

Hôpital du Valais
Spital Wallis

Gesamtarbeitsvertrag der Assistenz- und Oberärzte des Spital Wallis (HVS)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Richtlinie für die allgemeinen Begriffe stets die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist aber natürlich immer mit eingeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	3
	Artikel 1 – Anwendungsbereich	3
	Artikel 2 – Anstellungsbedingungen und Berufsausübungsbewilligung	3
	Artikel 3 – Hierarchische Unterstellung und Pflichtenheft	3
II.	Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	4
	Artikel 4 – Anstellungsvertrag	4
	Artikel 4bis – Kündigung des unbefristeten Vertrags und des Vertrags mit maximaler Laufzeit	4
III.	Rechte und Pflichten	4
	Artikel 5 – Sorgfalt und Loyalität	4
	Artikel 6 – Respektierung der Persönlichkeit	5
	Artikel 7 – Berufs- und Amtsgeheimnis	5
	Artikel 8 – Geschenke und andere Vorteile	5
	Artikel 9 – Meldung von Unregelmässigkeiten	5
IV.	Weiterbildung	5
	Artikel 10 – Weiterbildung	5
	Artikel 11 – Fortbildung – Absenzen und Finanzierung	6
	Artikel 12 – Evaluation	6
V.	Entlöhnung	6
	Artikel 13 – Lohnsystem	6
	Artikel 14 – 13. Monatslohn	7
VI.	Arbeitszeit und -organisation	7
	Artikel 15 – Organisation der Arbeitszeit	7
	Artikel 15bis – Teilzeit	7
	Artikel 16 – Wöchentliche Arbeitszeit	8
	Artikel 16bis – Überstunden	8
	Artikel 17 – Bereitschaftsdienst	8
	Artikel 18 – Pikettdienst	9
	Artikel 19 – Abend- und Nachtarbeit	9
	Artikel 20 – Überzeitarbeit	10
	Artikel 21 – Ferien	10
	Artikel 22 – Urlaub und Feiertage	10
	Artikel 23 – Sonderurlaub	10
	Artikel 24 – Urlaub für die Betreuung einer angehörigen Person	11
VII.	Sozialleistungen und Versicherungen	11
	Artikel 25 – Arztzeugnis bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft	11
	Artikel 26 – Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung	12
	Artikel 27 – Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft, des anderen Elternteils, Adoption und Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen	12
	Artikel 27bis – Schutz bei Krankheit	14
	Artikel 28 – Mutterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils, Adoptionsurlaub, Elternurlaub sowie Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen	14
	Artikel 29 – Entschädigung bei Militärdienst	15
	Artikel 30 – Familienzulagen	15
	Artikel 31 – Berufliche Vorsorge	15
	Artikel 32 – Haftpflicht	15
VIII.	Schlussbestimmungen	15
	Artikel 33 – Schutzklausel	15
	Artikel 34 – Paritätische Kommission des Spitalzentrums	15
	Artikel 35 – Paritätische Schlichtungskommission des HVS	16
	Artikel 36 – Inkrafttreten und Dauer	16

I. Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 – Anwendungsbereich

¹Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für alle Assistenzärzte, stellvertretenden Oberärzte und Oberärzte (nachfolgend: Arzt) des Spital Wallis (HVS), ungeachtet dessen, ob sie dem unterzeichneten Verband angehören oder nicht.

²Als Assistenzarzt gilt ein Arzt in der Weiterbildung, der sich unter Aufsicht der ihm übergeordneten stellvertretenden Oberärzte, Oberärzte und Kaderärzte der Institution in erster Linie um die Patientenversorgung kümmert.

³Als stellvertretender Oberarzt gilt ein Arzt in der Weiterbildung, der zusätzlich zu seinen Klinik- und Ausbildungsaufgaben unter der Verantwortung der ihm übergeordneten Kaderärzte mit der Beaufsichtigung von Assistenzärzten beauftragt werden kann.

⁴Als Oberarzt gilt ein Arzt, der in der Disziplin, für die er angestellt ist, über einen Facharzttitel verfügt. Zusätzlich zu seinen Klinik- und Ausbildungsaufgaben kann er unter der Verantwortung der ihm übergeordneten Kaderärzte mit der Beaufsichtigung von Assistenzärzten beauftragt werden.

⁵Ist im vorliegenden Vertrag nichts Explizites erwähnt, gelten die Bedingungen für die Assistenzärzte auch für die stellvertretenden Oberärzte.¹

Artikel 2 – Anstellungsbedingungen und Berufsausübungsbewilligung

¹Es können nur Personen angestellt werden, die im Besitze des eidgenössischen Arztdiploms oder eines anderen Titels sind, der von den zuständigen Behörden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen als gleichwertig anerkannt wird.

²Die medizinische Tätigkeit muss vorgängig gemäss den gesetzlichen Bestimmungen bewilligt worden sein.

³Die Gebühren für die Erlangung der Berufsausübungsbewilligung gehen vollständig zulasten des HVS.

⁴Die Anstellung des Arztes wird vom Klinikleiter beziehungsweise vom Abteilungs-Chefarzt vorgeschlagen.

Artikel 3 – Hierarchische Unterstellung und Pflichtenheft

¹Der Arzt untersteht der Autorität, Kontrolle und Verantwortung des Klinikleiters beziehungsweise der Abteilungs-Chefärzte, Chefärzte und Leitenden Ärzte (nachfolgend: Kaderärzte) und allenfalls der Aufsicht der Oberärzte.

²Seine Tätigkeit ist in einem Pflichtenheft geregelt, welches einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages darstellt.

³Bei Fragen bezüglich der Arbeitsorganisation wendet sich der Arzt an den von der Klinik beziehungsweise Abteilung, in der er tätig ist, bestimmten zuständigen Kaderarzt.

¹ Änderung gemäss Präzisierung im Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit 1. Juli 2025.
C:\Users\kummerd\AppData\Local\Microsoft\Windows\NetCache\Content.Outlook\EZ4Q53H2\Convent
ion collective de travail des MA et CDC_de_2025.docx

II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Artikel 4 – Anstellungsvertrag

¹Der Arzt wird auf der Grundlage eines schriftlichen privatrechtlichen Vertrags mit maximaler Laufzeit oder eines unbefristeten Vertrags angestellt². Verträge mit maximaler Laufzeit können ausnahmsweise für eine bestimmte oder unbestimmte Dauer verlängert werden.

²Die Probezeit beträgt drei Monate.

³Die Tätigkeit kann in Voll- oder Teilzeit ausgeübt werden.

⁴Je nach spezifischen Anforderungen des Ausbildungsprogramms wird dem Anstellungsvertrag ein spezifischer Weiterbildungsplan hinzugefügt.

Artikel 4bis – Kündigung des unbefristeten Vertrags und des Vertrags mit maximaler Laufzeit³

¹Während der Probezeit kann jede Partei das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist auf das Ende einer Woche (Samstag) kündigen.

²Nach Ablauf der Probezeit kann ein Arbeitsvertrag, der weniger als ein Jahr gedauert hat, unter Beachtung einer Kündigungsfrist von einem Monat beiderseits per Einschreiben auf das Ende eines Monats hin gekündigt werden oder durch direkte Aushändigung mit Unterzeichnung einer Empfangsbestätigung auf Ende eines Monats hin.

³Ein Arbeitsvertrag, der länger als ein Jahr gedauert hat, kann beiderseits unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten per Einschreiben auf das Ende eines Monats hin gekündigt werden oder durch direkte Aushändigung mit Unterzeichnung einer Empfangsbestätigung auf Ende eines Monats hin.

⁴Wird ein Vertrag mit maximaler Laufzeit nicht vor Ende der Vertragsdauer gekündigt, läuft er automatisch am darin festgehaltenen Datum ab. Die Artikel 27bis und 28 Absatz 3 bleiben vorbehalten.

⁵Die fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen bleibt vorbehalten.

III. Rechte und Pflichten

Artikel 5 – Sorgfalt und Loyalität

¹Der Arzt übt seine Tätigkeit mit Sorgfalt und Loyalität aus. Er erfüllt seine Verpflichtungen verantwortungsbewusst, nach Treu und Glauben, ordnungsgemäss und dem Berufskodex entsprechend. Er hält sich an die institutionellen Normen und die Anweisungen seiner hierarchischen Vorgesetzten.

²Er darf nicht unter dem Einfluss von Substanzen (Alkohol, Drogen, Medikamente usw.) arbeiten, die seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. Das HVS behält sich die Möglichkeit vor, entsprechende Kontrollen durchzuführen.

³Der Arzt hat keine private Kundschaft. Er stellt auf eigene Rechnung weder Rechnungen aus, noch kassiert er selbst ein.

² Änderung zur Einführung des Vertrags mit maximaler Laufzeit und des unbefristeten Vertrags gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit 1. Juli 2025.

³ Änderung zur Einführung der Kündigungsfristen für Verträge mit maximaler Laufzeit und unbefristete Verträge gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit 1. Juli 2025.

Artikel 6 – Respektierung der Persönlichkeit

¹Das HVS schützt und respektiert die Persönlichkeit seiner Angestellten. Es ergreift die zweckmässigen Massnahmen, um die physische und psychische Integrität der Angestellten im Rahmen der Arbeitsverhältnisse zu schützen.

²Der Arzt muss die physische und psychische Integrität seiner Kollegen, der übrigen Angestellten, der Personen, mit denen er zusammenarbeitet, sowie der Patienten und deren Angehörigen wahren. Er unterlässt insbesondere jegliches unangemessene Verhalten, das einer psychologischen oder sexuellen Belästigung gleichkommen könnte.

Artikel 7 – Berufs- und Amtsgeheimnis

¹Der Arzt ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Berufs- und Amtsgeheimnis gemäss Gesetz unterstellt.

²Bevor ein Arzt vor Gericht über die Fakten aussagt, von denen er während der Ausübung seiner Funktionen Kenntnis hatte, lässt er sich vom Patienten oder allenfalls von der kantonalen Kommission für die Aufhebung des Berufsgeheimnisses vom Berufs- sowie vom Amtsgeheimnis beim HVS entbinden. Diese Verpflichtungen bleiben auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Artikel 8 – Geschenke und andere Vorteile

¹Es ist verboten, aufgrund der Ausübung seiner Funktion für sich oder Drittpersonen andere um Geschenke oder persönliche Vorteile zu ersuchen und/oder diese anzunehmen und davon zu profitieren.

²Höflichkeitsgeschenke werden einem Dienstfonds zugewiesen und sind für einen Erholungszweck zugunsten des Personals bestimmt.

Artikel 9 – Meldung von Unregelmässigkeiten

¹Bei Verdacht auf Unregelmässigkeiten wie Gesetzesverstösse, unerlaubte Handlungen oder Verstösse gegen Richtlinien und Anweisungen des HVS kann der Arzt die ihm bekannten Fakten dem Arbeitgeber melden. Dabei hält er sich an die bestehenden Verfahrensrichtlinien.

²Wenn ernsthafte Gründe für die Annahme bestehen, dass das HVS nicht die zweckmässigen Massnahmen ergriffen hat, um diese Fakten zu untersuchen und gegen die gemeldeten Unregelmässigkeiten vorzugehen, kann der Arzt diese der zuständigen Behörde melden.

³Solche Meldungen entsprechen der Treuepflicht. Mitteilungen gegenüber der Öffentlichkeit oder den Medien sind auf jeden Fall ausgeschlossen.

IV. Weiterbildung

Artikel 10 – Weiterbildung

¹Der Assistenz- oder stellvertretende Oberarzt hat Anspruch auf eine Weiterbildung, die den Anforderungen des SIWF und der verschiedenen fachärztlichen Gesellschaften entsprechen muss. Die Modalitäten werden in einem speziellen Weiterbildungsplan gemäss den Anforderungen des SIWF festgelegt.

²Der Weiterbildungsplan wird zwischen dem Arzt und dem verantwortlichen Arzt der Weiterbildungsstätte besprochen. Die Weiterbildungsstätte muss innert einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Stellenantritt des Arztes bestimmt werden.

³Die Weiterbildungszeit gilt als Arbeitszeit und umfasst Perioden der strukturierten und der praktischen Weiterbildung.

⁴Als strukturierte Weiterbildung gelten Kurse, die gemäss einem SIWF-konformen Programm unter der Leitung oder Aufsicht der Kaderärzte durchgeführt werden. Die durchschnittliche wöchentliche Dauer der strukturierten Weiterbildung der Assistenzärzte beträgt vier Stunden⁴ und entspricht den Anforderungen des SIWF und der fachärztlichen Gesellschaften. Dies erfolgt gestützt auf die Anerkennungskategorie der Weiterbildungsstätte. Wenn die entsprechende Weiterbildung innerhalb der Weiterbildungsstätte nicht angeboten wird, können das HVS und der Arzt auch Weiterbildungen vereinbaren, die in anderen Einrichtungen durchgeführt werden.

⁵Die praktische Weiterbildung wird in die klinische Tätigkeit des Arztes integriert und ermöglicht ihm, die für seine künftige berufliche Tätigkeit erforderlichen praktischen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.

⁶Der Arzt in der Weiterbildung nimmt die vom SIWF geforderte Bewertung der Weiterbildung unabhängig und anonym vor.

Artikel 11 – Fortbildung – Absenzen und Finanzierung

¹Jeder Arzt mit einer Vollzeitstelle hat Anspruch auf fünf ganze oder zehn halbe Absenztage pro Jahr, um an externen Fortbildungskursen oder Kongressen teilzunehmen, welche vom vorgesetzten Kaderarzt genehmigt werden müssen.

²Das HVS finanziert die Fortbildung des Arztes mit jährlich maximal CHF 1'500.-.

³Die Fortbildung umfasst die zur Aufrechterhaltung des Facharzttitels oder der Fachärztin erforderliche Fortbildung gemäss den Anforderungen der fachärztlichen Gesellschaft und des SIWF.

⁴Das Spital stellt dem Arzt für Bildungszwecke die medizinischen Informationsmittel gemäss Anforderungen des SIWF zur Verfügung.

Artikel 12 – Evaluation

¹Das Erreichen der Weiterbildungsziele wird im Rahmen periodischer strukturierter Evaluationsgespräche überprüft, die mindestens alle 6 Monate stattfinden.

²Die Evaluationen werden vom Abteilungs-Chefärzte oder vom Kaderarzt, der von diesem ernannt wird, durchgeführt. Nach Abschluss des Weiterbildungsplans verfasst dieser mit dem Arzt in der Weiterbildung die SIWF-Evaluation.

³Zusätzlich kann der Arzt jederzeit ein dienstliches Gespräch mit dem Klinikleiter beziehungsweise dem Abteilungs-Chefarzt oder dem vorgesetzten Kaderarzt beantragen. Falls dieser das Gespräch verweigert, kann der Arzt die Unterstützung des Leiters der Human Resources beantragen.

V. Entlöhnung

Artikel 13 – Lohnsystem

¹Das Gehalt des Arztes wird durch die Lohnskala des HVS für die Ärzte festgelegt. Die beiliegende Lohnskala wird jedes Jahr aktualisiert und stellt einen integrierenden Bestandteil des vorliegenden Vertrages dar.

²Das Gehalt des Arztes beinhaltet die Entschädigungen für Sonntags- und Feiertagsarbeit. Es besteht kein Anspruch auf weitere Entschädigungen.

⁴ Änderung zur Formalisierung der Weiterbildungsdauer (4 Stunden) und terminologischen Anpassung («strukturiert») nach Vorgaben des SIWF, gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit 1. Juli 2025.
C:\Users\kummerd\AppData\Local\Microsoft\Windows\NetCache\Content.Outlook\EZ4Q53H2\Convent
ion collective de travail des MA et CDC_de_2025.docx

³Für die Berechnung des Anfangsgehaltes des Arztes wird die Anzahl Jahre der ausgewiesenen und anerkannten medizinischen Tätigkeit, die nach dem Erhalt des eidgenössischen Diploms oder eines als gleichwertig anerkannten Titels als Assistenz-, stellvertretender Ober- und Oberarzt in der Schweiz oder im Ausland ausgeübt wurde (inkl. Tätigkeiten im Forschungsbereich), sowie die während eines obligatorischen Militärdienstes in der Schweiz ausgeübte medizinische Tätigkeit bis maximal 4 Monate pro Jahr berücksichtigt.

⁴Das Anfangsgehalt eines stellvertretenden Oberarztes oder eines Oberarztes entspricht seinem Lohn als Assistenzarzt plus einem Beförderungszuschlag. In jedem Fall gilt mindestens das Gehalt bei der Ernennung eines stellvertretenden Oberarztes oder eines Oberarztes.

⁵Die jährliche Lohnerhöhung entspricht derjenigen, die in der beiliegenden Lohnskala vorgesehen ist. Sie erfolgt zu Beginn jedes neuen Berufsjahres.

⁶Unabhängig vom Beschäftigungsgrad wird bei einer Beschäftigung zwischen 50 und 100 % das Berufsjahr auf 12 Monate berechnet. Wenn der Beschäftigungsgrad während mindestens eines Monats weniger als 50 % beträgt, berücksichtigt das HVS den tatsächlichen Beschäftigungsgrad, um die Anzahl Berufsjahre des Arztes zu berechnen. Dabei werden nur vollständige Monate seit dem Erhalt des Titels berücksichtigt. Das erste Berufsjahr beginnt frühestens am 1. des Monats nach Erhalt des Titels.

⁷Wenn die Beförderung mit dem Beginn eines neuen Berufsjahres zusammenfällt, ist die jährliche Erhöhung, die zur Beförderungserhöhung dazukommt, jene der alten Funktion. Dies gilt bis zum Höchstbetrag der alten Funktion.

⁸Der Arzt hat im selben Rahmen wie die übrigen Mitarbeiter des Spitals Anspruch auf die Indexierung der Teuerung. Diese erfolgt jedes Jahr per 1. Januar, ausser bei Vorliegen einer schriftlichen, von beiden Parteien unterzeichneten spezifischen Vereinbarung.⁵

Artikel 14 – 13. Monatslohn

Der in der Lohnskala festgelegte Jahreslohn umfasst den 13. Monatslohn. Dieser wird in zwei Tranchen ausbezahlt – die erste im Juni und die zweite mit dem Dezember-Lohn im Verhältnis zur tatsächlichen Vertragsdauer.

VI. Arbeitszeit und -organisation

Artikel 15 – Organisation der Arbeitszeit

¹Der vorgesetzte Kaderarzt ist für die allgemeine Arbeitsorganisation verantwortlich. Das gilt im Einklang mit dem vorliegenden Vertrag, insbesondere für den Personaleinsatzplan und die Arbeitszeiten gemäss Pflichtenheft.

²Im Streitfall kann sich jede Partei an die paritätische Kommission ihres Spitalzentrums wenden.

Artikel 15bis – Teilzeit⁶

¹Der Arbeitgeber sorgt dafür, den Assistenzärzten, stellvertretenden Oberärzten und Oberärzten in allen Tätigkeitsbereichen des Spitals ausreichend Teilzeitarbeitsstellen anzubieten.

²Ärzte können in Teilzeit angestellt werden. Der Beschäftigungsgrad und die Organisation der Teilzeitarbeit sind in gegenseitigem Einvernehmen der Parteien im Arbeitsvertrag festzuhalten.

⁵ Änderung gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit 1. Juli 2025.

⁶ Gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit 1. Juli 2025, eingeführte Bestimmung zur Förderung der Teilzeitarbeit.

C:\Users\kummerd\AppData\Local\Microsoft\Windows\NetCache\Content.Outlook\EZ4Q53H2\Convention collective de travail des MA et CDC_de_2025.docx

³Die Teilzeit arbeitenden Ärzte haben *mutatis mutandis* dieselben Rechte und Pflichten wie die Vollzeit arbeitenden Ärzte.

⁴Muss ein Teilzeit arbeitender Arzt sonntags und an Feiertagen arbeiten sowie Pikettdienst leisten, wird sein Beschäftigungsgrad berücksichtigt.

Artikel 16 – Wöchentliche Arbeitszeit⁷

¹Die wöchentliche Arbeitszeit inklusive klinische Tätigkeit und Weiter- und Fortbildung beträgt für einen Beschäftigungsgrad von 100 % 50 Stunden.

²Ab dem 1. Januar 2029 wird die wöchentliche Arbeitszeit für einen Beschäftigungsgrad von 100 % in allen Abteilungen 46 Stunden betragen.

³Ab dem Inkrafttreten des vorliegenden Vertrags verpflichtet sich das HVS, diese neue wöchentliche Arbeitszeit in den Abteilungen schrittweise einzuführen, damit spätestens ab dem 1. Januar 2029 in allen Abteilungen eine 46-Stunden-Woche gilt.

⁴In der Übergangsphase, das heisst von der Unterzeichnung des vorliegenden Vertrags bis zum 1. Januar 2029, darf der Übergang zur 46-Stunden-Woche zu keinen Minusstunden führen.

⁵Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf der Grundlage der Präsenzzeit des Arztes am Arbeitsplatz berechnet, einschliesslich:

- obligatorische Weiter- und Fortbildung;
- gesetzlich vorgeschriebene Pausen, während derer der Arzt seinen Arbeitsplatz nicht verlassen darf oder innerhalb von 15 Minuten zum Einsatz gelangen muss;
- Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit;
- für die vom HVS geforderten Forschungsarbeiten aufgewendete Zeit.

⁶Die Organisation der Arbeitszeit inklusive Bereitschafts- und Pikettdienst erfolgt gemäss Bedarf der Abteilung.

⁷Die Arbeitszeit wird mit einem einheitlichen Tool erfasst. Der Zeitaufwand für die Weiter- und Fortbildung wird spezifisch erfasst.

⁸Ferienperioden werden in den Monatsabrechnungen berücksichtigt. Im Übrigen wird die Anzahl Ruhetage auf einer monatlichen Basis berechnet.

Artikel 16bis – Überstunden⁸

¹Ab dem 1. Januar 2029 oder von der Einführung der 46-Stunden-Woche an gelten die über 46 Stunden hinaus geleisteten und das gesetzliche Maximum von 50 Stunden nicht überschreitenden Arbeitsstunden als Überstunden.

²Geleistete Überstunden werden spätestens innert sechs Monaten im Einvernehmen mit den Vorgesetzten durch Zeit abgegolten. Konnten sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abgegolten werden, so werden sie zu 100 % ausbezahlt.

Artikel 17 – Bereitschaftsdienst

Als Bereitschaftsdienst gilt die Zeit, während welcher der Arzt im Spital bleiben muss.

⁷ Änderung zur schrittweisen Einführung der 46-Stunden-Woche gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit 1. Juli 2025.

⁸ Gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit 1. Juli 2025, eingeführte Bestimmung zur schrittweisen Einführung der 46-Stunden-Woche.

Artikel 18 – Pikettdienst

¹Beim Pikettdienst hält sich der Arzt zusätzlich zur gewohnten Arbeitszeit für allfällige Einsätze zur Behebung von Störungen, zur Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollbesuche oder für ähnliche Einsätze in Ausnahmesituationen bereit. Der Arzt muss nicht an seinem Arbeitsplatz bleiben.

²Die Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufruf und dem Eintreffen am Arbeitsort muss im Rahmen eines Pikettdienstes grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Verordnungen 1 und 2 des Arbeitsgesetzes (ArGV 1 und ArGV 2), wenn der Pikettdienst verpflichtend ist (weniger als 30 Minuten dauernde Zeitspanne zwischen dem Aufruf und dem Eintreffen am Arbeitsort).

³Als Arbeitszeit angerechnet und als solche entschädigt wird nur die Zeit des Einsatzes selbst, einschliesslich Hin- und Rückreise zum/vom Arbeitsplatz, sowie die Zeit des telefonisch geleisteten Einsatzes, wenn keine Anwesenheit vor Ort erforderlich erscheint⁹. In solchen Fällen kann der Pikettdienst nach der regulären Arbeitszeit geleistet werden und die tägliche Ruhezeit unterbrechen. Wird die tägliche Ruhezeit allerdings auf weniger als 4 Stunden in Folge reduziert, muss die Ruhezeit nach dem letzten Einsatz 11 Stunden betragen.

⁴Der Arzt darf in einem Zeitraum von 4 Wochen grundsätzlich während höchstens 7 Tagen Pikettdienst leisten. Ausser in Ausnahmefällen darf er nach Beendigung des letzten Pikettdienstes während den zwei darauffolgenden Wochen zu keinem anderen Pikettdienst aufgeboten werden.

⁵Kurzfristige Änderungen von Pikettplan und Pikettzeiten sowie der sich daraus ergebenden Einsätze sind nur möglich, wenn der betreffende Arzt damit einverstanden ist und sich für das Spitalzentrum keine andere akzeptable Lösung findet.

⁶Der zu einem Pikettdienst verpflichtete Arzt erhält eine Zulage von Fr. 4.- brutto pro Stunde, die nicht mit Nachtzulagen kumuliert werden kann. Bei einem effektiven Einsatz werden ihm die Fahrkosten gemäss den geltenden Tarifen zurückerstattet.

Artikel 19 – Abend- und Nachtarbeit

¹Der Arzt, der Abend- oder Nachtdienst leistet, erhält eine Zulage. Als Abendarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 20.00 und 23.00 Uhr und als Nachtarbeit jene zwischen 23.00 und 06.00 Uhr.

²Die Zulage für Abend- und Nachtarbeit von 20.00 bis 06.00 Uhr beträgt Fr. 6.50 pro Stunde und kann nicht mit Pikettzulagen kumuliert werden.

³Der Arzt, der Nachtarbeit leistet, hat Anspruch auf eine zusätzliche Zeitkompensation von 10 % der Arbeitsdauer.

⁴Diese Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren.

⁵Im Falle von Nachtarbeit ist eine Arbeitsdauer von 10 Stunden in einem Zeitraum von 12 Stunden erlaubt, wenn diese grösstenteils aus Präsenzzeit besteht und ein Ort zum Ausruhen vorhanden ist. Die Dauer kann auf 12 Stunden erhöht werden, wenn sie 4 Stunden Ruhezeit enthält.

⁹ Änderung zur Einführung des telefonischen Pikettdienstes gemäss Merkblatt des SECO für die Anwendung des Arbeitsgesetzes in Krankenanstalten und Kliniken, gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit dem 1. Juli 2025.

Artikel 20 – Überzeitarbeit¹⁰

¹Als Überzeit gelten jene Arbeitsstunden, die der Arzt mit dem Einverständnis der Kaderärzte über die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden hinaus leistet. Überzeit ist nur ausnahmsweise möglich, wenn sie für den reibungslosen Ablauf auf der Abteilung unumgänglich ist.

²Überzeit lässt sich nicht im Voraus planen. Dies gilt unter Vorbehalt einer Verlängerung der Arbeitswoche gemäss Art. 7 Abs. 2 ArGV 2.

³Pro Kalenderjahr dürfen nicht mehr als 140 Stunden Überzeit geleistet werden.

⁴Überzeit ist innerhalb von 3 Monaten zu kompensieren. Wenn eine gemeinsame Vereinbarung zwischen dem Arzt und seinem Vorgesetzten besteht, kann diese Frist auf 6 Monate verlängert werden.

⁵Überzeit wird grundsätzlich in Zeit kompensiert, wobei 10 Stunden Überzeit einem freien Tag entsprechen. Ist eine Zeitkompensation nicht möglich, wird die Überzeit mit einem Zuschlag von 25 % des Stundenansatzes entschädigt. Der Stundenansatz entspricht dem Bruttojahreslohn geteilt durch 2600 (52 Wochen x 50 Wochenstunden).

Artikel 21 – Ferien

¹Der Arzt hat Anspruch auf 5 (fünf) Wochen Ferien pro Jahr. Vom Kalenderjahr an, in welchem er 40 Jahre alt wird, hat er Anspruch auf 6 (sechs) Wochen Ferien pro Jahr.

²Die Ferien werden vom HVS festgelegt. Sofern es die Anforderungen der Abteilung ermöglichen, berücksichtigt das HVS die Wünsche des Arztes. Der Arzt darf seinen Ferienanspruch unter Vorbehalt von ausserordentlichen Fällen nicht von einem Anstellungsjahr auf das andere übertragen.

³Die Abwesenheiten des Angestellten sind mit Kürzungen der Feriendauer gemäss Art. 329b Obligationenrecht (OR) verbunden.

Artikel 22 – Urlaub und Feiertage

¹Der Arzt hat pro Monat Anspruch auf 8 Ruhetage, davon mindestens zwei Sonntage.

²Der Arzt hat jedes Jahr Anspruch auf bezahlte Feiertage gemäss folgender Liste: Neujahr, Josefstag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

³Der Arzt, der an einem Feiertag arbeitet, hat Anspruch auf einen Kompensationsurlaub von gleicher Dauer. Wenn der Feiertag auf eine Ferienperiode fällt, wird er nicht als Ferientag gerechnet.

Artikel 23 – Sonderurlaub

¹Pro rata temporis hat der Arzt in folgenden Fällen Anspruch auf einen Sonderurlaub:

- 5 Tage bei einer zivilen Heirat oder einer eingetragenen Partnerschaft des Angestellten, wenn die Tätigkeit im Spital mindestens 1 Jahr gedauert hat, und 3 Tage, wenn die Tätigkeit weniger als ein Jahr gedauert hat;
- 5 Tage beim Tod des Ehegatten, des registrierten Partners, eines Kindes des Angestellten;
- 3 Tage beim Tod des Vaters oder der Mutter;

¹⁰ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 20. Dezember 2022, Korrektur eines Übersetzungsfehlers: «Überzeit» statt «Überstunden» (Art. 12-13 ArG)

- 1 Tag beim Tod eines Bruders, einer Schwester, der Schwiegermutter, des Schwiegervaters, eines Schwagers, einer Schwägerin, einer Schwiegertochter oder eines Schwiegersohns;
- 1 Tag beim Tod der Grossmutter oder des Grossvaters beziehungsweise einer Enkelin oder eines Enkels;
- 1 Tag beim Tod eines Onkels oder einer Tante;
- die notwendige Zeit für eine militärische Inspektion, Aushebung und Rückgabe von militärischem Material;
- 1 Tag pro Kalenderjahr für einen Umzug.

²Bei anderen aussergewöhnlichen Umständen kann die Direktion die dafür notwendige Zeit gewähren. Falls die oben erwähnten Abwesenheitstage mit anderen Urlaubs-, Ruhe- oder Ferientagen zusammenfallen, wird dafür keine Kompensation gewährt. Ausnahmen stellen der Urlaub bei Heirat sowie der Tod des Ehepartners, des Vaters, der Mutter oder eines Kindes dar.

³Gesuche für Sonderurlaub müssen via Klinikleiter beziehungsweise Abteilungs-Chefarzt oder vorgesetzten Kaderarzt an die Direktion gerichtet werden. Mit Ausnahme der Heirat wird der Urlaub zum Anlass des anspruchgebenden Ereignisses gewährt.

¹¹Artikel 24 – Urlaub für die Betreuung einer angehörigen Person

- ¹ Der Arzt hat Anrecht auf bezahlten Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Der Urlaub ist auf die für die Betreuung erforderliche Dauer begrenzt, beträgt jedoch höchstens 3 Tage pro Ereignis und insgesamt 10 Tage pro Jahr. Für die Betreuung von Kindern kann die 10-Tages-Grenze überschritten werden.
- ² Der Begriff Familienmitglied oder Lebenspartnerin/Lebenspartner beinhaltet Verwandte in auf- oder absteigender Linie und die Geschwister. Hinzu kommen die Ehegattin/der Ehegatte, die Schwiegereltern, die/der eingetragene Partner/in sowie die/der Lebenspartner/in, die/der mit dem Arbeitnehmer/in seit mindestens fünf Jahren ununterbrochen einen gemeinsamen Haushalt führt.

VII. Sozialleistungen und Versicherungen

Artikel 25 – Arztzeugnis bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft

¹Bei einer Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft muss der Arzt unverzüglich den Klinikleiter beziehungsweise den Leiter der Abteilung, der Organisationseinheit oder Station, auf der er arbeitet, sowie den vorgesetzten Kaderarzt informieren.

²Ab dem 3. Tag der Abwesenheit muss er dem Kaderarzt unverzüglich ein Arztzeugnis vorlegen, das die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt.

³Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger andauert, muss das Arztzeugnis jeden Monat erneuert werden. Wenn bezüglich der Arbeitsunfähigkeit ein begründeter Zweifel besteht, kann der Arbeitgeber ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis verlangen.

⁴Bei ungerechtfertigten Absenzen kann das Gehalt proportional zur Dauer der Abwesenheit gekürzt werden. Die Bestimmungen in Bezug auf die Entlassung wegen Verlassens der Arbeitsstelle bleiben vorbehalten.

¹¹ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid 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.

⁵Der Arbeitgeber kann jederzeit eine Untersuchung des Arztes durch den Vertrauensarzt der Versicherung oder den Personalarzt verlangen.

Artikel 26 – Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung

¹Der Arzt ist gegen Berufs- und Nichtberufsunfall sowie gegen Berufskrankheit gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) versichert. Im Sinne des UVG sind jedoch nur Ärzte gegen Nichtberufsunfälle versichert, deren Wochenarbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Diese Versicherung deckt 80 % des versicherten Lohns bis zu dem unter Artikel 22 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) vorgesehenen Höchstbetrag ab dem 3. Tag nach dem Unfall. Dieser Anspruch erlischt, sobald die volle Arbeitsfähigkeit wiedererlangt oder eine Rente ausbezahlt wird.

²Nebst der obligatorischen Unfallversicherung gemäss UVG schliesst das HVS eine UVG-Zusatzversicherung ab. Zu den Bedingungen, die in der Versicherungspolice vorgesehen sind, sowie den damit verbundenen allgemeinen und besonderen Bedingungen deckt diese Versicherung ab dem 3. Tag nach dem Unfall 10% des Lohns bis zu dem gemäss UVG versicherten Höchstlohn und 90 % des Lohnanteils, der das UVG-Maximum übersteigt. Dies gilt während der bescheinigten Dauer der Arbeitsunfähigkeit, aber höchstens bis zur Auszahlung einer Invalidenrente gemäss UVG gemäss Beschluss des UVG-Versicherers.

³Die Prämien für die obligatorische Berufsunfall- und Berufskrankheitsversicherung gehen zulasten des HVS. Die Prämien für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung sowie für die UVG-Zusatzversicherung gehen zulasten des Arztes.

⁴Während der Wartefrist entrichtet der Arbeitgeber den Lohn zu 100 %. Nach der Karenzfrist wird der Anspruch auf Lohn und andere Leistungen bei Unfall ausschliesslich durch die anwendbaren Gesetzesbestimmungen (namentlich das UVG und dessen Ausführungsbestimmungen), die Bestimmungen des UVG-Zusatzversicherungsvertrags sowie die damit verbundenen allgemeinen und zusätzlichen Bedingungen geregelt. Die oben erwähnten Bestimmungen sind allein massgebend, was die Berechnung und den Betrag des versicherten Verdienstes, den Deckungsumfang und die versicherten Leistungen anbelangt. Das Gleiche gilt bei Änderungen der Versicherungsbedingungen oder bei einem Wechsel des Versicherers.

⁵Eine Kopie des UVG-Zusatzversicherungsvertrags sowie der allgemeinen und zusätzlichen Versicherungsbedingungen werden dem Arzt auf einfaches Gesuch hin ausgehändigt.

⁶In sämtlichen durch die obligatorische und zusätzliche Unfallversicherung gedeckten Fällen ist der Arbeitgeber von allen übrigen Verpflichtungen befreit. In den übrigen Fällen ist ausschliesslich Artikel 324a Abs. 1 bis 3 OR anwendbar.

Artikel 27 – Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft, des anderen Elternteils, Adoption und Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen

¹Das HVS schliesst zugunsten seines Personals eine kollektive Krankentaggeldversicherung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ab. Zu den Bedingungen, die in der Versicherungspolice vorgesehen sind, sowie den entsprechenden besonderen und allgemeinen Bedingungen deckt diese Versicherungspolice 90 % des versicherten Verdienstes während höchstens 720 Abwesenheitstagen über einen Zeitraum von 900 Tagen unter Abzug einer Wartefrist von 30 Tagen. Dabei gilt eine Obergrenze von CHF 350'000.- pro Jahr.

²Es gilt zu beachten, dass die Versicherungsbedingungen Einschränkungen (namentlich in Bezug auf Alter, bereits bestehende Gesundheitsgebrechen oder Rückfälle) enthalten. Die Versicherungspolice sowie die entsprechenden allgemeinen und besonderen Bedingungen sind allein massgebend, was die Berechnung und den Betrag des versicherten Verdienstes, den

Deckungsumfang und die versicherten Leistungen anbelangt. Das Gleiche gilt bei einer Änderung der Versicherungsbedingungen oder einem Wechsel des Versicherers.

³Während einer Wartefrist von 30 Tagen entrichtet das HVS dem Arzt seinen AHV-Lohn zu 100 %.

⁴Bei Abwesenheit wegen Mutterschaft erhält die Arbeitnehmerin von der Ausgleichskasse während 14 Wochen ein Taggeld von 80 % des Lohns. Das HVS schliesst eine Zusatzversicherung für Erwerbsersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) ab. Zu den in der Versicherungspolice sowie in den diesbezüglichen allgemeinen und besonderen Bestimmungen vorgesehenen Bedingungen ergänzt diese Versicherung gemäss EOG die Mutterschaftsentschädigungen während höchstens 16 Wochen ab der Geburt mit bis zu 90 % des Lohns. Dies gilt, sofern die Angestellte gemäss Gesetz Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung hat.

⁵Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer der Ausrichtung der Entschädigungen von 80 % (während 14 Wochen) um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, das heisst bis zu einem Mutterschaftsurlaub von insgesamt höchstens 22 Wochen.¹²

⁶Bei Abwesenheit wegen Vaterschaftsurlaub hat der andere Elternteil, das heisst der Vater oder die Gattin der Mutter Anspruch auf 3 Wochen (15 Tage) Ferien mit einer Lohnzahlung von 90 %.¹³

⁷Bei Abwesenheit wegen Adoptionsurlaubs erhält der Arzt während 16 Wochen 90 % des Lohns.¹⁴

⁸Bei Abwesenheit zur Betreuung eines Kindes, das im Sinne von Art. 16j EOG wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, erhält der Arzt 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.¹⁵

⁹Dem Arzt wird auf Anfrage eine Kopie des Versicherungsvertrags sowie der entsprechenden allgemeinen und besonderen Bedingungen ausgehändigt.

¹⁰Darüber hinaus ist der Arbeitgeber in sämtlichen durch die Erwerbsausfallversicherung gedeckten Fällen gemäss Artikel 324a Absatz 4 OR von allen übrigen Verpflichtungen befreit. In den übrigen Fällen zahlt der Arbeitgeber dem Arzt den Lohn gemäss den Artikeln 324a Abs. 1 bis 3 OR und 324b OR.

¹¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit individuell auf Kosten des Arztes und gemäss den vom Versicherer gestellten Bedingungen verlängert werden.

¹² Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 15. Dezember 2020, Anpassung aufgrund der Annahme der Volksinitiative für den Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR), in Kraft seit 1. Januar 2021.

¹³ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid 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

¹⁴ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 20. Dezember 2022 zur Klärung aufgrund der Einführung des Adoptionsurlaubs im Sinne des Art. 329j OR, Ausdehnung des 16-wöchigen Urlaubs auf alle Mitarbeitenden, in Kraft seit 1. Januar 2023

¹⁵ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 14. Dezember 2021, Anpassung an das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Juli 2021.

Artikel 27bis – Schutz bei Krankheit¹⁶

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge lang dauernder Krankheit, das heisst welche bei Ablauf des Arbeitsvertrags mit maximaler Laufzeit mindestens 31 Tage lang dauert oder welche bei Ablauf des Arbeitsvertrags höchstwahrscheinlich länger als 30 Tage dauern wird, wird der Arbeitsvertrag mit dem Einverständnis des betroffenen Arztes um 30 Tage während des ersten Dienstjahres, um 90 Tage ab dem zweiten Dienstjahr und um 180 Tage ab dem sechsten Dienstjahr verlängert. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die Verlängerung hinaus an, läuft der Arbeitsvertrag ohne weitere Verlängerung ab. Bei unbefristeten Arbeitsverträgen gelten die Bestimmungen des OR.

Artikel 28 – Mutterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils, Adoptionsurlaub, Elternurlaub sowie Urlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen

¹Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen, wobei mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft bezogen werden müssen. Der Mutter kann auch eine unbezahlte Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs gewährt werden.

²Bei 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 Wochen.¹⁷

³Bei Schwangerschaft wird der Vertrag mit maximaler Laufzeit im Einverständnis mit der betreffenden Ärztin verlängert und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verschoben. Dies ist jedoch höchstens bis zum Ablauf des 16 Wochen dauernden Mutterschaftsurlaubs möglich. Die Angestellte benötigt dazu ein Arztzeugnis.¹⁸

⁴Der Urlaub des anderen Elternteils beträgt drei Wochen für den Vater oder die Gattin der Mutter. Er kann in den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Dieser Urlaub kann wochen- oder tageweise (15 Tage) bezogen werden.¹⁹

⁵ Der Adoptionsurlaub beträgt 16 Wochen für einen der beiden Elternteile. Wenn beide Elternteile beim HVS 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 der Ehegattin/des Ehegatten oder der Partnerin/des Partners besteht kein Anspruch auf einen Urlaub.²⁰

⁶Auf Gesuch hin kann dem Arzt ein unbezahlter Elternurlaub von höchstens sechs Monaten gewährt werden.

⁷Der Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes beträgt höchstens 14 Wochen. Dieser Urlaub muss innerhalb von 18 Monaten ab dem Tag, an dem das erste Taggeld in Anspruch genommen wird, bezogen werden. Er kann an einem Stück oder tageweise bezogen werden.²¹

¹⁶ Einführung dieses Artikels zur Einführung der Verlängerung des Vertrags mit maximaler Laufzeit bei Krankheit, gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit dem 1. Juli 2025.

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

¹⁸ Änderung zur Einführung der Verlängerung des Vertrags mit maximaler Laufzeit bei Schwangerschaft gemäss Vereinbarungsprotokoll vom 17. Juni 2025, in Kraft seit dem 1. Juli 2025.

¹⁹ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid 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.

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

²¹ Änderung gemäss Verwaltungsratsentscheid vom 14. Dezember 2021, Anpassung an das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Juli 2021.

Artikel 29 – Entschädigung bei Militärdienst

¹Bei Absolvierung des obligatorischen Militärdienstes in der Schweizer Armee, des Zivilschutzes oder des Zivildienstes wird das Gehalt wie folgt ausbezahlt:

- Wiederholungskurs (WK) oder Durchdienen nach der Rekrutenschule: 100 % des Gehalts;
- während der Rekrutenschule oder einer gleichen Dauer wie der Rekrutenschule (für Durchdiener) und während des obligatorischen Beförderungsdienstes (Korporal): 100 % des Gehalts für Personen mit Familienlasten oder verheiratete Personen, 80 % für andere Personen;
- andere Beförderungsdienste: 80 % des Gehalts.

²Bei Zivildienst wird das Gehalt wie folgt ausbezahlt:

- während der gleichen Dauer wie bei der Rekrutenschule: 100 % des Gehalts für Personen mit Familienlasten oder verheiratete Personen, 80 % für andere Personen;
- während der gleichen Dauer wie bei einem normalen obligatorischen Militärdienst (d.h. 260 Tage inkl. Rekrutenschule): 100 % des Gehalts, nach Ablauf dieser 260 Tage: 80 % des Gehalts.

³Die Leistungen der Ausgleichskassen für die Ärzte im Zusammenhang mit dem Militärdienst werden bis zur Höhe des ausbezahlten Lohnes an das HVS entrichtet. Der Arzt hat alle Vorkehrungen dafür zu treffen, damit das HVS rasch seine EO-Karte erhält.

Artikel 30 – Familienzulagen

¹Die Kinderzulagen werden durch die Familienzulagenkasse gemäss kantonalem Recht ausbezahlt.

Artikel 31 – Berufliche Vorsorge

¹Der Arzt ist bei der PRESV (Vorsorgestiftung des Walliser Gesundheitssektors) gemäss den statutarischen Bestimmungen der Kasse versichert. Nur das Reglement der PRESV ist massgeblich.

Artikel 32– Haftpflicht

¹Die Haftpflicht des Arztes für Schäden, die er bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit Dritten zufügt, wird im Gesetz über die Krankenanstalten und -institutionen (GKAI) geregelt. Alle Haftpflichtfälle sind umgehend dem HVS zu melden.

²Der Arzt kann die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Haftpflichtversicherung bei der Finanzabteilung des HVS einsehen.

VIII. Schlussbestimmungen

Artikel 33 – Schutzklausel

¹Falls sich eine Bestimmung des vorliegenden Vertrags als ungültig oder nichtig erweisen sollte, behalten die übrigen Bestimmungen trotzdem ihre Gültigkeit.

Artikel 34 – Paritätische Kommission des Spitalzentrums

¹Jedes Spitalzentrum beruft eine Kommission ein, der paritätisch zwei bis drei Vertreter der Direktion und der Ärzteschaft sowie zwei bis drei Ärztevertreter des VSAO Wallis angehören. Der Kommission gehören keine externen Vertreter des Spitalzentrums an. Die Direktion wendet sich für die Ernennung der Ärztevertreter an den VSAO Wallis.

²Die paritätische Kommission des Spitalzentrums regelt alle Fragen und Streitfälle im Zusammenhang mit der Anwendung des vorliegenden Vertrags.

³Die paritätische Kommission des Spitalzentrums tritt mindestens zweimal jährlich zusammen.

⁴Ein Vertreter der Direktion übernimmt das Präsidium. Es werden Sitzungsprotokolle geführt, die den Teilnehmenden zur Genehmigung zugestellt werden.

⁵Kommt es bei einem Streitfall zu keiner Einigung, leitet die paritätische Kommission des Spitalzentrums den Antrag mit einem vollständigen Dossier an die paritätische Schlichtungskommission des HVS weiter.

Artikel 35 – Paritätische Schlichtungskommission des HVS

¹Die paritätische Schlichtungskommission des HVS (PSK) kann beigezogen werden, um die Konfliktparteien zu einer gütlichen Lösung sämtlicher Streitfälle zu veranlassen, welche die Interpretation beziehungsweise die individuelle oder kollektive Anwendung des vorliegenden Vertrags betreffen. Sie interveniert in jedem Fall mit dem Einverständnis der Konfliktparteien.

²Die PSK besteht aus 3 vom VSAO Wallis ernannten Ärzten und 3 Vertretern des HVS. Jede Partei bezeichnet einen Vertreter. Die PSK organisiert sich selbstständig. Sie wird von einem von der Generaldirektion des HVS bezeichneten Vertreter präsiert.

³Sie tritt auf Anfrage zusammen.

Artikel 36 – Inkrafttreten und Dauer

¹Der vorliegende Vertrag ersetzt den Vertrag vom 1. Januar 2023 und tritt am 1. Juli 2025 in Kraft.

²Jede Partei kann den vorliegenden Vertrag mindestens 9 (neun) Monate im Voraus schriftlich kündigen.

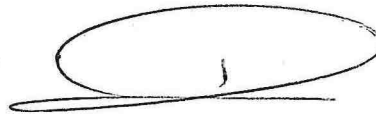
³Wird der Vertrag ausser Kraft gesetzt, werden zum gleichen Zeitpunkt automatisch auch die Vertragsanhänge ausser Kraft gesetzt.

⁴Die Partei, die den Vertrag kündigt, hat ihre Revisionsanträge bis spätestens einen Monat nach der Kündigung einzureichen.

Für das Spital Wallis



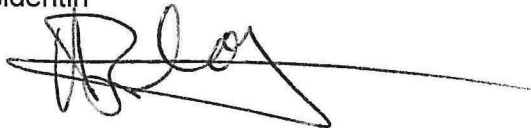
Pascal Strupler
Verwaltungsratspräsident



Prof. Eric Bonvin
Generaldirektor

Für den VSAO Wallis

Dr. Aurore Barbry
Präsidentin



Dr. Jeanne Picart
Vizepräsidentin



Sitten, den 17. Juni 2025

Die französische Version ist massgebend.