Hintergrund wird es zunehmend wichtiger, eine familienbewusste Personalpolitik und eine entsprechende Imagebildung des Apothekerberufes zu betreiben, damit sich auch künftig junge Menschen für diesen Beruf entscheiden und ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen.



74 Prozent der angehenden Apotheker sind Frauen. Der Beginn ihrer Berufstätigkeit fällt häufig mit der Familiengründung zusammen, viele gehen dann in Elternzeit und reduzieren nach der Rückkehr in den Beruf den zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit. Auch bei den PTA dominieren mit einem Anteil von 98 Prozent die Frauen und über die Hälfte von ihnen arbeitet in Teilzeit. Deshalb gilt es Angebote zu schaffen, die zum Beispiel den schnellen Wiedereinstieg erleichtern, Beschäftigte bei der Organisation einer guten Kinderbetreuung unterstützen oder auch zeitliche Flexibilitätsspielräume eröffnen. Gerade Apotheken bringen aufgrund ihrer geringen Beschäftigtenzahl pro Standort gute Voraussetzung mit, familienbewusste Maßnahmen individuell, flexibel und mit wenig Aufwand an die Situation der einzelnen Beschäftigten anzupassen.

Zahlen und Fakten

- Die Zahl der berufstätigen Apothekerinnen und Apotheker hat in den vergangenen 10 Jahren um 4.500 zugenommen. Den größten Zuwachs (50 Prozent) verzeichnet dabei der Bereich der Industrie, Hochschule und Verwaltung. In den öffentlichen Apotheken stieg die Zahl der Apothekerinnen und Apotheker um etwa 2000.
- Die Zahl der Bewerber für den Studiengang Pharmazie ist jedoch seit Mitte der 1990er Jahre rückläufig.
- Immer weniger Studienanfänger schließen das Pharmaziestudium ab. Die Approbationsquote ist zwischen 1999 und 2008 um fast 10 Prozent gesunken und liegt derzeit bei etwa 77 Prozent. Jährlich werden zwischen 1.800 und 1.900 Approbationen erteilt.
- Es ist anzunehmen, dass der Bedarf an qualifizierten Apothekerinnen und Apothekern, der sich unter anderem aus dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Beruf und einem Mehrbedarf ergibt, nicht zu decken sein wird. Bei gleichbleibenden Verhältnissen ergibt sich in den nächsten 10 Jahren ein Bedarf an etwa 20.000 Apothekern und Apothekerinnen.
- Die Suche nach qualifizierten Apothekenleitern wird zunehmend schwieriger. Mehr als ein Drittel der Apothekenleiter erreicht in den nächsten 10 Jahren das Rentenalter. Ein Mangel an Apothekerinnen und Apothekern wird hier besonders spürbar werden.
- Durch die demografisch bedingte Zunahme pflegebedürftiger Bevölkerungsgruppen ist zukünftig mit einem zusätzlichen Bedarf an Apothekerinnen und Apothekern zu rechnen.



II.

Passgenaue familienfreundliche Lösungen



2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle – Verlässlichkeit für alle Seiten

Familienbewusste Arbeitszeitmodelle bringen Gewinn für Beschäftigte und Betrieb

Die hohe Service- und Kundenorientierung von Apotheken stellt bekanntermaßen hohe Anforderungen an Präsenz und Öffnungszeiten. Diese sind aber oft nur bedingt mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Notwendig sind also individuelle Arbeitszeitmodelle, die in der Regel auf einer guten Abstimmung im Team basieren.



Signalisieren Sie bei der Einsatzplanung, dass familiäre Belange soweit als möglich berücksichtigt werden. Planbarkeit und Verlässlichkeit sind dabei für alle Seiten besonders wichtig. Wenn Sie Ihre Beschäftigten bei der **Planung der Arbeitszeit** aktiv mit einbeziehen, ist es meist leichter, zu familiengerechten Lösungen zu kommen: Oft reicht ein schriftlicher Arbeitseinsatzplan aus, in den Beschäftigte ihre Wünsche eintragen können. Sehr sinnvoll kann dabei die Regel sein, Eltern mit kleinen Kindern für eine gewisse Zeit nicht in die Nacht- oder Spätdienste einzuplanen.

Um dabei die Beschäftigten ohne familiäre Verpflichtungen nicht zu sehr zu belasten, können Sie eine familienorientierte **Arbeitszeitplanung** durch Arbeitszeitkonten ergänzen und denen, die regelmäßig weniger attraktive Dienste übernehmen, ggf. auch einen geringfügigen Arbeitszeitbonus einräumen.

Häufig ist es auch möglich, Arbeitszeiten noch stärker an erwartbare Kundenströme anzupassen und damit z. B. in Zeiten mit geringerer Auslastung Beschäftigten die Zeit zu geben, Kinder abzuholen oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen. Diese Form der **Gleitzeit in Kombination mit Arbeitszeitkonten** bringt neben mehr Flexibilität für Familien auch zusätzliche Effizienzgewinne: Die Anwesenheitszeiten der Belegschaft werden über den Tag verteilt und ermöglichen längere Öffnungszeiten, ohne insgesamt mehr Arbeitszeit zu beanspruchen. Umgekehrt steht Ihnen bei Auslastungsspitzen auch mehr Kapazität zur Verfügung und die Beschäftigten haben die Möglichkeit, eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit mitzuplanen.

Eulenapotheke, Berlin

Teamarbeit ist in der Eulenapotheke selbstverständlich. Routineabläufe sind in sogenannten „Funktionsteams“ organisiert. Das heißt, dass jeweils ein Beschäftigter hauptverantwortlich für einen Bereich zuständig ist. Eine Kollegin bzw. ein Kollege ist jedoch so gut in diese Aufgabe eingearbeitet, dass sie bzw. er jederzeit einspringen kann. Dass die Kommunikation untereinander funktioniert, sei hierbei zentral, erklärt der Inhaber Bernd Stange. „Die Mitarbeiter sprechen sich untereinander ab. Das funktioniert gut.“ Alle Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Entweder aus familiären oder gesundheitlichen Gründen. „Sicherlich ist das Verständnis füreinander auf Grund dieser Situation sehr groß“, so der Inhaber. „Dennoch sind wir kein Unternehmen, wo sich der eine auf Kosten des anderen ausruht. Wir sind durchaus leistungsorientiert“, betont er. „Im Grunde ist unser Team vergleichbar mit einer Familie. Familie hat etwas mit Verantwortung zu tun und mit einem Einstehen für einander. Da kann es passieren, dass auch mal einer einen Tick mehr macht“, so Bernd Stange. In der 2003 vom Pankower Bezirksamt als erster „Familienfreundlicher Betrieb“ ausgezeichneten Apotheke trägt diese Methode Früchte: Krankenstand und Fluktuation sind sehr niedrig und die Atmosphäre beschreibt der Inhaber als „sehr angenehm“. „Das strahlt auch nach Außen ab und ist Teil unseres Erfolges“, ist sich Stange sicher.

Goethe-Apotheke OHG, Jena

„Mütter müssen bei uns nur selten Spät- oder Nachtdienste machen. Das ist unsere Maxime“, sagt Dr. Eva Bartsch, Leiterin der Goethe-Apotheke OHG. Mit Öffnungszeiten von 8 bis 20 Uhr unterscheidet sich das Familienunternehmen mit zwei Filialen nicht von anderen Apotheken – mit einer Teilzeitquote von 80 Prozent allerdings schon eher. „Zentral ist vor allem eine gute Organisation“, betont die Apothekenleiterin. „Unsere Nachtdienste stehen bereits ein halbes Jahr vorher fest und die Spätdienste werden zwei Wochen im Voraus Müttern steht es frei, wie oft sie sich für einen Spät- oder Nachtdienst einteilen. Dafür erwartet Bartsch jedoch auch ein Entgegenkommen der betroffenen Mitarbeiterinnen. „Meine Beschäftigten signalisieren mir, ob und wann es für sie einen Tag gibt, an dem sie flexibler sind und auch mal länger bzw. in Spätschicht arbeiten können.“ Das funktioniert. Weil die Mitarbeiterinnen der Apotheke sich verstanden und aufgehoben fühlen, springen sie gerne auch im Notfall ein. Für Eva Bartsch ist diese Kultur des Gebens und Nehmens eine Selbstverständlichkeit: „Ich möchte Frauen in diesem frauendominierten Beruf dazu ermuntern, trotz ihrer Arbeit Kinder zu bekommen. Außerdem habe ich großes Interesse daran, dass qualifizierte Kräfte in meinem Unternehmen bleiben und nach einer familiär bedingten Auszeit wieder kommen.“ Das gilt selbstverständlich nicht nur für Mütter. So fand Bartsch mit einer Mitarbeiterin, die über einen begrenzten Zeitraum ihre Mutter zu Hause pflegen musste, eine für beide Seiten gewinnbringende Regelung: Für die Zeit der Pflege arbeitete die Mitarbeiterin nur an zwei Tagen die Woche, nahm jedoch an Fortbildungsangeboten teil. Dadurch erhielt sie sich ihre Kompetenz und konnte sich nach der Pflegezeit wieder reibungslos in das Unternehmensgeschehen einfinden. Auf diese Weise blieb die qualifizierte Arbeitskraft der Apotheke erhalten.





2.2 Den Wiedereinstieg schon vor der Elternzeit planen

Wiedereinstieg mit Nutzen für alle – eine gute Planung ist das A und O.

Kehren Beschäftigte schnell aus der Elternzeit zurück, sparen Sie als Arbeitgeber bares Geld. Die Kosten für Einarbeitung, Überbrückung und Rekrutierung sind geringer, Erfahrungswissen bleibt im Haus. Daher lohnt es sich, Anreize für einen raschen Wiedereinstieg zu schaffen. Elternzeit darf nicht als Ausstieg begriffen, sondern muss frühzeitig geplant werden, um Vorstellungen und Bedürfnisse beider Seiten aufeinander abzustimmen.

Suchen Sie mit dem oder der jeweiligen Beschäftigten ein **Gespräch im Vorfeld der Elternzeit**. So verschaffen Sie sich gemeinsam Klarheit über die weitere Planung. Hilfreich ist es, wenn Sie vorhandene Informationen zur Elternzeit und zum Wiedereinstieg bereitstellen. Um die Bindung aufrecht zu erhalten, sollten Sie mit den Beschäftigten während der Elternzeit **Kontakt** halten. Gemeinsame **Betriebsausflüge, Teamtreffen** und **Vertretungseinsätze** sind eine gute Möglichkeit, in Verbindung zu bleiben und sich gegenseitig auf dem Laufenden zu halten.

Um die Qualifikation insbesondere junger Apothekerinnen und Apotheker zu erhalten, ist es auch sinnvoll, Beschäftigte während der Elternzeit in Fort- und **Weiterbildungsprogramme** zu integrieren.

In der Elternzeit können Eltern bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. Häufig bietet sich dann der Wiedereinstieg in **abgestufter Teilzeit** an. Dabei stocken die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten nach dem Wiedereinstieg schrittweise auf.

Löwen Apotheke, Emden

Frank Mälzer, Inhaber der Löwen Apotheke in Emden, legt großen Wert darauf, seine Beschäftigten zu halten. Um drei Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit attraktiv und so einfach wie möglich zu machen, ersann er ein Arbeitsmodell, das großen Anklang bei den Beschäftigten findet und ihm einen reibungslosen Arbeitsablauf garantiert. Seit drei Jahren teilen sich die drei Frauen eine 20-Stunden-Stelle und sprechen ihre Arbeitszeiten untereinander ab. Dabei bleibt es ihnen überlassen wie sie sich die Arbeitszeiten einteilen. So kann z. B. eine Mitarbeiterin einige Monate voll arbeiten und macht anschließend eine längere Pause oder sie wechseln sich im Wochen- und Schichtrythmus ab. „Wie sie sich die Arbeitszeiten untereinander aufteilen ist für mich unwesentlich. Für mich ist nur wichtig, dass die Gesamtstundenzahl geleistet wird und immer jemand da ist“, erklärt Mälzer. Damit dies reibungslos funktioniert, nehmen auch die Teilzeitbeschäftigten an allen Fortbildungsmaßnahmen teil. So sind sie jederzeit überall einsatzfähig. Für den Inhaber liegen die Vorteile dieses Modells auf der Hand: „Die flexiblen Einsatzmöglichkeiten dieser Angestellten garantieren mir, dass zu Stoßzeiten eine zusätzliche Arbeitskraft vorhanden ist.“ Nebenbei profitiert das Unternehmen durch motivierte und leistungsfähige Beschäftigte, die auch nach einer Auszeit gerne wieder kommen.



2.3 Unterstützung bei der Kinderbetreuung – kleine Hilfen, große Wirkung



Vielfach entsprechen Kita-Öffnungszeiten nicht den Dienstzeiten der Apotheken. Zusätzliche Überbrückungsmöglichkeiten sind oft teuer oder nicht vorhanden. Deshalb kann eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung sehr hilfreich sein. Bei kleinen Betrieben, wie es Apotheken in der Regel sind, muss dies nicht bedeuten, einen eigenen Betriebskindergarten einzurichten. Auch mit anderen Maßnahmen können kleine Betriebe ihre Beschäftigten beim Thema Kinderbetreuung unterstützen.

Eine Möglichkeit, Beschäftigte unmittelbar bei den selbst organisierten Kinderbetrieblösungen zu entlasten, ist der **Kinderbetreuungszuschuss** (§3 Nr. 33 EStG, §1 Arbeitsentgeltverordnung), der an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezahlt wird. Arbeitgeberleistungen, die zur Unterkunft, Verpflegung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen gewährt werden, sind unabhängig von der Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Zuschuss zusätzlich zum normalen Arbeitslohn gewährt wird.

Wenn Sie als Arbeitgeber selbst konkrete Angebote zur Kinderbetreuung bereitstellen möchten, können Sie ganz unterschiedliche Wege gehen. Dabei empfiehlt es sich immer, Ausschau zu halten, ob es noch **andere Unternehmen** in der Nähe gibt, die ähnlichen Bedarf haben und mit denen man **gemeinsame Lösungen** suchen und verhandeln kann. Grundsätzlich ist es auch immer wichtig, mit Betreuungseinrichtungen, entsprechenden Dienstleistern oder dem **Jugendamt** vor Ort direkt in Kontakt zu treten.

Betreuungsfragen können häufig einfacher in Kooperation mit Dritten gelöst werden.





Die Angebote reichen hier von der **Notfallbetreuung**, z. B. durch Dienstleister oder eine örtliche Einrichtung, bis hin zu einer regulären Betreuung durch eine Tagesmutter in der Nähe. Wenn es die räumlichen Bedingungen zulassen, können Sie in Ihrer Apotheke auch eine **Kinderecke oder ein Kinderzimmer** einrichten, in der z. B. Schulkinder der Beschäftigten ihre Hausaufgaben machen können, die Kinder von Kunden spielen oder eine Tagesmutter kleine Kinder stundenweise betreuen kann.

Oft ist es möglich, **Belegplätze** in bestehenden Betreuungseinrichtungen zu erwerben. Dabei vereinbaren Sie individuell, in welchem Umfang Ihre Apotheke finanzielle Leistungen erbringt und wie viele Plätze den Kindern der Beschäftigten vorbehalten bleiben. Dabei gilt: Je mehr sich ein Unternehmen bei der Unterstützung der Betreuungseinrichtung engagiert, desto größer können seine Einflussmöglichkeiten sein. Dies gilt unter Umständen auch im Hinblick auf eine **Erweiterung der Öffnungszeiten** auf die frühen Morgen-, die Abendstunden oder das Wochenende.

Entlastet werden berufstätige Eltern insbesondere durch eine **Betreuung während der Schul- oder Kitaferien**. Sie können hier ein Informationsangebot über verschiedene Betreuungsmöglichkeiten zusammenstellen, Plätze bei externen Anbietern vermitteln oder ein eigenes Programm entwickeln. Es kann sich lohnen, bei den Jugendämtern, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften, Jugendverbänden und Jugendzentren vor Ort nach Angeboten zu fragen.

Sonnenapotheke, Gütersloh

Weil die Apothekerin Sonja Holtermann ihren Sohn in der Kita „Adventure Kids“ in besten Händen wusste, kehrte sie bereits während der Elternzeit in reduziertem Stundenumfang wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Dort wurden mit Hilfe des Förderprogramms „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ des Bundesfamilienministeriums für die vorwiegend kleinen Unternehmen aus Gütersloh neue Betreuungsplätze für unter Dreijährige in der bereits bestehenden Kita geschaffen. Dass individuelle Betreuungszeiten jederzeit aufgestockt werden können, hat sich für die Apotheke als entscheidender Vorteil erwiesen: „Ein Kollege ist wegen einer Erkrankung seit einiger Zeit nicht arbeitsfähig. Diese Lücke konnte ich sofort problemlos ausfüllen. Da ich meinen Sohn an gewissen Tagen auch länger in der Kita lassen kann, war es mir möglich, meine Stundenzahl zu erhöhen“, so Holtermann. Auch die flexiblen Öffnungszeiten der Einrichtung sind für Beschäftigte mit Kindern besonders attraktiv. Zusätzlich zu den regulären Zeiten von täglich 7.00 bis 19.00 Uhr können die Kinder der Beschäftigten bei Bedarf und in Notfällen auch über Nacht sowie am Wochenende betreut werden. Zudem hat die Kita während der gesamten Schulferien geöffnet.

Kur-Apotheke Dr. Clauß, Bad Sobernheim

Eine offene und vertrauensvolle Kommunikation im Team und eine vorausschauende Planung sind für den Inhaber der Kur-Apotheke Dr. Ekkehard Clauß von zentraler Bedeutung für ein entspanntes Betriebsklima. „In unseren regelmäßigen Besprechungen werden sowohl fachliche, organisatorische als auch persönliche Themen angesprochen. Für alles gibt es eine Lösung,“ ist sich der Apothekenleiter sicher. So gestaltet es sich für die Teilzeitbeschäftigten mit kleinen Kindern auf dem Land nicht immer einfach, für die Nachmittagschicht eine Kinderbetreuung zu finden. Hier werden sie von Clauß unterstützt. Gute Kontakte zu örtlichen Kinderbetreuungseinrichtungen und Tagesmüttern ermöglichen es ihm, auch für wenige Stunden eine geeignete Betreuungsperson zu vermitteln. Zudem übernimmt der Apothekeninhaber den größten Teil der Kosten. Dass Kinder außerdem zum Mittagessen mit in die Apotheke gebracht werden dürfen, ist für den Apothekenleiter selbstverständlich. „Mir ist es wichtig, meine Mitarbeiter zu unterstützen, wo ich kann. Ich merke ja, wie sich dadurch die Arbeitsorganisation zugunsten der Erfordernisse des Betriebs entspannt. Auch sind meine Angestellten ihrerseits bereit, im Notfall einen außerordentlichen Arbeits-einsatz zu leisten“, so Clauß.

Gerade auf dem Land ist es wichtig, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, um qualifizierte Fachkräfte zu halten. Damit auch Mitarbeiterinnen in Elternzeit ihre Qualifikation bewahren, nehmen sie an regelmäßigen Fortbildungen der Apotheke teil. Zudem will Clauß ihnen in Kürze Heimarbeitsplätze einrichten. Auf diese Weise können auch Beschäftigte in Elternzeit zu einem reduzierten Stundenumfang definierte Aufgabenbereiche übernehmen und bleiben im Kontakt mit dem Unternehmen.





2.4 Beruf und Pflege – Entlastung erhöht die Einsatzbereitschaft

Schneller Zugang zu Informationen entlastet und macht schneller wieder einsatzfähig.

Familienfreundlichkeit bedeutet mehr als die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und einem Leben mit Kindern. Im Zuge der demografischen Entwicklung wird auch die Vereinbarkeit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit dem Beruf zunehmend wichtiger. Die Doppelbelastung, die durch eine Pflegesituation entstehen kann, ist nicht einfach zu bewältigen, aber kaum ein Thema, weil seltener darüber gesprochen wird als etwa über das Leben mit Kindern.

Offenheit gegenüber dem Thema Pflege und gezielte Informationen **können pflegende Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen**. So können gebündelte **Informationen zu pflegerelevanten Aspekten**, wie Pflegeberatungsstellen, Pflegedienstleistern, rechtliche, finanzielle und pflegepraktische Informationen für Beschäftigte, die sich um Angehörige kümmern, eine wichtige Hilfe sein.

Der Eintritt eines Pflegefalls ist häufig nicht vorauszusehen und Betroffene müssen in vielen Fällen kurzfristig reagieren. Deshalb sind flexible **Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation** wichtige Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Auch Möglichkeiten zur kurzfristigen Arbeitsentlastung in Ergänzung zur gesetzlichen Freistellung zur Pflege können helfen, die erste Zeit der Pflegesituation besser zu bewältigen.



III.

Drei zentrale Schritte zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit

Schritt 1: Familienfreundlichkeit zu einem Unternehmensziel machen



Jede Apotheke hat ihr spezielles Profil und ihre eigene Unternehmensphilosophie. Apotheken, die Familienbewusstsein zum Unternehmensziel haben, machen dies nicht nur im Umgang mit dem Personal deutlich, sondern auch in der internen und externen Kommunikation. Familienfreundlichkeit zum Unternehmensziel zu machen bedeutet, familiären Verpflichtungen einen wichtigen Stellenwert einzuräumen und dafür zu sorgen, dass Familie im Betriebsablauf ein Thema sein darf.

Schritt 2: Den Dialog anstoßen und Ideen entwickeln



Was Familienfreundlichkeit konkret heißt, muss jede Apotheke für sich beantworten. Am besten geschieht dies im Dialog mit denen, die an das Unternehmen gebunden werden sollen: mit den Beschäftigten. Dialog kann das offene Gespräch mit einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über familiäre Belange bedeuten, es kann aber auch ein strukturierter Dialog sein, in dem das Team gemeinsam definiert, wie Familienfreundlichkeit individuell für die jeweilige Apotheke gestaltet werden kann. Ziel eines solchen Dialoges ist es festzulegen, wie das Unternehmen Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten kann. Dabei spielen Wünsche sowie konkrete Maßnahmen und Ideen eine wichtige Rolle, ebenso wichtig ist es aber auch, Grenzen zu definieren und eine Kultur des Gebens und Nehmens zu etablieren. Gerade aufgrund der meist kleinen Teamgröße in Apotheken sollte dabei nicht nur über den Beitrag der Leitung für mehr Familienfreundlichkeit gesprochen werden, sondern auch darüber, was die Beschäftigten leisten können.





Schritt 3: Ideen umsetzen und kommunizieren

Ob der Dialog darüber, wie man Familienfreundlichkeit individuell gestalten will, zu einem umfangreichen Maßnahmenplan oder „nur“ zu zwei konkreten Zielen führt, ist unerheblich. Wichtig ist, dass die Ideen umgesetzt werden. Dabei müssen es nicht immer die großen Lösungen sein. Auch die neu gestaltete Wand mit den Familienfotos der Mitarbeiterinnen, der veränderte Abstimmungsmodus für die Wochenendschichten, die Verabredung mit der Kita zur Verlängerung der Betreuungszeiten um eine Viertelstunde oder die Reservierung von zwei Plätzen beim städtischen Kinderferienprogramm – all dies können Maßnahmen sein, die das Ziel eine familienfreundliche Apotheke zu sein, mit Leben füllen – und über die man ruhig nach außen sprechen kann. Denn wenn die Apotheke für künftige Bewerber interessant sein will, tut sie gut daran, ihr familienfreundliches Profil auch nach außen zu zeigen.



IV.

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt Sie!

Als Teil des gleichnamigen Unternehmensprogramms wurde das Netzwerk im Herbst 2006 in einer gemeinsamen Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertags ins Leben gerufen. Es ist die bundesweit größte Plattform für alle, die sich für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessieren oder bereits engagieren. Mitgliedsunternehmen haben die Möglichkeit, ihr Engagement für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie öffentlichkeitswirksam zu präsentieren und Erfahrungen mit anderen auszutauschen. Wir laden Sie ein, kostenlos Mitglied zu werden!

Die kostenfreie Mitgliedschaft – Ihr Vorteil!



Sie können sich kostenlos im Unternehmensnetzwerk registrieren und so die Angebote nutzen:

- | **Wahrnehmung Ihres Engagements:** Mit der Mitgliedschaft machen Sie Ihr Interesse für eine familienfreundliche Unternehmensführung sichtbar. Sie können das Mitglieder-Logo in Ihrer Außenkommunikation nutzen und über das Netzwerk Ihr Engagement bekannter machen.
- | **Austausch:** Als Mitglied können Sie sich mit andern Mitgliedern austauschen und profitieren von den Erfahrungen anderer Unternehmen. Sie können gezielt Ansprechpartner suchen oder über einen Eintrag im Forum einen Austausch anregen.
- | **Beratung und Information:** Durch das Netzwerkbüro erfahren Sie von aktuellen Publikationen, Veranstaltungen und Neuigkeiten zum Thema. Ebenso können Sie sich mit konkreten Fragen an das Netzwerkbüro wenden und die Beratungsangebote nutzen.

Tragen Sie sich direkt unter www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk ein.

Anhang

Nützliche Links

- ! www.erfolgsfaktor-familie.de
- ! www.familienwegweiser.de
- ! www.mittelstand-und-familie.de
- ! www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
- ! www.beruf-und-familie.de

Weiterführende Publikationen

BMFSFJ (Hrsg.): Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann, 2009

BMFSFJ, DIHK (Hrsg.): Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, 2010

BMFSFJ (Hrsg.): Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung, 2010

BMFSFJ (Hrsg.): Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern – ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten, 2010

BMFSFJ (Hrsg.): Informationen für Personalverantwortliche, 2009

Der Newsletter „Erfolgsfaktor Familie“ informiert über die aktuellsten Entwicklungen zum Thema – diesen können Sie kostenfrei unter www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter abonnieren.





Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
E-Mail: netzwerkbueero@dihk.de
Tel.: (030) 2 03 08–6101
Fax: (030) 20 30 85–6101

Redaktion:

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115***
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: Juli 2010, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Foto/Bildnachweis: <http://www.abda.de/bildservice.html>

Druck: DruckVogt GmbH, Berlin

* jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

** 3,9 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

*** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de;
7 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen