



Wir bekommen Nachwuchs!

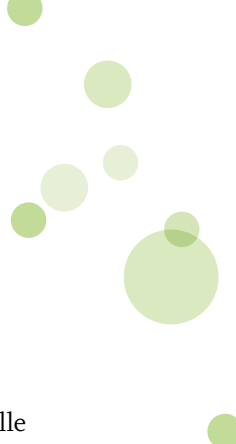
Und nun?

Informationen rund um das Thema

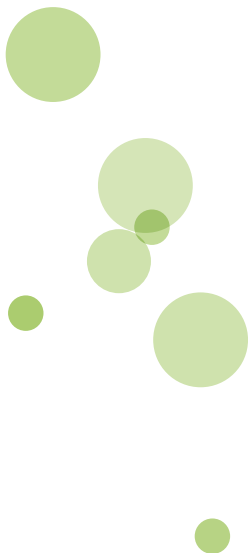
Für werdende Eltern, Vorgesetzte
und Verantwortliche

in der Staatsverwaltung
des Kantons St.Gallen





Vorwort	3
Das Wichtigste in Kürze	4
Für die werdenden Eltern	5
1.1 Teilzeitarbeit und neue Arbeitszeitmodelle	5
1.2 Kinderkrippe	5
1.3 Wenn das Kind Betreuung benötigt	6
1.4 Geburtszulage	6
1.5 Kinderzulagen	6
1.6 Versicherungen bei unbezahltem Urlaub	9
Für die werdende Mutter	10
2.1 Kündigungsschutz	10
2.2 Gesundheitsschutz bei Mutterschaft	10
2.3 Mutterschaftsurlaub	11
2.4 Mutterschaftsentschädigung	12
2.5 Wiederaufnahme der Arbeit nach der Geburt	14
Für den werdenden Vater	15
3.1 Vaterschaftsurlaub	15
3.2 Reduktion der Arbeitszeit	15
Für die Vorgesetzten	16
4.1 Erste Schritte	16
4.2 Überbrückung während des Mutterschaftsurlaubs oder der Absenz des Vaters	18
4.3 Kredit	19
4.4 Wiederaufnahme der Arbeit nach der Geburt	19
4.5 Pensenreduktion für werdende Väter und Mütter	20
<i>Kontaktadressen</i>	22
<i>Nützliche Links</i>	23
<i>Weiterführende Literatur</i>	23



Vorwort

Das Baby ist unterwegs, und plötzlich ist alles anders. Als werdende Mutter oder werdender Vater machen Sie sich viele Gedanken, wie der neue Familienalltag aussehen wird und wie Sie alles unter den berühmten einen Hut bringen.

Als Vorgesetzte oder Vorgesetzter wiederum ist es für Sie besonders wichtig, rechtzeitig mit der werdenden Mutter oder dem zukünftigen Vater über allfällige Anpassungen am Arbeitsplatz zu sprechen. Das Ausbalancieren zwischen Beruf und Familie wird so zur Herausforderung für alle Beteiligten.

Bei diesem Balanceakt möchte Sie unsere Broschüre «Wir bekommen Nachwuchs! Und nun?» unterstützen. Sowohl als werdende Eltern wie auch als Vorgesetzte oder Personalverantwortliche finden Sie in der Broschüre zahlreiche Hinweise, wie Sie die neue Situation rund ums Baby im gemeinsamen Gespräch gestalten können.

Die Broschüre «Wir bekommen Nachwuchs! Und nun?» veranschaulicht die Leitgedanken und Anliegen, die hinter dem Programm der Regierung «St.Galler Agenda zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie» stehen. Die einzelnen Programmpunkte werden im Laufe der nächsten Jahre in der Staatsverwaltung des Kantons St.Gallen schrittweise umgesetzt.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns, wenn Ihnen «Wir erwarten Nachwuchs! Und nun?» Denkanstösse für fruchtbare Gespräche und tragfähige Lösungen liefert.

Primus Schlegel

Leiter Personalamt

Beda Meier

Leiter Kompetenzzentrum Integration,
Gleichstellung und Projekte

Das Wichtigste in Kürze

- Machen Sie sich möglichst frühzeitig Gedanken über Ihre beruflichen Wünsche und suchen Sie das Gespräch mit Ihren direkten Vorgesetzten. Dies gilt sowohl für werdende Mütter als auch für werdende Väter.
- Formulieren Sie Ihre Wünsche betreffend Urlaub und Teilzeitarbeit, damit möglichst bald nach einer für alle Seiten befriedigenden Lösung gesucht werden kann. Die getroffene Regelung ist auf jeden Fall vor der Geburt schriftlich festzuhalten und von Vorgesetzten und Arbeitnehmenden zu unterschreiben.
- Informieren Sie den für Sie zuständigen Personaldienst über die bevorstehende Geburt. Er steht Ihnen für zusätzliche Auskünfte gern beratend zur Verfügung.
- Gesetzliche Grundlagen:
 - Staatsverwaltungsgesetz (abgek. StVG, sGS 140.1), insbesondere Art. 82 und 83;
 - Besoldungsverordnung (abgek. BesV, sGS 143.2), insbesondere Art. 16;
 - Verordnung über den Staatsdienst (abgek. VStD, sGS 143.20), insbesondere Art. 21, 22, 34 und 50;
 - Gleichstellungsgesetz (abgek. GlG, SR 151.1), insbesondere Art. 3;
 - Arbeitsgesetz (abgek. ArG, SR 822.11), insbesondere Art. 35, 35a und 35b werden sachgemäss angewendet;
 - Erwerbsersatzgesetz (abgek. EOG, SR 834.1), insbesondere Art. 16b ff.;
 - Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (abgek. EOv, SR 834.11), insbesondere Art. 23 ff.;
 - Bundesgesetz über die Familienzulagen (abgek. FamZG, SR 836.2);
 - Kinderzulagengesetz (sGS 371.1).

Die Details zu den kantonalen Gesetzen (sGS-Nummern) können unter www.gallex.ch und jene zu den Bundesgesetzen (SR-Nummern) unter www.admin.ch nachgeschlagen werden.

Für die werdenden Eltern

1.1 *Teilzeitarbeit und neue Arbeitszeitmodelle*

Die Regierung des Kantons St.Gallen bekennt sich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer sollen auf allen Hierarchiestufen gefördert werden. Mit der vorliegenden Broschüre möchte das kantonale Personalamt diese Anliegen unterstützen.

Für die Balance zwischen Familie und Beruf lohnt es sich, folgende Fragen zu erörtern:

- Welches wäre das für Ihre Familie ideale Modell?
- Welches Einkommen benötigen Sie als Familie?
- Wer möchte den Beschäftigungsgrad reduzieren/beibehalten/erhöhen?
- Wie sieht die Situation in meinem Arbeitsteam aus?
- Welche Wochentage eignen sich für den Beruf, welche für die Familie?
- Welche Art der Kinderbetreuung kommt für Sie in Frage?

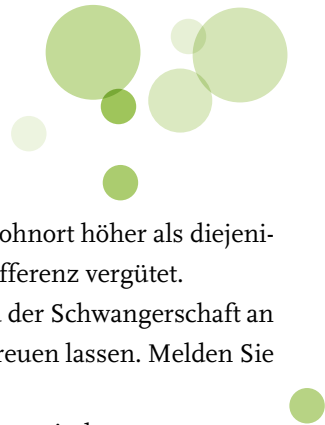
Erarbeiten Sie konkrete Vorschläge (z.B. Aufgabenverteilung bei Pensenreduktion, Varianten für die Aufteilung der Arbeitszeit usw.). Suchen Sie im Gespräch mit Ihren Vorgesetzten, Ihren Kolleginnen und Kollegen und dem für Sie zuständigen Personaldienst nach gangbaren Lösungen. Unter Umständen wird dieser auch den Arbeitgeber Ihrer Partnerin oder Ihres Partners mit einbeziehen.

1.2 *Kinderkrippe*

Die Kinderkrippe Schlössli in St.Gallen steht in erster Linie den Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons und der Stadt St.Gallen offen. Aufgenommen werden Kinder im Alter von drei Monaten bis zum Eintritt in die erste Primarklasse.

Internet: www.kinderkrippe-schloessli.ch

Die Webseite www.krippenverband.ch bietet weitere Informationen und hilft bei der Suche nach einem Krippenplatz ausserhalb von St.Gallen.



Sind die Kosten für die Kinderkrippe an Ihrem Wohnort höher als diejenigen bei der Kinderkrippe Schlössli, so wird die Differenz vergütet.

Sehen Sie sich die Kinderkrippe noch während der Schwangerschaft an und sprechen Sie mit Eltern, die ihr Kind dort betreuen lassen. Melden Sie Ihr Kind rechtzeitig an!

Weitere Webseiten zum Thema Kinderbetreuung sind:
www.familienplattform-sg.ch und www.kitasg.ch.

1.3 *Wenn das Kind Betreuung benötigt*

Falls Ihr Kind nach plötzlicher Erkrankung oder einem Unfall Betreuung benötigt, dürfen Sie als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin für die Pflege beziehungsweise für die Organisation der Pflege die dafür notwendige Zeit fehlen. Pro Ereignis werden längstens zwei Tage bezahlter Urlaub gewährt.

1.4 *Geburtszulage*

Anmeldung Teilen Sie nach der Geburt Ihren Vorgesetzten das Geburtsdatum und den Namen des Neugeborenen mit. Sie erhalten daraufhin vom Personaldienst die notwendigen Unterlagen für die Anmeldung der Geburtszulage.

Auszahlung Beide Elternteile zusammen erhalten eine einmalige Zulage von höchstens Fr. 1'360.– je Kind. Bei Teilzeitbeschäftigung wird der Betrag entsprechend reduziert. Arbeiten beide Elternteile in der Staatsverwaltung, wird die Auszahlung gesplittet.

1.5 *Kinderzulagen*

Anmeldung Als Eltern haben Sie Anspruch auf Kinderzulagen. Laden Sie das Formular «Antrag um Ausrichtung von Kinder- und Ausbildungszulagen» bereits vor der Geburt aus dem Intranet herunter und reichen Sie es nach der Geburt ausgefüllt dem für Sie zuständigen Personaldienst ein.



Intranet: Personelles / Hilfsmittel für PD-Dienste / Formulare und Informationen.

Haben mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Kinderzulagen, so steht der Anspruch in nachstehender Reihenfolge zu:

- A Der erwerbstätigen Person;
- B Der Person, welche die elterliche Sorge hat oder bis zur Mündigkeit des Kindes hatte;
- C Der Person, bei der das Kind überwiegend lebt oder bis zu seiner Mündigkeit lebte;
- D Der Person, auf welche die Familienzulagenordnung im Wohnsitzkanton des Kindes anwendbar ist;
- E Der Person mit dem höheren AHV-pflichtigen Einkommen.

Auszahlung Die Kinderzulage für die ersten beiden Kinder beträgt Fr. 200.– je Monat und Kind. Für das dritte und jedes weitere Kind wird eine Zulage von Fr. 234.70 je Monat ausgerichtet. Für Kinder zwischen 16 und 25 Jahren, welche noch in Ausbildung sind, beträgt die Zulage Fr. 250.– je Monat. Leben die Kinder nicht in der Schweiz, so kann die Zulage je nach Aufenthaltsland geringer sein.

Die Auszahlung der Kinder- und Ausbildungszulagen erfolgt zusammen mit dem Lohn. Besteht kein Lohnanspruch, z.B. während eines unbezahlten Urlaubs, ist beim departementalen Personaldienst der Zulagenanspruch abzuklären.



1.6 Versicherungen bei unbezahltem Urlaub

Vielleicht überlegen Sie sich als Vater oder Mutter, nach der Geburt bzw. nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub unbezahlten Urlaub zu beziehen. Dabei gilt es, Folgendes zu beachten:

Unfallversicherung Bereits nach einem unbezahlten Urlaub von mehr als 30 Tagen entfällt die obligatorische Unfallversicherung. Durch eine Abredeversicherung kann der Versicherungsschutz um bis zu 180 Tage verlängert werden. Das entsprechende Merkblatt können Sie beim Personaldienst beziehen. Entfällt der Versicherungsschutz, müssen Sie die Krankenkasse darüber informieren.

Pensionskasse Während eines unbezahlten Urlaubs sind nicht nur die eigenen, sondern auch die Arbeitgeberbeiträge an die Versicherungskasse für das Staatspersonal zu übernehmen. Sie müssen also während der Zeit ohne Lohnanspruch ungefähr doppelt soviel Pensionskassenprämie bezahlen. Wenn Sie das Pensum vor dem unbezahlten Urlaub reduzieren, wirkt sich dies auch auf die Prämien aus. Die Prämien werden nach dem unbezahlten Urlaub vom Lohn abgezogen.

AHV Bei einem längeren unbezahlten Urlaub oder bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit sind Sie verpflichtet, sich mit der Sozialversicherungsanstalt des Kantons St.Gallen in Verbindung zu setzen. Dies erübrigt sich, wenn Ihr Ehepartner / Ihre Ehepartnerin ein über dem Minimum liegendes Erwerbseinkommen erzielt. Dann sind Sie über ihn / sie mitversichert.

Für die werdende Mutter

2.1 Kündigungsschutz

Kündigung durch den Arbeitgeber Nach Ablauf der Probezeit darf Ihnen der Arbeitgeber während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Dies gilt nicht, wenn ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung vorliegt.

Hat Ihnen der Arbeitgeber schon vor Beginn der Schwangerschaft gekündigt, wird die Kündigungsfrist während der Schwangerschaft ausgesetzt und beginnt erst 16 Wochen nach der Geburt wieder zu laufen.

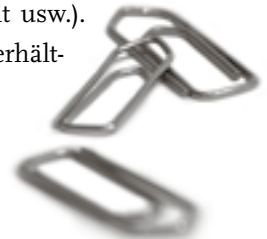
Kündigung durch die Arbeitnehmerin Falls Sie selber kündigen wollen, ist dies jederzeit möglich. Überlegen Sie sich, ob statt einer Kündigung auch die Reduktion des Arbeitspensums für Sie in Frage kommt. Fragen Sie auf jeden Fall Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten nach der Möglichkeit, nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs mit reduziertem Pensum weiterarbeiten zu können.

2.2 Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin, das heisst kurzfristig und ohne grosse Vorankündigung, von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Solche Absenzen sind unbezahlt, d.h. sie gelten nicht als Arbeitszeit.

Das Arbeitsgesetz legt im Rahmen des Gesundheitsschutzes verschiedene zusätzliche Beschäftigungseinschränkungen und -verbote für schwangere Frauen und stillende Mütter fest (z.B. beschwerliche und gefährliche Arbeiten, stehende Tätigkeit, Nachtarbeit usw.).

Diese gelten auch für öffentlich rechtliche Dienstverhältnisse in der Staatsverwaltung.



2.3 Mutterschaftsurlaub

Beginn / Dauer Der Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Geburt und kann nicht teilweise vorher bezogen werden. Ist die Schwangerschaft mit Komplikationen verbunden und führt sie zu Arbeitsunfähigkeit (Arztzeugnis), gilt dies als Krankheit.

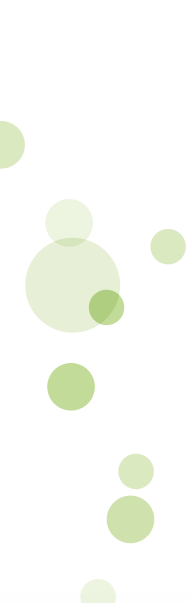
Als Mitarbeiterin der Staatsverwaltung haben Sie grundsätzlich Anrecht auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, wenn Sie während der ganzen Schwangerschaft angestellt sind. Während dieser Zeit erhalten Sie 100 Prozent Ihres Lohnes.

Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub erlischt auf jeden Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Wenn Sie befristet angestellt sind, endet die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers mit dem Ablauf der Befristung. Sie haben dann allenfalls noch einen direkten Anspruch gegenüber der Sozialversicherungsanstalt gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG). Dieser dauert ab Geburt 14 Wochen und beträgt 80 Prozent des Lohnes, höchstens Fr. 172.– pro Tag.

Sonderfälle sind im EOG und in der Verordnung dazu (EOV) geregelt.

Adoption Wer ein Kind adoptiert, hat kein Anrecht auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Bei Adoption eines Neugeborenen bzw. eines sehr jungen Kindes kann jedoch eine Entschädigung ausgerichtet werden. Erkundigen Sie sich diesbezüglich bei Ihrem Personaldienst. Im Weiteren besteht die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs, sofern die betrieblichen Umstände es zulassen.

Unbezahlter Urlaub Wenn Sie den Mutterschaftsurlaub verlängern möchten und weder Ferien noch Überzeit dafür eingesetzt werden können, klären Sie bei Ihren Vorgesetzten ab, ob der Bezug eines unbezahlten Urlaubs aus betrieblicher Sicht möglich ist. Vereinbaren Sie den Termin der Wiederaufnahme der Arbeit schriftlich. Legen Sie auch den Zeitpunkt einer




allfälligen Reduktion des Beschäftigungsgrades fest. Dies hat Auswirkungen auf die Prämien der Pensionskasse, die Sie während des unbezahlten Urlaubs bezahlen müssen (siehe auch Kapitel 1.6).

Ferien Der Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge.

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die regulären Ferien vor der Geburt zu beziehen oder an den Mutterschaftsurlaub anzuhängen.

Beziehen Sie nach dem Mutterschaftsurlaub einen unbezahlten Urlaub, verkürzen sich die Ferien pro Jahr entsprechend.



Krankheit Wenn Sie während des Mutterschaftsurlaubs erkranken, können Sie diese Krankheitstage nicht nachbeziehen.

Dienstaussetzungen wegen Fehlgeburten vor der 23. Schwangerschaftswoche werden wie Krankheit behandelt.

Feiertage / Urlaub Feiertage, die in den Mutterschaftsurlaub fallen, können weder vor- noch nachbezogen werden. Das Gleiche gilt, wenn ein Urlaubsgrund in Ihren Mutterschaftsurlaub fällt wie z.B. ein Umzug oder ein Todesfall im Familienkreis.

2.4 Mutterschaftsentschädigung

Anmeldung Innert Monatsfrist nach der Geburt füllt die Mutter das Formular zur Geltendmachung der EOG-Leistungen aus. Es kann auf der Homepage der Sozialversicherungsanstalt (www.svasg.ch) heruntergeladen werden. Der für Sie zuständige Personaldienst ist Ihnen beim Ausfüllen gern behilflich. Das ausgefüllte und unterzeichnete Formular bitte anschliessend Ihrem Personaldienst abgeben.

Auszahlung Die Mutterschaftsentschädigung fliesst dem Arbeitgeber zu. Hat er nicht auf die ganze Entschädigung Anspruch, z.B. bei befristeter



ten Dienstverhältnissen, ist auf der Anmeldung anzugeben, ab welchem Datum die Auszahlung direkt an die Mutter erfolgen soll.

2.5 *Wiederaufnahme der Arbeit nach der Geburt*

Zur Vorbereitung der Wiederaufnahme der Arbeit empfiehlt sich während des Mutterschaftsurlaubs ein Gespräch mit den direkten Vorgesetzten. Bei diesem Gespräch kann die genaue Wiederaufnahme vereinbart werden, falls dies nicht schon direkt nach der Geburt geschehen ist.

Um den Kontakt zu Ihrem Team und den Bezug zur Arbeit zu fördern, ist es wünschenswert, dass Sie auch während des Mutterschaftsurlaubes an Personalanlässen teilnehmen oder mit dem Baby vorbeikommen.

Stillen Erkundigen Sie sich, ob es an Ihrem Arbeitsplatz einen Raum gibt, wo Sie Ihr Kind stillen können, denn Sie dürfen nach Möglichkeit Ihr Kind am Arbeitsplatz stillen. Stillen Sie ausserhalb des Betriebes, gilt diese Zeit nicht als Arbeitszeit.



Für den werdenden Vater

3.1 *Vaterschaftsurlaub*

Der Vaterschaftsurlaub ist in der Schweiz nicht einheitlich geregelt. Mitarbeiter der Staatsverwaltung haben bei der Niederkunft ihrer Ehefrau oder Lebenspartnerin Anrecht auf einen Tag bezahlten Urlaub.

Wenn Sie sich als Vater nach der Geburt für eine gewisse Zeit Ihrer Familie widmen wollen, klären Sie mit Ihrem Vorgesetzten / Ihrer Vorgesetzten ab, ob und wann der Bezug eines unbezahlten Urlaubs möglich ist.

3.2 *Reduktion der Arbeitszeit*

Informieren Sie Ihre Vorgesetzten möglichst frühzeitig über den ankommenden Nachwuchs und darüber, ob für Sie als Vater die Reduktion der Arbeitszeit im Raum steht. Ihr Ansinnen hat mehr Chancen auf Erfolg, wenn Sie konkrete Vorschläge zur Umsetzung ins Gespräch bringen. Ziel sollen tragbare Lösungen für alle Beteiligten, auch für Ihre Teamkollegen und -kolleginnen sein. Der Kanton St.Gallen als Arbeitgeber unterstützt Massnahmen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Dazu kann auch die Arbeitszeitreduktion von Vätern gehören.

Für die Vorgesetzten

4.1 *Erste Schritte*

Im Falle, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Nachwuchs erwartet, stellen sich Ihnen viele Fragen, und oft ist auch Improvisationstalent gefragt. Es kann sein, dass die schwangere Mitarbeiterin aus gesundheitlichen Gründen kürzer treten muss. Gibt es ein Notfallszenario für diesen Fall? Wer kann einspringen oder wie kann die Arbeit im Team anders verteilt werden? Sie müssen sich überlegen, wer während des Mutterschaftsurlaubs Ihrer Mitarbeiterin die Arbeit erledigt.

- Welche Überbrückungsmöglichkeiten gibt es?
- Wie sieht es mit den nötigen finanziellen Ressourcen aus?
- Arbeitet die Mitarbeiterin nach der Geburt weiter bei uns?
- Wird sie alle Funktionen und Aufgaben weiterhin wahrnehmen (z.B. Führungsaufgaben)?
- Will die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Pensum reduzieren?

Das Team der werdenden Mutter / des werdenden Vaters steht Veränderungen und sogar Mehrbelastungen grundsätzlich positiver gegenüber, wenn Sie es rechtzeitig in diese Überlegungen miteinbeziehen.

Wichtig ist, dass Sie als erstes Ihrer Mitarbeiterin oder Ihrem Mitarbeiter diese Broschüre abgeben und mit ihr / ihm einen Gesprächstermin vereinbaren, um die anstehenden Fragen zu klären.

Besprechen Sie Ihre eigenen Vorstellungen zur beruflichen Zukunft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erst am vereinbarten Termin, doch kommunizieren Sie diese klar (erwünschter Beschäftigungsgrad, Funktion usw.). Fragen Sie Ihre Mitarbeiterin / Ihren Mitarbeiter, ob sie / er sich von ihrem Partner / seiner Partnerin zum Gespräch begleiten lassen möchte. Überlegen Sie sich, ob Sie auch den Personaldienst einbeziehen wollen. Dieser hilft Ihnen gern bei der Lösung Ihrer Fragen.



4.2 *Überbrückung während des Mutterschaftsurlaubs oder der Absenz des Vaters*

Um Ausfälle während eines Urlaubs überbrücken zu können, gibt es zahlreiche Möglichkeiten. Einige Beispiele:

Vorübergehende Pensenerhöhungen von Mitarbeitenden Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden nach der Bereitschaft, den Beschäftigungsgrad vorübergehend zu erhöhen. Vielleicht wünscht sich jemand im Team ohnehin, das Pensum zu erhöhen.

Überbrückungsangebot für Lehrlinginnen und Lehrlinge Dienststellen mit Bedarf an temporärer personeller Verstärkung können sich beim kantonalen Personalamt melden. Im Brückenangebot können junge Leute, die nach Lehrabschluss noch keine Stelle gefunden haben, für maximal zwölf Monate eine Tätigkeit innerhalb der Staatsverwaltung übernehmen.

Pilotprojekt «Kooperation Verwaltung» Das Projekt des Amtes für Arbeit richtet sich an qualifizierte Personen aus dem kaufmännischen und handwerklichen Berufsfeld und umfasst einen Beschäftigungs- und einen Bildungsteil. Die Arbeitszeit im Betrieb beträgt vier Tage pro Woche während längstens sechs Monaten.

Berufspraktika Das Praktikum für junge Berufsleute ist eine Form der vorübergehenden Beschäftigung in privaten und öffentlichen Unternehmungen und wird von der Arbeitslosenversicherung finanziell unterstützt.

Zivildienst Das Leisten von Zivildienst besteht in der Erbringung einer Arbeit im öffentlichen Interesse. Klassische Einsatzgebiete sind u.a. das Gesundheits- und das Sozialwesen, die Landwirtschaft und das Forstwesen. Gegen ein geringes Entgelt können «Zivis» in anerkannten Einsatzbetrieben ihren Dienst leisten.

Stellenvermittlung durch Personaldienst Die departementalen Personaldienste erhalten manchmal Anfragen von Personen, die eine vorübergehende Anstellung suchen. Oder sie können über ihre Kolleginnen und Kollegen bei den anderen Departementen oder beim kantonalen Personalamt nachfragen, ob eine passende Bewerbung vorliegt.

4.3 *Kredit*

Aus der Mutterschaftsversicherung fliessen Taggelder in das Konto Besoldungsrückerstattungen Ihres Amtes. Die Entschädigung beträgt 80 Prozent des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber Fr. 172.– pro Tag. Bis zu einem Monatslohn von Fr. 6'450.– entspricht die Rückerstattung somit im Normalfall rund 2,6 Monatslöhnen (maximal Fr. 16'856.–).

Der Besoldungskredit darf im Ausmass der Taggeldleistungen der Mutterschaftsversicherung überzogen werden. Wenn am Ende des Jahres daraus eine Kreditüberschreitung resultiert, kann sie mit den Mehreinnahmen im Besoldungsrückerstattungskonto begründet werden.

4.4 *Wiederaufnahme der Arbeit nach der Geburt*

Vereinbaren Sie vor der Geburt den voraussichtlichen Termin der Wiederaufnahme der Arbeit. Legen Sie den Beschäftigungsgrad gemeinsam fest. Kann die selbe Funktion wie vor der Geburt ausgeübt werden? Halten Sie alles schriftlich fest. Die Vereinbarung ist sowohl von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter als auch von der vorgesetzten Person zu unterzeichnen. Eine Kopie davon ist dem Personaldienst zuzustellen.

Nach der Geburt ist der definitive Termin der Wiederaufnahme der Arbeit festzulegen und dem Personaldienst mitzuteilen.



4.5 *Pensenreduktion für werdende Väter und Mütter*

Der Kanton St.Gallen als Arbeitgeber fördert Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer auf allen Hierarchiestufen.

Wenn Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter von einem Mitarbeiter erfahren, dass er Vater wird, bietet diese Broschüre eine gute Basis für ein Gespräch. Denn: einem werdenden Vater ist zwar die Schwangerschaft nicht anzusehen, doch werden sich auch für ihn etliche Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen.

Sollte Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter nach der Geburt eines Kindes Teilzeit arbeiten wollen, suchen Sie im Gespräch – allenfalls unter Beizug des departementalen Personaldienstes – nach gangbaren Lösungen. Verschiessen Sie sich unkonventionellen Ideen nicht. Diese können für alle Beteiligten auf längere Sicht gewinnbringend sein!





Kontaktadressen

Erste Anlaufstelle für Ihre Fragen:

Personaldienste der Departemente und der Staatskanzlei

SK: Telefon 071 229 32 57

FD: Telefon 071 229 37 41

VD: Telefon 071 229 22 34

BD: Telefon 071 229 33 83

DI: Telefon 071 229 43 47

SJD: Telefon 071 229 37 03

BLD: Telefon 071 229 37 79

GD: Telefon 071 229 43 34

Für personalrechtliche Fragen:

Personalamt des Kantons St.Gallen

Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen

Telefon 071 229 37 41

personalamt.fdpa@sg.ch

Für Fragen zu AHV und Mutterschaftsentschädigung:

Sozialversicherungsanstalt des Kantons St.Gallen

Brauerstrasse 54, 9016 St.Gallen

Telefon 071 282 66 33

info@svasg.ch

www.svasg.ch

Für Fragen rund ums Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(Coachingangebot für werdende Eltern und Vorgesetzte):

Kompetenzzentrum für Integration,

Gleichstellung und Projekte (IGP)

Departement des Innern

Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Telefon 071 229 21 62



Nützliche Links

www.familienplattform-sg.ch

www.fairplay-at-work.ch

www.fairplay-at-home.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch: hier gibt es die Life-Domain-Balance-Checkliste

www.frauundarbeit.ch

www.forummann.ch

www.vaetergewinnen.ch

www.und-online.ch: Webseite der Fachstelle «und», deren Kerngeschäft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen ist. Hier gibt es u.a. viele nützliche Hinweise zur Teilzeitarbeit.

www.silviasilvio.ch: Diese Homepage wurde für die Forstbranche entwickelt und enthält informative Beiträge zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Weiterführende Literatur

Angst Trix: Frauen führen. Auch bei Ihnen? Eine Untersuchung. Ein Arbeitsinstrument (ISBN 978-3-7281-3184-3)

Bauer, Tobias: Die Familienfalle – Kurzfassung

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS), 2000, Bern

Bürgisser Margret: Egalitäre Rollenteilung. Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf; Rüegg Verlag 2006

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Winterthur (Hrsg.): Weniger ist mehr! Teilzeitarbeit im Kader. Zu bestellen unter Telefon 052 267 62 24.

Staatssekretariat für Wirtschaft; SECO (Hrsg.): KMU-Handbuch Beruf und Familie; gratis Bestellung: www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/index

Prognos: «Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik»; eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen. PDF-Datei: www.worklife.ch

Herausgeber:

Finanzdepartement des Kantons St.Gallen, Personalamt

Idee:

Departement des Innern des Kantons St.Gallen, Kompetenzzentrum
Integration, Gleichstellung und Projekte (IGP)

Mai 2009

