

GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)

zwischen

dem SPITAL WALLIS (HVS)
als Arbeitgeber

einerseits

und den VERTRAGSGEWERKSCHAFTEN

SCIV – Die Gewerkschaft

Syna – Die Gewerkschaft

Schweizerischer Verband des Personals Öffentlicher Dienste (SSP/VPOD)

Schweizer Berufsband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK-ASI¹

andererseits

im Namen des Personals des Spital Wallis

Die französische Version ist massgebend.

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

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	4
KAPITEL I - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
Artikel 1 - Anwendungsbereich.....	4
Artikel 2 - Berufliche Interessen.....	4
Artikel 3 - Verhandlungen während der Vertragsdauer.....	4
Artikel 4 - Arbeitsfrieden.....	4
Artikel 5 – Gewerkschaftsrecht.....	4
KAPITEL II - RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS UND DER ARBEITNEHMER	5
Artikel 6 - Pflichten des Arbeitgebers.....	5
Artikel 7 - Pflichten des Personals - Ausübung der Funktion	6
Artikel 8 - Berufsgeheimnis - Amtsgeheimnis	6
Artikel 9 - Material und anvertraute Gegenstände	6
Artikel 10 – Verhalten und Kleidung während der Arbeit.....	6
Artikel 11 - Verbot des Ansuchens von Geschenken oder anderen Vorteilen	7
Artikel 11bis – Geistiges Eigentum.....	7
Artikel 12 - Nebentätigkeiten	7
Artikel 13 - Ärztliche Kontrollen des Personals	7
Artikel 14 - Haftpflicht gegenüber Dritten.....	7
Artikel 15 - Öffentliche Ämter und Funktionen	7
KAPITEL III - BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	8
Artikel 16 - Anstellung - Probezeit	8
Artikel 17 - Auflösung des Einzelarbeitsvertrags.....	8
Artikel 18 - Altersgrenzen	10
KAPITEL IV - ARBEITSDAUER, ENTLÖHNUNG, URLAUB UND FERIEN.....	10
Artikel 19 - Arbeitsdauer.....	10
Artikel 19 ^{bis} – Umkleidezeit	11
Artikel 20 - Pausen.....	11
Artikel 21 a - Wöchentliche Ruhetage und Wochenende.....	11
Artikel 21 b - Ruhezeit.....	12
Artikel 22 – Überstunden.....	12
Artikel 23a - Abend- und Nachdienst, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....	12
Artikel 23b - Mutterschaft und Stillzeit	13
Artikel 23c - Arbeitnehmer mit Familienpflichten.....	13
Artikel 24 - Pikettdienst.....	14
Artikel 25 - Gehälter	15
Artikel 26 - 13. Monatslohn.....	15
Artikel 27 - Stellvertretung in einer höheren Funktion	15
Artikel 28 - Ferien.....	16
Artikel 29 - Feiertage	16
Artikel 30 - Berechtigte Abwesenheiten	17
KAPITEL V - ARBEITSVERHINDERUNG UND VERSICHERUNGEN	17
Artikel 31 - Berufliche und nichtberufliche Unfallversicherung, Krankenversicherung	17
Artikel 32 - Arztzeugnis bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft.....	18
Artikel 33 - Kontrolle durch den Arbeitgeber	18
Artikel 34 - Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall oder Berufskrankheit	18
Artikel 35 - Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft, anderen Elternteils, Adoption und Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen	18
Artikel 36 - Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit	19
Artikel 37 - Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Berufskrankheit.....	19
Artikel 38 - Sonderregelungen.....	20

Artikel 39 - Mutterschafts-, anderen Elternteils -, Adoptionsurlaub und Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen	20
Artikel 40 - Haushaltszulage	21
Artikel 41 - Kinderzulagen	21
Artikel 42 - Berufliche Vorsorge	21
Artikel 43 - Militärdienst und Zivilschutz	21
KAPITEL VI - SCHLUSSBESTIMMUNGEN	22
Artikel 44 – Kommission der Sozialpartner (KSP)	22
Artikel 45 - Regelung von Konflikten – Paritätische Schlichtungskommission	22
Artikel 46 - Sanktionen	23
Artikel 47 - Beruflicher Beitrag	23
Artikel 48 - Bestimmungen des Obligationenrechts	23
Artikel 49 - Inkrafttreten und Dauer	24
Artikel 50 – Beitritt eines neuen Vertragspartners zum GAV	24

* * *

Im gesamten Dokument wurde mit Bedacht eine geschlechtergerechte Sprache verwandt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstreichen, ohne 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 nach der geeigneten Lösung zu suchen.

* * *

KAPITEL I - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1 - Anwendungsbereich²

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 Mitarbeiter dieser Zentren, ungeachtet ihrer Entlohnung und ihres Beschäftigungsgrades, unter Vorbehalt vorteilhafterer Bestimmungen. 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 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) und das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) zur Sicherung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes und um die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Artikel 3 - Verhandlungen während der Vertragsdauer

- 3.1 Am Ende jedes Jahres nehmen die Vertragsparteien Verhandlungen im Hinblick auf eine Anpassung an die Teuerung auf.

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

- 3.2 Während dieser Zeit verpflichten sich die Parteien, keinerlei Aktionen zu unternehmen oder Druck auszuüben, was die Aufnahme der Verhandlungen verhindern könnte. Stellt die kantonale Schlichtungskommission einen Verstoss gegen diesen Grundsatz fest, so ist die geschädigte Partei berechtigt, den vorliegenden Vertrag innert drei Monaten auf das Monatsende hin zu kündigen.

Artikel 4 - Arbeitsfrieden

Die Vertragsparteien sorgen (für sich selbst und ihre Mitglieder) dafür, den Arbeitsfrieden zu wahren.

Artikel 5 – Gewerkschaftsrecht

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

² Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Dezember 2019, Hinzufügung des Service Center, in Kraft seit 1. Januar 2020

³Zur Förderung der Sozialpartnerschaft können die gewerkschaftlichen Informationen gemäss den folgenden Modalitäten innerhalb der Spitäler des Spital Wallis verbreitet werden:

- Anschläge auf den bereitgestellten Anschlagbrettern
- Zugang zu den Cafeterias
- Auf vorgängige Anfrage Bereitstellen eines Raums oder Bereichs, um eine Beratungsstelle anzubieten oder Personalversammlungen einzuberufen
- Möglichkeit zum Verteilen von Flugblättern in den Abteilungen
- Verbreitung von Informationen im Intranet

Die Gewerkschaften vereinbaren die Einzelheiten ihrer Vorhaben vorgängig zusammen mit der Generaldirektion beziehungsweise den Zentrumsdirektionen.

* * *

KAPITEL II - RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS UND DER ARBEITNEHMER

Artikel 6 - Pflichten des Arbeitgebers

- 6.1 Der Arbeitgeber schützt und respektiert die Persönlichkeit des Arbeitnehmers. Er trifft alle nötigen Massnahmen zur Erhaltung des Lebens und der biopsychosozialen Gesundheit des Personals. Der Arbeitgeber sorgt dafür, erforderliche Arbeitsprozesse und Instrumente einzuführen. Das Spital Wallis hat eine institutionelle Richtlinie über Belästigung erlassen. Sie gilt für alle im Spital Wallis tätigen Personen. Bei Belästigung können sich die Arbeitnehmer 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» einzuleiten⁴.
- 6.2 Der Arbeitgeber schützt und unterstützt den Arbeitnehmer, der unter Einhaltung der institutionellen Richtlinie «Prozess für das Signalisieren von Unregelmässigkeiten» Unregelmässigkeiten meldet.⁵
- 6.3 ⁶Der Arbeitgeber fördert und finanziert die berufliche Fort- und Weiterbildung, die er dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit für das Spital Wallis gewährt. Es gilt die institutionelle Richtlinie «Weiterbildung für das GAV-Personal des Spital Wallis».
- 6.4 Der Arbeitgeber heisst neu eintretende Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer zu einem Austrittsgespräch mit dem Vorgesetzten eingeladen. Bei Bedarf oder auf Wunsch des Mitarbeiters kann die Personalabteilung diesen zu einem Austrittsgespräch einladen.
- 6.5 Der Arbeitgeber verpflichtet sich, jede Abteilung mit ausreichend Personalbestand zu versehen, der es jedem Einzelnen erlaubt, seine Funktion bestmöglich und der Berufsethik entsprechend auszuüben und über langfristige Vertretungen zu verfügen, insbesondere bei Mutterschaft. Im Falle eines Personalmangels kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit dessen Einverständnis für Vertretungen einsetzen. Im Weiteren gelten die Bestimmungen von Artikel 22.
- 6.6 Die Generaldirektion des Spital Wallis beziehungsweise die Zentrumsdirektionen verpflichten sich, das gesamte Personal und die Sozialpartner regelmässig über die Situation und die Entwicklung des Spital Wallis beziehungsweise der Zentren zu informieren. Projekte, die signifikante Änderungen der Arbeitsbedingungen eines ganzen Bereichs oder einer ganzen Abteilung zur Folge haben (Änderung der Arbeitszeiten, anderer Arbeitsort usw.) müssen vor ihrer Umsetzung zuerst mit den Sozialpartnern besprochen werden.

³ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Präzisierung der Bestimmung, in Kraft seit 1. Januar 2026

⁴ 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

⁵ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Einführung des Verweises auf die institutionelle Richtlinie, in Kraft seit 1. Januar 2026

⁶ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Einführung des Verweises auf die institutionelle Richtlinie, in Kraft seit 1. Januar 2022

Artikel 7 - Pflichten des Personals - Ausübung der Funktion

- 7.1 Das Personal wird dazu angehalten, seine Pflichten gemäss den Regeln von Treu und Glauben und des Berufkodexes gewissenhaft, treu und sorgfältig zu erfüllen.
- 7.2 Das Personal ist der Direktion und den Vorgesetzten unterstellt und muss deren Anweisungen und Instruktionen Folge leisten, sofern diese nicht der Berufsethik zuwiderlaufen.
Wenn eine neue Aufgabe seiner Berufsethik widerspricht, hat der Arbeitnehmer das Recht, seine Vorgesetzten, egal auf welcher Stufe, und den ihn im Gesamtarbeitsvertrag vertretenden Sozialpartner darüber zu informieren.
- 7.3 Wenn die Umstände es erfordern, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, dass ihm Arbeiten zugeteilt werden, die nicht zu seiner üblichen Tätigkeit gehören, jedoch seinen Berufskenntnissen und Fähigkeiten entsprechen; dies während höchstens drei Monaten pro Jahr. Dabei muss es sich grundsätzlich um eine zusammenhängende Zeitspanne handeln. Im Fall einer endgültigen Neuzuteilung ist der Arbeitnehmer berechtigt, mit einmonatiger Frist auf das Ende des Monats zu kündigen.⁷

Artikel 8 - Berufsgeheimnis - Amtsgeheimnis

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Berufs- und das Amtsgeheimnis während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wahren.

Diese Verpflichtungen leiten sich aus dem Schweizerischen Strafgesetzbuch sowie aus dem kantonalen Gesundheitsgesetz ab.

Um den Arbeitnehmer über das angemessene Verhalten in diesem Bereich zu informieren, erlässt der Arbeitgeber diesbezügliche Richtlinien. Wird der Arbeitnehmer von den Gerichtsbehörden oder von der Polizei angegangen, wendet er sich an die Direktion, die ihn über das Vorgehen informiert.

Artikel 9 - Material und anvertraute Gegenstände

Die Arbeitnehmer behandeln das ihnen anvertraute Material beziehungsweise die anvertrauten Gegenstände mit grösster Sorgfalt. Vorbehalten anderslautender Weisungen und Bewilligungen ist es nicht erlaubt, Ausrüstungen und Arbeitsmaterial für private Zwecke zu gebrauchen. Zudem ist es verboten, Medikamente des Spitals zum Eigengebrauch zu verwenden.

Artikel 10 – Verhalten und Kleidung während der Arbeit

Der Arbeitnehmer muss die gesamte vertraglich festgelegte Arbeitszeit der Ausübung seiner 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 Arbeitnehmer darf nicht unter dem Einfluss psychotroper Substanzen stehen (Alkohol, Drogen, Medikamente) und deren Konsum ist innerhalb des Spital Wallis verboten.

Die Organisation von Apéros unterliegt der Genehmigung der Zentrumsdirektion.

Der Arbeitnehmer muss sich an die Reglemente bezüglich Arbeitshygiene und Arbeitskleidung halten. Es gilt die institutionelle Richtlinie «Spitalhygiene und Kleiderordnung»⁸.

Arbeitnehmer, 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 beeinträchtigen.

Die Installation von privater Software sowie das Ändern oder Kopieren von Software, die dem Spital Wallis gehört, durch unbefugte Personen ist verboten. Um missbräuchliche Nutzungen zu verhindern, erstellt der Arbeitgeber diesbezügliche Richtlinien.

⁷ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Präzisierung der Bestimmung, in Kraft seit 1. Januar 2026

⁸ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Einführung des Verweises auf die institutionelle Richtlinie, in Kraft seit 1. Januar 2022

Artikel 11 - Verbot des Ansuchens von Geschenken oder anderen Vorteilen

Es ist dem Personal unter Strafandrohung verboten, Geschenke oder andere Vorteile anzusuchen und/oder anzunehmen und aus der Ausübung seiner Funktion irgendeinen Nutzen zu ziehen, mit Ausnahme von Geschenken von geringem Wert (Höflichkeitsgeschenke). Es gilt die institutionelle Richtlinie «Verwaltung der Fonds am Spital Wallis»⁹.

Artikel 11bis – Geistiges Eigentum¹⁰

Alle Erfindungen / Designs / Softwares / Werke / pflanzlichen Züchtungen von Arbeitnehmern des Spital Wallis unterstehen der institutionellen Richtlinie «Geistiges Eigentum» und den spezifischen Vertragsklauseln.

Artikel 12 - Nebentätigkeiten

Jegliche Nebenbeschäftigung, welche die Berufsausübung beeinträchtigt, ist verboten. Es gilt die institutionelle Richtlinie «Ausübung einer Nebenbeschäftigung»¹¹.

Artikel 13 - Ärztliche Kontrollen des Personals

- 13.1 Die medizinische Untersuchung und Beratung ist obligatorisch für junge Erwachsene, die regelmässig oder periodisch Nacharbeit leisten, und für Personen, die regelmässig oder periodisch Nacharbeit leisten und dabei in erhöhtem Ausmass belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten oder belastenden oder gefährlichen Situationen ausgesetzt sind¹².
- 13.2 Auf ihren Antrag hin haben Arbeitnehmer, die regelmässig und für mindestens 25 Nächte pro Jahr Nacharbeit leisten, Anspruch auf eine kostenlose medizinische Untersuchung alle zwei Jahre bis zum 45. Altersjahr und danach auf eine jährliche Untersuchung. Diese Untersuchung klärt insbesondere die Eignung ab, Nacharbeit zu leisten.

Artikel 14 - Haftpflicht gegenüber Dritten

- 14.1 Die Haftpflicht des Arbeitnehmers für Schäden, die er Dritten in der Ausübung seiner 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 Arbeitnehmers bleibt vorbehalten.

- 14.2 Alle Haftpflichtfälle müssen sofort der betreffenden Zentrumsdirektion gemeldet werden.
- 14.3 Der Arbeitnehmer ist für absichtlich verursachte Schäden verantwortlich.
- 14.4 Es können keine Aufgaben, insbesondere medizinische oder pflegerische, an Personal delegiert werden, das dafür nicht über die nötige Ausbildung oder die erforderlichen Kompetenzen verfügt.

13Artikel 15 - Öffentliche Ämter und Funktionen

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

⁹ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Einführung des Verweises auf die institutionelle Richtlinie, in Kraft seit 1. Januar 2022

¹⁰ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Einführung des Verweises auf die institutionelle Richtlinie, in Kraft seit 1. Januar 2026

¹¹ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Einführung des Verweises auf die institutionelle Richtlinie, in Kraft seit 1. Januar 2022

¹² Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021 unter Berücksichtigung der Änderung von Art. 45 ArGV 1, in Kraft seit 1. November 2020

¹³ Änderung zur Klärung der Ämter und Funktionen mit Anspruch auf Sonderurlaub gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 20. Dezember 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023

Als öffentliches Amt gilt ein Amt, das Gegenstand einer Wahl bildet (z.B. Richter, Gemeinderat, Mitglied des Grossen Rates usw.).

Ein Arbeitnehmer mit einem öffentlichen Amt kann bis zu zehn zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr, *pro rata* zu seinem Beschäftigungsgrad, erhalten.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Bezahlung der notwendigen Zeit für den Feuerwehrdienst oder die Ausübung einer politischen oder bürgerlichen Funktion (z.B. Erscheinen vor einem Gericht, Beteiligung an einer kommunalen oder kantonalen Kommission usw.) oder einer amtlichen Funktion bei einem der Vertragspartner (z.B. Mitglied der Delegiertenversammlung)¹⁴, allerdings begrenzt auf höchstens fünf Tage pro Jahr.

Ausserordentliche Umstände (Einsatz aufgrund eines Unglücks, einer Naturkatastrophe usw.) können einen zusätzlichen Urlaub rechtfertigen.

Der Arbeitnehmer muss seine Vorgesetzten im Hinblick auf die Arbeitsplanung früh genug über seine Absenzen informieren.

* * *

KAPITEL III - BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Artikel 16 - Anstellung - Probezeit

- 16.1 Das Personal wird mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag angestellt, der folgende Punkte enthält:
- Datum des Stellenantritts;
 - Beschäftigungsgrad und wöchentliche Arbeitszeit;
 - Lohnhöhe, Lohnklasse und Lohnskala;
 - hauptsächliche Aktivitätsstandort.

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag, die Lohnskala des laufenden Jahres und die Funktionseinstufung werden jedem neuen Arbeitnehmer ausgehändigt und dem gesamten Personal 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 welcher der Arbeitnehmer wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verhindert ist.

Für auf sechs Monate oder weniger befristete Arbeitsverträge gilt eine Probezeit von einem Monat.

Artikel 17 - Auflösung des Einzelarbeitsvertrags

- 17.1 Während der Probezeit kann jede Partei unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen den Arbeitsvertrag auf das Ende einer Arbeitswoche (Samstag) auflösen.
- 17.2 Nach Ablauf der Probezeit kann ein Arbeitsvertrag, der weniger als ein Jahr gedauert hat, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat beiderseits per Einschreiben oder durch direkte Aushändigung mit Unterzeichnung einer Empfangsbestätigung auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Ein Arbeitsvertrag, der länger als ein Jahr gedauert hat, kann beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten per Einschreiben oder durch direkte Aushändigung mit Unterzeichnung einer Empfangsbestätigung auf das Ende eines Monats gekündigt werden¹⁵.

Diese Fristen können durch eine besondere Vereinbarung verlängert werden.

¹⁴ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Anfügung des gewerkschaftlichen Amtes, in Kraft seit 1. Januar 2026

¹⁵ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 20. Dezember 2022, Einführung einer Kündigungsfrist von drei Monaten ab dem zweiten Dienstjahr, in Kraft seit 1. Januar 2023

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitnehmer vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Urlaub des anderen Elternteils im Sinne von Art. 329g des Obligationenrechts (OR), so wird die Kündigungsfrist, um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert¹⁶.

- 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.
- 17.5 Die Partei, welche die Kündigung ausspricht, muss auf Verlangen der anderen Partei ihren Entscheid schriftlich begründen.
- 17.6 Die von einer Partei ausgesprochene Kündigung ist rechtswidrig:
 - a) wenn sie aus einem Grund erfolgt, der direkt mit der Persönlichkeit der anderen Partei zu tun hat, es sei denn, dieser Grund stehe mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) wenn die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, sofern die Ausübung dieses Rechts nicht eine im Arbeitsvertrag bestehende Pflicht verletzt oder die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt;
 - c) wenn sie nur darauf abzielt, die Entstehung rechtlicher Forderungen der anderen Partei, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, zu verhindern;
 - d) wenn die andere Partei in gutem Glauben Forderungen geltend macht, die aus dem Arbeitsvertrag hervorgehen;
 - e) weil die andere Partei einen obligatorischen Militär- oder Zivilschutzdienst 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 rechtswidrig ist die Kündigung durch den Arbeitgeber:
 - a) aufgrund der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer Arbeitnehmerorganisation oder aufgrund der rechtmässigen Ausübung einer Gewerkschaftstätigkeit;
 - b) wenn der Arbeitnehmer als gewählter Arbeitnehmervertreter Mitglied einer Personalkommission oder einer Kommission einer Einrichtung ist, die an das Spital gebunden ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen rechtmässigen Kündigungsgrund hatte.
- 17.8 Die Partei, die den Vertrag rechtswidrig 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:
 - a) während der Zeit, in welcher der Arbeitnehmer einen obligatorischen Militär- oder Zivilschutzdienst 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;
 - b) während einer vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit, die sich aus einer Krankheit oder einem Unfall ergibt, für welchen den Arbeitnehmer 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;
 - c)
c^{bis}) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Entbindung;
 - c^{ter}) vor Ablauf des verlängerten Mutterschaftsurlaubs gemäss Artikel 329f Absatz 2 OR¹⁷;
 - c^{ter}) solange Anspruch auf den in Artikel 329i OR vorgesehenen Betreuungsurteil besteht und zwar während höchstens sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist beginnt¹⁸;

¹⁶ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 15. Dezember 2021, Anpassung aufgrund der Annahme der Volksinitiative für den Vaterschaftsurlaub, in Kraft seit 1. Januar 2021

¹⁷ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung gemäss Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbersersatz, in Kraft seit 1. Juli 2021

¹⁸ 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

- d) während der Arbeitnehmer 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 Absatz 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 Fall einer Kollektiventlassung oder einer Versetzung von mehr als fünf Arbeitnehmern derselben Abteilung¹⁹ ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit den Personalkommissionen und den Vertragsgewerkschaften einen Sozialplan auszuhandeln.

Die Massnahmen infolge einer Reorganisation eines oder mehrerer Spitäler des Spital Wallis im Rahmen der Spitalplanung werden in der «Vereinbarung zur Festlegung der Begleitmassnahmen für die GAV-Mitarbeitenden im Rahmen von Reorganisationen der Spitäler des HVS im Zusammenhang mit der Spitalplanung» geregelt²⁰.

Artikel 18 - Altersgrenzen

Das Arbeitsverhältnis endet am Ende desjenigen Monats, während dem der Arbeitnehmer das Referenzalter gemäss dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenvsicherung oder das in einer Vereinbarung über die Vorpensionierung festgelegte Alter erreicht.²¹

* * *

KAPITEL IV - ARBEITSDAUER, ENTLÖHNUNG, URLAUB UND FERIEN

Artikel 19 - Arbeitsdauer

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

Grundsätzlich werden keine Dienste, die länger als sechs Tage am Stück dauern, bewilligt.

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

- 19.2 Bei der Anstellung von Personal in Teilzeitarbeit kann im schriftlichen Vertrag ein schwankender Beschäftigungsgrad vorgesehen werden. In diesem Fall beschränkt sich die maximale Schwankung auf Verlangen des Arbeitnehmers auf 20 Stunden mehr oder weniger während einer Zeitspanne von vier Wochen.

Ist im Arbeitsvertrag keinen schwankenden Beschäftigungsgrad vorgesehen, gilt ein fixer Beschäftigungsgrad, der als normale Arbeitszeit angesehen wird.

- 19.3 Das Personal erhält den Arbeitsplan einen Monat im Voraus.

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

¹⁹ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Anfügung des Verweises auf die Abteilung, in Kraft seit 1. Januar 2026

²⁰ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Anfügung des Verweises auf die Vereinbarung zur Festlegung der Begleitmassnahmen für die GAV-Mitarbeiter im Rahmen von Reorganisationen der Spitäler des HVS im Rahmen der Spitalplanung, in Kraft seit 1. Januar 2026

²¹ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Anpassung an das AHVG, in Kraft seit 1. Januar 2026
M:\DG\AJE\Normes\Systématique\Institution et personnel\Ressources humaines\CCT_2026_de.docx

²²Artikel 19^{bis} – Umkleidezeit

- 19^{bis} 1 Arbeitnehmer, 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^{bis} 2 Arbeitnehmer, 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^{bis} 3 Arbeitnehmer, deren Tätigkeit eine Arbeitsbekleidung voraussetzt, die sich jedoch nicht zwingend am Arbeitsort umziehen müssen, erhalten keine Zeitgutschrift.
- 19^{bis} 4 Die Zeitgutschrift erfolgt anhand von freien Tagen.

Artikel 20 - Pausen

- 20.1 Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer, 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 Minuten, wenn der Arbeitstag länger als 9 Stunden dauert (Reisezeit nicht inbegriffen). Diese Pause gilt als Arbeitszeit.

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

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

Wenn der Arbeitnehmer zwischen 20 Uhr und 7 Uhr Arbeitszeiten leistet, gelten die im Arbeitsgesetz (ArG) vorgesehenen Pausen als Arbeitszeit.

Bei Abend- und Nacharbeit 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 Der Arbeitnehmer hat unabhängig von der Beschäftigungsart Anspruch auf zwei Ruhetage zu je 24 Stunden pro Woche.
- 21.a.2 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 18 freie Wochenenden (Samstag und Sonntag) pro Jahr – Ferienanfang und Ferien nicht inbegriffen – und zwar mindestens ein Mal alle vier Wochen, unter Vorbehalt eines Notfalls. Wird ein solcher geltend gemacht, müssen die zwei Ruhetage auf das folgende Wochenende fallen.

Die Wochenenden vor vollständigen Ferienwochen von Montag bis Sonntag werden grundsätzlich gewährt.²³

²² Neue Bestimmung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022

²³ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Präzisierung der Bestimmung, in Kraft seit 1. Januar 2026
M:\DG\AJE\Normes\Systématique\Institution et personnel\Ressources humaines\CCT_2026_de.docx

Artikel 21 b - Ruhezeit

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

Artikel 22 – Überstunden

- 22.1 In Notfällen und bei Mehrarbeit kann jeder Arbeitnehmer 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 der Arbeitnehmer auf Anordnung oder mit der Zustimmung des Abteilungsleiters oder der verantwortlichen Person über die vertragliche Arbeitszeit hinaus leistet. Artikel 19.2 bleibt vorbehalten.
- 22.3 Die Überstunden müssen im Rahmen des Möglichen innert sechs 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 in mindestens halbtägige Blöcke unterteilt werden.
- 22.4 Können die Überstunden nicht innerhalb der in Artikel 22.3 vorgeschriebenen Frist kompensiert werden, werden sie mit einem Zuschlag von 25% vergütet, berechnet auf dem jährlichen Grundlohn ohne Entschädigungen und Zulagen²⁴.

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

- 23.a.1 Arbeitnehmer, die Abend- oder Nachtdienst, Sonntags- oder Feiertagsarbeit leisten, erhalten eine Zulage.
- 23.a.2 Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht im Nacht- oder Pikettdienst beschäftigt werden. Das gilt auch für Arbeitnehmer, 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 die Arbeitszeit 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. 7.50 brutto²⁵ 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. 7.-²⁶ brutto pro Stunde und kann nicht mit den Pikett- und Nachzulagen kumuliert werden.
- 23.a.6 Den Arbeitnehmern, die nur vorübergehend Nachtarbeit verrichten, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von 25% zu bezahlen.

²⁷Arbeitnehmer, die regelmässig oder periodisch Nachtarbeit leisten, d.h. mindestens 25 Nächte pro Kalenderjahr, haben Anspruch auf einen Zeitbonus von 15% der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben.

²⁴ Änderungen zur Klärung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 20. Dezember 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023

²⁵ Änderung infolge der Umsetzung der Initiative «Für eine starke Pflege» (Erhöhung der Entschädigung um CHF 1.-), in Kraft seit 1. Januar 2023

²⁶ Änderung infolge der Umsetzung der Initiative «Für eine starke Pflege» (Erhöhung der Entschädigung um CHF 1.-), in Kraft seit 1. Januar 2023

²⁷ Änderung in Kraft seit 1. Januar 2019

Diese Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.

Das Personal erhält einen Zeitbonus von 15% für Feiertags-, Wochenend- und Abendarbeit²⁸.

- 23a.7 Leisten Arbeitnehmer vorübergehend Sonntagsarbeit (an höchstens sechs Sonntagen pro Kalenderjahr, gesetzliche Feiertage inbegriffen), haben sie zusätzlich zur Ersatzruhe Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50%. Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer an mehr als sechs Sonntagen, gesetzliche Feiertage inbegriffen, Sonntagsarbeit zu leisten hat, so bleibt der Lohnzuschlag von 50% für die ersten sechs Sonntage geschuldet²⁹.

Artikel 23b - 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 blosse Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen.

Während acht Wochen vor der Niederkunft dürfen schwangere Frauen nicht zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr beschäftigt werden.

Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr anzubieten.

Schwangere Frauen, die zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr beschäftigt werden, haben Anspruch auf 80% ihres 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 vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Arbeitsstunde eine Kurzpause von zehn Minuten gewährt werden, zusätzlich zu den Pausen gemäss Artikel 20. Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken.

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 vier Stunden: 30 Minuten;
- b. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als vier Stunden: 60 Minuten;
- c. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden: 90 Minuten.

Diese Zeit kann am Stück oder in Teilen bezogen werden³⁰.

Artikel 23c - Arbeitnehmer mit Familienpflichten

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

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

²⁸ Änderung in Kraft seit 1. Januar 2019

²⁹ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021 unter Berücksichtigung der Änderung von Art. 32a ArGV 1, in Kraft seit 1. November 2020

³⁰ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Dezember 2019 unter Berücksichtigung der Änderung von Art. 60 Abs. 2 ArGV 1, in Kraft seit 1. Januar 2020

- 23.c.1 ³¹Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf bezahlten Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Der Urlaub ist auf die für die Betreuung erforderliche Dauer begrenzt, beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und insgesamt zehn Tage pro Jahr. Für die Betreuung von Kindern kann die Grenze von zehn Tagen pro Jahr überschritten werden.

Der Begriff «Familienmitglied» oder «Lebenspartner» beinhaltet Verwandte in auf- oder absteigender Linie und die Geschwister. Hinzu kommen der Ehegatte, die Schwiegereltern, der eingetragene Partner, sowie der Lebenspartner, der mit dem Arbeitnehmer seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt.

Gemäss Vereinbarung zwischen dem Spital Wallis und dem Roten Kreuz Wallis und Waadt können sich die Arbeitnehmer 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 Spitalzentren, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, dafür zu sorgen, dass dem Wunsch der Beschäftigten entsprechend Kinderkrippen und Kitas zur Verfügung gestellt werden, wenn nötig in Zusammenarbeit mit den zuständigen kommunalen und regionalen Behörden.

Artikel 24 - Pikettdienst

- 24.1 Als Pikettdienst gilt die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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, so handelt es sich nicht um Pikett-, sondern um Bereitschaftsdienst.

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

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

Pikettdienst ausserhalb des Spitalbetriebs

- 24.3 Als Pikettdienst oder Verfügbarkeit auf Abruf gilt, wenn der Arbeitnehmer in einem Zeitabschnitt, der 30 Minuten überschreitet, interventionsbereit sein muss, und er 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 vier aufeinanderfolgende Stunden reduziert wird, muss die Ruhezeit nach der letzten Intervention elf Stunden betragen (Art. 19 ArGV 1).
- 24.5 Der Arbeitnehmer darf in einem Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen Pikettdienst leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der Arbeitnehmer während den zwei darauffolgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden.

Der Pikettdienst kann für einen Arbeitnehmer ausnahmsweise höchstens 14 Tage innerhalb eines vierwöchigen Zeitabschnitts betragen, wenn das Spital nicht über ausreichende Personalressourcen verfügt, um einen normalen Pikettdienst sicherzustellen, und wenn im Jahresdurchschnitt nicht mehr als fünf 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.

³¹ 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

- 24.7 Der zu einem Pikettdienst verpflichtete Arbeitnehmer erhält eine Zulage von Fr. 4.- brutto pro Stunde, die nicht mit Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kumuliert werden kann. Bei Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit wird die Zulage für den Pikettdienst durch die Zulage für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ersetzt.
- 24.8 Falls ein Arbeitnehmer im Pikettdienst während den Essenszeiten zu einer Arbeit aufgeboten wird, hat er Anspruch auf eine vom Spital offerierte Mahlzeit, sofern diese im Spital eingenommen wird.

Artikel 25 - Gehälter

- ³²25.1 Die Gehälter werden unter Berücksichtigung der für die betreffende Stelle notwendigen beruflichen Fähigkeiten festgelegt. Die Klassifikation der Stellen und die Lohnskala finden sich im Anhang des GAV und können unabhängig vom GAV ausgehandelt und geändert werden.

Bei anstehenden Änderungen dieser Anhänge erteilt 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 Artikel 3.1 GAV.

- 25.2 Die Beschäftigungsjahre mit der gleichen Tätigkeit in anderen Spitätern oder ähnlichen Einrichtungen 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 ersten 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 bis zum Erreichen des Maximums der Lohnskala. Wenn der Arbeitnehmer mehr als sechs Monate im Kalenderjahr abwesend war, ausgenommen davon sind Abwesenheiten infolge beruflicher Ausbildung, Krankheit oder Unfall erfolgt keine Anrechnung des Dienstjahres.

- 25.4 Wenn ein Arbeitnehmer infolge einer Ernennung oder Beförderung eine höhere Funktion übernimmt, werden die vorher in einem tieferen Lohnklasse geleisteten Dienstjahr im Spital Wallis volumnfänglich angerechnet.

- 25.5 Das Gehalt wird dem Arbeitnehmer an jedem Monatsende ausbezahlt. Eine monatliche Abrechnung wird zur Verfügung gestellt.

Artikel 26 - 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn wird in zwei Raten ausbezahlt, die erste mit dem Junilohn und die zweite mit dem Dezemberlohn. Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit im Laufe des Jahres aufnehmen oder aufgeben, haben Anrecht auf einen 13. Lohn *pro rata temporis*.

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

Artikel 27 - Stellvertretung in einer höheren Funktion

Der Arbeitnehmer, der für die Dauer von einem Monat oder länger mit der Vertretung einer höheren Funktion betraut wird, die nicht bereits in seinem Pflichtenheft aufgeführt ist, hat für die Dauer dieser Tätigkeit Anrecht auf das Gehalt, das dieser Funktion entspricht; das bereits vom ersten Tag der Stellvertretung an. Bei Vertretungen von kürzerer Dauer besteht kein Anspruch auf eine besondere Kompensation. Vorbehalten bleiben besondere Vereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern.³³

³² Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020

³³ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 20. Dezember 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023

M:\DG\AJE\Normes\Systématique\Institution et personnel\Ressources humaines\CCT_2026_de.docx

Artikel 28 - Ferien

- 28.1 Das Personal hat Anrecht auf 25 Werktagen bezahlte Ferien pro Jahr.
- 28.2 Jugendliche Arbeitnehmer haben bis zum Ende des Jahres, in dem sie 20 Jahre alt werden, Anrecht auf 27 Werktagen bezahlte Ferien pro Jahr (11.62%).
- 28.3 Mit Beginn des Jahres, in dem der Arbeitnehmer das 40. Lebensjahr erreicht oder über 15 Dienstjahre in einem Betrieb des Spital Wallis gemäss Artikel 25.2 verfügt (Lehre inbegriffen), hat er Anspruch auf 30 Werktagen bezahlte Ferien pro Jahr.
- 28.4 Der im Stundenlohn bezahlte Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers haben Kürzungen der Feriendauer gemäss Artikel 329b OR zur Folge.
- 28.9 Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall werden die Ferien unter der Voraussetzung, dass ein entsprechendes ärztliches Zeugnis vorliegt, aufgeschoben oder übertragen. Bei Auslandaufenthalt kann die Direktion die Unterlagen einem Vertrauensarzt zur Begutachtung unterbreiten, um zu prüfen, ob die Arbeitsunfähigkeit eine Unterbrechung des Ferienanspruchs rechtfertigt.
- 28.10 Den Arbeitnehmern kann unbezahlter Urlaub gewährt werden, sofern es die Anforderungen der Abteilung erlauben. Ein entsprechendes Gesuch ist nach Möglichkeit drei Monate im Voraus bei der Zentrumsdirektion einzureichen. Unbezahlter Urlaub gibt keinen Anspruch auf Ferien. Die Einzelheiten des unbezahlten Urlaubs werden schriftlich geregelt.

Artikel 29 - Feiertage

- 29.1 Zusätzlich zu den normalen Ferien hat der Arbeitnehmer jedes Jahr Anspruch auf elf bezahlte Feiertage laut folgender Liste³⁴:

Arbeitnehmer mit Hauptarbeitsort im Kanton Wallis:
Neujahr, St. Josef, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Arbeitnehmer mit Hauptarbeitsort im Kanton Waadt:
Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Lundi du Jeûne, Allerheiligen, Weihnachten, 26. Dezember.
- 29.2 Arbeitnehmer, 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.

³⁴ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Erläuterung der Feiertage basierend auf Hauptarbeitsort M:\DGIAJE\Normes\Systématique\Institution et personnel\Ressources humaines\CCT_2026_de.docx

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 Trauung oder Eintragung der Partnerschaft des Arbeitnehmers, sofern das Arbeitsverhältnis im Spital mindestens ein Jahr gedauert hat, und 3 Tage, wenn das Arbeitsverhältnis im Spital seit weniger als einem Jahr besteht;
 - 5 Tage beim Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder eines Kindes des Arbeitnehmers;
 - 3 Tage beim Tod des Vaters, der Mutter oder eines Enkelkindes;
 - 2 Tage beim Tod eines Bruders, einer Schwester, der Schwiegermutter, des Schwiegervaters, eines Schwagers, einer Schwägerin, einer Schwiegertochter oder eines Schwiegersohns;
 - 1 Tag beim Tod einer Grossmutter oder eines Grossvaters;
 - 1 Tag beim Tod eines Onkels oder einer Tante;
 - die jeweils notwendige Zeit für militärische Inspektion, Aushebung und Rückgabe von militärischem Material;
 - 1 Tag pro Kalenderjahr für Umzug.
- 30.2 Fort- und Weiterbildung: Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf mindestens zwei Tage pro Kalenderjahr für Fort- und Weiterbildungskurse. Des Weiteren gilt die institutionelle Richtlinie «Weiterbildung für das GAV-Personal des Spital Wallis».³⁵
- 30.3 Die Urlaube werden jeweils zum anspruchsberechtigten Anlass bewilligt, mit Ausnahme der Hochzeit.
- Wenn die oben genannten Absenztage mit anderen Urlaubs- oder Ruhetagen zusammenfallen, wird für diese kein Ersatzurlaub bewilligt, ausser für den Urlaub bei Heirat, Geburt, Tod des Ehepartners, des Vaters, der Mutter oder eines Kindes.
- Planbare Urlaubsgesuche müssen rechtzeitig beim Vorgesetzten eingereicht werden, um die Arbeitsplanung zu berücksichtigen und damit der reibungslose Betrieb 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 die der Arbeitnehmer bestimmt wurde.
- * * *

KAPITEL V - ARBEITSVERHINDERUNG UND VERSICHERUNGEN

Artikel 31 - Berufliche und nichtberufliche Unfallversicherung, Krankenversicherung

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

³⁵ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Einführung des Verweises auf die institutionelle Richtlinie, in Kraft seit 1. Januar 2022

Artikel 32 - Arztzeugnis bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft

- 32.1 Bei Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft muss der Arbeitnehmer unverzüglich den Verantwortlichen der betreffenden Abteilung darüber informieren.

Nach dem dritten Tag der Abwesenheit muss der Arbeitnehmer dem direkten Vorgesetzten unverzüglich ein ärztliches Zeugnis vorlegen, das die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt.

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

Des Weiteren sind die Modalitäten des Programms für Absenzenmanagement und Rückkehr zum Arbeitsplatz anwendbar.

- 32.2 Bei 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 Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien bleiben die Bestimmungen von Artikel 28.9 vorbehalten.
- 32.4 Bei begründeten Zweifeln zur tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber im Einverständnis mit der betreffenden Personalabteilung und nach Rücksprache und Klärung mit dem Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Abwesenheit ein ärztliches Zeugnis verlangen.³⁶

Artikel 33 - Kontrolle durch den Arbeitgeber

- 33.1 Der Arbeitgeber kann zu seinen Lasten die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers 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 Bei einer Arbeitsunterbrechung wegen Krankheit, Unfall oder Berufskrankheit erhält das Personal seinen Lohn unter den Bedingungen gemäss den untenstehenden Artikeln.
- 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 sowie die Bestimmungen des UVG, des BVG und jene der PRESV (Prévoyance Santé Valais) bleiben vorbehalten.

Artikel 35 - Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft, anderen Elternteils, Adoption 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 drei Monaten oder mit unbestimmter Dauer besitzt.
- 35.2 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lohnfortzahlung während 720 Abwesenheitstagen in einer Periode von 900 Tagen. Der Arbeitgeber übernimmt 100% des AHV-Lohns während den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit; ab dem 31. Tag deckt die Erwerbsausfallversicherung (Art. 31) 90% des AHV-Lohns bis zur kompletten Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, jedoch maximal bis zur Anspruchserschöpfung.

³⁶ Einführung des Absatzes gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, in Kraft seit 1. Januar 2026
M:\DG\AJE\Normes\Systématique\Institution et personnel\Ressources humaines\CCT_2026_de.docx

- 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 des Spitalaufenthalts, höchstens aber um 56 Tage, das heisst bis zu einem Mutterschaftsurlaub von insgesamt höchstens 22 Wochen.³⁷ Der Arbeitgeber schliesst eine zusätzliche Erwerbsausfallversicherung ab, sodass die Arbeitnehmerin 90% des Lohns erhält.

Im Todesfall des anderen Elternteils in den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes wird die Ausrichtung der Taggelder (während 14 Wochen) um zwei Wochen verlängert.³⁸

- 35.4 Bei Abwesenheit wegen Urlaub des anderen Elternteils hat der Vater oder die Gattin der Mutter Anspruch auf drei Wochen (15 Tage) Urlaub mit einer Lohnzahlung von 90%.³⁹

Im Todesfall der Mutter bei der Niederkunft oder in den 14 darauffolgenden Wochen hat der Vater oder die Gattin der Mutter Anspruch auf die Ausrichtung von Taggeldern von 80% während 14 Wochen nach der Geburt.⁴⁰

- 35.5 Bei Abwesenheit wegen Adoptionsurlaubs erhält der Arbeitnehmer während 16 Wochen 90% seines Lohns.⁴¹

- 35.6 Bei Abwesenheit zur Betreuung eines Kindes, das im Sinne von Artikel 16j des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (EOG) wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, erhält der Arbeitnehmer innerhalb der Rahmenfrist 98 Taggelder in Höhe von maximal 80% des Lohns. Sind beide Elternteile erwerbstätig, haben sie jeweils Anspruch auf höchstens die Hälfte der Taggelder. Der Arbeitgeber schliesst eine zusätzliche Erwerbsausfallversicherung ab, sodass der Arbeitnehmer 90% des Lohns erhält.⁴²

Artikel 36 - Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit

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

Artikel 37 - Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Berufskrankheit

- 37.1 Bei Arbeitsverhinderung wegen eines Unfalls oder einer Berufskrankheit, die vom Versicherer anerkannt werden, hat der Arbeitnehmer 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 Gehalts. Dieser Anspruch erlischt, sobald die volle Arbeitsfähigkeit wiedererlangt ist oder sobald eine Rente bezahlt wird.

³⁷ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung gemäss Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz, in Kraft seit 1. Juli 2021

³⁸ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Anpassung an die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 17. März 2023, in Kraft seit 1. Januar 2024

³⁹ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 20. Dezember 2022, Anpassung an die Änderung des Zivilgesetzbuchs (Ehe für alle) vom 18. Dezember 2020 und Gewährung einer zusätzlichen gesetzlichen Ferienwoche, eingeführt am 1. Januar 2021 aufgrund der Annahme der Volksinitiative über den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2023

⁴⁰ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Anpassung an die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 17. März 2023, in Kraft seit 1. Januar 2024

⁴¹ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 20. Dezember 2022 zur Klärung aufgrund der Einführung des Adoptionsurlaubs im Sinne des Art. 329j OR, Ausdehnung des 16-wöchigen Urlaubs auf alle Mitarbeiter, in Kraft seit 1. Januar 2023

⁴² 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

Der Deckungszusatz von 10% des Lohns wird von der kollektiven Erwerbsausfallversicherung getragen, gemäss Artikel 36.2. Dies gilt während der Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit, jedoch höchstens bis zur 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 Arbeitnehmers, verlängert werden.
- 38.2 Wenn der Arbeitnehmer absichtlich oder grobfahrlässig seiner Gesundheit schadet, kann der Lohnanspruch auf Entscheid der Versicherung und gemäss den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen reduziert oder gestrichen werden.

Artikel 39 - Mutterschafts-, anderen Elternteils -, Adoptionsurlaub und Urlaub für Eltern, die 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 beziehen sind. Falls die Mitarbeiterin aus Krankheits- oder Unfallgründen während den zwei Wochen vor der Entbindung arbeitsunfähig war, wird diese Zeit nicht dem Mutterschaftsurlaub angerechnet.
 - a^{bis}) Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub so lange, wie die Mutterschaftsentschädigung ausbezahlt wird, das heisst bis zu einem Mutterschaftsurlaub von insgesamt höchstens 22 Wochen⁴³.
 - a^{ter}) Im Todesfall des anderen Elternteils in den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf zwei zusätzliche Urlaubswochen; diese können innerhalb der Rahmenfrist von sechs Monaten nach dem Todestag in Form von Wochen oder Tagen bezogen werden.⁴⁴
 - b) Der Urlaub des anderen Elternteils beträgt für den Vater oder die Gattin der Mutter drei Wochen. Er kann in den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Dieser Urlaub kann wochen- oder tageweise (15 Tage) bezogen werden.⁴⁵
 - b^{bis}) Im Todesfall der Mutter am Tag der Entbindung oder in den 14 darauffolgenden Wochen hat der andere Elternteil Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen, der ab dem Todestag an einem Stück zu beziehen ist.⁴⁶
 - b^{ter}) Im Falle eines Spitalaufenthalts des Neugeborenen wird der 14-wöchige Urlaub des anderen Elternteils im Todesfall der Mutter um den gleichen Zeitraum wie dieser Spitalaufenthalt verlängert, jedoch höchstens um acht Wochen.⁴⁷
 - c) Der Adoptionsurlaub beträgt 16 Wochen für einen der beiden Elternteile. Wenn beide Elternteile beim Spital Wallis angestellt sind, können die 16 Wochen unter ihnen aufgeteilt werden. Der Urlaub kann gemäss dem Wunsch der Angestellten frei bezogen werden. Bei der Adoption des Kindes des Gatten oder Partners besteht kein Anspruch auf einen Urlaub.⁴⁸

⁴³ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung an die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz, in Kraft seit 1. Juli 2021

⁴⁴ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Anpassung an die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 17. März 2023, in Kraft seit 1. Januar 2024

⁴⁵ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 20. Dezember 2022, Anpassung an die Änderung des Zivilgesetzbuchs (Ehe für alle) vom 18. Dezember 2020 und Gewährung einer zusätzlichen gesetzlichen Ferienwoche, eingeführt am 1. Januar 2021 aufgrund der Annahme der Volksinitiative über den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2023

⁴⁶ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Anpassung an die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 17. März 2023, in Kraft seit 1. Januar 2024

⁴⁷ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Anpassung an die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 17. März 2023, in Kraft seit 1. Januar 2024

⁴⁸ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 20. Dezember 2022 zur Klärung aufgrund der Einführung des Adoptionsurlaubs im Sinne des Art. 329j OR, Ausdehnung des 16-wöchigen Urlaubs auf alle Mitarbeiter, in Kraft seit 1. Januar 2023

- d) Der Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes beträgt höchstens 14 Wochen. Dieser Urlaub muss innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten ab dem Tag, an dem das erste Taggeld in Anspruch genommen wird, bezogen werden. Er kann am Stück oder tageweise bezogen werden.⁴⁹
- 39.2 Schwangerschaft und Entbindung werden den Krankheitsfällen gleichgestellt und gemäss den Artikeln 35 und 36 des vorliegenden Vertrags behandelt.
- 39.3 Auf Verlangen kann der Arbeitnehmer einen unbezahlten Elternurlaub beziehen. Auf Verlangen kann die Arbeitnehmerin einen unbezahlten verlängerten Mutterschaftsurlaub nehmen.
- 39.4 Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und Urlaub des anderen Elternteils besteht, wenn die Frau ein lebensfähiges Kind zur Welt gebracht hat oder die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.⁵⁰
- 39.5 Bei einer Veränderung des Arbeitsverhältnisses zieht die Entbindung keine Änderung des Gehalts für die letzten zwei Wochen nach sich.

Artikel 40 - Haushaltszulage

Eine Haushaltszulage erhalten:

- Arbeitnehmer, 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.
- Arbeitnehmer mit anderen Familienlasten im Sinne von Artikel 328 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB), das heisst Eltern oder Geschwister, die überwiegend von der finanziellen Unterstützung des Arbeitnehmers abhängig sind (gemäss Entscheid der Steuerbehörde).

Artikel 41 - Kinderzulagen

Die Kinderzulagen werden von der Familienzulagenkasse gesondert ausbezahlt, gemäss dem kantonalen Gesetz und den Statuten dieser Kasse.

Artikel 42 - Berufliche Vorsorge

- 42.1 Alle Arbeitnehmer sind bei der PRESV zu deren Bedingungen versichert.
- 42.2 Das Reglement der PRESV steht dem Personal zur Verfügung.
- 42.3 Vorpensionierung: Das Personal ist bei der RETASV zu deren Bedingungen versichert.

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 Gehalts;
- Rekrutenschule oder gleiche Zeit wie Rekrutenschule (für Durchdiener) sowie obligatorischer Beförderungsdienst (Korporal): 100% des Gehalts 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 Gehalts für Personen mit Familienlasten oder verheiratete Personen, 80% für andere Personen. Danach 100% des Gehalts bis zur Erfüllung der normalen obligatorischen Militärdienstzeit (260 Tage einschliesslich Rekrutenschule). Nach Ablauf dieser 260 Tage 80% des Gehalts.

⁴⁹ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, Anpassung an die Einführung des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20 Dezember 2019, in Kraft seit 1. Juli 2021

⁵⁰ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 15. Dezember 2021, Anpassung aufgrund der Annahme der Volksinitiative über den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2021

Die Zahlungen der Ausgleichskasse werden bis zur Höhe des zustehenden Lohns an das Spital Wallis, durch das Spitalzentrum entrichtet. Der Arbeitnehmer muss sich darum kümmern, dass seine Lohnausgleichskarte rasch dem Personaldienst zugestellt wird.

* * *

KAPITEL VI - SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 44 – Kommission der Sozialpartner (KSP)⁵¹

- 44.1. Zusammensetzung und Organisation: Die Kommission der Sozialpartner (KSP) besteht aus einer Delegation der Vertragsparteien des GAV.

Sie organisiert sich selbst (Präsidium und Sekretariat), die Kosten der Delegierten werden von der jeweiligen Partei getragen.

- 44.2. Die Kommission der Sozialpartner (KSP) tritt ja nach Aktualitäten, jedoch mindestens viermal pro Jahr zusammen.
- 44.3. Zuständigkeiten: Die Kommission der Sozialpartner (KSP) hat den Auftrag, jedes Thema oder jeden Entwurf im Zusammenhang mit dem GAV zu behandeln und darüber zu befinden, ausser die Regelung von Konflikten im Sinne von Artikel 45 GAV.

Artikel 45 - Regelung von Konflikten – Paritätische Schlichtungskommission

- 45.1. Zuständigkeit: Die paritätische Schlichtungskommission kann als erste Instanz angerufen werden, um sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der individuellen oder kollektiven Auslegung oder Anwendung des GAV auf gütlichem Wege zu klären. Wenn innerhalb eines Spitalzentrums ein Streitfall auftritt, kann jede der Parteien an diese Schlichtungskommission gelangen. Sie strebt in jedem Fall im Einvernehmen mit den Parteien die Schlichtung an.
- 45.2. Zusammensetzung und Organisation: Die paritätische Schlichtungskommission setzt sich zusammen aus:
- 4 Mitgliedern und 1 Suppleanten, ernannt vom Spital Wallis
 - 4 Mitgliedern der Vertragsgewerkschaften sowie 1 Suppleanten pro Organisation.
- Sie organisiert sich selbst (Vorsitz und Sekretariat) und jede Partei trägt die auftretenden Kosten.
- 45.3. Funktion: Die paritätische Schlichtungskommission ist nur beschlussfähig, wenn zahlenmässige Gleichheit der Delegationen besteht, jedoch müssen mindestens zwei Delegierte jeder Vertragspartei anwesend sein.
- 45.4. Verfahren: Die paritätische Schlichtungskommission kann in einem Streitfall, der innerhalb eines Spitalzentrums auftritt, über einen individuellen oder kollektiven Antrag, der über die Personalkommission oder mehrere Arbeitnehmer eingereicht wird, angerufen werden. Bei Antragseingang übernimmt die paritätische Schlichtungskommission den Fall und lädt die betreffende Zentrumsdirektion und die Antragsparteien innerhalb von drei Wochen getrennt oder zusammen zu einer Sitzung ein.

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

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

Bei Nichteinigung zwischen den Mitgliedern der paritätischen Schlichtungskommission 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.

⁵¹ Einfügung der Bestimmung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, in Kraft seit 1. Januar 2026

Artikel 46 - Sanktionen⁵²

- 46.1 Bei einer Vernachlässigung der Pflichten des Arbeitnehmers kann eine von der Zentrumsdirektion unterzeichnete Verwarnung ausgesprochen werden⁵³.

Die Verwarnung wird schriftlich mitgeteilt, nachdem der betreffende Arbeitnehmer von zwei Personen, wovon mindestens eine ein Personalverantwortlicher des betreffenden Zentrums ist, angehört wurde.

Der verwarnte Arbeitnehmer 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 Arbeitsvertrags und die fristlose Entlassung aus triftigen Gründen oder wegen Verlassens des Arbeitsplatzes.

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

- 46.2 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:
- wenn der Arbeitnehmer Krankheiten oder Gebrechen verheimlicht hat, die ihn in der Ausübung des Berufs behindern;
 - wenn der Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Dienstpflicht ohne triftigen Grund und trotz Verwarnung verweigert oder wenn er unfähig ist, aufgrund des Konsums von Alkohol oder von unerlaubten Substanzen seiner Tätigkeit in korrekter Weise nachzugehen;
 - wenn der Arbeitnehmer einen Vertrauensbruch oder einen Diebstahl zum Schaden des Betriebs, seiner Arbeitnehmer oder Patienten begangen hat, vorsätzlich Material beschädigt hat, Geschenke von Lieferanten angenommen oder andere unerlaubte Handlungen begangen hat, die sich schädigend auf das Arbeitsverhältnis auswirken;
 - bei verspätetem Dienstantritt oder ungerechtfertigten Abwesenheiten, wenn sie sich trotz ausdrücklicher Verwarnung des Arbeitnehmers wiederholen;
 - bei Gewalttätigkeiten.

Artikel 47 - Beruflicher Beitrag

Alle Arbeitnehmer, 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.

⁵⁴Die Geschäftskommission setzt sich aus einem Vertreter pro Vertragspartner 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 Vertragspartner des GAV, das Spital Wallis hat kein Stimmrecht.

Artikel 48 - Bestimmungen des Obligationenrechts

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

⁵²Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022

⁵³Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026, Präzisierung der Zuständigkeiten innerhalb der HVS, in Kraft seit 1. Januar 2026

⁵⁴Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 14. Dezember 2021 aufgrund der Aufnahme des SBK-Wallis in den GAV, in Kraft seit 1. Januar 2022

Artikel 49 - Inkrafttreten und Dauer

Der vorliegende Vertrag ersetzt jenen vom 20. Dezember 2022. Er tritt am 1. Januar 2026 für die Dauer von 2 Jahren in Kraft⁵⁵.

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 Vertrags mindestens einen Monat nach der Kündigung unterbreiten.

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

Artikel 50 – 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.

⁵⁵ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 16. Januar 2026

M:\DG\AJE\Normes\Systématique\Institution et personnel\Ressources humaines\CCT_2026_de.docx

Spital Wallis (HVS)



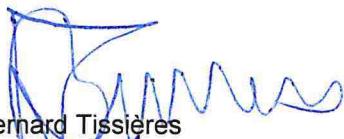
Pascal Strupler
Präsident des Verwaltungsrats



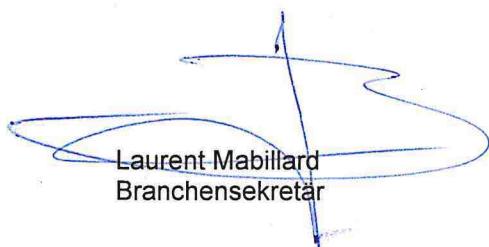
Prof. Eric Bonvin
Generaldirektor

Vertragsgewerkschaften

SCIV – die Gewerkschaft



Bernard Tissières
Generalsekretär



Laurent Mabilard
Branchensekretär

Syna – Die Gewerkschaft



Nico Fröhli
Branchenleiter



Nora Picchi
Leiterin Gewerkschaftspolitik, Recht
und Vollzug
Mitglied der Geschäftsleitung

Schweizerischer Verband des Personals Öffentlicher Dienste (SSP/VPOD)



Beatriz Rosende
Zentralsekretärin



Natalie D'aoust-Ribordy
Regionalsekretärin

Schweizer Berufsband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK-ASI



Sitten, 16. Januar 2026



Yvonne Ribi
Generalsekretärin

Die französische Version ist massgebend.