

# **GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)**

zwischen

**dem SPITAL WALLIS (HVS)**  
als Arbeitgeber

einerseits

## **und den VERTRAGSGEWERKSCHAFTEN**

Interprofessionelle Christliche Gewerkschaften des Wallis (SCIV)  
Die Gewerkschaft (SYNA)  
Schweizerischer Verband des Personals Öffentlicher Dienste (SSP/VPOD)  
Schweizer Berufsband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner – Sektion Wallis  
(SBK Wallis)<sup>1</sup>

andererseits

**im Namen des Personals des Spital Wallis**

Die französische Version ist massgebend.

---

<sup>1</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Dezember 2019, Aufnahme des SBK - Sektion Wallis per 1. Januar 2020

## INHALTSVERZEICHNIS

|  |           |
|--|-----------|
| <b>EINLEITUNG</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>KAPITEL I - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b> .....   | <b>4</b>  |
| Artikel 1 - Anwendungsbereich.....   | 4         |
| Artikel 2 - Berufliche Interessen .....  | 4         |
| Artikel 3 - Verhandlungen während der Vertragsdauer .....  | 4         |
| Artikel 4 - Arbeitsfrieden .....   | 4         |
| Artikel 5 – Gewerkschaftsrecht.....  | 4         |
| <br>   |           |
| <b>KAPITEL II - RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS UND DER ARBEITNEHMENDEN</b> .5   | <b>5</b>  |
| Artikel 6 - Pflichten des Arbeitgebers .....   | 5         |
| Artikel 7 - Pflichten des Personals - Ausübung der Funktion - Versetzungen .....   | 5         |
| Artikel 8 - Berufsgeheimnis - Ermächtigung zur Zeugenaussage.....  | 6         |
| Artikel 9 - Material und anvertraute Gegenstände.....  | 6         |
| Artikel 10 - Arbeitsverhalten und Haltung .....  | 6         |
| Artikel 11 - Verbot der Beanspruchung und Annahme von Geschenken oder anderen Vorteilen .....  | 7         |
| Artikel 12 - Nebentätigkeiten.....   | 7         |
| Jegliche Nebenbeschäftigung, welche die Berufsausübung beeinträchtigt, ist verboten. Es gilt die institutionelle Richtlinie «Ausübung einer Nebenbeschäftigung».....   | 7         |
| Artikel 13 - Ärztliche Kontrollen des Personals.....   | 7         |
| Artikel 14 - Haftpflicht gegenüber Dritten.....  | 7         |
| Artikel 15 - Öffentliche Ämter.....  | 7         |
| <br>   |           |
| <b>KAPITEL III - BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES</b> .....   | <b>8</b>  |
| Artikel 16 - Anstellung - Probezeit.....   | 8         |
| Artikel 17 - Auflösung des Einzelarbeitsvertrages.....   | 8         |
| Artikel 18 - Altersgrenzen .....   | 10        |
| <br>   |           |
| <b>KAPITEL IV - ARBEITSDAUER, ENTLÖHNUNG, URLAUB UND FERIEEN</b> .....   | <b>10</b> |
| Artikel 19 - Arbeitsdauer .....  | 10        |
| Artikel 20 - Pausen .....  | 10        |
| Artikel 21 a - Wöchentliche Ruhetage und Wochenende.....   | 11        |
| Artikel 21 b - Ruhezeit.....   | 11        |
| Artikel 23 a - Abend- und Nachtdienst, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....  | 11        |
| Artikel 23 b - Mutterschaft und Stillzeit.....   | 12        |
| Artikel 23 c - Arbeitnehmende mit Familienpflichten .....  | 13        |
| Artikel 24 - Pikettdienst.....   | 13        |
| Artikel 25 - Gehälter .....  | 14        |
| Artikel 26 - 13. Monatslohn .....  | 15        |
| Artikel 27 - Stellvertretung in einer höheren Funktion.....  | 15        |
| Artikel 28 - Ferien .....  | 15        |
| Artikel 29 - Feiertage.....  | 16        |
| Artikel 30 - Berechtigte Abwesenheiten .....   | 16        |
| <br>   |           |
| <b>KAPITEL V - ARBEITSVERHINDERUNG UND VERSICHERUNGEN</b> .....  | <b>17</b> |
| Artikel 31 - Berufliche und nichtberufliche Unfallversicherung – Krankenversicherung .....   | 17        |
| Artikel 32 - Arztzeugnis bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft .....  | 17        |
| Artikel 33 - Kontrolle durch den Arbeitgeber .....   | 17        |
| Artikel 34 - Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall oder Berufskrankheit.....  | 17        |
| Artikel 35 - Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft, Vaterschaft und Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen..... | 18        |
| Artikel 36 - Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit .....  | 18        |
| Artikel 37 - Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit durch Unfall oder Berufskrankheit.....  | 18        |
| Artikel 38 - Sonderregelungen.....   | 19        |

|   |           |
|---|-----------|
| Artikel 39 - Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub sowie Urlaub für Eltern, die im Sinne von Art. 16j EOG ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen..... | 19        |
| Artikel 40 - Haushaltszulage .....  | 20        |
| Artikel 41 - Kinderzulagen .....  | 20        |
| Artikel 42 - Berufliche Vorsorge.....   | 20        |
| Artikel 43 - Militärdienst und Zivildienst .....  | 20        |
| <b>KAPITEL VI - SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....</b>  | <b>20</b> |
| Artikel 44 - Regelung von Konflikten – Paritätische Schlichtungskommission .....  | 20        |
| Artikel 45 - Sanktionen.....  | 21        |
| Artikel 46 - Beruflicher Beitrag.....   | 22        |
| Artikel 47 - Bestimmungen des Obligationenrechts .....  | 22        |
| Artikel 48 - Inkrafttreten und Dauer.....   | 22        |
| <b>PERSONALKLASSIFIKATION .....</b>   | <b>23</b> |
| Pflegepersonal .....  | 23        |
| Gebärsaal .....   | 24        |
| Operationssaal .....  | 24        |
| Radiologie .....  | 24        |
| Labor 24  |           |
| Apotheke 24   |           |
| Zentralmagazin .....  | 25        |
| Physiotherapie und Psychomotrizität .....   | 25        |
| Paramedizin – Soziale Arbeit.....   | 25        |
| Ergotherapie .....  | 25        |
| Rettungs- und Transportsanitäter .....  | 25        |
| Verwaltung.....   | 25        |
| Küche 26  |           |
| Personal- und Patientenrestaurant .....   | 26        |
| Wäscherei / Lingerie .....  | 26        |
| Technischer Dienst.....   | 26        |
| Garten 26   |           |
| Hausdienst.....   | 27        |

\* \* \*

Im gesamten Dokument wurde eine geschlechtergerechte Sprache verwendet, mit einem Maximum an Unterscheidungsvermögen, um damit die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstreichen, ohne damit die Lesefreundlichkeit zu stark zu beeinträchtigen. Jeglicher Begriff, der einzig in der männlichen oder weiblichen Form formuliert wurde, der aber selbstverständlich für beide Geschlechter Anwendung findet, ist im Gleichstellungssinn zu verstehen.

## **EINLEITUNG**

Die Vertragsparteien bestätigen ihren Willen, den Geist des vorliegenden Vertrages in ihren gegenseitigen Beziehungen, für sich selbst und ihre Mitglieder zu beachten.

Sie verpflichten sich zu Loyalität und zur gegenseitigen Unterstützung bei der Wahrung der Interessen der jeweiligen Vertragspartner.

Sie erklären sich bereit, wichtige Fragen, die nach Ansicht der einen oder anderen Partei einer Prüfung bedürfen, gemeinsam zu besprechen und die geeignetste Lösung zu suchen.

\* \* \*

## **KAPITEL I - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **Artikel 1 - Anwendungsbereich<sup>2</sup>**

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für das Spital Wallis (Spitalzentrum Oberwallis SZO, Spitalzentrum des französischsprachigen Wallis CHVR, Zentralinstitut der Spitäler ZIS, Service Center SC – nachstehend «Zentren» genannt) und sämtliche dem GAV unterstellten Mitarbeitenden dieser Zentren, ungeachtet ihrer Entlohnung und ihres Beschäftigungsgrades. Ausgenommen sind:

- die Ärzte;
- die Kader, die dem Kaderstatut unterstellt sind;
- die Lernenden im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsausbildung;
- das Personal in Ausbildung und die Praktikanten.

### **Artikel 2 - Berufliche Interessen**

Die Vertragsparteien verpflichten sich:

- die gemeinsamen Berufsinteressen zu wahren,
- die Nachfolge und die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern,
- die gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden, insbesondere das eidgenössische Arbeitsgesetz und das UVG zur Sicherung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes und um die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

### **Artikel 3 - Verhandlungen während der Vertragsdauer**

3.1<sup>3</sup> Am Ende eines jeden Jahres nehmen die Vertragsparteien Verhandlungen auf im Hinblick auf eine Anpassung an die Teuerung.

Die vereinbarten Änderungen sind zwingend in den vorliegenden Vertrag aufzunehmen und treten am 1. Januar des darauffolgenden Jahres in Kraft.

3.2 Während der Vertragsdauer verpflichten sich die Parteien, zu keinerlei Aktions- oder Druckmittel zu greifen, welche die Aufnahme der Verhandlungen verhindern können. Stellt die kantonale Schlichtungskommission einen Verstoß gegen diesen Grundsatz fest, so ist die verletzte Partei berechtigt, den vorliegenden Vertrag innert 3 Monaten auf ein Monatsende hin zu kündigen.

### **Artikel 4 - Arbeitsfrieden**

Die Vertragsparteien verpflichten sich und ihre Mitglieder, den Arbeitsfrieden zu wahren.

### **Artikel 5 – Gewerkschaftsrecht**

Der Arbeitgeber respektiert das Anrecht des Personals, einer Gewerkschaft seiner Wahl anzugehören. Das Personal kann sich bei der Generaldirektion des Spital Wallis bzw. bei den Zentrumsdirektionen von einer Gewerkschaft vertreten lassen, sofern diese den vorliegenden Vertrag

---

<sup>2</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020

<sup>3</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020

unterschrieben hat. Das Personal kann sich ebenfalls durch eine Personalkommission vertreten lassen.

Die gewerkschaftlichen Informationen können in den Zentren des Spital Wallis gemäss den mit der Generaldirektion bzw. Zentrumsdirektion vereinbarten Modalitäten verbreitet werden.

Der Arbeitgeber stellt den Sozialpartnern des vorliegenden GAVs eine Anzeigetafel als Plattform zur Verfügung, worauf die Mitarbeitenden alle wichtigen Informationen entnehmen können. Diese Anzeigetafel soll für die Patienten nicht zugänglich sein.

\* \* \*

## **KAPITEL II - RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS UND DER ARBEITNEHMENDEN**

### **Artikel 6 - Pflichten des Arbeitgebers**

6.1 Der Arbeitgeber schützt und respektiert die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden. Er trifft alle nötigen Massnahmen, um das Leben und die Gesundheit des Personals zu erhalten.

<sup>4</sup>Das Spital Wallis hat eine institutionelle Richtlinie über Belästigung erlassen. Sie gilt für alle im Spital Wallis tätigen Personen. Bei Belästigung können sich die Arbeitnehmenden an die Personen, die in dieser Richtlinie bezeichnet werden, wenden. Ist ein Arbeitnehmer, der dem GAV unterstellt ist, von einer Beschwerde betroffen, ernennt die Generaldirektion den von den Gewerkschaften bezeichneten Vertreter, um eine formelle Untersuchung gemäss dem Verfahren nach der institutionellen Richtlinie «Belästigung» einzuleiten.

6.2 <sup>5</sup>Der Arbeitgeber fördert und finanziert die berufliche Fort- und Weiterbildung, die er den Arbeitnehmenden im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Spital Wallis gewährt. Es gilt die institutionelle Richtlinie «Weiterbildung für das GAV-Personal des Spital Wallis».

6.3 Der Arbeitgeber heisst neu eintretende Arbeitnehmende willkommen und informiert sie insbesondere über die allgemeine Arbeitsorganisation, die Arbeitsstrukturen, die Verantwortlichkeit, das Berufsgeheimnis und die spezifischen Sicherheitsnormen am Arbeitsplatz. Beim Austritt wird der Arbeitnehmende zu einem Austrittsgespräch mit dem Vorgesetzten eingeladen. Bei Bedarf oder auf Wunsch des Mitarbeitenden kann die Personalabteilung zu einem Austrittsgespräch einladen.

6.4 Der Arbeitgeber verpflichtet sich, jede Abteilung mit einem ausreichenden Personalbestand zu versehen, der es jedem Einzelnen erlaubt, seine Funktion bestmöglich und der Berufsethik entsprechend auszuüben und über langfristige Vertretungen zu verfügen, insbesondere bei Mutterschaftsurlaub. Im Fall eines Personalmangels kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden mit dessen Einverständnis für Vertretungen einsetzen. Im Weiteren gelten die Bestimmungen von Artikel 22.

6.5 Die Generaldirektion des Spital Wallis bzw. die Zentrumsdirektionen verpflichten sich, das gesamte Personal und die Sozialpartner regelmässig über die Situation und die Entwicklung des Spital Wallis bzw. der Zentren zu informieren. Projekte, die signifikante Änderungen der Arbeitsbedingungen eines ganzen Bereiches oder einer ganzen Abteilung zur Folge haben (Änderung Arbeitszeiten, anderer Arbeitsort usw.) müssen vor ihrer Umsetzung zuerst mit den Sozialpartnern besprochen werden.

### **Artikel 7 - Pflichten des Personals - Ausübung der Funktion - Versetzungen**

7.1 Das Personal wird dazu angehalten, seine Pflichten gemäss den Regeln von Treu und Glauben und des Berufskodexes gewissenhaft, treu und sorgfältig zu erfüllen.

---

<sup>4</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 15. Dezember 2020, mit Abschaffung des Reglements betreffend der psychologischen und/oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, in Kraft seit 1. Januar 2021

<sup>5</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022

- 7.2 Das Personal ist der Direktion und der Verwaltungshierarchie unterstellt und muss deren Anweisungen und Instruktionen Folge leisten, sofern diese nicht der Berufsethik widersprechen. Wenn eine neue Aufgabe der Berufsethik widerspricht, hat der/die Arbeitnehmer/in das Recht, seine/ihre Vorgesetzten – egal auf welcher Stufe – und den ihn/sie im GAV vertretenden Sozialpartner darüber zu informieren.
- 7.3 Wenn zwingende Umstände es verlangen, hat der/die Arbeitnehmer/in Arbeiten, welche nicht zu seiner/ihrer üblichen Tätigkeit gehören, jedoch seinen/ihren Berufskennnissen und Fähigkeiten entsprechen, während höchstens 3 Monaten anzunehmen. Dabei handelt es sich grundsätzlich um eine zusammenhängende Zeitspanne. Im Fall einer endgültigen Versetzung ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, mit einmonatiger Frist auf das Ende eines Monats zu kündigen.

#### **Artikel 8 - Berufsgeheimnis - Ermächtigung zur Zeugenaussage**

Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, das Berufsgeheimnis während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wahren.

Diese Verpflichtungen leiten sich aus dem schweizerischen Zivilgesetz wie auch aus dem kantonalen Gesundheitsgesetz ab.

Um den/die Arbeitnehmer/in über das entsprechend adäquate Verhalten zu informieren, erlässt das Spital Wallis die notwendigen Richtlinien. Für den Fall, dass ein/e Arbeitnehmer/in durch die Gerichtsbehörden oder durch die Polizei verhört werden soll, nimmt diese/r mit seiner/ihrer Direktion Kontakt auf, welche ihn/sie über das Vorgehen informiert.

#### **Artikel 9 - Material und anvertraute Gegenstände**

Der/die Arbeitnehmer/in behandelt das ihm/ihr anvertraute Material beziehungsweise die anvertrauten Gegenstände mit grösster Sorgfalt. Vorbehalten anderslautenden Weisungen ist es nicht erlaubt, Ausrüstungen und Arbeitsmaterial für private Zwecke zu gebrauchen. Es ist ihm/ihr zudem untersagt, Medikamente des Spitals zum Eigengebrauch zu verwenden.

#### **Artikel 10 - Arbeitsverhalten und Haltung**

Der/die Arbeitnehmer/in muss die gesamte, vertraglich festgelegte Arbeitszeit der Ausübung seiner/ihrer Funktion widmen. Nicht zum Dienst gehörende Beschäftigungen sind nicht erlaubt, ausser im Falle einer vorgängigen Erlaubnis der Generaldirektion des Spital Wallis beziehungsweise der Zentrumsdirektion.

Der/die Arbeitnehmer/in darf nicht unter dem Einfluss psychotroper Substanzen stehen (Alkohol, Drogen, Medikamente) und deren Konsum ist in den Einrichtungen des Spital Wallis verboten.

Die Organisation von Apéros unterliegt der Genehmigung der Zentrumsdirektion.

<sup>6</sup>Der/die Arbeitnehmer/In hat die Reglemente bezüglich Arbeitshygiene und Arbeitskleidung einzuhalten. Es gilt die institutionelle Richtlinie «Kleidung und Hygiene des Personals».

Arbeitnehmende, die Zugang zur Informatik haben, dürfen die elektronischen Kommunikationsmittel (Internet, E-Mail) im Rahmen ihrer Tätigkeit nutzen. Die private Nutzung dieser Kommunikationsmittel ist auf ein striktes Minimum zu beschränken und darf die beruflichen Tätigkeiten in keiner Weise stören.

Das Installieren von privater Software sowie das Ändern oder Kopieren von Software, die dem Spital Wallis gehört, durch unbefugte Personen, sind verboten. Um missbräuchliche Nutzungen zu verhindern, erstellt der Arbeitgeber entsprechende Weisungen.

---

<sup>6</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022

## **Artikel 11 - Verbot der Beanspruchung und Annahme von Geschenken oder anderen Vorteilen**

<sup>7</sup>Es ist dem Personal unter Strafandrohung verboten, Geschenke oder andere Vorteile zu beanspruchen und/oder anzunehmen oder aus seiner Stellung irgendeinen Nutzen zu ziehen, mit Ausnahme von Geschenken von geringem Geldwert (Höflichkeitsgeschenke). Es gilt die institutionelle Richtlinie zur Verwaltung der Fonds am Spital Wallis.

## **Artikel 12 - Nebentätigkeiten**

<sup>8</sup>Jegliche Nebenbeschäftigung, welche die Berufsausübung beeinträchtigt, ist verboten. Es gilt die institutionelle Richtlinie «Ausübung einer Nebenbeschäftigung».

## **Artikel 13 - Ärztliche Kontrollen des Personals**

13.1 <sup>9</sup>Die medizinische Untersuchung und Beratung ist obligatorisch für Jugendliche, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nacharbeit leisten, und für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nacharbeit leisten und dabei in erhöhtem Ausmass belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten oder belastenden oder gefährlichen Situationen ausgesetzt sind.

13.2 Auf ihren Antrag hin haben Mitarbeitende, welche mindestens 25 Nächte pro Jahr regelmässig Nacharbeit leisten, Anspruch auf eine kostenlose medizinische Untersuchung alle 2 Jahre bis zum 45. Altersjahr, dann auf eine jährliche Untersuchung. Die Untersuchung klärt insbesondere die Eignung ab, in der Nacht zu arbeiten.

## **Artikel 14 - Haftpflicht gegenüber Dritten**

14.1 Die Haftpflicht des/der Arbeitnehmer/in für Schäden, die er/sie Dritten in Ausübung der beruflichen Tätigkeit zugefügt hat, ist durch eine Versicherung gedeckt, deren Prämien zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Die allgemeinen Versicherungsbestimmungen der Versicherungsgesellschaft können beim jeweiligen Personaldienst eingesehen werden.

Der Regressanspruch der Haftpflichtversicherung bei Grobfahrlässigkeit des/der Arbeitnehmer/In bleibt vorbehalten.

14.2 Alle Haftpflichtfälle müssen sofort der betreffenden Zentrumsdirektion gemeldet werden.

14.3 Der/die Arbeitnehmer/in ist für absichtlich verursachte Schäden verantwortlich.

14.4 Es können keine Aufgaben, insbesondere medizinische oder pflegerische, an Arbeitnehmende delegiert werden, die dafür nicht die nötige Ausbildung oder die erforderlichen Kompetenzen haben.

## **Artikel 15 - Öffentliche Ämter**

Der/die Arbeitnehmer/in kann im Rahmen der geltenden Gesetzgebung ein freiwilliges, öffentliches Amt annehmen, sofern dieses die Erfüllung der beruflichen Pflichten nicht beeinträchtigt. Er/sie muss vorgängig die Generaldirektion des Spital Wallis bzw. die Zentrumsdirektion informieren.

Die Arbeitnehmenden, die ein öffentliches Amt bekleiden, können im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad bis zu 10 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr erhalten.

Es wird grundsätzlich kein Ferienabzug gemacht, wenn die Abwesenheit bedingt ist durch:

- die Teilnahme an einem kantonalen Kurs für die Ausbildung der Instruktoren, höheren Kader und Spezialisten der Feuerwehr;
- eine vom Spital Wallis angeordnete Feuerschutzinspektion oder -installation;

---

<sup>7</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022

<sup>8</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022

<sup>9</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021 unter Berücksichtigung der Änderung von Art. 45 ArGV 1, in Kraft seit 1. November 2020

- den Besuch eines Gemeindefeuerwehrkurses, der von der Wohnsitzgemeinde organisiert wird.

Hingegen muss der/die Angestellte ein Urlaubsgesuch stellen, welches dem ordentlichen Urlaubsanspruch Rechnung trägt, um eine Tätigkeit bei einer örtlichen Feuerwehr-kommission auszuüben ist.

Der/die Vorgesetzte ist im Hinblick auf die Arbeitsplanung früh genug über kursbedingte Absenzen zu informieren.

\* \* \*

## KAPITEL III - BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

### Artikel 16 - Anstellung - Probezeit

16.1 Das Personal wird aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages angestellt, welcher folgende Punkte enthält:

- Zeitpunkt des Stellenantritts
- Beschäftigungsgrad und wöchentliche Arbeitszeit
- Lohnbetrag, Lohnklasse und Lohnskala
- hauptsächliche Aktivitätsstandort.

Der vorliegende GAV, die Lohnskala des laufenden Jahres und die Funktionseinstufung werden jedem/jeder neuen Mitarbeiter/in ausgehändigt und allen Angestellten zur Verfügung gestellt.

16.2 Die ersten drei Arbeitsmonate gelten als Probezeit. Die Probezeit kann nicht wiederholt werden.

Die Probezeit wird um die Zeit verlängert, während der der Arbeitnehmende wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verhindert ist.

Für befristete Anstellungsdauer von 6 Monaten oder weniger gilt eine Probezeit von einem Monat.

### Artikel 17 - Auflösung des Einzelarbeitsvertrages

17.1 Während der Probezeit kann jede Partei unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen, den Arbeitsvertrag auf das Ende einer Arbeitswoche (Samstag) hin auflösen.

17.2 Nach Ablauf der Probezeit kann ein Arbeitsvertrag, der weniger als ein Jahr gedauert hat, unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 1 Monat beiderseits per Einschreiben auf das Ende eines Monats hin gekündigt werden oder durch direkte Aushändigung mit Unterzeichnung einer Empfangsbestätigung auf Ende eines Monats hin.

Ein Arbeitsvertrag, der länger als ein Jahr gedauert hat, kann beiderseits unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 2 Monaten per Einschreiben auf das Ende eines Monats hin gekündigt werden oder durch direkte Aushändigung mit Unterzeichnung einer Empfangsbestätigung auf Ende eines Monats hin.

Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als zwei Jahren beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate. Diese Fristen können durch eine spezielle Vereinbarung verlängert werden.

<sup>10</sup>Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitnehmer vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Vaterschaftsurlaub im Sinne von Art. 329g OR, so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.

17.3 Im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien können die Kündigungsfristen verkürzt werden.

17.4 Der Einzelarbeitsvertrag kann beiderseits aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 337 des Obligationenrechts (OR) fristlos gekündigt werden.

---

<sup>10</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 15. Dezember 2021, Anpassung aufgrund der Annahme der Volksinitiative für den Vaterschaftsurlaub, in Kraft seit 1. Januar 2021



- 17.5 Diejenige Partei, die die Kündigung ausspricht, muss auf Verlangen der anderen Partei ihren Entscheid schriftlich begründen.
- 17.6 Die von einer Partei ausgesprochene Kündigung ist widerrechtlich:
- wenn sie aus einem Grund erfolgt, der direkt mit der Persönlichkeit der anderen Partei zu tun hat, es sei denn, dieser Grund stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
  - wenn die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, sofern die Ausübung dieses Rechtes nicht eine im Arbeitsvertrag bestehende Verpflichtung verletzt oder die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt;
  - wenn sie nur darauf abzielt, die Entstehung rechtlicher Forderungen der anderen Partei, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, zu verhindern;
  - wenn damit verhindert werden soll, dass die andere Partei in gutem Glauben Forderungen geltend macht, die aus dem Arbeitsvertrag hervorgehen;
  - weil die andere Partei einen obligatorischen Militär- oder Zivildienst aufgrund der eidgenössischen Gesetzgebung leistet, weil sie in einem Frauendienst der Armee oder im Roten Kreuz dient oder weil sie einer ihr obliegenden gesetzlichen Verpflichtung nachkommt, die sie gezwungenermaßen erfüllen muss.
- 17.7 Ebenfalls widerrechtlich ist die Kündigung durch den Arbeitgeber:
- aus Gründen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit des/der Arbeitnehmer/in zu einer Arbeitnehmerorganisation oder aus Gründen der rechtmässigen Ausübung einer Gewerkschaftstätigkeit;
  - wenn der/die Arbeitnehmer/in als gewählte/r Arbeiternehmervertreter/in Mitglied einer Betriebskommission oder einer an den Betrieb gebundenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen rechtmässigen Kündigungsgrund hatte.
- 17.8 Diejenige Partei, welche widerrechtlich den Vertrag auflöst, muss der anderen Partei eine Entschädigung gemäss den Bestimmungen von Artikel 336a bis 336d OR bezahlen.
- 17.9 Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber den Vertrag nicht kündigen:
- während der Zeit, in welcher der/die Arbeitnehmer/in einen obligatorischen Militär- oder Zivildienst aufgrund der eidgenössischen Gesetzgebung leistet oder in einem Frauendienst der Armee oder im Roten Kreuz dient sowie während vier Wochen davor und danach, wenn der Dienst mehr als elf Tage gedauert hat;
  - während einer vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit, die sich aus einer Krankheit oder einem Unfall ergibt, für welche den/die Arbeitnehmer/in kein Verschulden trifft; dies während 30 Tagen im Laufe des ersten Dienstjahres, während 90 Tagen vom zweiten bis zum fünften Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem sechsten Dienstjahr;
  - während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Entbindung;  
<sup>11</sup>C<sup>bis</sup>) vor Ablauf des verlängerten Mutterschaftsurlaubs gemäss Art. 329f Abs. 2 OR;  
<sup>12</sup>C<sup>ter</sup>) solange Anspruch auf den in Art. 329f OR vorgesehenen Betreuungsurlaub besteht und zwar während höchstens sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist beginnt;
  - im Zeitraum, in dem der/die Arbeitnehmer/in mit dem Einverständnis des Arbeitgebers an einem Hilfsdienst im Ausland teilnimmt, der von der Bundesbehörde verordnet wurde;

Die Kündigung, die während einer der im vorhergehenden Abschnitt vorgesehenen Sperrfristen ausgesprochen wird, ist nichtig. Wurde die Kündigung jedoch bereits zuvor ausgesprochen und läuft die Kündigungsfrist nicht innerhalb der Sperrfrist ab, wird die Kündigungsfrist unterbrochen und läuft erst wieder nach dem Ende der Sperrfrist weiter.

- 17.10 Im Rahmen der Spitalplanung und/oder im Fall einer Kollektiventlassung oder einer Versetzung von mehr als fünf Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Sozialplan mit den Personalkommissionen und den Vertragsgewerkschaften auszuhandeln.

---

<sup>11</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung gemäss Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz, in Kraft seit 1. Juli 2021

<sup>12</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung an das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Juli 2021

## Artikel 18 - Altersgrenzen

Das Arbeitsverhältnis endet am Ende desjenigen Monats, ab welchem der/die Arbeitnehmer/in Anrecht auf die AHV-Rente hat, oder bei Erreichen des Alters, das in einer Vereinbarung über die Vorpensionierung festgelegt wurde.

\* \* \*

## KAPITEL IV - ARBEITSDAUER, ENTLÖHNUNG, URLAUB UND FERIEEN

### Artikel 19 - Arbeitsdauer

19.1 Für Vollzeitangestellte beträgt die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 42 Stunden.

Grundsätzlich werden keine Dienste, welche 6 Tage überschreiten, bewilligt.

Die jährliche Referenzperiode (Zeitraum von 12 Monaten) wird vom Arbeitgeber bestimmt.

19.2 Das Anstellungsverhältnis von Personal in Teilzeitarbeit kann schwankende Beschäftigungsgrade vorsehen. In diesem Fall beschränkt sich die maximale Schwankung auf Verlangen des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin auf mehr oder weniger 20 Stunden während einer Zeitperiode von 4 Wochen.

Sieht der Arbeitsvertrag keinen schwankenden Beschäftigungsgrad vor, gilt ein fixer Beschäftigungsgrad, der als normale Arbeitszeit angesehen wird.

19.3 Die Angestellten erhalten den Arbeitsplan einen Monat im Voraus.

19.4 Resultiert am Ende des Arbeitsverhältnisses ein negativer Stundensaldo, wird dieser vom Arbeitgeber getragen. Vorbehalten bleiben Fälle, bei welchen der/die Arbeitnehmer/in die Arbeitsplanung ohne gültigen Grund nicht respektiert hat.

### <sup>13</sup>Artikel 19<sup>bis</sup> - Umkleidezeit

19<sup>bis</sup>.1 Mitarbeitende, deren Tätigkeit eine Arbeitsbekleidung voraussetzt und die sich aus arbeitshygienischen und/oder sicherheitstechnischen Gründen am Arbeitsort umziehen müssen, erhalten eine Zeitgutschrift von 3 Minuten pro Kleiderwechsel (zu Beginn und am Ende der Arbeit, einschliesslich bei unterbrochener Arbeitszeit).

19<sup>bis</sup>.2 Mitarbeitende, deren Tätigkeit das Tragen eines Kittels oder Überkittels voraussetzt und die sich aus arbeitshygienischen und/oder sicherheitstechnischen Gründen am Arbeitsort umziehen müssen, erhalten eine Zeitgutschrift von 1.5 Minuten pro Kleiderwechsel (zu Beginn und am Ende der Arbeit, einschliesslich bei unterbrochener Arbeitszeit).

19<sup>bis</sup>.3 Mitarbeitende, deren Tätigkeit eine Arbeitsbekleidung voraussetzt, die sich jedoch nicht zwingend am Arbeitsort umziehen müssen, erhalten keine Zeitgutschrift.

19<sup>bis</sup>.4 Die Zeitgutschrift erfolgt anhand von freien Tagen.

### Artikel 20 - Pausen

20.1 Arbeitnehmende, die während mehr als 3 ½ Stunden ununterbrochen tätig sind, haben Anrecht auf eine Zwischenpause von 15 Minuten, jedoch maximal auf zwei solcher Pausen pro Tag. Diese Pausen gelten als Arbeitszeit.

20.2 Arbeitnehmende, die durchgehende Arbeitszeiten leisten und während der Pause auf der Abteilung bleiben oder erreichbar sein müssen, haben Anrecht auf eine Pause von 30 Minuten, wenn der Arbeitstag länger als 7 Stunden dauert, und auf eine Pause von 60

---

<sup>13</sup> Neue Bestimmung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022

Minuten, wenn der Arbeitstag länger als 9 Stunden dauert (Reisezeit nicht einbezogen). Diese Pause gilt als Arbeitszeit.

Können die Arbeitnehmenden die Abteilung während der Pause verlassen, gilt diese, unter dem Vorbehalt der im vorgängigen Absatz vorgesehenen Ausnahmen, nicht als Arbeitszeit.

Die Umsetzungsmodalitäten dieser Bestimmung werden in einer institutionellen Richtlinie des HVS präzisiert. Diese Richtlinie wird nach Anhörung der Sozialpartner durch den Verwaltungsrat genehmigt.

Wenn die Arbeitnehmenden während 20 Uhr und 7 Uhr Arbeitszeiten leisten, gelten die im Arbeitsgesetz (ArG) vorgesehenen Pausen als Arbeitszeit.

Bei Abend- und Nachtarbeit stellt der Arbeitgeber eine kostenlose Mahlzeit pro Person zur Verfügung, wenn das Restaurant geschlossen ist.

### **Artikel 21 a - Wöchentliche Ruhetage und Wochenende**

- 21.a.1 Das Personal hat – unabhängig von der Beschäftigungsart – Anrecht auf 2 Ruhetage zu je 24 Stunden pro Woche.
- 21.a.2 Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf mindestens 18 freie Wochenenden (Samstag und Sonntag) pro Jahr – Ferienanfang und Ferien nicht einbezogen – und zwar mindestens 1 Mal alle 4 Wochen, unter Vorbehalt eines Notfalls. Wird ein solcher geltend gemacht, müssen die 2 Ruhetage auf das folgende Wochenende fallen.

### **Artikel 21 b - Ruhezeit**

Die Dauer der täglichen Ruhezeit muss mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden betragen. Sie kann auf 9 Stunden reduziert werden unter der Bedingung, dass die durchschnittliche Ruhezeit in einer Zeitspanne von 2 Wochen nicht unter 12 Stunden liegt.

### **Artikel 22 - Überstunden**

- 22.1 In Notfällen und bei Mehrarbeit kann jeder/jede Arbeitnehmer/in zu Überstunden verpflichtet werden. Grundsätzlich dürfen Überstunden nicht zur Regel werden. Falls dies eintreten sollte, muss die Lage analysiert und durch einen ausreichenden Personalbestand oder eine bessere Organisation korrigiert werden.
- 22.2 Als Überstunden gelten die Stunden, die das Personal auf Anordnung oder mit Zustimmung des/der Abteilungsleiters/-leiterin oder der verantwortlichen Person über die vertragliche Arbeitszeit hinaus leistet. Artikel 19.2 bleibt vorbehalten.
- 22.3 Die Überstunden müssen im Rahmen des Möglichen nach Ablauf des Referenzjahrs innert 6 Monaten durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden.  
  
Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit kürzen, um Stunden zu kompensieren.  
  
Die Kompensation der Überstunden muss auf Verlangen des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin in mindestens halbtägige Blöcke unterteilt werden.
- 22.4 Können die Überstunden nicht in der im Art. 22.3 vorgeschriebenen Frist kompensiert werden, werden sie mit einem Zuschlag von 25% vergütet.

### **Artikel 23 a - Abend- und Nachtdienst, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

- 23.a.1 Arbeitnehmende, die Abend- oder Nachtdienst, Sonntags- oder Feiertagsarbeit leisten, erhalten eine Zulage.

- 23.a.2 Jugendliche unter 18 Jahren können nicht im Nacht- oder Pikettdienst beschäftigt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmende, die älter als 55 Jahre sind, wenn sie dies verlangen.
- 23.a.3 Als Abenddienst gilt die Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 23.00 Uhr und als Nachtdienst diejenige zwischen 23.00 Uhr und 07.00 Uhr.
- 23.a.4 Die Entschädigung für Abend- und Nachtarbeit von 20.00 Uhr bis 07.00 Uhr beträgt Fr. 6.50 brutto pro Stunde plus Ferien und kann nicht mit Sonntags-, Feiertags- und Pikettzulagen kumuliert werden.
- 23.a.5 Die Entschädigung für die Sonntags- und Feiertagsarbeit beträgt Fr. 6.- pro Stunde und kann nicht mit den Pikett- und Nachtzulagen kumuliert werden.
- 23.a.6 Den Arbeitnehmenden, die nur vorübergehend Nachtarbeit verrichten, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von 25% zu bezahlen.
- <sup>14</sup>Arbeitnehmende, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, d.h. wenigstens 25 Nächte pro Kalenderjahr, haben Anspruch auf einen Zeitbonus von 15% der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben.
- Diese Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmende, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.
- <sup>15</sup>Das Personal erhält einen Zeitbonus von 15% für Feiertags-, Wochenend- und Abendarbeit.
- 23a.7 <sup>16</sup>Leisten Arbeitnehmende vorübergehend Sonntagsarbeit (an höchstens 6 Sonntagen in einem Kalenderjahr, gesetzliche Feiertage inbegriffen), haben diese zusätzlich zur Ersatzruhe Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50 Prozent. Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin Sonntagsarbeit an mehr als 6 Sonntagen, gesetzliche Feiertage inbegriffen, zu leisten hat, so bleibt der Lohnzuschlag von 50 Prozent für die ersten 6 Sonntage geschuldet.

### **Artikel 23 b - Mutterschaft und Stillzeit**

Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer des Arbeitstages hinaus beschäftigt werden.

Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen.

Während 8 Wochen vor der Niederkunft dürfen schwangere Frauen nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden.

Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit muss schwangeren Frauen ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Arbeitsstunde eine Kurzpause von 10 Minuten gewährt werden, zusätzlich zu den Pausen gemäss Artikel 20. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

---

<sup>14</sup> Änderung in Kraft seit 1. Januar 2019

<sup>15</sup> Änderung in Kraft seit 1. Januar 2019

<sup>16</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021 unter Berücksichtigung der Änderung von Art. 32a ArGV 1, in Kraft seit 1. November 2020

<sup>17</sup>Nach der Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub darf die Mutter bis ein Jahr nach der Geburt des Kindes ihr Kind während der Arbeitszeit stillen oder während der Arbeitszeit Milch abpumpen. Die Zeit für das Stillen oder Abpumpen der Milch wird wie folgt als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- a. Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: 30 Minuten;
- b. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 60 Minuten;
- c. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 90 Minuten.

Diese Zeit kann am Stück oder in Teilen bezogen werden.

### **Artikel 23 c - Arbeitnehmende mit Familienpflichten**

Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeiten muss der Arbeitgeber die Familienpflichten der Arbeitnehmenden berücksichtigen. Er stellt den Arbeitnehmenden ausserdem ausreichend Zeit zur Verfügung, um ein krankes Kind zu pflegen. Die Lohnfortzahlung beschränkt sich jedoch auf 3 Tage pro Krankheitsfall. Als Familienpflichten gelten die Erziehung der Kinder bis 15 Jahre sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen, welche unter demselben Dach wohnen.

Diese Arbeitnehmenden können nur mit ihrem Einverständnis zu Überstunden herangezogen werden. Auf Verlangen muss ihnen eine Mittagspause von mindestens anderthalb Stunden gewährt werden.

23.c.1 <sup>18</sup>Der/die Arbeitnehmer/in hat Anrecht auf bezahlten Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Der Urlaub ist auf die für die Betreuung erforderliche Dauer begrenzt, beträgt jedoch höchstens 3 Tage pro Ereignis und insgesamt 10 Tage pro Jahr. Für die Betreuung von Kindern kann die 10-Tages-Grenze überschritten werden.

Der Begriff des Familienmitglieds und der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners beinhaltet Verwandte in auf- oder absteigender Linie und die Geschwister. Hinzu kommen die Ehegattin beziehungsweise der Ehegatte, die Schwiegereltern, die/der eingetragene Partner/in, sowie die/der Lebenspartner/in, die/der mit der/dem Arbeitnehmer/in seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt.

Gemäss Vereinbarung zwischen dem Spital Wallis und dem Roten Kreuz Wallis und Waadt können sich die Arbeitnehmenden an das Rote Kreuz Wallis oder Waadt wenden, um ihre erkrankten oder verunfallten Kinder während der Arbeitszeit betreuen zu lassen.

23.c.2 Das Spital Wallis verpflichtet sich, bei den GAV-Spitalzentren dafür zu sorgen, dass dem Wunsch der Beschäftigten entsprechend Kinderkrippen und -gärten zur Verfügung gestellt werden, wenn nötig in Zusammenarbeit mit den zuständigen kommunalen und regionalen Behörden.

### **Artikel 24 - Pikettdienst**

24.1 Als Pikettdienst gilt diejenige Zeit, in der sich der/die Arbeitnehmer/in neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereithält für die Behebung von Störungen, für Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für einen ähnlichen Einsatz in Ausnahmesituationen.

24.2 Wenn der/die Arbeitnehmer/in am Arbeitsplatz oder im Spital bleiben muss oder innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums (20 Min) auf Platz und innerhalb von 30 Minuten einsatzbereit sein muss, dann handelt es sich nicht um Pikett-, sondern um Bereitschaftsdienst.

Der gesamte Bereitschaftsdienst zählt als Arbeitszeit, selbst wenn der/die Arbeitnehmer/in nicht intervenieren muss. Demzufolge muss vor oder nach dem Bereitschaftsdienst die Tagesruhezeit respektiert werden (Art. 15 ArGV 1, gemäss SECO-Empfehlungen).

Die Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeit gelten vollumfänglich für den Bereitschaftsdienst.

---

<sup>17</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Dezember 2019 unter Berücksichtigung der Änderung von Art. 60 Abs. 2 ArGV 1, in Kraft seit 1. Januar 2020

<sup>18</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung an das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Januar 2021

### **Pikettdienst ausserhalb des Spitalbetriebs**

- 24.3 Als Pikettdienst oder Verfügbarkeit auf Abruf gilt, wenn der/die Arbeitnehmer/in in einem Zeitabschnitt, der 30 Minuten überschreitet, interventionsbereit sein muss, und er/sie zudem nicht im Spital bleiben muss. In diesem Fall werden nur die effektive Interventionszeit und der Arbeitsweg als Arbeitszeit angerechnet (Art. 14 ArGV 1).
- 24.4 In diesem Fall kann der Pikettdienst nach der regulären Arbeitszeit stattfinden und gegebenenfalls die tägliche Ruhezeit unterbrechen. Wenn jedoch die tägliche Ruhezeit auf weniger als 4 aufeinanderfolgende Stunden reduziert wird, muss die Ruhezeit nach der letzten Intervention 11 Stunden betragen (Art. 19 ArGV 1).
- 24.5 Der/die Arbeitnehmer/in darf in einem Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 7 Tagen Pikettdienst leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der/die Arbeitnehmer/in während den zwei darauffolgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden.
- Der Pikettdienst kann für einen/eine Arbeitnehmer/in ausnahmsweise höchstens 14 Tage innerhalb eines 4-wöchigen Zeitabschnittes betragen, wenn das Spital nicht über ausreichende Personalressourcen verfügt, um einen normalen Pikettdienst sicherzustellen, und wenn i
- Jahresdurchschnitt nicht mehr als 5 effektive Interventionen pro Monat anfallen.
- 24.6 Die im Rahmen des Pikettdienstes für den Arbeitgeber tatsächlich geleistete Arbeit gilt als Arbeitszeit. In diesem Fall gilt die An- und Rückreise zum und vom Arbeitsplatz als Arbeitszeit, das heisst eine halbe Stunde, unter Vorbehalt anderer Vereinbarungen.
- 24.7 Der/die zu einem Pikettdienst verpflichtete Arbeitnehmer/in erhält eine Zulage von Fr. 4.- brutto pro Stunde, die aber nicht mit Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kumuliert werden kann. Im Fall von Nacht- Sonntags- und Feiertagsarbeit wird die Zulage für den Pikettdienst durch die Zulage für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ersetzt.
- 24.8 Falls ein/eine Arbeitnehmer/in im Pikettdienst während den Essenszeiten zu einer Arbeit aufgeboten wird, hat er/sie Anspruch auf eine vom Spital offerierte Mahlzeit im Spital.

### **Artikel 25 - Gehälter**

- 25.1<sup>19</sup> Die Gehälter werden unter Berücksichtigung der für den betreffenden Posten notwendigen beruflichen Fähigkeiten festgelegt. Die Klassifikation der Stellen und die Lohnskala finden sich im Anhang des GAV (Art. 49) und können unabhängig vom GAV ausgehandelt und geändert werden.
- Bei anstehenden Änderungen dieser Anhänge erteilt zuerst eine paritätische Kommission eine Vormeinung zuhanden der GAV-Parteien.
- Die Mindest- und Höchstbeträge der Lohnskala werden jeweils gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise vom November indexiert, vorbehalten bleiben die zwischen den Vertragsparteien vereinbarten Änderungen gemäss Art. 3.1 GAV.
- 25.2 Die Arbeitsjahre mit der gleichen Tätigkeit in anderen Spitälern oder ähnlichen Anstalten wie sozialmedizinischen Zentren und Alters- und Pflegeheimen werden bei der Lohnfestlegung berücksichtigt.
- Die Anrechnung des Dienstjahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Jahres für das gesamte Personal mit Diplomabschluss und/oder Dienstantritt während des 1. Semesters. Für das während des zweiten Semesters eintretende Personal verschiebt sich die Anrechnung des Dienstjahres um ein weiteres Jahr.
- 25.3 Die Anrechnung des Dienstjahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Jahres bis zum Erreichen des Maximums der Lohnskala. Ein zusätzliches Dienstjahr wird nicht angerechnet, wenn der/die Mitarbeitende mehr als 6 Monate im Kalenderjahr abwesend war, ausgenommen davon sind Abwesenheiten infolge beruflicher Ausbildung, Krankheit oder Unfall.

---

<sup>19</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020

- 25.4 Wenn ein/eine Arbeitnehmer/in infolge einer Ernennung oder Beförderung eine höhere Funktion übernimmt, werden die vorher in einer tieferen Lohnklasse geleisteten Dienstjahre im Spital Wallis vollumfänglich angerechnet.
- 25.5 Das Gehalt wird dem/der Arbeitnehmer/in an jedem Monatsende ausbezahlt. Eine monatliche Abrechnung wird zur Verfügung gestellt.

### **Artikel 26 - 13. Monatslohn**

Der 13. Monatslohn wird in zwei Raten bezahlt, die erste mit dem Juni-lohn und die zweite mit dem Dezemberlohn. Arbeitnehmende, die durch das Jahr hindurch ihre Tätigkeit aufnehmen oder aufgeben, haben Anrecht auf einen 13. Lohn pro rata temporis.

Dieser 13. Lohn wird auf der Basis des bezahlten Brutto-Jahreslohnes berechnet.

### **Artikel 27 - Stellvertretung in einer höheren Funktion**

Der/ die Mitarbeitende, welche/r für die Dauer von einem Monat oder länger mit der Vertretung einer höheren Funktion betraut ist, welche nicht bereits in seinem Pflichtenheft aufgeführt ist, hat für die Zeit dieser Tätigkeit Anrecht auf das Gehalt, welches dieser Funktion entspricht. Dies bereits vom ersten Tag der Stellvertretung an.

Vertretungen von kürzerer Dauer geben keinen Anspruch auf eine besondere Kompensation.

### **Artikel 28 - Ferien**

- 28.1 Das Personal hat Anrecht auf 25 Werk-tage bezahlter Ferien pro Jahr.
- 28.2 Jugendliche Arbeitnehmende haben bis zum Ende des Jahres, in welchem sie 20 Jahre alt werden, Anrecht auf 27 Werk-tage bezahlter Ferien pro Jahr (11.62%).
- 28.3 Mit Beginn des Jahres, in welchem der/die Arbeitnehmer/in das 40. Lebensjahr erreicht oder über 15 Dienstjahre in einem Betrieb des Spital Wallis gemäss Punkt 25.2. verfügt (Lehre einbegriffen), hat er/sie Anspruch auf 30 Tage bezahlter Ferien pro Jahr.
- 28.4 Der/die im Stundenlohn bezahlte Arbeitnehmer/in erhält einen Lohnzuschlag von 10.64% für 25 Tage Ferien, 11.62% für 27 Tage Ferien und 13.04% für 30 Tage Ferien.
- 28.5 Die Ferien werden vom Arbeitgeber festgesetzt, der – soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben – die Wünsche des Personals berücksichtigt.
- 28.6 Die Ferien können ohne das Einverständnis des Arbeitgebers nicht von einem Jahr auf das andere übertragen werden. Solange das Arbeitsverhältnis andauert, können die Ferien nicht in Geld ausbezahlt oder durch andere Vorteile abgegolten werden.
- 28.7 Bei Teilzeitarbeit während des Jahres werden die Ferien im Verhältnis zur Tätigkeit gewährt.
- 28.8 Die Absenzen des/der Arbeitnehmer/in haben Kürzungen der Feriendauer gemäss 329b OR zur Folge.
- 28.9 Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall werden die Ferien aufgeschoben oder übertragen unter der Voraussetzung, dass ein entsprechendes ärztliches Zeugnis vorliegt. Bei Auslandsaufenthalt kann die Direktion die Unterlagen einem Vertrauensarzt unterbreiten zur Begutachtung, ob die Arbeitsunfähigkeit eine Unterbrechung des Ferienanspruches rechtfertigt oder nicht.
- 28.10 Dem Personal kann unbezahlter Urlaub gewährt werden. Ein entsprechendes Gesuch ist nach Möglichkeit 3 Monate im Voraus bei der Zentrumsdirektion einzureichen. Unbezahlter Urlaub gibt keinen Anspruch auf Ferien.

## Artikel 29 - Feiertage

29.1<sup>20</sup> Zusätzlich zu den normalen Ferien hat der/die Arbeitnehmer/in jedes Jahr Anspruch auf 11 bezahlte Feiertage laut folgender Liste:

Angestellte mit Hauptarbeitsort im Kanton Wallis:

Neujahr, St. Josef, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Angestellte mit Hauptarbeitsort im Kanton Waadt:

Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Lundi du Jeûne, Allerheiligen, Weihnachten, 26. Dezember.

29.2 Arbeitnehmende, die im Arbeitseinsatz oder in den Ferien nicht in den Genuss einer dieser offiziellen Feiertage kommen, haben Anrecht auf einen Urlaub entsprechender Dauer, auch wenn dieser Tag auf einen Samstag oder Sonntag fällt.

29.3 Für das im Stundenlohn beschäftigte Personal ist die Feiertagsentschädigung im Stundentarif enthalten.

## Artikel 30 - Berechtigte Abwesenheiten

30.1 Das Personal hat im Verhältnis zu seinem Beschäftigungsgrad Anrecht auf bezahlten Urlaub in folgenden Fällen:

- 5 Tage bei ziviler und kirchlicher Heirat (Eintragung der Partnerschaft) des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Jahr gedauert hat;
- 3 Tage, wenn es weniger als 1 Jahr besteht;
- 5 Tage beim Tode des/der Ehepartners/-in oder eines Kindes des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin;
- 3 Tage beim Tode des Vaters, der Mutter oder eines Enkelkindes;
- 2 Tage beim Tode eines Bruders, einer Schwester, der Schwiegermutter, des Schwiegervaters, eines Schwagers, einer Schwägerin, einer Schwiagertochter oder eines Schwiegersohns;
- 1 Tag beim Tode einer Grossmutter oder eines Grossvaters;
- 1 Tag beim Tode eines Onkels oder einer Tante
- die jeweils notwendige Zeit für militärische Inspektion, Aushebung und Rückgabe von militärischem Material;
- 1 Tag pro Kalenderjahr für Umzug für die 80-100% angestellten Arbeitnehmenden und ½ Tag für das Personal, das zwischen 50-79% arbeitet (pro Kalenderjahr);

30.2 Fort- und Weiterbildung: mindestens 2 Tage pro Kalenderjahr für Fort- und Weiterbildungskurse für alle Angestellten, die dies wünschen. Im Weiteren gilt die institutionelle Richtlinie «Weiterbildung für das GAV-Personal des Spital Wallis».<sup>21</sup>

30.3 Diese Urlaube werden jeweils zum anspruchsberechtigten Anlass bewilligt, mit Ausnahme der Hochzeit und der Geburt.

Wenn die oben genannten Absenztage mit anderen Urlaubs-, Ruhe- oder Ferientagen zusammenfallen, wird für dieselben kein Ersatzurlaub bewilligt, ausser für den Urlaub bei Heirat oder Geburt sowie Tod des Ehepartners, des Vaters, der Mutter oder eines Kindes.

Planbare Urlaubsgesuche müssen rechtzeitig beim/bei der Vorgesetzten eingereicht werden, um die Arbeitsplanung zu berücksichtigen und damit der Ablauf der der Abteilung gewährleistet werden kann.

30.4 Für andere, besondere Umstände kann die Zentrumsdirektion die nötige Zeit für einen Urlaub gewähren, unter anderem für eine ausgewiesene gewerkschaftliche Tätigkeit, für welche der/die Arbeitnehmer/in bestimmt wurde.

---

<sup>20</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Erläuterung der Feiertage basierend auf Hauptarbeitsort

<sup>21</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022



\* \* \*

## **KAPITEL V - ARBEITSVERHINDERUNG UND VERSICHERUNGEN**

### **Artikel 31 - Berufliche und nichtberufliche Unfallversicherung – Krankenversicherung**

- 31.1 Der/die Arbeitnehmer/in ist gegen die Risiken versichert, die sich aus einem beruflichen- oder nichtberuflichen Unfall ergeben, gemäss den Verordnungen des Eidgenössischen Gesetzes über die Unfallversicherung (UVG) und Artikel 37 des vorliegenden Vertrages. Nicht versichert gegen die Risiken von Nichtberufsunfällen sind Arbeitnehmende, die für weniger als 8 Stunden pro Woche angestellt sind; sie müssen sich auf privater Basis versichern.
- 31.2 Die Versicherungsprämien für Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten des/der Arbeitnehmer/in.
- 31.3 Alle Schadenfälle, berufliche oder nichtberufliche, sind der betreffenden Abteilung unverzüglich zu melden.
- 31.4 Der/die Arbeitnehmer/in muss sich gegen die Krankheitsrisiken gemäss KVG versichern.

### **Artikel 32 - Arztzeugnis bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft**

- 32.1 Im Fall von Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft muss der/die Arbeitnehmer/in ohne Verzug den Verantwortlichen der betreffenden Abteilung darüber informieren.

Ab dem 3. Tag der Abwesenheit muss der/die Arbeitnehmer/in der/dem direkten Vorgesetzten ohne Verzug ein ärztliches Zeugnis vorlegen, das die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt.

Bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit muss das ärztliche Zeugnis jeden Monat erneuert werden.

Im Weiteren sind die Modalitäten des Programms für Absenzenmanagement und Rückkehr am Arbeitsplatz anwendbar.

- 32.2 Im Fall von Nichtbeachtung dieser Regeln oder unberechtigten Absenzen kann das Gehalt proportional gekürzt werden. Die Bestimmungen in Bezug auf die Entlassung wegen Verlassens des Arbeitsplatzes bleiben vorbehalten.
- 32.3 Im Fall von Krankheit oder Unfall während der Ferien bleiben die Bestimmungen von Artikel 28.9 des GAV vorbehalten.

### **Artikel 33 - Kontrolle durch den Arbeitgeber**

- 33.1 Der Arbeitgeber kann zu seinen Lasten die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin durch den Vertrauensarzt der Versicherung kontrollieren lassen.
- 33.2 Die Normen der UVG-Versicherung in Bezug auf die Anwesenheit zu Hause sind anwendbar.

### **Artikel 34 - Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall oder Berufskrankheit**

- 34.1 Das Personal erhält sein Gehalt bei Arbeitsunterbrechung infolge Krankheit, Unfall oder Berufskrankheit.
- 34.2 Die allgemeinen Versicherungsbedingungen der von der Generaldirektion des Spital Wallis abgeschlossenen Versicherungen dürfen nicht unter den Bedingungen des vorliegenden GAV liegen.
- 34.3 Diese Versicherungsbedingungen wie auch die Bestimmungen des UVG, des BVG und diejenigen der PRESV (Prévoyance Santé Valais) bleiben vorbehalten.

### **Artikel 35 - Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft, Vaterschaft und Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen**

- 35.1 Im Fall von Arbeitsverhinderung aus Krankheitsgründen hat nur das Personal Anspruch auf Lohnfortzahlung, das einen Arbeitsvertrag mit fester Anstellungsdauer von mehr als 3 Monaten oder mit unbestimmter Dauer besitzt.
- 35.2 Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Lohnfortzahlung während 720 Abwesenheitstagen in einer Periode von 900 Tagen. Der Arbeitgeber übernimmt 100% des AHV-Lohnes während den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit; ab dem 31. Tag deckt die Erwerbsausfallversicherung (Art. 31) 90% des AHV-Lohnes bis zur kompletten Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, jedoch maximal bis zur Ansprucherschöpfung.
- 35.3 Bei Abwesenheit wegen Mutterschaft erhält die Arbeitnehmerin von der Ausgleichskasse während 14 Wochen ein Taggeld von 80% des Lohns. Der Arbeitgeber schliesst eine zusätzliche Erwerbsausfallversicherung ab, sodass die Arbeitnehmerin während eines 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubs insgesamt 90% des Lohns erhält.
- Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer der Ausrichtung der Taggelder von 80% (während 14 Wochen) um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, d.h. bis zu einem Mutterschaftsurlaub von insgesamt höchstens 22 Wochen.<sup>22</sup>
- 35.4 Bei Abwesenheit wegen Vaterschaftsurlaubs erhält der Arbeitnehmer maximal 14 Taggelder zu 80% seines Lohns. Der Arbeitgeber schliesst eine zusätzliche Erwerbsausfallversicherung ab, so dass der Arbeitnehmer 90% des Lohns erhält.<sup>23</sup>
- 35.5 Bei Abwesenheit zur Betreuung eines Kindes, das im Sinne von Art. 16j EOG wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, erhält der/die Arbeitnehmer/in innerhalb der Rahmenfrist 98 Taggelder in der Höhe von maximal 80% des Lohns. Sind beide Elternteile erwerbstätig, haben sie jeweils Anspruch auf höchstens die Hälfte der Taggelder.<sup>24</sup>

### **Artikel 36 - Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit**

- 36.1 Der Arbeitgeber schliesst eine Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit ab, die die Zahlung des Lohnes zu 80% gemäss Artikel 34.2 garantiert. Die Prämien werden paritätisch vom Arbeitnehmer/in und dem Arbeitgeber übernommen. Der Arbeitnehmeranteil wird vom Lohn abgezogen.
- 36.2 Der/die Arbeitnehmer/in ist persönlich und obligatorisch durch die kollektive Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit und Unfall für den Deckungszusatz von 10% seines/ihrer Lohnes versichert. Die Prämie dafür geht zu seinen/ihren Lasten und wird vom Lohn abgezogen.

### **Artikel 37 - Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit durch Unfall oder Berufskrankheit**

- 37.1 Bei Arbeitsverhinderung aus Gründen eines Unfalls oder einer Berufskrankheit, welche vom Versicherer anerkannt werden, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- 37.2 Der Arbeitgeber bezahlt den Lohn zu 100% für den Unfalltag und die zwei folgenden Tage (Karenzperiode UVG). Die Unfallversicherung bezahlt ab dem 3. Tag, der dem Unfalldatum folgt, 80% des Gehaltes. Dieser Anspruch erlischt, wenn die volle Arbeitsfähigkeit wiedererlangt ist, oder wenn eine Rente bezahlt wird. Der Deckungszusatz von 10% des Lohnes wird von der kollektiven Erwerbsausfallversicherung getragen, gemäss Artikel 36.2., Dies gilt während der Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit, jedoch höchstens bis zur

---

<sup>22</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung gemäss Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz, in Kraft seit 1. Juli 2021

<sup>23</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 15. Dezember 2021, Anpassung aufgrund der Annahme der Volksinitiative für den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2021

<sup>24</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung an das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Juli 2021

Gewährung einer Invalidenrente gemäss UVG auf Beschluss des UVG-Versicherers. Der Lohn, der die Höchstgrenze nach UVG übersteigt, ist zu 90% ebenfalls durch die Kollektivversicherung gedeckt.

### Artikel 38 - Sonderregelungen

- 38.1 Am Ende des Arbeitsverhältnisses erlischt der Lohnanspruch. Die Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit kann individuell, auf Kosten des/der Arbeitnehmer/in, verlängert werden.
- 38.2 Wenn der/die Arbeitnehmer/in absichtlich oder grobfahrlässig seiner/ihrer Gesundheit schadet, kann der Lohnanspruch auf Entscheid der Versicherung und gemäss den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen reduziert oder gestrichen werden.

### Artikel 39 - Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub sowie Urlaub für Eltern, die im Sinne von Art. 16j EOG ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen

- 39.1 a) Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen, wovon mindestens 14 Wochen nach der Entbindung zu nehmen sind. Falls die Mitarbeiterin aus Krankheits- oder Unfallgründen während den 2 Wochen vor der Entbindung arbeitsunfähig war, so wird diese Zeit dem Mutterschaftsurlaub nicht angerechnet.
- <sup>25a</sup>bis) Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub so lange, wie die Mutterschaftsentschädigung ausbezahlt wird, d.h. bis zu einem Mutterschaftsurlaub von insgesamt höchstens 22 Wochen.
- <sup>26</sup>b) Der Vaterschaftsurlaub beträgt zwei Wochen. Er kann in den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Dieser Urlaub kann wochen- oder tageweise (zehn Tage) bezogen werden.
- <sup>27</sup>c) Bei Adoption eines Kindes werden zehn Tage Vaterschaftsurlaub gewährt.
- <sup>28</sup>d) Der Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes beträgt höchstens 14 Wochen. Dieser Urlaub muss innerhalb von 18 Monaten ab dem Tag, an dem das erste Taggeld in Anspruch genommen wird, bezogen werden. Er kann en bloc oder tageweise bezogen werden.
- 39.2 Schwangerschaft und Entbindung werden den Krankheitsfällen gleichgestellt und gemäss den Artikeln 35 und 36 des vorliegenden Vertrages behandelt.
- 39.3 Die Aufnahme zur Adoption eines oder mehrerer Kinder gibt dem künftigen Vater oder der künftigen Mutter Anspruch auf 16 Wochen Urlaub. Dieser Urlaub kann frei nach Wunsch des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin genommen werden.
- 39.4 Auf Verlangen kann der/die Arbeitnehmer/in einen unbezahlten Elternurlaub beziehen. Auf Verlangen kann die Arbeitnehmerin einen unbezahlten verlängerten Mutterschaftsurlaub nehmen.
- 39.5 <sup>29</sup>Der Anspruch auf Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub besteht, wenn die Frau ein lebensfähiges Kind zur Welt gebracht hat oder die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.
- 39.6 Im Falle einer Veränderung des Arbeitsverhältnisses zieht die Entbindung keine Änderung in der Entlohnung für die letzten zwei Wochen nach sich.

---

<sup>25</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung gemäss Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz, in Kraft seit 1. Juli 2021

<sup>26</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 15. Dezember 2021, Anpassung aufgrund der Annahme der Volksinitiative für den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2021

<sup>27</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung der Dauer des Vaterschaftsurlaubs, in Kraft seit 1. Januar 2022

<sup>28</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung an das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Juli 2021

<sup>29</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 15. Dezember 2021, Anpassung aufgrund der Annahme der Volksinitiative für den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2021

## **Artikel 40 - Haushaltszulage**

Eine Haushaltszulage erhalten:

- Arbeitnehmende, die in der Schweiz Anrecht auf eine Familienzulage oder auf eine zusätzliche Familienzulage haben. Die Haushaltszulage ist proportional zum Beschäftigungsgrad. Ihre Zahlung hängt vom Entscheid der Familienzulagenkasse des Spital Wallis ab.
- Arbeitnehmende mit anderen Familienlasten im Sinne von Artikel 328 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, d.h. Eltern, Brüder oder Schwestern, die überwiegend von der finanziellen Unterstützung des/der Arbeitnehmer/in abhängig sind (gemäss Entscheid der Steuerbehörde).

## **Artikel 41 - Kinderzulagen**

Die Kinderzulagen werden von der Familienzulagenkasse gesondert entrichtet, in Übereinstimmung mit dem kantonalen Gesetz und den Statuten der CIVAF-Kasse.

## **Artikel 42 - Berufliche Vorsorge**

- 42.1 Alle Arbeitnehmenden sind bei der PRESV zu deren Bedingungen versichert.
- 42.2 Das Reglement der PRESV ist Bestandteil des vorliegenden Vertrages und steht dem Personal zur Verfügung.
- 42.3 Vorpensionierung: das Personal ist bei der RETASV zu deren Bedingungen versichert. Das Reglement der RETASV ist Bestandteil des GAV.

## **Artikel 43 - Militärdienst und Zivilschutz**

Für die Absolvierung des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes, des Zivilschutzdienstes, des Zivildienstes, des Dienstes in einer Sanitätsformation des Schweizerischen Roten Kreuzes oder den Besuch von nationalen oder kantonalen Kaderbildungskursen von Jugend+Sport wird das Gehalt wie folgt ausbezahlt:

- Wiederholungskurs: 100% des Gehaltes
- Rekrutenschule oder gleiche Zeit wie Rekrutenschule (für Durchdiener) und obligatorischer Beförderungsdienst (Korporal): 100% des Gehaltes für Personen mit Familienlasten oder verheiratete Personen, 80% für andere Personen.
- Andere Beförderungsdienste: 80% des Gehaltes.
- Zivildienst: während der gleichen Zeit wie Rekrutenschule 100% des Gehaltes für Personen mit Familienlasten oder verheiratete Personen, 80% für andere Personen. Danach 100% des Gehaltes bis zur Erfüllung der normalen obligatorischen Militärdienstzeit (260 Tage einschliesslich Rekrutenschule). Nach Ablauf dieser 260 Tage 80% des Gehaltes.

Die Zahlungen der Ausgleichskasse werden bis zur Höhe des zustehenden Lohnes an das Spital Wallis, durch das Spitalzentrum entrichtet. Der/die Arbeitnehmer/in muss die Lohnausgleichskarte unverzüglich dem Personaldienst des Spitalzentrums übergeben.

\* \* \*

## **KAPITEL VI - SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **Artikel 44 - Regelung von Konflikten – Paritätische Schlichtungskommission**

- 44.1. Zuständigkeit: Die paritätische Schlichtungskommission kann als erste Instanz angerufen werden, um sämtliche Fragen, die in Verbindung mit der individuellen oder kollektiven Auslegung/Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages stehen, auf gütlichem Wege zu klären. Wenn innerhalb eines Spitals ein Streitfall auftritt, so kann jede der Parteien an diese Schlichtungskommission gelangen. Sie strebt in jedem Fall im Einvernehmen mit den Parteien die Schlichtung an.
- 44.2. Zusammensetzung und Organisation: Die paritätische Schlichtungskommission setzt sich zusammen aus:
  - 4 Mitgliedern und 1 Suppleanten/In, ernannt vom Spital Wallis
  - 4 Mitgliedern der Vertragsgewerkschaften sowie 1 Suppleant/In pro Organisation.

Sie organisiert sich nach freiem Ermessen (Vorsitz und Sekretariat) und jede Partei trägt die auftretenden Kosten.

- 44.3. Funktion: Die paritätische Schlichtungskommission ist nur beschlussfähig, wenn zahlenmäßige Gleichheit der Delegationen besteht, jedoch müssen mindestens zwei Delegierte jeder Vertragspartei anwesend sein.
- 44.4. Verfahren: Die paritätische Kommission kann in einem Streitfall, der innerhalb eines Spitalzentrums auftritt, über einen individuellen oder kollektiven Antrag, der über die Personalkommission oder mehrere Mitarbeitende eingereicht wird, angerufen werden. Bei Antragseingang übernimmt die paritätische Kommission den Fall und lädt die betreffende Zentrumsdirektion und die Antragsparteien innerhalb von 3 Wochen getrennt oder zusammen zu einer Sitzung ein.

Die paritätische Kommission erstellt innerhalb von 30 Tagen nach Einberufung der Sitzungen ein Verhandlungsprotokoll mit der begründeten Entscheidung.

Die Mitglieder der paritätischen Kommission bemühen sich, eine Einigungslösung zu finden, welche sie den Parteien unterbreiten.

Bei Nichteinigung zwischen den Mitgliedern der paritätischen Kommission oder Ablehnung der von ihr vorgeschlagenen Lösung durch die Parteien können diese den Streitfall vor die zuständige kantonale Behörde tragen, wenn es sich um einen individuellen Streitfall handelt, und vor das kantonale Einigungsamt, wenn es sich um einen kollektiven Streitfall handelt.

### <sup>30</sup>Artikel 45 - Sanktionen

- 45.1 Im Falle einer Vernachlässigung der Pflichten kann eine Verwarnung ausgesprochen werden.

Die Verwarnung wird schriftlich mitgeteilt, nachdem der/die betreffende Arbeitnehmer/in von zwei Personen – wovon mindestens eine ein Mitglied der Zentrumsdirektion ist – angehört wurde.

Der/die verwarnte Arbeitnehmer/in kann innerhalb von 30 Tagen bei der paritätischen Schlichtungskommission (siehe Art. 44 des vorliegenden Vertrags) Rekurs einreichen.

Vorbehalten bleiben: die Kündigung innerhalb der vertraglichen Frist, die Nichterneuerung des befristeten Arbeitsvertrages und die fristlose Entlassung aus triftigen Gründen oder wegen Verlassens des Arbeitsplatzes

Bei Kündigung kann der/die Arbeitnehmer/In beim Arbeitgeber schriftlich Einspruch gegen die Kündigung erheben, spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist (Art. 336b OR).

- 45.2 Als triftige Gründe für eine fristlose Entlassung gelten namentlich alle Umstände, die es demjenigen, der gekündigt hat, nach Treu und Glauben nicht mehr erlauben, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Zum Beispiel:
- a) wenn der/die Arbeitnehmer/in Krankheiten oder Gebrechen verheimlicht hat, die ihn/sie in der Ausübung des Berufes behindern;
  - b) wenn der/die Arbeitnehmer/in die Erfüllung seiner/ihrer Dienstpflicht ohne triftigen Grund und trotz Verwarnung verweigert oder wenn er/sie unfähig ist, aufgrund des Konsums von Alkohol oder von unerlaubten Substanzen seiner/ihrer Tätigkeit in korrekter Weise nachzugehen;
  - c) wenn der/die Arbeitnehmer/in einen Vertrauensbruch oder einen Diebstahl zum Schaden des Betriebes, seiner Angestellten oder Kranken begangen hat, vorsätzlich Material beschädigt hat, Geschenke von Lieferanten angenommen oder andere unerlaubte Handlungen begangen hat, die sich schädigend auf das Arbeitsverhältnis auswirken;
  - d) bei verspätetem Dienstantritt oder ungerechtfertigten Abwesenheiten, wenn sie sich trotz ausdrücklicher Verwarnung des/der Arbeitnehmer/in wiederholen;
  - e) bei Gewalttätigkeiten.

---

<sup>30</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022

#### **Artikel 46 - Beruflicher Beitrag**

Alle Angestellten, die dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterliegen, leisten einen beruflichen Beitrag von 0,2% des Grundlohns.

Dieser berufliche Beitrag wird von einer Geschäftskommission verwaltet, die das Reglement dazu erstellt und für dessen Anwendung sorgt.

<sup>31</sup>Die Geschäftskommission setzt sich aus einem Vertreter pro Sozialpartner und ebenso vielen Vertretern des Spital Wallis zusammen. Bei Entscheiden gilt die Stimmenmehrheit der Mitglieder. Bei Entscheiden zum Verteilschlüssel des beruflichen Beitrags gilt die Stimmenmehrheit der Sozialpartner – das Spital Wallis hat in diesen Fällen kein Stimmrecht.

#### **Artikel 47 - Bestimmungen des Obligationenrechts**

Sofern der vorliegende Vertrag nichts anderes vorsieht, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts.

#### **Artikel 48 - Inkrafttreten und Dauer**

<sup>32</sup>Der vorliegende Vertrag ersetzt jenen vom 17. Dezember 2019. Er tritt am 1. Januar 2022 für die Dauer 1 Jahres in Kraft.

Nach dieser anfänglichen Dauer gilt ein Vertrag, der nicht innerhalb der vorgesehenen Frist gekündigt wurde, für ein weiteres Jahr als verlängert.

Jede Vertragspartei kann den vorliegenden Vertrag mittels Einschreiben mit Wirkung für alle anderen Vertragsparteien mindestens sechs Monate im Voraus auf Ende Jahr kündigen.

Die austretende Vertragspartei muss ihre Vorschläge in Hinblick auf die Erneuerung des vorliegenden Vertrages mindestens einen Monat nach der Kündigung unterbreiten.

Bei einer Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages bleibt dieser während der Dauer der Verhandlungen in Kraft.

#### **Artikel 49 – Beitritt eines neuen Vertragspartners zum GAV**

Die vorliegende Vereinbarung wird ohne Benachteiligung des Beitritts eines neuen Vertragspartners verabschiedet, falls dieser die in der Rechtsprechung des Bundesgerichts vorgesehenen Bedingungen betreffend Vertretung und Loyalität erfüllt.

\* \* \*

---

<sup>31</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021 aufgrund der Aufnahme des SBK-Wallis in den GAV, in Kraft seit 1. Januar 2022

<sup>32</sup> Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021

**PERSONALKLASSIFIKATION****Pflegepersonal**

| <b>Funktion</b>  | <b>Bezeichnung</b>   | <b>Kl.</b>        | <b>Aufstieg und Bemerkungen</b>   |
|--|--|-------------------|---|
| Ausbildungsverantwortliche Zentrum   | ohne Ausbildung<br>DAS in Pädagogik; NDS Niveau II<br>oder gleich. Ausbildung  | 18b<br>19b        | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 20b  |
| Ausbildungsverantwortliche Standort  | ohne Ausbildung<br>DAS in Pädagogik, NDS Niveau II<br>oder gleich. Ausbildung  | 15b<br>16b<br>17b | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 17b  |
| Praxisausbilderin  | CAS  | 12b               | Eine zusätzliche Klasse zur<br>Grundfunktion  |
| Stationsleitung oder Leiterin/Leiter<br>medizinisch-technischer Bereich MTT<br>Standort              | ohne Ausbildung  | 15b               | zwischen 10 und 25 VZS oder<br>spezifische Mandate<br><br>mehr als 25 VZS oder spezifische<br>Mandate |
|  | Managementausbildung CAS oder<br>NDS (Stufe I) oder äquivalente<br>Ausbildung  | 16b               |   |
|  | Managementausbildung CAS oder<br>NDS (Stufe I) oder gleichwertige<br>Ausbildung  | 17b               |   |
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann<br>Expertin / Experte in Intensivmedizin,<br>Anästhesie, Notfall | mit zweijähriger Zusatzaus-<br>bildung und Fähigkeitsausweis oder DAS in<br>Intensivpflege, Notfallpflege,<br>Anästhesiepflege | 14b               |   |
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann  | Spezialisierung CAS in :<br>Gerontologie, Onkologie,<br>Palliativpflege , Pädiatrie, IMC,<br>Psychiatrie, Rehabilitation, usw. | 12b               |   |
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann<br>Höfa I  | ohne Ausbildung  | 13b               |   |
|  | mit Ausbildung NDS Stufe I oder<br>gleichwertige Ausbildung in spez.<br>Gebiet   | 14b               |   |
| Pflegeexpert/in  | ohne Ausbildung<br>mit Ausbildung DAS / NDS Niv. II  | 18b<br>19b<br>20b | mit spez. Mandat  |
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann für<br>Prävention und Infektiologie                              | ohne spez. Ausbildung<br>mit Ausbildung NDS oder<br>äquivalente Ausbildung   | 13b<br>14b        | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl.15b   |
| Koordinator/in Diplomierte(r)<br>Pflegefachfrau/-mann für Prävention<br>und Infektiologie            | DAS / NDS  | 16b               | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 18b je<br>nach Verantwortungsbereich                                     |
| Superuser LEP/Phoenix  | ohne Ausbildung<br>mit Ausbildung in Informatik  | 16b<br>17b        |   |
|  | mit Ausbildung in Informatik   | 18b               | und guter Qualifikation und spez.<br>Mandate  |
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann HF   |  | 11b               |   |
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann<br>FHS / Bachelor  |  | 11b               |   |
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann<br>Niveau I  |  | 9b                |   |
| Pfleger/in FaSRK   |  | 8b                |   |
| Fachfrau/-mann Gesundheit  |  | 8b                |   |
| Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ  |  | 8b                |   |
| Nurse  |  | 5b                |   |
| Pflegeassistent/in   | mit Fähigkeitsausweis  | 3b                |   |
| Spitalgehilfin/-gehilfe  |  | 1b                |   |

**Gebärsaal**

| Funktion   | Bezeichnung | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen |
|--|-------------|-----|--------------------------|
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann mit Zusatzausbildung Hebamme |             | 12b |                          |
| Hebamme FHS - Bachelor   |             | 11b |                          |

**Operationssaal**

| Funktion  | Bezeichnung  | Kl.               | Aufstieg und Bemerkungen   |
|---|--|-------------------|--|
| Leitende(r) Pflegefachfrau/-mann in Operationspflege    | mit zweijähriger Zusatzausbildung in Operationspflege und Fähigkeitsausweis ohne Managementausbildung mit Managementausbildung CAS       | 15b<br>16b<br>17b | analog Stationsleitung<br><br>nach Verantwortungsbereich und VZS |
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann in Operationspflege | ohne Fähigkeitsausweis mit Fähigkeitsausweis   | 12b<br>14b        |  |
| Technische Operationsfachfrau/-mann HF                  |  | 11b               | Aufstieg bis Kl. 12b je nach Verantwortungsbereich               |
| Pfleger( in) FaSRK im OPS                               | ohne Fähigkeitsausweis mit Fähigkeitsausweis   | 8b<br>9b          |  |
| Technische Operationsassistent/in TOA                   | mit Fähigkeitsausweis  | 12b               |  |
| Assistent/in OPS  | mit Erfahrung  | 8b                |  |
| Operationssaalgehilfe /-gehilfin                        | mit Erfahrung  | 3b-5b             | Je nach Aufgabe  |
| Sterilisation   | mit Erfahrung  | 3b-5b             | Je nach Aufgabe  |
| Hilfsschwester  | mit Erfahrung  | 2                 | Aufstieg in Kl. 3 mit Fähigkeitsausweis                          |
| Leitende(r) Pflegefachfrau /-mann in Anästhesiepflege   | mit zweijähriger Zusatzausbildung und Fähigkeitsausweis ohne Managementausbildung mit Managementausbildung CAS und mit Fähigkeitsausweis | 15b<br>16b        | wie Stationsleitung  |
| Diplomierte(r) Pflegefachfrau/-mann in Anästhesiepflege | mit Fähigkeitsausweis  | 14b               |  |

**Radiologie**

| Funktion  | Bezeichnung | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen |
|---|-------------|-----|--------------------------|
| Leitende(r) Fachfrau/-mann für medizinisch-technische Radiologie vom Standort |             | 15b | Analog Stationsleitung   |
| Diplomierte(r) Fachfrau/-mann für medizinisch-technische Radiologie           |             | 11b |                          |

**Labor**

| Funktion  | Bezeichnung   | Kl.        | Aufstieg und Bemerkungen   |
|---|---|------------|--|
| Leitende(r) diplomierte(r) biomedizinische(r) Analytiker/in HF          | ohne Managementausbildung<br>mit Managementausbildung | 15b<br>16b | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 16b je nach Verantwortungsbereich<br>Aufstieg bis Kl. 18b je nach Verantwortung und Qualifikation |
| Stellv. leitende(r) diplomierte(r) biomedizinische(r) Analytiker/in HF, |   | 13b        | Aufstieg bis Kl. 14b je nach Verantwortung und Qualifikation   |
| Diplomierte biomedizinische Analytiker/in HF                            |   | 11b        | Aufstieg bis Kl. 12b je nach Verantwortung und Qualifikation   |
| Fachangestellte   |   | 7b         | Aufstieg bis Kl. 9b je nach Verantwortung und Qualifikation  |

**Apotheke**

| Funktion           | Bezeichnung | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen |
|--------------------|-------------|-----|--------------------------|
| Pharmaassistent/in |             | 8   |                          |



**Zentralmagazin**

| Funktion                    | Bezeichnung | Kl.      | Aufstieg und Bemerkungen |
|-----------------------------|-------------|----------|--------------------------|
| Gehilfe / Gehilfin Logistik |             | 2 bis 3  |                          |
| Logistikassistent/in        |             | 6 bis 7  |                          |
| Logistiker/in               |             | 8        |                          |
| Leitende/r Logistiker/in    |             | 9 bis 10 |                          |

**Physiotherapie und Psychomotrizität**

| Funktion  | Bezeichnung  | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen |
|---|--|-----|--------------------------|
| Leitende(r) Physiotherapeut/in Standort HF/ FHS | Ohne Weiterbildung<br>Mit Weiterbildung CAS / NDS Management oder äquivalent | 15b | Analog Stationsleitung   |
| Physiotherapeut/in                              | HF / FHS   | 11b |                          |
| Heilpädagogin/ -pädagoge                        |  | 11b |                          |

**Paramedizin – Soziale Arbeit**

| Funktion             | Bezeichnung  | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen |
|----------------------|--|-----|--------------------------|
| Sozialarbeiter/in    | HF/FHS   | 16  |                          |
| Ernährungsberater/in | Vorhandene Funktion, neu in dieses Kapitel eingegliedert | 11b |                          |

**Ergotherapie**

| Funktion                           | Bezeichnung   | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen |
|------------------------------------|---|-----|--------------------------|
| Leitende Ergotherapeut/in HF / FHS | ohne Ausbildung<br>mit Ausbildung CAS / NDS in Management oder äquivalent | 15b | analog Stationsleitung   |
| Ergotherapeut/in HF /FHS           |   | 11b |                          |

**Rettungs- und Transportsanitäter**

| Funktion             | Bezeichnung          | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen |
|----------------------|----------------------|-----|--------------------------|
| Rettungssanitäter HF | Mit Ausbildung       | 11b |                          |
| Transportsanitäter   | Mit eid. Fachausweis | 9b  |                          |
|                      | Mit Zertifikat       | 8b  |                          |

**Verwaltung**

| Funktion  | Bezeichnung   | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen                                    |
|---|---|-----|---|
| Bürogehilfe/-gehilfin   | mit Erfahrung   | 2   | Aufstieg bis Kl. 5 je nach Qualifikation und Erfahrung      |
| Telefonist/in, Empfang, Sekretär/in, Büroangestellte(r)               | Ausbildung 1 Jahr   | 4   | Aufstieg bis Kl. 8 je nach Qualifikation und Erfahrung      |
| Sekretär/in, Büroangestellte(r)                                       | Ausbildung 2 Jahre  | 5   | Aufstieg bis Kl. 8 je nach Qualifikation und Verantwortung  |
| Sekretär/in, Kaufm. Angestellte(r)                                    | 3-4 Jahre Ausbildung  | 8   | Aufstieg bis Kl. 12 je nach Qualifikation und Verantwortung |
| Medizinische Sekretär/in  | ohne Fähigkeitsausweis  | 4   | Aufstieg bis Kl. 7 je nach Qualifikation und Verantwortung  |
|   | mit Fähigkeitsausweis   | 8   | Aufstieg bis Kl. 11 je nach Qualifikation und Verantwortung |
| Direktionssekretär/in   | mit Fähigkeitsausweis   | 8   | Aufstieg bis Kl. 15 je nach Qualifikation und Verantwortung |
| Medizinische(r) Codierer/in   | ohne Abschluss  | 12  |   |
|   | mit Abschluss   | 16  | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 17                             |
| Assistent/in HR   | Fähigkeitsausweis Kaufmännische Angestellte oder gleichwertige Ausbildung | 8   | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 12                             |
| Informatiker/in - Mediamatiker/in mit Fähigkeitsausweis in Informatik |   | 9   | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 15                             |
| Informatiker/in HF  |   | 15  | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 17                             |
| Informatiker/in FHS   |   | 17  | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 20                             |

## Gesamtarbeitsvertrag des Spital Wallis (HVS)

|  |   |    |  |
|--|---|----|--|
| Qualitätsverantwortliche(r) Standort                                 |   | 13 | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 15 je nach Ausbildung und Erfahrung |
| Buchhalter/in  | Mit Fähigkeitsausweis und Weiterbildung | 11 | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 15 je nach Ausbildung und Erfahrung |
| Spezialist/in Finanz- und Rechnungswesen<br>Betriebswirtschaftler/in | FHS                                     | 15 | Aufstiegsmöglichkeit bis Kl. 17 je nach Ausbildung und Erfahrung |

### Küche

| Funktion                          | Bezeichnung            | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen                                       |
|-----------------------------------|------------------------|-----|--|
| Küchenchef/in                     |                        | 15  | Aufstieg je nach Qualifikation und Verantwort.                 |
| Stellvertreter/in                 | mit Fähigkeitsausweis  | 13  | Aufstieg je nach Qualifikation und Verantwort.                 |
| Koch-Konditor / Köchin-Konditorin | Diplomiert             | 8   | Aufstieg bis Klasse 12 je nach Qualifikation und Verantwortung |
| Koch / Köchin                     | Diplomiert             | 7   | Aufstieg bis Klasse 11 je nach Qualifikation und Verantwortung |
| Diätkoch / Diätköchin             | Diplomiert             | 8   | Aufstieg bis Klasse 12 je nach Qualifikation und Verantwortung |
| Küchengehilfe /-gehilfin          | Ohne Fähigkeitsausweis | 1   | Aufstieg je nach Erfahrung                                     |

### Personal- und Patientenrestaurant

| Funktion                          | Bezeichnung        | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen                                   |
|-----------------------------------|--------------------|-----|--|
| Leitung Selbstbedienung Cafeteria | Mit Berufsausweis  | 6   | Aufstieg bis Kl. 9 je nach Verantwortung und Qualifikation |
|                                   | Ohne Berufsausweis | 5   | Aufstieg bis Kl. 8 je nach Verantwortung und Qualifikation |
| Fachangestellte(r) Restaurant     | Ohne Berufsausweis | 1   | Aufstieg bis Kl. 2 je nach Verantwortung und Qualifikation |
|                                   | Mit Berufsausweis  | 3   | Aufstieg bis Kl. 5 je nach Verantwortung und Qualifikation |

### Wäscherei / Lingerie

| Funktion                       | Bezeichnung        | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen                                  |
|--------------------------------|--------------------|-----|---|
| Lingère, Büglerin, Schneiderin | Mit Berufsausweis  | 4   |   |
| Angestellte(r)                 | Ohne Berufsausweis | 1   | Aufstieg bis Klasse 2 je nach Qualifikation und Erfahrung |

### Technischer Dienst

| Funktion                      | Bezeichnung           | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen   |
|-------------------------------|-----------------------|-----|--|
| Leiter/In                     | Mit Berufsausweis     | 14  | Aufstieg je nach Qualifikation und Verantwortung   |
| Fachfrau/-mann / HandwerkerIn | Mit Berufsausweis     | 8   | Aufstieg bis Klasse 15 je nach Qualifikation und Verantwortung, u.a. Funktion als Ambulanzfahrer |
| Angestellte(r)                | Ohne Berufsausweis    | 1   | Aufstieg je nach Qualifikation und Erfahrung   |
| Chauffeur                     | Mit Fähigkeitsausweis | 8   | Aufstiegsmöglichkeit bis Klasse 11   |

### Garten

| Funktion                 | Bezeichnung       | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen                                       |
|--------------------------|-------------------|-----|--|
| Leitende(r) Gärtner/in   | Mit Berufsausweis | 10  | Aufstieg bis Klasse 16 je nach Qualifikation und Verantwortung |
| Gärtnergehilfe/-gehilfin |                   | 1   | Aufstieg je nach Erfahrung                                     |

### Hausdienst

| Funktion                                     | Bezeichnung   | Kl. | Aufstieg und Bemerkungen                                       |
|--|---|-----|--|
| Leiter/In Hausdienst                         | Ohne Berufsausweis                                    | 10  | Aufstieg bis Klasse 13 je nach Qualifikation und Verantwortung |
|  | Mit Berufsausweis                                     | 13  | Aufstieg bis Klasse 16 je nach Qualifikation und Verantwortung |
| Hotelfachangestellte                         | Mit Fähigkeitsausweis als Hotelfachangestellte usw. / | 3   | Aufstiegsmöglichkeit bis Klasse 5                              |
| Raumpflegerin                                | ab 20 Jahren  | 1   | Aufstiegsmöglichkeit bis Klasse 2                              |
| Mitarbeiter/In Interne Post, Transportdienst | Ohne Berufsausweis                                    | 3   | Aufstiegsmöglichkeit bis Klasse 5                              |

- Qualifiziertes Personal, welches eine höhere Ausbildung oder eine 5-jährige oder längere Berufserfahrung mit ausgezeichneten Qualifikationen nachweist, kann in den Genuss einer höheren Klasse kommen.
- Qualifiziertes Pflegepersonal, welches in einer anerkannten Geriatrie-Abteilung beschäftigt ist, kommt in den Genuss der höheren Klasse.
- Qualifiziertes Personal, das die Sprache nicht beherrscht oder das nicht über eine gleichwertige Ausbildung verfügt, wird im ersten Dienstjahr von der vorliegenden Einstufung nicht betroffen.
- Das Personal welches der Klasse 1 unterstellt ist, kommt nach dem 1. Dienstjahr in die Klasse 2, genügend Qualifikationen vorausgesetzt. Die Klasse 2 wird dem Personal, welches seine Tätigkeit während des 1. Semesters aufnimmt, ab dem 31. Dezember desselben Jahres bewilligt. Für dasjenige Personal, das seine Tätigkeit während des 2. Semesters aufnimmt, wird die Klasse 2 ab dem 31. Dezember des folgenden Jahres bewilligt.

\* \* \*

**Spital Wallis (HVS)**



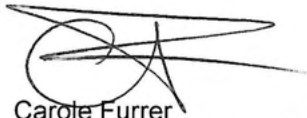
Pascal Strupler  
Präsident des Verwaltungsrats



Prof. Eric Bonvin  
Generaldirektor

**Vertragsgewerkschaften**

**Interprofessionelle Christliche Gewerkschaften des Wallis (SCIV)**



Carole Furrer  
Kantonale Präsidentin SCT



Laurent Mabillard  
Branchesekretär

**Die Gewerkschaft SYNA**



Juri Theiler  
Regionalverantwortlicher



Vanessa Lorenzo  
Regionalsekretärin

**Syndicat Suisse des Services Publics (SSP/VPOD)**



Beatriz Rosende  
Zentralsekretärin

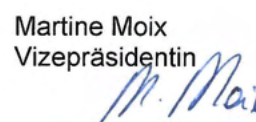


Natalie D'aoust-Ribordy  
Regionalsekretärin

**Schweizer Berufsband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner – Sektion Wallis (SBK Wallis)**



Marco Volpi  
Präsident



Martine Moix  
Vizepräsidentin

Sitten, 14. Dezember 2021

Die französische Version ist massgebend.