

Gesamtarbeitsvertrag, gültig ab 1. Mai 2024

# **GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV) FÜR DAS PERSONAL IN DER LANGZEITPFLEGE**

zwischen

**dem Verein der Walliser Alters- und Pflegeheime (AVALEMS) und der  
Walliser Vereinigung der sozialmedizinischen Zentren (WVSMZ)**

als Arbeitgeber

einerseits und

**der Interprofessionellen Christlichen Gewerkschaft Wallis (SCIV)  
dem Verband des Personals öffentlicher Dienste, Sektion Wallis (VPOD  
Wallis)**

**der interprofessionellen Gewerkschaft Syna**

**dem Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und  
Pflegefachmänner, Sektion Wallis (SBK-ASI)**

für das Personal

andererseits

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>KAPITEL 1: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b> .....	<b>3</b>
Präambel: .....	3
Artikel 1: Vertragsparteien .....	3
Artikel 2: Zweck .....	3
Artikel 3: Geltungsbereich.....	3
Artikel 4: Verhandlungen während der Vertragsdauer .....	4
Artikel 5: Arbeitsfrieden .....	4
Artikel 6: Gewerkschaftsrecht .....	4
<b>KAPITEL 2: ARBEITSVERHÄLTNIS</b> .....	<b>5</b>
Artikel 7: Anstellung .....	5
Artikel 8: Medizinische Untersuchungen .....	5
Artikel 9: Kündigung .....	5
Artikel 10: Altersgrenze .....	6
Artikel 11: Änderung des Arbeitsplatzes und Stellvertretung in einer höheren Funktion.....	6
Artikel 12: Arbeitszeugnis.....	6
<b>KAPITEL 3: ORGANISATION UND ARBEITSBEDINGUNGEN</b> .....	<b>7</b>
Artikel 13: Arbeitsdauer .....	7
Artikel 14: Überstunden .....	7
Artikel 15: Pausen.....	7
Artikel 16: Wöchentliche Ruhetage und tägliche Ruhezeit.....	8
Artikel 17: Sonntags-, Feiertags-, Abend- und Nachtarbeit.....	8
Artikel 18: Pikettdienst .....	8
Artikel 19: Schwangerschaft und stillende Mütter.....	9
Artikel 20: Arbeitnehmer mit Familienpflichten .....	9
Artikel 21: Ferien .....	10
Artikel 22: Feiertage und arbeitsfreie Tage.....	11
Artikel 23: Sonderurlaub .....	11
Artikel 24: Ausbildung .....	12
<b>KAPITEL 4: LOHN UND ZULAGEN</b> .....	<b>13</b>
Artikel 25:lohneinstufung .....	13
Artikel 26: Lohn .....	13
Artikel 27: 13. Monatslohn.....	13
Artikel 28: Spesenvergütung .....	13
Artikel 29: Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall .....	14

Artikel 30: Mutterschaftsurlaub, Urlaub für den zweiten Elternteil und Adoptionsurlaub .....	15
Artikel 31: Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst .....	16
Artikel 32: Familienzulagen .....	16
Artikel 33: Berufliche Vorsorge .....	16
<b>KAPITEL 5: RECHTE UND PFLICHTEN VON ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER .....</b>	<b>17</b>
Artikel 34: Pflichten des Arbeitgebers.....	17
Artikel 35: Pflichten des Arbeitnehmers .....	17
Artikel 36: Berufs- und Amtsgeheimnis.....	18
Artikel 37: Disziplinarmaßnahmen .....	18
<b>KAPITEL 6: PARITÄTISCHE ORGANE .....</b>	<b>19</b>
Artikel 38: Paritätische Berufskommission.....	19
Artikel 39: Organisation und Finanzierung.....	19
Artikel 40: Aufgaben und Befugnisse der PBK.....	20
Artikel 41: Aufgaben und Befugnisse der eingeschränkten Paritätischen Kommission (EPK) .....	20
<b>KAPITEL 7: STREITBEILEGUNG .....</b>	<b>21</b>
Artikel 42: Schlichtungsverfahren .....	21
Artikel 43: Einhaltung des GAV und Streitigkeiten zwischen Verbänden .....	21
<b>KAPITEL 8: VOLLZUGSKOSTENBEITRAG GAV.....</b>	<b>22</b>
Artikel 44: Vollzugskostenbeitrag GAV.....	22
<b>KAPITEL 9: SCHLUSSBESTIMMUNGEN .....</b>	<b>23</b>
Artikel 45: Vorbehaltene Bestimmungen.....	23
Artikel 46: Inkrafttreten und Dauer.....	23

# KAPITEL 1: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

## Präambel:

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

Sie verpflichten sich nach Treu und Glauben, sich gegenseitig zu unterstützen und die Interessen der Vertragspartner zu fördern.

Sie erklären sich bereit, wichtige Probleme, die nach Ansicht einer der Vertragsparteien einer Prüfung bedürfen, gemeinsam zu erörtern und nach der am besten geeigneten Lösung zu suchen.

Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für beide Geschlechter.

## Artikel 1: Vertragsparteien

<sup>1</sup>Dieser Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend «GAV») wird abgeschlossen zwischen:

- AVALEMS (Verein der Walliser Alters- und Pflegeheime), WVSMZ (Walliser Vereinigung der sozialmedizinischen Zentren)
- SCIV (Interprofessionelle Christliche Gewerkschaft Wallis), VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste, Sektion Wallis), Syna (interprofessionelle Gewerkschaft), SBK Sektion Wallis (Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner)

## Artikel 2: Zweck

<sup>1</sup>Dieser GAV:

- regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen dem Personal (nachfolgend «Arbeitnehmer») und den Alters- und Pflegeheimen des Kantons Wallis sowie den sozialmedizinischen Zentren des Kantons Wallis (nachfolgend «Arbeitgeber»);
- regelt die Beziehungen zwischen den Parteien im Hinblick auf die Wahrung der gemeinsamen und allgemeinen Interessen aller im Bereich der Langzeitpflege vertretenen Berufe.

## Artikel 3: Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieser GAV gilt für:

- alle Arbeitgeber, die aktive Mitglieder von AVALEMS (Verein der Walliser Alters- und Pflegeheime) sind;
- alle Arbeitgeber, die aktive Mitglieder der WVSMZ (Walliser Vereinigung der sozialmedizinischen Zentren) sind;
- alle Arbeitnehmer, die im Dienste der unter diesen Artikel fallenden Arbeitgeber stehen, mit Ausnahme der folgenden Personen:
  - Mitglieder der Geschäftsleitung, Schüler und Praktikanten,
  - Arbeitnehmer unter 25 Jahren mit einem Sommerjob von weniger als einem Monat Dauer,

- Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung,
- Geistliche,
- Kirchen- und Laienseelsorger,
- Personen im Auftragsverhältnis,
- Verantwortliche Ärzte,
- Verantwortliche Apotheker.

#### **Artikel 4: Verhandlungen während der Vertragsdauer**

<sup>1</sup>Die Vertragsparteien führen jährlich Verhandlungen im Hinblick auf eine Anpassung der Gehälter und anderer Sozial- und Arbeitsbedingungen, an die Teuerung, an die generelle Entwicklung und an die allgemeine Weiterentwicklung der Sozialbestimmungen im Gesundheitssektor (Reglement, Dekret, Gesetz).

<sup>2</sup>Die vereinbarten Änderungen sind zwingend in den vorliegenden Vertrag aufzunehmen und treten am 1. Januar des Folgejahres in Kraft.

<sup>3</sup>Die Parteien verpflichten sich, während dieser Zeit 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 5: Arbeitsfrieden**

<sup>1</sup>Die Parteien verpflichten sich und ihre Mitglieder, den Arbeitsfrieden zu wahren.

#### **Artikel 6: Gewerkschaftsrecht**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber respektiert das Recht des Personals, einer Gewerkschaft seiner Wahl anzugehören. Das Personal kann sich beim Arbeitgeber von einer Gewerkschaft vertreten lassen, sofern diese den vorliegenden Vertrag unterzeichnet hat.

<sup>2</sup>Die gewerkschaftlichen Informationen müssen innerhalb der Einrichtungen verbreitet werden können. Die Modalitäten und Mittel sind mit den Arbeitgebern zu vereinbaren, um eine Verbreitung an alle Arbeitnehmer sicherzustellen.

## KAPITEL 2: ARBEITSVERHÄLTNIS

### Artikel 7: Anstellung

<sup>1</sup>Jede Anstellung wird mit der Unterzeichnung des Einzelarbeitsvertrages (EAV) durch beide Parteien genehmigt. Der EAV verweist ausdrücklich auf den vorliegenden GAV und enthält insbesondere folgende Angaben:

- Zeitpunkt des Stellenantritts,
- Funktionsbezeichnung,
- Höhe des Bruttolohns, Lohnklasse und Erfahrungsanteil,
- Dauer der Probezeit,
- fester Arbeitsort oder, wenn ein solcher fehlt, Haupteinsatzort,
- Arbeitszeit (Beschäftigungsgrad und entsprechende Stundenanzahl),
- Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- allfällige besondere Bedingungen im Zusammenhang mit bestimmten Funktionen, die in diesem GAV nicht geregelt sind.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer erhält sein Pflichtenheft oder die Funktionsbeschreibung, die Bestandteil des EAV sind. Der Inhalt des GAV ist Bestandteil des EAV.

<sup>3</sup>Bei einer unbefristeten Anstellung gelten die ersten drei Arbeitsmonate als Probezeit. Nach Ablauf der Probezeit gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet.

<sup>4</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen kann ebenfalls eine Probezeit vorgesehen werden, sofern dies schriftlich vereinbart wird.

<sup>5</sup>Diese Fristen können durch beidseitig unterzeichnete schriftliche Vereinbarung verlängert werden.

<sup>6</sup>Vertragsänderungen bedürfen einer schriftlichen Mitteilung.

### Artikel 8: Medizinische Untersuchungen

<sup>1</sup>Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer bei Stellenantritt auf eigene Kosten ein ärztliches Zeugnis neueren Datums vorzulegen, das seine Eignung für die vorgesehene Stelle bescheinigt.

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann individuell und auf seine Kosten eine periodische Kontrolle des Gesundheitszustandes veranlassen. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich der Kontrolle zu unterziehen oder diese bei einem Arzt seiner Wahl (in diesem Fall auf eigene Kosten) durchführen zu lassen.

<sup>3</sup>Arbeitnehmer, die mindestens 25 Nächte pro Jahr regelmässig Nachtarbeit leisten, haben bis zum 45. Altersjahr alle zwei Jahre, danach jährlich Anspruch auf eine kostenlose medizinische Untersuchung. Die Untersuchung klärt insbesondere die Eignung ab, in der Nacht zu arbeiten.

### Artikel 9: Kündigung

<sup>1</sup>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Partei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Kalendertagen aufgelöst werden.

<sup>2</sup>Bei befristeten Verträgen ohne vereinbarte Kündigungsfrist endet der Vertrag mit Ablauf der vereinbarten Laufzeit.

<sup>3</sup>Nach Ablauf der Probezeit:

- a. kann ein Arbeitsvertrag, der weniger als ein Jahr gedauert hat, unter Beachtung einer Kündigungsfrist von einem Monat beiderseits auf das Ende eines Monats gekündigt werden;
- b. kann ein Arbeitsvertrag, der länger als ein Jahr gedauert hat, beiderseits unter Beachtung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden;
- c. ab Beginn des 10. Dienstjahres beträgt die Kündigungsfrist drei Monate auf das Ende eines Monats.

<sup>4</sup>Die Fristen gemäss Absatz 3 hiervor können durch beidseitig unterzeichnete schriftliche Vereinbarung geändert werden.

<sup>5</sup>Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann mündlich erfolgen, muss aber nachträglich schriftlich bestätigt werden.

<sup>6</sup>Für Kündigungen zur Unzeit und aus wichtigen Gründen gelten die Regeln des Obligationenrechts.

## Artikel 10: Altersgrenze

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet am Ende desjenigen Monats, ab welchem der Arbeitnehmer Anrecht auf die AHV-Rente hat, oder bei Erreichen des Alters, das in einer Vereinbarung über die Vorpensionierung festgelegt wurde. Zwischen den beiden Parteien kann eine individuelle Vereinbarung abgeschlossen werden.

## Artikel 11: Änderung des Arbeitsplatzes und Stellvertretung in einer höheren Funktion

<sup>1</sup>Bei Aufhebung eines Arbeitsplatzes kann dem Arbeitnehmer ohne Lohnänderung eine andere Stelle angeboten werden, die seinen Fähigkeiten entspricht. Bei Ablehnung gilt die Kündigungsfrist gemäss Artikel 9.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer, der 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 vom ersten Tag der Stellvertretung an Anrecht auf den Lohn, der dieser Funktion entspricht. Vertretungen von kürzerer Dauer geben keinen Anspruch auf eine besondere Kompensation.

## Artikel 12: Arbeitszeugnis

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer kann während der Anstellung vom Arbeitgeber jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Qualität seiner Arbeit und sein Verhalten Auskunft gibt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird dem Arbeitnehmer ein Schlusszeugnis ausgestellt.

<sup>2</sup>Auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Arbeitszeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

## KAPITEL 3: ORGANISATION UND ARBEITSBEDINGUNGEN

### Artikel 13: Arbeitsdauer

<sup>1</sup>Bei einer Vollzeitbeschäftigung beträgt die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer 42 Stunden pro Woche.

<sup>2</sup>Die Arbeitswoche dauert von Montag bis Sonntag.

<sup>3</sup>Der voraussichtliche Arbeitsplan wird in der Regel 4 Wochen im Voraus bekannt gegeben.

<sup>4</sup>Ohne anderweitige Vereinbarung ist die maximale Schwankung des Beschäftigungsgrades grundsätzlich auf 20 Stunden mehr oder weniger während einer Zeitperiode von 4 Wochen beschränkt.

<sup>5</sup>Der Arbeitgeber unterstützt die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers auf dessen Verlangen anzupassen, sofern der ordnungsgemässe Betrieb dies zulässt.

### Artikel 14: Überstunden

<sup>1</sup>Je nach Bedarf der Abteilung kann vom Arbeitnehmer verlangt werden, über sein übliches Arbeitspensum hinaus zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten. Grundsätzlich dürfen Überstunden nicht zur Regel werden. Falls dies eintreten sollte, muss die Lage analysiert und korrigiert werden.

<sup>2</sup>Als Überstunden gelten die Stunden, die der Arbeitnehmer auf Anordnung oder mit Zustimmung der Geschäftsleitung oder ihrer verantwortlichen Personen leistet und die im Arbeitsgesetz festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Überstunden können entweder durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder, sofern nichts anderes vereinbart wurde, durch einen Lohnzuschlag von 25% vergütet werden.

<sup>4</sup>Für Stunden über der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, die sogenannte Überzeit, gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

### Artikel 15: Pausen

<sup>1</sup>Arbeitnehmer, die ununterbrochen mehr als 3½ Stunden beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Zwischenpause von 15 Minuten, höchstens aber auf zwei Pausen pro Tag. Diese Pausen gelten als Arbeitszeit.

<sup>2</sup>Legt der Arbeitgeber zusammenhängende Arbeitszeiten fest, muss der Arbeitnehmer 30 Minuten Zeit haben, um sich angemessen zu verpflegen. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden beträgt die Pause 1 Stunde. Diese Pause gilt nur dann als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer zur Verfügung stehen muss und den Arbeitsplatz nicht verlässt.

<sup>3</sup>Kann der Arbeitnehmer die Abteilung verlassen, um seine Pause zu beziehen, so gilt diese vorbehaltlich der im vorstehenden Absatz genannten Fälle nicht als Arbeitszeit.



## Artikel 16: Wöchentliche Ruhetage und tägliche Ruhezeit

<sup>1</sup>Unabhängig von der Art der Beschäftigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf wöchentlich zwei Ruhetage von je 24 Stunden. Einmal alle 2 Wochen, mindestens aber alle 4 Wochen, muss der wöchentliche Ruhetag auf einen ganzen Sonntag fallen und unmittelbar nach oder vor der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden liegen.

<sup>2</sup>Mindestens einmal alle 4 Wochen sind die 2 Ruhetage auf ein Wochenende (Samstag–Sonntag) einzuplanen, unter Vorbehalt von Dringlichkeit oder ausserordentlichem Arbeitsanfall. Wenn dies der Fall ist, müssen die beiden Ruhetage in der Regel auf das darauffolgende Wochenende fallen.

<sup>3</sup>Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden betragen. Sie kann mehrmals pro Woche auf 9 Stunden reduziert werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen 12 Stunden nicht unterschreitet.

## Artikel 17: Sonntags-, Feiertags-, Abend- und Nachtarbeit

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer im Sonntags-, Feiertags-, Abend- oder Nachtdienst erhält eine Entschädigung gemäss Anhang 1 dieses GAV (Anhang 1 – Inkonvenienzentschädigungen).

<sup>2</sup>Als Abendarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 23.00 Uhr und als Nachtarbeit die Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr. Mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, falls diese fehlt, der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer können Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit zwischen 5.00 Uhr und 24.00 Uhr abweichend festgelegt werden.

<sup>3</sup>Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei vorübergehender Nachtarbeit, d. h. bis zu 24 Nächten pro Kalenderjahr, einen Lohnzuschlag von 25 % zu gewähren.

<sup>4</sup>Der Arbeitnehmer, der regelmässig oder periodisch wiederkehrend, d. h. mindestens 25 Nächte pro Kalenderjahr, Nachtarbeit leistet, hat zusätzlich zur Entschädigung gemäss Absatz 1 Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 % der Arbeitszeit.

<sup>5</sup>Der Zeitzuschlag muss innerhalb eines Jahres gewährt werden.

<sup>6</sup>Die Entschädigung für Sonntags- und Feiertagsarbeit kann nicht mit den Nacht- und Pikettzulagen kumuliert werden.

## Artikel 18: Pikettdienst

<sup>1</sup>Je nach Bedarf kann der Arbeitnehmer zu einem Pikettdienst zu Hause verpflichtet werden. Während dieser Zeit ist er rasch und jederzeit erreichbar, fahrtüchtig und arbeitsfähig und muss sich innerhalb einer bestimmten Zeit an seinen Arbeitsplatz begeben können.

<sup>2</sup>Der zu einem Pikettdienst zu Hause verpflichtete Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung, die im Anhang 1 festgehalten ist.

<sup>3</sup>Muss der Arbeitnehmer im Pikettdienst zu Hause innert 30 Minuten oder weniger zur Verfügung stehen, so gilt die Pikettzeit als Arbeitszeit. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe des Lohnes, jedoch keine weitere Entschädigung.

<sup>4</sup>Wenn der Arbeitnehmer im Pikettdienst zu Hause innerhalb von 31 Minuten und mehr zur Verfügung stehen muss, wird nur die Zeit als Arbeitszeit angerechnet, während der er tatsächlich beschäftigt ist (An- und Rückfahrt zusammen mit Einsatzzeit im Betrieb oder am Wohnort der Kundschaft).

<sup>5</sup>Die Entschädigung ist im Anhang 1 zum GAV (Anhang 1 – Inkonvenienzentschädigungen) festgelegt.

## Artikel 19: Schwangerschaft und stillende Mütter

<sup>1</sup>Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen ohne ihr Einverständnis nicht beschäftigt werden. Es ist untersagt, die vereinbarte ordentliche Tagesarbeitszeit zu verlängern.

<sup>2</sup>Schwangere Frauen können mit einfacher Mitteilung an den Arbeitgeber nicht zur Arbeit erscheinen oder sie verlassen. In diesem Fall ist der Lohnanspruch nicht garantiert. Ist die Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft infolge einer mit der Schwangerschaft zusammenhängenden Krankheit unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern die Verhinderung durch ein Arztzeugnis bescheinigt ist.

<sup>3</sup>In den acht Wochen vor der Niederkunft dürfen Schwangere zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

<sup>4</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, schwangeren Frauen mit Normalarbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr soweit möglich eine gleichwertige Arbeit zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr anzubieten.

<sup>5</sup>Kann ihnen keine gleichwertige Arbeit angeboten werden, so haben Frauen mit Normalarbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr Anspruch auf 80 % ihres Lohnes ohne allfällige Zuschläge für Nacharbeit sowie auf eine angemessene Entschädigung für den Naturallohnausfall.

<sup>6</sup>Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit sind schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den Pausen nach Artikel 15 eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren. Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

<sup>7</sup>Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden:                    mindestens 30 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden:                    mindestens 60 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden:                    mindestens 90 Minuten.

## Artikel 20: Arbeitnehmer mit Familienpflichten

<sup>1</sup>Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis zum 15. Lebensjahr sowie die Betreuung pflegebedürftiger Verwandter oder Angehöriger.

<sup>2</sup>Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeiten hat der Arbeitgeber insbesondere auf die Familienpflichten der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Diese Arbeitnehmer dürfen ohne ihr Einverständnis nicht für Überzeitarbeit eingesetzt werden. Auf Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von mindestens anderthalb Stunden zu gewähren.

<sup>3</sup>Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die für die Betreuung eines gesundheitlich beeinträchtigten Familienangehörigen erforderliche Zeit. Als Familienangehörige gelten Kinder, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister sowie Ehegatten, Konkubinatspartner und eingetragener Partner. Die Lohnzahlung für die Betreuung von Angehörigen ist auf 3 Tage pro Fall beschränkt. Neben der Kinderbetreuung darf der Urlaub für die Betreuung von Angehörigen 10 Tage pro Jahr nicht überschreiten. Bei kurzzeitiger Erkrankung eines Kindes müssen die Eltern alles daransetzen, alternative Betreuungslösungen zu finden.

<sup>4</sup>Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Erwerbsersatz für die Betreuung eines minderjährigen, verunfallten oder schwer erkrankten Kindes gemäss Artikel 16n bis 16s EOG, so hat er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub muss innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. Sind beide Elternteile erwerbstätig, wird der Urlaub hälftig aufgeteilt, es sei denn, die Eltern legen einvernehmlich eine andere Aufteilung fest. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden, wobei nach Möglichkeit die Dienstorganisation zu berücksichtigen ist. Das Taggeld kommt dem Arbeitgeber zu, welcher den Lohn zu 100 % fortzahlt.

## Artikel 21: Ferien

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien, d. h. 25 Arbeitstage, davon 2 zusammenhängende Wochen pro Jahr.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer, der das 20. Altersjahr noch nicht vollendet hat, hat Anspruch auf mindestens 27 Arbeitstage bezahlte Ferien pro Jahr.

<sup>3</sup>Der Arbeitnehmer, der das 40. Altersjahr vollendet hat, hat Anspruch auf 6 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr, d. h. 30 Arbeitstage.

<sup>4</sup>Der Arbeitnehmer, der das 60. Altersjahr vollendet hat, hat Anspruch auf mindestens 6 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr, d. h. mindestens 30 Arbeitstage.

<sup>5</sup>Der Arbeitnehmer im Stundenlohn erhält eine Ferienentschädigung von 10,64 % des Lohnes für 25 Ferientage, 11,59 % für 27 Tage, 13,04 % des Lohnes für 30 Ferientage und 15,56 % für 35 Tage.

<sup>6</sup>Geldentschädigungen für Sonntags- und Feiertagsarbeit, Abendarbeit, Nachtarbeit und Pikettdienst werden gemäss Ferienanspruch des Arbeitnehmers bei der Berechnung des Ferienlohnes berücksichtigt. Bei Zeitzuschlag ist kein weiterer Zuschlag für den Ferienanspruch geschuldet.

<sup>7</sup>Die Ferien werden in der Regel ohne Übertragung von einem Jahr auf das andere bezogen. Aus wichtigen Gründen können sie jedoch mit Zustimmung des Arbeitgebers auf das nächste Jahr übertragen werden. In diesem Fall sind sie vor dem 31. März zu beziehen.

<sup>8</sup>Absenzen des Arbeitnehmers führen zu Ferienkürzungen pro Kalenderjahr.

<sup>9</sup>Die Festsetzung der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber, der den Wunsch des Arbeitnehmers berücksichtigt, soweit es die dienstlichen Erfordernisse erlauben.

<sup>10</sup>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall und gegen Vorlage eines Arztzeugnisses werden die geplanten Ferien verschoben oder unterbrochen.

## Artikel 22: Feiertage und arbeitsfreie Tage

<sup>1</sup>Zusätzlich zu den regulären Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 11 bezahlte Feiertage / arbeitsfreie Tage pro Jahr gemäss folgender Liste:

Feiertage: Neujahr, Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten;

arbeitsfreie Tage: Ostermontag, Pfingstmontag.

<sup>2</sup>Fällt ein Feiertag oder arbeitsfreier Tag auf einen Samstag oder Sonntag, so wird ein Ausgleichstag ohne Zuschlag gemäss offiziellem Arbeitsplan gewährt.

<sup>3</sup>Kann ein Feiertag aus Arbeits-, Ferien- oder Urlaubsgründen nicht bezogen werden, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von gleicher Dauer, auch wenn dieser Tag auf einen Samstag oder Sonntag fällt.

<sup>4</sup>Für Arbeitnehmer im Stundenlohn schliesst der Stundenansatz der Lohnskala die Entschädigung von Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen ein.

## Artikel 23: Sonderurlaub

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer in folgenden Fällen hat Anspruch auf bezahlten Urlaub:

- a. 5 Tage bei ziviler Eheschliessung oder Eintragung der Partnerschaft des Arbeitnehmers, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr gedauert hat, 3 Tage bei einer Dauer von weniger als einem Jahr;
- b. 5 Tage beim Tod des Ehegatten oder eingetragenen Partners des Arbeitnehmers oder eines Kindes des Arbeitnehmers;
- c. 3 Tage beim Tod des Vaters, der Mutter oder eines Enkelkindes;
- d. 2 Tage beim Tod eines Bruders, einer Schwester, eines Schwiegerelternanteils, eines Schwagers, einer Schwägerin;
- e. 1 Tag beim Tod eines Grosselternanteils, eines Onkels, einer Tante, eines Neffen, einer Nichte;
- f. ½ Tag beim Tod eines Paten, einer Patin oder eines Patenkindes;
- g. 1 Ferientag pro Kalenderjahr bei Wechsel des Hauptwohnsitzes.

<sup>2</sup>Der Urlaub wird anlässlich des Ereignisses gewährt, das den Anspruch auf Urlaub begründet, ausser bei Heirat, Geburt und Adoption.

<sup>3</sup>Fallen die vorgenannten Abwesenheitstage auf Urlaubs-, Ruhe- oder Ferientage, so wird für diese Tage keine Kompensation gewährt, mit Ausnahme von Urlaub bei Heirat, Geburt, Adoption und Tod eines Kindes, des Ehegatten, des Vaters oder der Mutter.

<sup>4</sup>Bei anderen ausserordentlichen Umständen kann die Geschäftsleitung des Arbeitnehmers die erforderliche Zeit bewilligen.

## Artikel 24: Ausbildung

### <sup>1</sup>Berufsbegleitende Ausbildung

Die berufsbegleitende Ausbildung ist mit Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers verbunden. Ein Ausbildungsvertrag wird vor dem effektiven Ausbildungsbeginn von beiden Parteien unterzeichnet.

### <sup>2</sup>Weiterbildung

- Der Arbeitgeber fördert die Fort- und Weiterbildung. Der Arbeitnehmer ist bestrebt, seine Fachkenntnisse zu vertiefen und auf dem neusten Stand zu halten.
- Dabei hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf mindestens 2 Weiterbildungstage pro Jahr im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad. Die vom Arbeitnehmer beabsichtigte Weiterbildung ist vorgängig vom Vorgesetzten zu genehmigen.
- Der Arbeitgeber kann die Ausbildungskosten ganz oder teilweise übernehmen.

## KAPITEL 4: LOHN UND ZULAGEN

### Artikel 25: Lohneinstufung

<sup>1</sup>Die Löhne werden unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikation, der Erfahrung und der ausgeübten Funktion gemäss der Funktionseinstufung und der beigefügten Lohnskala, welche Bestandteil des GAV ist, festgelegt (Anhang 2 – Funktionseinstufung und Anhang 3 – Lohnskala).

<sup>2</sup>Die vorgängige Berufserfahrung wird je nach Relevanz für die aktuelle Funktion angerechnet.

<sup>3</sup>Die Lohnskalen werden, sofern keine ausserordentlichen Situationen vorliegen, bei positiven Abweichungen jährlich an den Landesindex der Konsumentenpreise vom Juni des Vorjahres angepasst (Juni 2022: Index 100). Verändert sich der Index, tritt die Anpassung auf den 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Die infolge einer ausserordentlichen Lage nicht erfolgte Teuerungsanpassung kann ganz oder teilweise nachgeholt werden.

### Artikel 26: Lohn

<sup>1</sup>Der Lohn für die Anstellung wird im Arbeitsvertrag ausgewiesen und dem Arbeitnehmer am Ende des Monats ausbezahlt. Bei Lohnänderungen erhält er ebenfalls eine Abrechnung.

<sup>2</sup>Der Erfahrungsanteil wird jedem Arbeitnehmer gewährt, bis er das Maximum seiner Einstufung erreicht hat und soweit er die ihm übertragenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten und des Arbeitgebers erfüllt hat.

<sup>3</sup>Der Erfahrungsanteil wird folgenderweise berechnet:

- bis 45 % effektiver Jahrestätigkeit wird der Erfahrungsanteil alle zwei Jahre gewährt und
- ab 46 % effektiver Jahrestätigkeit wird der Erfahrungsanteil jährlich gewährt (begründete Absenzen werden angerechnet).

### Artikel 27: 13. Monatslohn

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der im Verhältnis zur Anzahl Monate berechnet wird, in denen er während des laufenden Jahres beim Arbeitgeber gearbeitet hat.

<sup>2</sup>Der 13. Monatslohn wird auf dem Grundlohn einschliesslich Entschädigungen gemäss Anhang 1 berechnet.

<sup>3</sup>Für Arbeitnehmer im Stundenlohn werden die Ferienentschädigungen in den 13. Monatslohn eingerechnet. Der Anteil des 13. Monatslohns wird zusätzlich zum Stundenlohn ausbezahlt und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen.

<sup>4</sup>Arbeitnehmern im Monatslohn wird der 13. Monatslohn am Jahresende oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.

### Artikel 28: Spesenvergütung

<sup>1</sup>Die Spesen werden gemäss dem vom Arbeitgeber herausgegebenen Reglement vergütet.

## Artikel 29: Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall

### <sup>1</sup>Meldung – Allgemeines

- a. Bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit hat der Arbeitnehmer unverzüglich die entsprechende Führungskraft seines Arbeitgebers zu informieren.
- b. Ab dem dritten Kalendertag der Abwesenheit hat der Arbeitnehmer ein Arztzeugnis vorzulegen, welches die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit ist monatlich ein Arztzeugnis einzureichen. Der Arbeitgeber kann ab dem ersten Tag der Abwesenheit ein Arztzeugnis verlangen.
- c. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers die Beurteilung durch einen Vertrauensarzt seiner Wahl einzuholen.
- d. Hat der Arbeitnehmer die Gesundheit vorsätzlich oder grobfahrlässig geschädigt, kann der Lohnanspruch durch Verfügung der Versicherung und gemäss einschlägigen gesetzlichen Vorschriften gekürzt oder aufgehoben werden.
- e. Kündigt der Arbeitnehmer, erlischt der Lohnanspruch mit Ablauf der Kündigungsfrist. Die Lohnausfallversicherung kann jedoch individuell auf Kosten des Arbeitnehmers verlängert werden.

### <sup>2</sup>Krankheit

- a. Bei krankheitsbedingter Abwesenheit wird der Lohn, sofern das Arbeitsverhältnis auf mehr als 3 Monate oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, gestützt auf ein Arztzeugnis während den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit zu 100 % gewährt.
- b. Der Arbeitgeber schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab, die unter Vorbehalt der Allgemeinen Versicherungsbedingungen einen Lohn von 80 % ab dem 31. Tag bis zum 720. Tag garantiert. Der Arbeitgeber übernimmt die Prämien zur Hälfte, die andere Hälfte wird dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen. Der Arbeitnehmer erhält den entsprechenden Lohn bis zur vollständigen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch bis zur Ausschöpfung des Anspruchs.
- c. Ist kein Versicherer bereit, den krankheitsbedingten Lohnausfall zu decken, versichert der Arbeitgeber die gleichen Leistungen durch eine paritätisch finanzierte Selbstversicherung. Die Beiträge sind kostendeckend und werden periodisch dem Schadenverlauf angepasst.
- d. Der Arbeitgeber kann eine Zusatzversicherung abschliessen, die eine Deckung von mehr als 80 % während 720 Tagen ab dem Zeitpunkt der Abwesenheit gewährleistet. In diesem Fall gehen die Prämien zur Hälfte zulasten des Arbeitnehmers. Eine Übererschädigung ist untersagt.
- e. Kündigt der Arbeitnehmer, erlischt der Lohnanspruch mit Ablauf der Kündigungsfrist. Die Lohnausfallversicherung kann jedoch individuell und freiwillig auf Kosten des Arbeitnehmers übernommen werden.

### <sup>3</sup>Unfall

- a. Der Arbeitnehmer ist gegen die Risiken aus Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) versichert. Arbeitnehmer mit einer Anstellungsdauer von weniger als 8 Wochenstunden sind nicht gegen Nichtberufsunfälle versichert und müssen sich privat versichern.

- b. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) gehen zulasten des Arbeitnehmers.
- c. Alle Betriebs- und Nichtbetriebsschäden sind unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.
- d. Der Arbeitgeber kann eine Zusatzversicherung abschliessen, die eine höhere Deckung als das UVG bietet. Die Prämien gehen in diesem Fall zur Hälfte zulasten des Arbeitnehmers.

### Artikel 30: Mutterschaftsurlaub, Urlaub für den zweiten Elternteil und Adoptionsurlaub

<sup>1</sup>Eine medizinisch bedingte Abwesenheit infolge ärztlich bescheinigter Schwangerschaft ist der Krankheit gleichgestellt und wird gemäss Art. 29 dieses GAV behandelt.

<sup>2</sup>Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 zusammenhängende Wochen, in denen der Lohn zu 100 % gezahlt wird.

<sup>3</sup>Löst die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis vor dem Tag der Niederkunft oder während des Mutterschaftsurlaubs einschliesslich allfälliger Ferien- oder unbezahlter Urlaubszeiten auf, so beträgt der Lohnanspruch 14 Wochen ab dem Tag der Niederkunft und entspricht 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs auf Entschädigung erzielt wurde.

<sup>4</sup>Der Urlaub für den zweiten Elternteil beträgt 10 Tage pro rata temporis. Er muss innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt oder Rückkehr des Kindes nach Hause bezogen werden.

<sup>5</sup>Die Aufnahme zur Adoption eines oder mehrerer Kinder unter 10 Jahren gibt einem werdenden Elternteil Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 8 Wochen, sofern der Arbeitnehmer seine Tätigkeit wieder aufnimmt und während des Adoptionsurlaubs, einschliesslich allfälliger Ferien- oder unbezahlter Urlaubszeiten, das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. Der Urlaub kann in Verbindung mit der für die Adoption benötigten Zeit frei bezogen werden.

<sup>6</sup>Innerhalb eines Jahres nach der Aufnahme eines Kindes unter 4 Jahren zur Adoption werden 2 Wochen des Adoptionsurlaubs über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert. Die EO-Beiträge kommen dem Arbeitgeber zu, welcher den Lohn zu 100 % weiterzahlt. Diese 2 Wochen werden vom bezahlten Urlaub gemäss Absatz 5 dieses Artikels abgezogen.



## Artikel 31: Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

<sup>1</sup>Bei obligatorischem Militärdienst in der Schweizer Armee, Zivilschutzdienst, Sanitätsdienst des Schweizerischen Roten Kreuzes und Zivildienst wird der Lohn wie folgt ausbezahlt:

- a. Wiederholungskurs: 100 % des Lohnes;
- b. bei Diensten von mehr als 28 Tagen: Lohn entsprechend der Entschädigungen der Ausgleichskasse für diesen Zeitraum;
- c. Rekrutenschule und obligatorischer Beförderungsdienst: 100 % für des Lohnes.

<sup>2</sup>Dienstage, die auf Fahrlässigkeit oder mangelnde Disziplin zurückzuführen sind, werden vom Arbeitgeber nicht vergütet.

<sup>3</sup>Die Zulagen der Ausgleichskasse kommen bis zur Höhe des ausbezahlten Lohnes dem Arbeitgeber zu. Der Arbeitnehmer hat die Meldekarte unverzüglich der Geschäftsleitung des Arbeitgebers abzugeben.

## Artikel 32: Familienzulagen

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält die Familienzulagen von der Kasse, welcher der Arbeitgeber angeschlossen ist, gemäss kantonaler Gesetzgebung.

## Artikel 33: Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist gemäss dem Reglement des jeweiligen Arbeitgebers und in Übereinstimmung mit dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen.

<sup>2</sup>Bei der Anstellung nimmt jeder Arbeitnehmer Kenntnis vom Reglement der Vorsorgeeinrichtung. Dieses ist integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages und wird dem Arbeitnehmer bei dessen Unterzeichnung ausgehändigt.

## KAPITEL 5: RECHTE UND PFLICHTEN VON ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

### Artikel 34: Pflichten des Arbeitgebers

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber gewährleistet den Persönlichkeitsschutz seiner Arbeitnehmer. Dabei gilt:

- a. Er trifft die erforderlichen Vorkehrungen, um jegliche Diskriminierung der Arbeitnehmer, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Kultur, Herkunft, Glauben und Lebensweise, zu verhindern.
- b. Er ergreift die notwendigen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten, zum Gesundheitsschutz sowie zum Schutz der Arbeitnehmer vor Bedrohungen oder Angriffen im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Tätigkeit.
- c. Er trifft alle Massnahmen, die den Schutz der Personendaten gewährleisten.
- d. Er stellt seinen Arbeitnehmern Unterstützungs-, Hilfs- und Beratungsleistungen zur Verfügung.

<sup>2</sup>Für neue Arbeitnehmer organisiert er Informationsveranstaltungen über die allgemeine Arbeitsorganisation und ihre Strukturen, über die Verantwortlichkeit und das Berufsgeheimnis.

<sup>3</sup>Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer über alle sie betreffenden wichtigen Tatsachen im Zusammenhang mit der Ausführung der Arbeit.

<sup>4</sup>Der Arbeitgeber fördert die Weiterbildung durch die Organisation oder Finanzierung von Kursen im beiderseitigen Interesse.

<sup>5</sup>Im Rahmen der Weiterbildung sind die Bedingungen für die direkte oder indirekte Finanzierung (Zurverfügungstellung der Arbeitszeit) zwischen den Vertragsparteien schriftlich zu vereinbaren. Eine Beförderung nach Abschluss einer Ausbildung erfolgt nicht automatisch und muss vorgängig abgesprochen werden.

<sup>6</sup>Der Arbeitnehmer kann von seinem Vorgesetzten jederzeit ein Dienstgespräch verlangen.

<sup>7</sup>Der Arbeitgeber schliesst eine Haftpflichtversicherung ab, welche die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Dritten während der Arbeitszeit abdeckt.

<sup>8</sup>Jeder Schaden ist dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden und der Arbeitnehmer füllt unverzüglich eine Ereignismeldung aus.

<sup>9</sup>Der Arbeitnehmer haftet für den Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.

<sup>10</sup>Vorbehalten bleiben Regressansprüche der Haftpflichtversicherung.

### Artikel 35: Pflichten des Arbeitnehmers

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft nach den Weisungen des Arbeitgebers auszuführen und die Anordnungen seiner Vorgesetzten zu befolgen.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer hat das ihm zur Verfügung gestellte Material sorgfältig zu behandeln. Führt er dem Arbeitgeber absichtlich oder grobfahrlässig einen Schaden zu, kann er ihm gegenüber schadenersatzpflichtig werden.

<sup>3</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf und auf Verlangen des Vorgesetzten zumutbare Zusatzaufgaben oder individuelle Einsätze zu übernehmen, die aus betrieblichen Gründen notwendig sind oder zur Natur der Arbeit gehören.

<sup>4</sup>Insbesondere ist es ihm untersagt, nicht für ihn bestimmte Materialien, Medikamente und Lebensmittel für eigene Zwecke zu verwenden.

<sup>5</sup>Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, für sich oder für andere Geschenke und sonstige Vorteile, welche die für die Ausübung seiner Funktion notwendige Unabhängigkeit gefährden könnten, zu verlangen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

<sup>6</sup>Der Arbeitnehmer hat das Unternehmen vor der Anstellung und während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses über jede entgeltliche Tätigkeit, die er für einen Dritten ausübt, zu informieren, wobei er die ausdrückliche Erlaubnis des Arbeitgebers einholen muss.

### Artikel 36: Berufs- und Amtsgeheimnis

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Berufs- und Amtsgeheimnis während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wahren. Diese Verpflichtung betrifft alles, was den Arbeitgeber, die Benutzer und deren Angehörige anbelangt.

<sup>2</sup>Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung könnte vom Arbeitgeber als wichtiger Grund zur fristlosen Vertragsauflösung angesehen werden. Darüber hinaus schuldet der Arbeitnehmer (oder ehemalige Arbeitnehmer) dem Arbeitgeber oder einem Dritten Ersatz für den Schaden, der durch seine Indiskretion verursacht wurde.

<sup>3</sup>Vorbehältlich zwingender gesetzlicher Vorschriften darf der Arbeitnehmer (oder ehemalige Arbeitnehmer) über Tatsachen, von denen er in Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit Kenntnis erlangt hat, nur mit Zustimmung seines Arbeitgebers vor Gericht aussagen.

<sup>4</sup>Es ist ihm untersagt, Benutzer, die er im Rahmen seiner Tätigkeit kennengelernt hat, anzusprechen, um sie persönlich oder im Auftrag eines neuen Arbeitgebers zu betreuen.

### Artikel 37: Disziplinarmaßnahmen

<sup>1</sup>Verstößt der Arbeitnehmer gegen die ihm nach diesen Bedingungen und dem Arbeitsvertrag obliegenden Pflichten, wird er mit folgenden Sanktionen bestraft:

- Ermahnung
- Verwarnung
- Lohnkürzung im Verhältnis zur ungerechtfertigten Abwesenheit.

<sup>2</sup>Jede Disziplinarmaßnahme wird nach Untersuchung und Anhörung des Betroffenen schriftlich mitgeteilt. Vorbehalten bleiben die fristgerechte Kündigung, die Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsvertrages und die fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen oder bei Aufgabe des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup>Vom Arbeitgeber könnte insbesondere Folgendes als wichtiger Grund zur fristlosen Vertragsauflösung angesehen werden:

- a) Verschweigen von Krankheiten oder Gebrechen, die ihn bei der Berufsausübung behindern;
- b) Verweigerung der Erfüllung der Dienstpflichten oder wenn er sich während der Arbeit wiederholt in betrunkenem Zustand befindet;
- c) Veruntreuung oder Diebstahl zum Nachteil des Betriebs, seiner Arbeitnehmer oder seiner Kunden/Bewohner, vorsätzliche Beschädigung von Material, Annahme von Geschenken von Lieferanten oder andere Straftaten, die sich nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken;
- d) verspätetes Erscheinen oder unentschuldigte Absenzen, wenn sie sich trotz ausdrücklicher Verwarnung des Arbeitnehmers wiederholen;
- e) Tätlichkeiten.

<sup>4</sup>Straf- und zivilrechtliche Schritte gegen den Arbeitnehmer bleiben vorbehalten.

## KAPITEL 6: PARITÄTISCHE ORGANE

### Artikel 38: Paritätische Berufskommission

<sup>1</sup>Es wird eine paritätische Berufskommission (nachstehend: PBK) eingesetzt, die aus je vier Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besteht. Im gleichen Verhältnis werden Stellvertreter ernannt.

<sup>2</sup>Die PBK wählt aus ihrer Mitte jährlich einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Wenn der Präsident ein Arbeitgeber ist, ist der Vizepräsident ein Gewerkschaftsvertreter, und umgekehrt.

<sup>3</sup>Das Sekretariat der PBK wird von einer der GAV-Vertragsparteien geführt, die von der PBK bezeichnet wird. Der Sekretär der PBK tagt mit beratender Stimme.

<sup>4</sup>Die PBK wird kollektiv durch den Präsidenten, den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.

<sup>5</sup>Die PBK kann einen Teil ihrer Befugnisse an eine eingeschränkte paritätische Kommission (nachfolgend: EPK), bestehend aus je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern (Art. 41) und dem Sekretär der PBK mit beratender Stimme, delegieren.

### Artikel 39: Organisation und Finanzierung

<sup>1</sup>Die PBK versammelt sich mindestens einmal jährlich und immer dann, wenn eine der GAV-Parteien dies schriftlich und begründet beim Präsidenten verlangt. Die Sitzungen werden frühzeitig einberufen. In dringenden Fällen kann die Einladung telefonisch oder per E-Mail erfolgen.

<sup>2</sup>Die PBK ist beschlussfähig, wenn von jeder Partei (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdelegation) mindestens drei Vertreter anwesend sind. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der Stimmen rechtsgültig gefasst. Jedes Mitglied hat eine Stimme, der Sekretär hat beratende Stimme. Bei Stimmgleichheit wird das Geschäft an der nächsten Sitzung traktandiert oder zurückgezogen. Die Mitglieder der PBK sind verpflichtet, über alles, was sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren, Stillschweigen zu bewahren.

<sup>3</sup>Die Sekretariatsarbeiten der PBK obliegen dem Sekretär. Dieser beruft die PBK-Sitzungen im Einvernehmen mit dem Präsidenten ein. Er fasst gemäss den Beschlüssen der PBK Berichte und Korrespondenzen.

<sup>4</sup>Der Sekretär hält die Verhandlungen der PBK in einem Protokoll fest, das von ihm und dem Präsidenten zu unterzeichnen ist. Das Protokoll ist den Mitgliedern der PBK sowie den GAV-unterzeichnenden Verbänden zuzustellen.

<sup>5</sup>Die Kosten für den Betrieb der PBK und des Sekretariats werden über die Vollzugskostenbeiträge des GAV (Art. 44) abgegolten.

#### **Artikel 40: Aufgaben und Befugnisse der PBK**

<sup>1</sup>Die PBK hat folgende Aufgaben:

- a. Sie sorgt für die Einhaltung der GAV-Bestimmungen.
- b. Sie führt den paritätischen Fonds gemäss Art. 44 dieses GAV.
- c. Sie veranlasst die Revision der Rechnung des paritätischen Fonds durch einen Treuhänder.
- d. Sie vermittelt bei Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- e. Sie ernennt bei Bedarf weitere Kommissionen zur Bearbeitung spezifischer Themen.
- f. Sie erlässt und genehmigt alle für den ordnungsgemässen Vollzug des GAV erforderlichen Reglemente.

#### **Artikel 41: Aufgaben und Befugnisse der eingeschränkten Paritätischen Kommission (EPK)**

<sup>1</sup>Die PBK kann einen Teil ihrer Kompetenzen an die EPK delegieren, namentlich:

- a. Beilegung individueller und kollektiver Streitigkeiten innerhalb eines Unternehmens – durch Schlichtungsversuch – mittels erstinstanzlicher Stellungnahme zu den Streitigkeiten;
- b. Verwaltung des paritätischen Fonds, Erlass des entsprechenden Ausführungsreglements und Sicherstellung des Vollzugs;
- c. sämtliche Analysearbeiten im Zusammenhang mit dem GAV;
- d. Behandlung von Auslegungsfragen des GAV.

## KAPITEL 7: STREITBEILEGUNG

### Artikel 42: Schlichtungsverfahren

<sup>1</sup>Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Anwendung des GAV und die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, die zwischen den Betroffenen nicht beigelegt werden können, werden gemäss Artikel 41 Buchstabe a des vorliegenden GAV der EPK unterbreitet. Diese fordert sie zur Unterzeichnung einer Schiedsklausel im Zusammenhang mit der Streitigkeit auf und strebt selbst oder via Vertretung eine Schlichtung an.

<sup>2</sup>Kommt es zu keiner Schlichtung, wird die EPK dies den Parteien schriftlich bestätigen und sie auffordern, ihre Streitigkeit vor das zuständige Amt zu bringen.

### Artikel 43: Einhaltung des GAV und Streitigkeiten zwischen Verbänden

<sup>1</sup>Die Vertragsparteien verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder, die Bestimmungen des GAV einzuhalten und durchzusetzen.

<sup>2</sup>Allfällige Streitigkeiten zwischen den unterzeichnenden Verbänden über den GAV werden dem kantonalen Einigungsamt unterbreitet.

## KAPITEL 8: VOLLZUGSKOSTENBEITRAG GAV

### Artikel 44: Vollzugskostenbeitrag GAV

<sup>1</sup>Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, mit einem jährlichen Beitrag an die Vollzugskosten des GAV einen paritätischen Fonds zu öffnen, nämlich:

- a. Arbeitgeber: 0,1 % der AHV-Lohnsumme;
- b. Angestellte: 0,1 % des AHV-Lohns.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmerbeiträge werden monatlich von jedem Lohn abgezogen. Die Arbeitgeber haben die Beiträge bis spätestens am 31. Januar des Folgejahres zu entrichten.

<sup>3</sup>Der Ertrag aus diesen Beiträgen wird verwendet:

- a. zur Deckung der Vollzugskosten des GAV;
- b. zur Deckung der Betriebskosten der PBK und ihres Sekretariats.

<sup>4</sup>Für den paritätischen Fonds wird von der PBK ein Anwendungsreglement erlassen.

<sup>5</sup>Der paritätische Fonds wird vom Sekretariat mit Sitz in Sitten verwaltet. Dieser wird der PBK jährlich einen Finanzbericht vorlegen.

## KAPITEL 9: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### Artikel 45: Vorbehaltene Bestimmungen

<sup>1</sup>Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes, soweit dieser GAV keine besonderen Hinweise enthält.

### Artikel 46: Inkrafttreten und Dauer

<sup>1</sup>Dieser Vertrag tritt am 1. Mai 2024 in Kraft und gilt zunächst für 5 Jahre. Nach dieser Erstdauer wird der Vertrag, der nicht innerhalb der in Absatz 2 dieses Artikels genannten Frist gekündigt wird, stillschweigend um ein weiteres Jahr verlängert.

<sup>2</sup>Jede Vertragspartei kann diese Vereinbarung mit Wirkung für alle anderen Vertragsparteien mindestens sechs Monate im Voraus auf Ende Jahr kündigen, erstmals am 30.06.2028 auf den 31.12.2028. Die ausscheidende Vertragspartei hat ihre Vorschläge für eine Erneuerung dieses Vertrags spätestens einen Monat nach der Kündigung vorzulegen. Wird der Gesamtarbeitsvertrag gekündigt, bleibt er während der Verhandlungsdauer in Kraft.

<sup>3</sup>Bei abweichender Auslegung ist die französische Fassung massgebend.



## VERZEICHNIS DER ANHÄNGE

- Anhang 1**      Inkonvenienzentschädigungen
- Anhang 2**      Funktionseinstufung
- Anhang 3**      Lohnskala

# DIE PARTEIEN DES GAV FÜR DAS PERSONAL IN DER LANGZEITPFLEGE

Erstellt in Sitten, in siebenfacher Ausfertigung, am 22. Januar 2024

## Für den Arbeitgeber

**AVALEMS – Verein der Walliser Alters- und  
Pflegeheime**

**WVSMZ - Walliser Vereinigung der  
sozialmedizinischen Zentren**

**Patrice Michaud**  
Präsident

**Benoît Bender**  
Präsident

**Camille-Angelo Aglione**  
Direktor

**Valérie Vouillamoz**  
Generalsekretärin

## Für das Personal

**SCIV – der  
Interprofessionellen  
Christlichen  
Gewerkschaft Wallis**

**VPOD - Verband des  
Personals öffentlicher  
Dienste**

**SYNA - Die  
interprofessionelle  
Gewerkschaft**

**SBK - Schweizer  
Berufsverband der  
Pflegefachfrauen und  
Pflegefachmänner**

**Laurent Mabillard**  
Leiter Gesundheitssektor

**Christian Dandrès**  
Präsident

**Alain Corminboeuf**  
Regionalsekretär

**Marco Volpi**  
Präsident

**Barbara Pfister**  
Leiterin Gesundheitssektor

**Natascha Wey**  
Generalsekretärin

**Gian Luca Casili**  
Regionalverantwortlicher

**Alexandre Maret**  
Generalsekretär