

# Familienfreundlich Arbeiten und Studieren

Die OST wurde erstmals mit dem Prädikat «UND» ausgezeichnet – in Buchs werden Kita-Plätze ab August angeboten.

**Interview\*: Corina Vogt-Beck**

Das Prädikat ist «eine bedeutende Anerkennung für das Engagement der Ostschweizer Fachhochschule OST zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Förderung gleichstellungsorientierter Arbeitsbedingungen», schreiben die Verantwortlichen der Fachstelle UND, dem Schweizerischen Kompetenzzentrum für die Vereinbarkeit von Beruf und den anderen Lebensbereichen, in einer Mitteilung.

Unter breiter Beteiligung der Mitarbeitenden wurden an der OST umsetzbare und wirksame Ziele und Lösungsansätze erarbeitet, die nun schrittweise einen Kulturwandel einläuten. «Mit umfassenden Massnahmen treibt die OST aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben voran und setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein», betont **Ursula Graf**, die stellvertretende Leiterin Diversität und Chancengleichheit an der OST. Wir haben nachgefragt, welche Massnahmen dies konkret sind.

**Bei der OST sollen neue Unterstützungsangebote für Mitarbeitende mit Kindern eingeführt werden. Was wird neu angeboten?**

**Ursula Graf:** In einem ersten Schritt haben wir umfassende Informationsmaterialien wie die Broschüre «Familie und Beruf vereinbaren» erarbeitet, die allen (werdenden) Eltern abgegeben werden. Die Broschüre zeigt konkret auf, wie die OST mit einer familienfreundlichen Anstellungs- und Personalpolitik und Unterstützungsangebo-

ten Eltern erleichtert, Familienarbeit, Kindererziehung und Erwerbstätigkeit gut miteinander zu verbinden.

**Bieten Sie auch Coachings an?**

Ja, erst kürzlich haben wir ein neues Angebot eingeführt: Die OST bietet jetzt ihren Mitarbeitenden, Dozierenden und Führungspersonen ein kostenfreies Coaching zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben an. Im Coaching können sie ihre aktuelle Situation reflektieren und neue Handlungs- und Lösungsansätze zur Verbesserung der Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben erarbeiten und erproben. Dies trägt auch zur Entlastung von Mitarbeitenden mit Kindern bei.

**An jedem Campusstandort sollen geeignete familienergänzende Betreuungsangebote zur Verfügung stehen. Bis wann wird dies der Fall sein?**

Aktuell haben wir eine Vereinbarung mit der Kita Schatzschichta in Buchs abgeschlossen. Ab August 2025 bieten wir hier unseren Mitarbeitenden und Studierenden einen Kinderbetreuungsplatz an. Die Kita verfügt über zwei Standorte nahe dem Campus und betreut Kinder ab drei Monaten bis zum Kindergarteneintritt. Wir haben einen Betreuungsplatz reserviert, der auf verschiedene Kinder von Mitarbeitenden oder Studierenden aufgeteilt werden kann. In St. Gallen arbeiten wir schon seit Jahren mit den Globi-Kinderkrippen zusammen. Die OST ist in der Trägerschaft der Globi-Kinderkrippen und wir können den Hochschulangehö-



«Die OST unterstützt Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen», betont Ursula Graf. Bild: eingesandt

rigen Kinderbetreuungsplätze in St. Gallen, Winkeln, Gossau und Oberbüren zur Verfügung stellen. In Rapperswil soll im nächsten Jahr ebenfalls eine Zusammenarbeit mit einer Krippe aufgebaut werden.

**Welche Angebote bieten Sie konkret Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben?**

Die OST unterstützt Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. So bieten wir z. B. Teilzeitarbeit (auch in Führungspositionen), Jahresarbeitszeit und ein Bandbreitenmodell an, bei dem die wöchentliche Arbeitszeit angepasst werden kann, um zusätzliche Ferienzeit anzuspüren. Darüber kann der

Mutterschaftsurlaub mit einem unbezahlten Elternurlaub verlängert und das Arbeitspensum angepasst werden. Väter können nach der Geburt des Kindes einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub nehmen und beispielsweise den 13. Monatslohn als Ferienzeit beziehen. Diese Regelung gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare. Ausserdem haben wir an allen Standorten Stillräume eingerichtet. Speziell für Mitarbeitende mit Pflegesituationen haben wir die Broschüre «Betreuung und Pflege von Angehörigen» erarbeitet.

**Sie wollen eine offene Unternehmenskultur fördern, in der auch das Thema Diskriminierung angesprochen**

**werden kann. Welche Massnahmen wollen Sie konkret umsetzen?**

Die OST beteiligt sich an dem jährlichen Sexual Harassment Awareness Day der Schweizer Hochschulen gegen sexuelle Belästigung. Ausserdem bieten wir Mitarbeitenden und Führungspersonen ein Webinar zum Thema «Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch» an. Um diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren zu gewährleisten, haben wir eine Handreichung zur «Diversitätsorientierten Personalgewinnung» erarbeitet und den Führungspersonen kommuniziert. Die Handreichung enthält verschiedene Checklisten, um Diversität und Chancengleichheit

im gesamten Prozess der Personalplanung und Personalgewinnung zu berücksichtigen. Zudem werden Webinars zu «Unbewussten Vorurteilen (Bias) in Bewerbungs- und Wahlverfahren» für alle Personen angeboten, die mit Einstellungsverfahren zu tun haben.

**Wie wollen Sie für Transparenz bei Einstufung und Entwicklungsmöglichkeiten und für Equal Pay sorgen?**

Die OST hat im elektronischen Personalhandbuch umfangreiche Informationen zum Lohnsystem und zur Einstufung aufgeschaltet. In diesen Unterlagen ist das Lohnsystem mit dem Referenzfunktionssystem und ihre Anwendung bei Hochschulmitarbeitenden erklärt, ausserdem geben sie Auskunft darüber, wie sich der individuelle Lohn innerhalb eines Lohnbandes entwickeln kann. Auch das Personalentwicklungskonzept der OST zeigt auf, welche Karriereinstrumente und Entwicklungsoptionen für welche Personalgruppen bestehen. Um Lohntransparenz zu erhalten, hat die OST ein unabhängiges externes Wirtschaftsprüfungsunternehmen damit beauftragt, eine geschlechterspezifische Lohnvergleichsstudie nach dem Gleichstellungsgesetz durchzuführen. Die Ergebnisse dieser Studie wurden allen Mitarbeitenden vorgestellt. Nach ihr liegt die unerklärbare Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen an der OST deutlich unter dem vom Bund definierten Grenzwert von 5 Prozent.

**\*Hinweis**

Das Interview wurde schriftlich geführt.