



Informationen rund um
Elternschaft

Beruf und Familie vereinbaren

Einleitung

Liebe Leserin, lieber Leser

Wenn du und dein Partner bzw. deine Partnerin Eltern werdet, ein Kind adoptiert oder als Pflegeeltern ein Kind aufnimmt, verändert sich euer Leben grundlegend. Diese weitreichende Veränderung der persönlichen Lebensverhältnisse kann auch Auswirkungen auf deine Erwerbstätigkeit haben.

Die OST unterstützt Eltern mit einer familienfreundlichen Anstellungs- und Personalpolitik und bietet verschiedene Unterstützungsangebote, um Familienarbeit, Kindererziehung und Erwerbstätigkeit gut miteinander zu verbinden. Diese Übersicht zeigt auf, welche Möglichkeiten die Fachhochschule bietet.

Familie und Beruf vereinbaren

Der Spagat zwischen Beruf und Familie ist nicht leicht. Damit eine gute Life-Balance gelingen kann, bietet die OST flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Rahmenbedingungen. Zukünftig soll das Angebot zur Elternschaft schrittweise ausgebaut werden. Die Confluence-Seite zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben informiert über aktuelle Entwicklungen.

Thema frühzeitig ansprechen

Wir empfehlen, das Thema Elternschaft und die damit verbundenen Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld, frühzeitig mit der vorgesetzten Person zu besprechen. So können individuelle Bedürfnisse geklärt, allfällige vertragliche Anpassungen wie beispielsweise die Änderung des Beschäftigungsgrads etc. in die Wege geleitet und eine Stellvertretung während des Mutterschaftsurlaubs geregelt werden.

Gerne berät dich der/die zuständige HR Business Partner/in bei Themen rund um die Elternschaft und steht dir bei Fragen in Zusammenhang mit Versicherung und Anstellungsbedingungen zur Verfügung.



Inhaltsverzeichnis

Beruf und Familie vereinbaren

- 4 **Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle**
 - Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Arbeitszeiten
 - Negative Gleitzeitsaldi bei Erkrankung eines Kindes
 - Bandbreitenmodell
 - Anpassung des Beschäftigungsverhältnisses
 - Unbezahlter Urlaub

- 5 **Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub**
 - Mutterschaftsurlaub
 - Vaterschaftsurlaub
 - Unbezahlter Elternurlaub
 - Adoption, Aufnahme eines Pflegekindes
 - Bezahlter Betreuungsurlaub bei kranken Kindern
 - Bezahlter Betreuungsurlaub bei gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern

- 6 **Schwangerschaft und Mutterschaft**
 - Mutterschutz: Maximale Arbeitszeit, Nacharbeit, beschwerliche Arbeiten, stehende Tätigkeiten, Absenzen bei Schwangerschaft, Beschäftigung nach Niederkunft
 - Pensumsänderung nach Mutterschaftsurlaub
 - Stillzimmer/Stillzeit
 - Auflösung des Anstellungsverhältnisses

- 8 **Schritte bei Mutterschaft, Lohnfortzahlungen, Entschädigungen**
 - Anmeldung Mutterschaftsentschädigung
 - Verlängerung Mutterschaftsentschädigung
 - Krankheit oder Unfall während Mutterschaftsurlaub
 - Geburtszulage
 - Befristetes Arbeitsverhältnis

- 9 **Kinder- und Ausbildungszulagen**
 - Anspruch auf Kinder- bzw. Ausbildungszulagen, Kinderzulagen, Adoptionszulagen, Höhe der Kinderzulagen, Familienzulagen für Kinder im Ausland
 - Anmeldung Kinderzulage, Ausbildungszulagen, Was gilt als Ausbildung?
 - Unterbruch oder Ende der Ausbildung, Anmeldung Ausbildungszulagen
 - Wer bezieht die Zulagen, wenn beide Eltern arbeiten? Differenzzahlung, Meldepflicht

- 11 **Hilfreiche Kontaktstellen**

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Die OST bietet verschiedene Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Diese ermöglichen es, auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen. Die gewählte Variante soll den betrieblichen Möglichkeiten und Gegebenheiten entsprechen und mit der vorgesetzten Person vereinbart werden.

- Teilzeitarbeit ist an der OST grundsätzlich möglich, auch in Führungspositionen. Ein Rechtsanspruch besteht jedoch nicht.
- Gleitzeit gilt für alle Mitarbeitenden, die nicht nach festen Einsatzplänen arbeiten.
- Arbeitsbeginn und Arbeitsende sind in Absprache mit der vorgesetzten Person wählbar. Aus arbeitsrechtlichen Gründen muss folgender Zeitraum eingehalten werden: Montag bis Freitag, von 6.30 Uhr bis 22 Uhr und samstags von 6.30 Uhr bis 18 Uhr.
- Bei einer Betreuungssituation mit absehbarem Ende (z.B. bei Erkrankung eines Kindes) können Vorgesetzte negative Gleitzeitzeitsaldi von mehr als den vorgesehenen 40 Stunden bei einem Vollzeitpensum ohne Gehaltsreduktion bewilligen.
- Alle Mitarbeitenden können vom Bandbreitenmodell profitieren. Dies kann bei einer längeren Betreuungs- oder Pflegesituationen (z.B. bei Unfall, chronischer Krankheit oder Behinderung eines Kindes) unterstützend sein. Beim Bandbreitenmodell können in Absprache mit der vorgesetzten Person die wöchentlichen Arbeitsstunden nach den eigenen Bedürfnissen angepasst werden. Bei einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um 1–2 Stunden können zusätzliche Ferienzeiten von einer oder zwei Wochen angespart werden. Umgekehrt hat die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit einen entsprechenden Lohnabzug zur Folge. Eine Änderung ist jeweils zu Jahresbeginn vorgesehen. Das Bandbreitenmodell gilt auch für Teilzeitangestellte im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.
- Anpassungen des Beschäftigungspensums sind grundsätzlich möglich, sofern es die betrieblichen Umstände zulassen. Alle Änderungswünsche sollten mit der vorgesetzten Person besprochen und vertraglich geregelt werden.
- An der OST ist ein unbezahlter Urlaub von mindestens 4 Wochen möglich, sofern dies die Arbeitssituation zulässt. Der Entscheid liegt bei der vorgesetzten Person. Bei unbezahltem Urlaub werden die Ferien für jeden vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Mutterschaftsurlaub

Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Die Lohnausfallentschädigungen aus der Mutterschaftsversicherung für die Zeit der Lohnfortzahlung, fallen an die OST.

Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, erhält die Mitarbeiterin die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung ausbezahlt, im Minimum aber die Hälfte des Lohns.

Der Beginn des Mutterschaftsurlaubs kann frühestens zwei Wochen vor der Niederkunft erfolgen. Sofern keine gesundheitsschutzrechtlichen Gründe dagegensprechen, kann der Urlaubsbeginn bis zur Niederkunft aufgeschoben werden.

Vaterschaftsurlaub

Väter haben Anspruch auf 10 Arbeitstage bezahlten Vaterschaftsurlaub, welche sie innerhalb von 6 Monaten ab Geburt des Kindes beziehen können. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Vaterschaftsurlaub 15 Tage.

Wenn du dich als Vater nach der Geburt länger deiner Familie widmen willst, hast du die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub zu beziehen.

Diese Regelung gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Informiere deine vorgesetzte Person und den/die zuständigen HR Business Partner/in über den Geburtstermin.

Unbezahlter Elternurlaub

Wenn du eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs wünschst, kläre mit deiner vorgesetzter Person, ob ein unbezahlter Urlaub möglich ist und welche versicherungstechnische Einschränkungen/Möglichkeiten bestehen. Ein unbezahlter Urlaub muss schriftlich im Voraus vereinbart werden.

Auch nach der Aufnahme oder Adoption eines Kindes kann ein unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Grundsätzlich ist an der OST ein unbezahlter Urlaub von mindestens 4 Wochen möglich, sofern dies die Arbeitssituation zulässt. Bei unbezahltem Urlaub werden die Ferien für jeden vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

Adoption, Aufnahme eines Pflegekindes

Wer ein Kind bis zum Alter von 4 Jahren adoptiert, hat gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) Anrecht auf einen bezahlten Urlaub während zwei Wochen (14 Taggelder). Der Adoptionsurlaub darf pro Elternpaar nur einmal bezogen werden, kann aber zwischen beiden Adoptiveltern aufgeteilt werden. Der Adoptionsurlaub muss innerhalb eines Jahres nach Aufnahme des Kindes in Anspruch genommen werden.

Zudem besteht die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs, sofern es die betrieblichen Umstände zulassen.

Bezahlter Betreuungsurlaub bei kranken Kindern

Für die Betreuung eines kranken Kindes können pro Ereignis max. 3 Tage als bezahlter Urlaub und höchstens 10 Tage pro Kalenderjahr bezogen werden.

Bezahlter Betreuungsurlaub bei gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern

Mitarbeitende, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind pflegen, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von 14 Wochen (max. 98 Taggeldern, 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens). Für diese Zeit besteht ein Anspruch auf eine Erwerbsersatzentschädigung nach Erwerbsersatzordnung (gem. Merklatt AHV/IV). Der Betreuungsurlaub muss vorgängig mit der vorgesetzten Person abgesprochen werden.

Schwangerschaft und Mutterschaft

Maximale Arbeitszeit

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Dies bedeutet, dass keine Überstunden oder Überzeit geleistet werden dürfen.

Nachtarbeit

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor Niederkunft nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden.

Beschwerliche Arbeiten

Beschwerliche oder gefährliche Arbeiten von schwangeren Frauen und stillenden Müttern können untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Die Risikobeurteilung muss durch eine ärztliche Fachperson vorgenommen werden, welche die Mitarbeiterin während der Schwangerschaft medizinisch betreut. Sollte die Mitarbeiterin die Arbeiten auf ärztliche Anweisung nicht (mehr) verrichten dürfen und kann ihr von der OST keine gleichwertige Arbeit zugewiesen werden, hat sie für diese Zeit einen Anspruch auf 80% des Lohnes.

Stehende Tätigkeiten

Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit wird schwangeren Frauen ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden gewährt und zusätzlich zu den ordentlichen Pausen alle 2 Stunden eine weitere Pause von 10 Minuten. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat muss die stehende Tätigkeit auf total 4 Stunden pro Tag beschränkt werden.

Absenzen bei Schwangerschaft

Schwangere Frauen dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Solche Absenzen sind bezahlt, wenn der Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit noch nicht ausgeschöpft ist (Art. 47 Abs. 1 PersG), ansonsten gelten diese Absenzen als unbezahlt. Die vorgesetzte Person kann ein Arztzeugnis verlangen.

Bei längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten wird ab dem 2. vollen Monat eine Kürzung von 1/12 des Jahresferienanspruchs vorgenommen.

Beschäftigung nach Niederkunft

Mitarbeiterinnen dürfen acht Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden.

Pensumsänderung nach Mutterschaftsurlaub

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, sofern es die betrieblichen Umstände zulassen, Anpassungen





beim Pensum vorzunehmen. Allfällige Wünsche für eine solche Anpassung für die Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub müssen mit der vorgesetzten Person besprochen und vertraglich geregelt werden. Ein Anspruch auf eine Änderung des Pensums besteht nicht.

Stillzimmer/Stillzeit

Müttern stehen an verschiedenen Standorten Sanitätszimmer, die fürs Stillen eingerichtet sind, zur Verfügung. Am jeweiligen Empfang kann ein «Still-Badge» zur Nutzung des Raums bezogen werden.

- Buchs: BU 4932-2
- Rapperswil: RJ 1.007a
- St.Gallen: FZ.0090

Für die Stillzeit werden im ersten Lebensjahr des Kindes folgende bezahlte Abwesenheiten angerechnet. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Stillen an der OST oder zu Hause erfolgt:

- Bei einer täglichen Arbeitszeit von 4 Stunden: 30 Min.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 60 Min.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 90 Min.

Aus gesetzlichen Gründen dürfen während der gesamten Stillzeit keine Mehrstunden generiert werden.

Auflösung des Anstellungsverhältnisses

Während der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt des Kindes stehen Mitarbeiterinnen unter Kündigungsschutz, sofern sie sich nicht in der Probezeit befinden.

Kündigt eine Mitarbeiterin vor oder nach Antritt des Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaubes das Anstellungsverhältnis, ist die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist zu beachten. Dabei ist in Betracht zu ziehen, dass mit Ablauf des Anstellungsverhältnisses die Lohnfortzahlungspflicht endet. Die Mitarbeiterin kann den Anspruch auf den Rest des gesetzlich bezahlten Mutterschaftsurlaubes (Taggelder) direkt bei ihrer AHV-Zweigstelle geltend machen. Das entsprechende Formular ist abrufbar auf der Homepage der Sozialversicherungsanstalt St.Gallen (www.svasg.ch).

Eine Auflösung des Anstellungsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen ist möglich.

Schritte bei Mutterschaft, Lohnfortzahlungen, Entschädigungen

Anmeldung Mutterschaftsentschädigung

Die Anmeldung der Mutterschaftsentschädigung erfolgt durch die Personaladministration (HCM). Bitte teile das Datum der Niederkunft so rasch wie möglich dem/der zuständigen HR Business Partner/in mit.

Verlängerung Mutterschaftsentschädigung

Wenn dein Kind direkt nach der Geburt länger als 14 Tage im Spital bleiben muss, hast du weiterhin Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung. Der Anspruch verlängert sich um die Zeit im Spital, höchstens aber um 56 Tage. Du hast nur Anspruch, wenn du nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit ausübst. Auf dem Antragsformular muss die Dauer des Spitalaufenthalts angegeben sowie ein ärztliches Attest und ein Nachweis über die Weiterführung der Erwerbstätigkeit vorgelegt werden.

Krankheit oder Unfall während Mutterschaftsurlaub

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall wird während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung unterbrochen (Art. 101 PersV).

Geburtszulage

Bei Geburt eines Kindes wird eine Zulage von CHF 1360 (Stand 2024) ausgerichtet. Bei Zwillingen oder bei Mehrlingsgeburten wird für jedes Kind eine Geburtszulage gewährt. Massgebend für die Höhe des Anspruchs ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten 12 Arbeitsmonate vor der Geburt.

Eltern wird höchstens eine Geburtszulage je Kind ausgerichtet. Das heisst, auch wenn beide Elternteile beim Kanton St.Gallen beschäftigt sind, kann höchstens eine Geburtszulage von maximal CHF 1360 je Kind ausgerichtet werden (Stand 2024). Die Auszahlung erfolgt in diesem Fall an jeden Elternteil anteilmässig im Verhältnis seines durchschnittlichen Beschäftigungsgrades.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Die Lohnfortzahlung endet mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Die Mitarbeiterin kann den Anspruch auf den Rest des gesetzlich bezahlten Mutterschaftsurlaubes (Taggelder) direkt bei ihrer AHV-Zweigstelle geltend machen. Das entsprechende Formular ist abrufbar auf der Homepage der Sozialversicherungsanstalt St.Gallen (www.svasg.ch).



Kinder- und Ausbildungszulagen

Anspruch auf Kinder- bzw. Ausbildungszulagen

Der Anspruch auf Kinder- bzw. Ausbildungszulagen gilt für

- eigene bzw. adoptierte Kinder
- Stiefkinder, welche überwiegend im selben Haushalt leben
- Pflegekinder
- Geschwister oder Enkelkinder, die unentgeltlich im eigenen Haushalt aufgenommen werden und für deren Unterhalt überwiegend aufgekomen wird.

Kinderzulagen

Kinderzulagen werden monatlich bis zum vollendeten 16. Altersjahr entrichtet. Auch Mitarbeitende im Teilzeitpensum haben gemäss SVA Anspruch auf Kinderzulagen, sofern der Bruttolohn mindestens CHF 597 im Monat bzw. CHF 7170 im Jahr beträgt (Stand 2024).

Bei einer Beschäftigung bei verschiedenen Arbeitgebern werden zur Ermittlung des Anspruches die Löhne zusammengezählt. Zuständig für die Auszahlung der Kinderzulage ist der Arbeitgeber, der den höheren Lohn ausrichtet.

Adoptionszulagen

Im Kanton St.Gallen und an der OST werden keine Adoptionszulagen entrichtet.

Höhe der Kinderzulagen

Mitarbeitende haben einen Anspruch auf monatliche Kinderzulagen von CHF 230 für Kinder vom Geburtsmonat bis zum vollendeten 16. Altersjahr (Monat des 16. Geburtstags) (Stand: 2024). Für kranke oder erwerbsunfähige Kinder wird die Kinderzulage bis zum vollendeten 20. Altersjahr ausgerichtet (Monat des 20. Geburtstag). Der Bezug einer IV-Rente für das Kind schliesst den Anspruch auf Kinderzulagen aus.

Familienzulagen für Kinder im Ausland

Für im Ausland lebende Kinder werden nur Familienzulagen ausgerichtet, wenn die Schweiz aufgrund von Staatsverträgen dazu verpflichtet ist.

Anmeldung Kinderzulagen

Melde die Geburt des Kindes dem/der zuständigen HR Business Partner/in, damit er/sie die Anmeldung für die Kinderzulagen vornehmen und auf dem Personalstammblatt vermerken kann.

Ausbildungszulagen

Ein Anspruch auf Ausbildungszulage besteht für Kinder, welche die obligatorische Schulzeit beendet haben und sich in einer nachobligatorischen Ausbildung befinden und mindestens 15 Jahre alt sind. Die monatliche Ausbildungszulage von CHF 280 wird bis zum Abschluss der Erstausbildung ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Monat, in dem das 25. Altersjahr vollendet wird (Monat des 25. Geburtstags). Für Kinder, die ein jährliches Bruttoerwerbseinkommen von über CHF 29 400 erzielen, wird keine Ausbildungszulage verfügt (Stand: 2024).

Was gilt als Ausbildung?

Als Ausbildung gilt gemäss AHV die systematische und zeitlich überwiegende Vorbereitung auf einen Berufsabschluss oder der Erwerb einer Allgemeinbildung, welche die Grundlage für den Erwerb verschiedener Berufe bildet. Als Ausbildung gelten auch Brückenangebote, Au-pair- oder Sprachaufenthalte, sofern sie einen Anteil Schulunterricht enthalten. Die SVA entscheidet aufgrund der gesetzlichen Grundlagen, was als Ausbildung anerkannt wird.

Unterbruch oder Ende der Ausbildung

Die Ausbildung gilt mit einem Berufs- oder Schulabschluss als beendet, auch wenn sie abgebrochen oder unterbrochen wird. Nicht als Unterbrechung gelten die üblichen unterrichtsfreien Zeiten und Ferien von längstens 4 Monaten, Militär- oder Zivildienst von längstens 5 Monaten und gesundheits- oder schwangerschaftsbedingte Unterbrüche von längstens 12 Monaten.

Anmeldung Ausbildungszulagen

Sobald dein Kind eine Ausbildung beginnt, sind die entsprechenden Unterlagen wie z.B. Kopie Lehrvertrag, Immatrikulationsbescheinigung etc. dem/der HR Business Partner/in einzureichen. Wenn die SVA die Anmeldung geprüft und verfügt hat, werden die Zulagen mit der Lohnauszahlung entrichtet.

Wer bezieht die Zulage, wenn beide Eltern anspruchsberechtigt sind?

Kommen mehrere Personen für den Bezug der Zulage infrage, gilt folgende Reihenfolge:

- Wer erwerbstätig ist
- Wer die elterliche Sorge hat oder bis zur Mündigkeit des Kindes hatte
- Wer überwiegend mit dem Kind zusammenlebt oder bis zu dessen Mündigkeit
- Wer in dem Kanton arbeitet, in dem das Kind wohnt
- Wer als Angestellter, Angestellte das höhere Einkommen hat
- Wer selbstständig erwerbend ist und das höhere Einkommen erzielt

Differenzzahlung

Sind beide Elternteile als Arbeitnehmende tätig, so bezieht der sogenannte Erstanspruchsberechtigte die Familienzulagen (siehe: Zulage, wenn beide Eltern anspruchsberechtigt sind). Arbeitet der andere Elternteil in einem Kanton oder Land, in welchem die gesetzlich festgelegten Zulagen höher sind, hat er Anspruch auf die Auszahlung der Differenz. Diese kann er über seinen Arbeitgeber geltend machen.

Meldepflicht

Änderungen der persönlichen, finanziellen und beruflichen Verhältnisse, die den Anspruch auf Familienzulagen (Geburts-, Kinder-, Ausbildungszulage) und dessen Höhe beeinflussen, müssen unaufgefordert dem/der HR Business Partner/in bzw. der zuständigen Familienausgleichskasse gemeldet werden. Dies betrifft beispielsweise die Geburt eines Kindes, die Beendigung der Ausbildung, Trennung oder Scheidung, Änderungen bei der elterlichen Sorge, die Aufnahme der Erwerbstätigkeit durch den anderen Elternteil sowie den Wechsel des Kantons, in dem der andere Elternteil erwerbstätig ist oder in dem das Kind wohnt. Ein unberechtigter Bezug der Kinderzulagen ist rechtswidrig und muss der Ausgleichskasse zurückbezahlt werden.



Hilfreiche Kontaktstellen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau

Umfassende kostenlose Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Broschüren, Literaturlisten)

ebg.admin.ch/de/gleichstellung-in-der-arbeitswelt



ProFamilia

Informationen zu Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Familie und Behinderung, Kantonalen Familiendienstleistungen etc.

profamilia.ch



ProFamilia Ostschweiz

profamiliaostschweiz.ch



Fachstelle UND

Fachstelle UND – Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer. Individuelle Beratung für Paare, Frauen und Männer, die alltagstaugliche Lösungen suchen.

fachstelle-und.ch



Kinderbetreuung

Globi-Kinderkrippe

Kinderkrippen in St.Gallen, Winkeln, Gossau, Oberbüren. OST-Mitarbeitenden und Studierenden stehen Betreuungsplätze zur Verfügung.

globikinderkrippen.ch



Betreuung Stadt St.Gallen

Betreuungsangebote Stadt St.Gallen (Kitas, Tagesbetreuung Schulkinder, Mittagstisch)

stadt.sg.ch



Familienergänzende Betreuung Rapperswil-Jona

Betreuungsangebote Rapperswil-Jona (Kitas, Tagesfamilien, Babysitter-Vermittlung, Spielgruppen, Betreuungsangebote Schulkinder)

rapperswil-jona.ch/betreuungsangebote



IG-Kinderbetreuung Werdenberg-Sarganserland

Kinderbetreuung Region Werdenberg-Sarganserland (Kitas, Tagesfamilien, Schülerhorte)

ig-kinderbetreuung.ch



Tageselterndienst des Vereins Pflegekinder St. Gallen

Unabhängige Fachstelle für Kinderbetreuung. Führt den Tageselterndienst in der Stadt St.Gallen.

pflegekindersg.ch



Tagesfamilien Rapperswil-Jona

Vermittlung familienergänzender Kinderbetreuung in qualifizierte Tagesfamilien.
tagesfamilien-rapperswil-jona.ch



Tagesfamilien Sarganserland

tagesfamilien-sarganserland.ch



Frauenzentrale St.Gallen

Fachstelle Kind und Familie vermittelt Kinderbetreuung zu Hause.
fzsg.ch/services/fachstelle-kind-und-familie



Elternbetreuung

Ostschweizer Verein für das Kind

Mütter-/Väterberatung, Erziehungscoaching, Familienbegleitung
ovk.ch



Mütter & Väterberatung Ost

Mütter-/Väterberatung Kanton SG, AR, AI, TG, FL
mvbo.ch



Mütter/Väterberatung Rapperswil

rapperswil-jona.ch/muettervaeterberatung/9618



Pro Juventute

Elternberatung rund um die Uhr
projuventute.ch/de/elternberatung



Frauen/Mütter

Mamagenda

Mamagenda unterstützt schwangere berufstätige Frauen. Vom Beginn der Schwangerschaft bis zur Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub.
mamagenda.ch





Männer/Väter

Dachverband Schweizer Männer und Väterorganisation
maenner.ch



Freizeit- und Ferien Angebote

St.Gallen

Angebote für Kinder und Jugendliche in St.Gallen.
stadt.sg.ch



Stadt Rapperswil

Angebote für Kinder und Jugendliche in Rapperswil
rapperswil-jona.ch



Sportwoche

Sportwoche für Kinder und Jugendliche in der Region Sarganserland, Werdenberg, FL
sportwoche.ch



Amt für Sport Kanton St.Gallen

Sportangebote wie: Sportkurse, Lager, Jugendsportcamps
sg.ch/bildung-sport/sport.html



Kinder Camps

Vielfältiges Sportprogramm für Kinder verschiedener Altersgruppen
kinder-camps.ch



OST-interne Beratung

Human Capital Management der OST

Interne Beratung zu Rechtlichem, Schwangerschaft, Mutter-/Vaterschaft, Elternzeit,
Vereinbarkeit des zuständigen HR Business Partner
wiki.ost.ch



Stabsbereich Diversität und Chancengleichheit der OST

Allgemeine Informationen und Beratung zu Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit,
Kinderbetreuung
ost.ch



Impressum

Herausgeberin

OST- Ostschweizer Fachhochschule

Konzept

Human Capital Management,
Diversität und Chancengleichheit OST

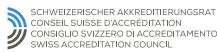
Druck

Schmid-Fehr AG
9403 Goldach, Switzerland

Version

2024

OST – Ostschweizer Fachhochschule
akkreditiert durch



Institutionell akkreditiert nach
HFKG für 2022 - 2029

Klimaneutraler Druck



myclimate.org/01-20-886055





OST
Ostschweizer Fachhochschule

Werdenbergstrasse 4
9471 Buchs
T +41 58 257 33 11

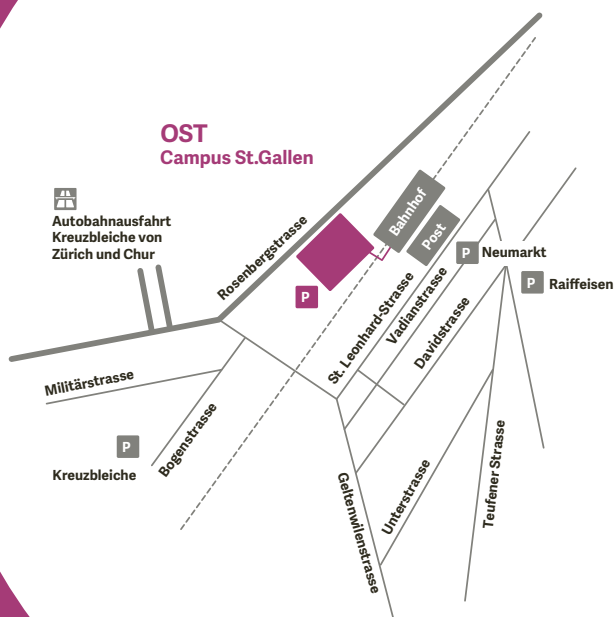
Oberseestrasse 10
8640 Rapperswil
T +41 58 257 41 11

Rosenbergstrasse 59
9001 St.Gallen
T +41 58 257 14 00

ost.ch

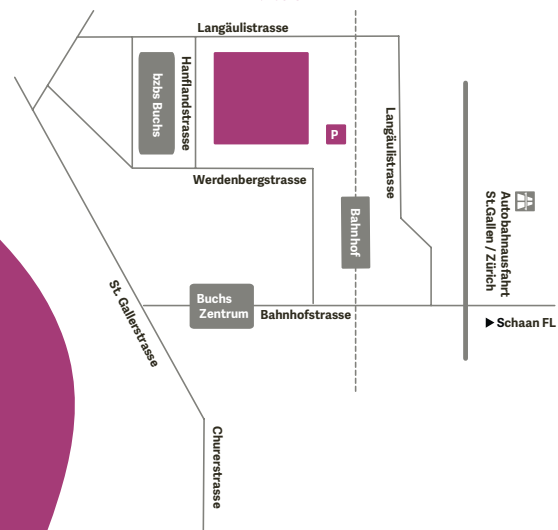
St.Gallen

OST Campus St.Gallen



Buchs

OST Campus Buchs



Rapperswil-Jona

OST Campus Rapperswil-Jona

