

# Seniorenwohnen mit Betreuung und Pflege Region Gossau

## Personalüberleitungsvertrag Altersheim Espel

Beilage zu Bericht und Antrag an das Stadtparlament vom 2. Juli 2008

Die

### **Stadt Gossau**

vertreten durch den Stadtrat und dieser vertreten durch Alex Brühwiler, Stadtpräsident und Toni Inauen, Stadtschreiber

und

**PPP-Partner Senevita AG**, Seftigenstrasse 362-364, 3084 Wabern

schliessen die nachfolgende Vereinbarung ab.

## **I. Präambel**

Die Stadt Gossau überträgt den Betrieb des Altersheimes Espel an den PPP-Partner Senevita AG.

Die Stadt Gossau und die PPP-Partnerin Senevita AG sind sich darüber einig, dass den betroffenen Mitarbeitenden durch die Überleitung der Arbeitsverhältnisse auf die Senevita AG während der Dauer von einem Jahr, d.h. bis am 30. Juni 2010, keine Rechtsnachteile entstehen dürfen.

Die übergeleiteten Beschäftigten werden von der Senevita AG arbeitsrechtlich so behandelt, wie wenn das bestehende Arbeitsverhältnis bereits mit der Senevita AG eingegangen worden wäre. Vorbehalten bleiben die notwendigen Änderungen, wie sie sich aus dem Übergang der Arbeitsverhältnisse auf privatrechtliche Gesellschaften ergeben.

Sollte die Senevita AG nach der erwähnten Frist betriebsbedingte Kündigungen aussprechen müssen, soll Arbeitslosigkeit der übergehenden Mitarbeitenden nach Möglichkeit vermieden werden.

Die Vertragsparteien erklären deshalb ihre Bereitschaft im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen, die übergehenden Mitarbeitenden weiterhin auf Dauer angemessen zu beschäftigen.

Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die neue Organisation eine hohe Motivationsbereitschaft seitens der Geschäftsleitung sowie der Mitarbeitenden, unter anderem durch Beteiligung am Umgestaltungsprozess, voraussetzt. Sie erklären diesbezüglich ihre Bereitschaft, auch auf zukünftige organisatorische und personelle Umstrukturierungsprozesse im Interesse der Beschäftigten gestaltend Einfluss zu nehmen und den Aspekt einer Mitarbeiter orientierten Personalführung und –förderung gebührend zu berücksichtigen.

Die Mitarbeitenden des Altersheimes Espel unterstehen bei Vertragsabschluss dem Personalrecht, welches für die Stadt Gossau gilt.

## II. Einzelne Bestimmungen

### Art. 1 Vertragsgegenstand

Die Stadt Gossau überträgt den Betrieb des Altersheimes Espel auf die Senevita AG.

Dieser Vertrag regelt die arbeitsrechtlichen Fragen des Übergangs der städtischen Mitarbeitenden auf die Senevita AG.

Soweit in dieser Vereinbarung nichts Abweichendes bestimmt wird, gelten die Bestimmungen der Art. 333 und 333a OR, welche lauten:

Art. 333

*F. Übergang des Arbeitsverhältnisses*

*1. Wirkungen*

*1 Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.*

*1bis Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.*

*2 Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.*

*3 Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Überganges durch den Arbeitnehmer beendet wird.*

*4 Im Übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.*

Art. 333a

*2. Konsultation der Arbeitnehmervertretung*

*1 Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:*

*a. den Grund des Übergangs;*

*b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.*

*2 Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.*

### Art. 2 Ablehnungsrecht

Die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, den Übergang innert einem Monat ab Vertragsabschluss abzulehnen (Art. 333 OR).

Die Ablehnung hat schriftlich und gegenüber dem Stadtrat Gossau zu erfolgen.

Die Ablehnungserklärung gilt gleichzeitig als Kündigung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter auf den Zeitpunkt des Übergangs, d.h. auf den 1. Juli 2009. In jedem Fall sind aber die Kündigungsfristen gemäss geltendem Personalreglement der Stadt Gossau oder einer separaten vertraglichen Regelung einzuhalten. Während dieser Zeit ist die Stadt Gossau verpflichtet, den Lohn der ablehnenden Mitarbeiterin oder des ablehnenden Mitarbeiters weiter zu bezahlen.

**Art. 3 Adäquate Weiterbeschäftigung**

Die Senevita AG verpflichtet sich, den übernommenen Mitarbeitenden im Zeitpunkt des Übergangs Tätigkeit und Verantwortungsbereiche zuzuweisen, die ihren Qualifikationen und ihrer bisheriger Tätigkeit entsprechen.

**Art. 4 Vertragseintritt**

Die Senevita AG tritt in die Vertragsverhältnisse der Mitarbeitenden des Altersheimes Espel ein, die zum Übergangszeitpunkt im überführten Betrieb beschäftigt sind und den Übergang nicht ablehnen. Der Betriebsübergang erfolgt auf den 1. Juli 2009.

Ferienguthaben und Arbeitszeitsaldi werden auf diesen Stichtag abgerechnet und zwischen den Vertragspartnern finanziell ausgeglichen.

Die Senevita AG tritt auch in alle Lehrvertragsverhältnisse ein, die zum Überführungszeitpunkt im Altersheim Espel bestehen. Die Senevita AG verpflichtet sich, beim Amt für Berufsbildung die erforderlichen Bewilligungen einzuholen.

**Art. 5 Anrechnung der Beschäftigungsdauer**

Die bisherige Dauer des Dienst- bzw. des Arbeitsverhältnisses beim Altersheim Espel wird von der Senevita AG anerkannt.

**Art. 6 Kündigungsschutz**

In der Zeit vom 1. Juli 2009 bis zum 30. Juni 2010 (Ablauf der Kündigungsfrist) dürfen seitens der Senevita AG Kündigungen nur aus wichtigen Gründen ausgesprochen werden.

**Art. 7 Fort- und Weiterbildung**

Die Senevita AG verpflichtet sich, den übergeleiteten Mitarbeitenden, die unter dem Arbeitsverhältnis mit dem Altersheim Espel Fort- und Weiterbildungskurse begonnen haben, die Gelegenheit zu geben, diese entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zu Ende zu führen.

Die hierfür ab dem 1. Juli 2009 entstehenden Kosten übernimmt die Senevita AG in gleicher Höhe, wie sie vom Altersheim Espel getragen worden wären.

**Art. 8 Wirksamkeit des Vertrages**

Soweit in dieser Vereinbarung Ansprüche der Mitarbeitenden geregelt sind, sind sich die Vertragsparteien darüber einig, dass der begünstigte Dritte hierdurch selbst das Recht eingeräumt bekommt, von der jeweils ihm gegenüber verpflichteten Vertragspartei unmittelbar Erfüllung verlangen zu können.

Der Personalüberleitungsvertrag ist von der Senevita AG und der Stadt Gossau zu unterschreiben und den Mitarbeitenden auszuhändigen.

**Art. 9 Umsetzung des Vertrages**

Die Stadt Gossau verpflichtet sich gegenüber den Mitarbeitenden, auf die Senevita AG einzuwirken, wenn letztere ihren Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung nicht, nicht ordnungsgemäss oder nur unvollständig nachkommt.

**Art. 10 Berufliche Vorsorge**

Die Senevita AG verpflichtet sich, bei der für die Stadt Gossau zuständigen Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse St.Galler Gemeinden) noch vor Übergang der Arbeitsverhältnisse eine Anschlussvereinbarung abzuschliessen, welche mindestens bis 31. Dezember 2010 dauert.

**III. Schlussbestimmungen****Art. 11 Salvatorische Klausel**

Wenn diese Vereinbarung eine Lücke enthält, oder eine Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam ist oder wird, so bleibt die Vereinbarung im Übrigen wirksam. An Stelle der fehlenden oder unwirksamen Bestimmung gilt diejenige rechtmässige Bestimmung, welche der fehlenden oder der unwirksamen Bestimmung wirtschaftlich möglichst nahe kommen.

**Art. 12 Mediationsklausel**

Alle aus dem oder in Verbindung mit der vorliegenden Vereinbarung sich zwischen der Stadt Gossau und der Senevita AG ergebenden Differenzen sind durch Mediation nach den Mediationsregeln der Schweizerischen Kammer für Wirtschaftsmediation beizulegen. Bis zur Beendigung der Mediation wird auf das Einleiten ordentlicher Klagen verzichtet.

**Art. 13 Gerichtsstand**

Gerichtsstand für Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung ist Gossau SG. Es wird Schweizerisches Recht angewendet.

**Art. 14 In-Kraft-Treten**

Der vorliegende Vertrag entfaltet seine Wirkung nur, sofern die Leistungsvereinbarung „Seniorenwohnen mit Betreuung und Pflege Region Gossau“ zustande kommt.

Gossau, XXXXX

Wabern, XXXXX

**Stadtrat Gossau****Senevita AG**Alex Brühwiler  
Stadtpräsident

xxx

Toni Inauen  
Stadtschreiber

xxx

# Seniorenwohnen mit Betreuung und Pflege Region Gossau

## Personalüberleitungsvertrag Regionales Pflegeheim

Beilage zu Bericht und Antrag an das Stadtparlament vom 2. Juli 2008

Der

**Zweckverband Regionales Pflegeheim Gossau** (nachstehend Zweckverband genannt)  
vertreten durch den Präsidenten Walter Rickenmann und die Aktuarin Helen Ludin

und

**PPP-Partner Senevita AG**, Seftigenstrasse 362-364, 3084 Wabern

schliessen die nachfolgende Vereinbarung ab.

### I. Präambel

Der Zweckverband überträgt per 1. Juli 2009 den Betrieb des Regionalen Pflegeheimes an den PPP-Partner Senevita AG.

Der Zweckverband und der PPP-Partner Senevita AG sind sich darüber einig, dass den betroffenen Mitarbeitenden durch die Überleitung der Arbeitsverhältnisse auf die während der Dauer von einem Jahr, d.h. bis am 30. Juni 2010, keine Rechtsnachteile entstehen dürfen.

Die übergeleiteten Beschäftigten werden von der Senevita AG arbeitsrechtlich so behandelt, wie wenn das bestehende Arbeitsverhältnis bereits mit der Senevita AG eingegangen worden wäre. Vorbehalten bleiben die notwendigen Änderungen, wie sie sich aus dem Übergang der Arbeitsverhältnisse auf privatrechtliche Gesellschaften ergeben.

Sollte die Senevita nach der erwähnten Frist betriebsbedingte Kündigungen aussprechen müssen, soll Arbeitslosigkeit der übergehenden Mitarbeitenden nach Möglichkeit vermieden werden.

Die Vertragsparteien erklären deshalb ihre Bereitschaft im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen, die übergehenden Mitarbeitenden weiterhin auf Dauer angemessen zu beschäftigen.

Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die neue Organisation eine hohe Motivationsbereitschaft seitens der Geschäftsleitung sowie der Mitarbeitenden, unter anderem durch Beteiligung am Umgestaltungsprozess, voraussetzt. Sie erklären diesbezüglich ihre Bereitschaft, auch auf zukünftige organisatorische und personelle Umstrukturierungsprozesse im Interesse der Beschäftigten gestaltend Einfluss zu nehmen und den Aspekt einer Mitarbeiter orientierten Personalführung und –förderung gebührend zu berücksichtigen.

Die Mitarbeitenden des Zweckverbandes unterstehen bei Vertragsabschluss dem Personalrecht, welches für den Kanton St. Gallen gilt.