Antrag der Kommission für soziale Sicherheit
und Gesundheit* vom 1. September 2026

KR-Nr. 244a/2025

Beschluss des Kantonsrates über die parlamentarische Initiative betreffend Ergänzung Gesetz über das Kantonsspital Winterthur – voller Teuerungsausgleich

(vom . . .)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit vom 1. September 2026,

beschliesst:

Die parlamentarische Initiative KR-Nr. 244/2025 wird abgelehnt (Nichteintreten).

Minderheitsantrag Brigitte Röösli, Michael Bänninger, Jeannette Büsser, Andreas Daurù, Alan Sangines, Nicole Wyss:

Der parlamentarischen Initiative 244/2025 wird zugestimmt. Sie wird an die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit zur Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfs zurückgewiesen.

Zürich, 1. September 2026

Im Namen der Kommission

Der Präsident:	Die Sekretärin:
Andreas Daurù	Pierrine Ruckstuhl

* Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit besteht aus folgenden Mitgliedern: Andreas Daurù, Winterthur (Präsident); Reto Agosti, Meilen; Michael Bänninger, Winterthur; Jeannette Büsser, Horgen; Linda Camenisch, Wallisellen; Hans Egli, Steinmaur; Lorenz Habicher, Zürich; Jörg Kündig, Gossau; Martina Novak, Zürich; Elisabeth Pflugshaupt, Gossau; Brigitte Röösli, Illnau-Effretikon; Alan Sangines, Zürich; Josef Widler, Zürich; Thomas Wolf, Winterthur; Nicole Wyss, Zürich; Sekretärin: Pierrine Ruckstuhl.

Bericht

1. Ausgangslage und Wortlaut der parlamentarischen Initiative

Am 7. Juli 2025 reichten SP, AL, Grüne und EVP vier parlamentarische Initiativen (PI) zu den vier kantonalen Spitälern mit der Forderung des vollen Teuerungsausgleichs für das Spitalpersonal ein. Da zwei Unterzeichnerinnen in einem der kantonalen Spitäler angestellt sind, unterscheiden sich die jeweiligen Erstinitiantinnen.

Die PI betreffend «Ergänzung Gesetz über das Kantonsspital Winterthur – voller Teuerungsausgleich» wurde am 8. September 2025 im Kantonsrat behandelt und mit 64 Stimmen vorläufig unterstützt.

Sie hat folgenden Wortlaut:

Das Gesetz über das Kantonsspital Winterthur (KSWG; LS 813.16) wird wie folgt ergänzt:

§ 12 Abs. 1 unverändert.

2 Für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal gelten die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen. Das Personalreglement kann von den für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen abweichen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

Neue Ergänzung:

Davon ausgenommen ist die Teuerungszulage. Diese muss mindestens dem vom Regierungsrat jährlich gestützt auf §41 Personalgesetz (LS 177.10) festgesetzten Anspruch entsprechen.

2. Zusammenfassung der Beratung in der Kommission

Die vier PI wurden in der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (KSSG) gemeinsam behandelt. Die Erstinitiantin der PI 244/2025 und 245/2025 hat im Oktober 2025 alle vier PI in der KSSG begründet. Grund für deren Einreichung sei, dass die vier kantonalen Spitäler ihren Mitarbeitenden im dritten Jahr in Folge keinen vollen Teuerungsausgleich zugesprochen hätten. Mit der Einführung der Revision des kantonalen Lohnsystems im Jahr 2010 sei die Position der Mitarbeitenden massiv verschlechtert worden. Sichere und planbare Lohnerhöhungen seien abgeschafft worden. Die stattdessen eingeführten Leistungsstufen seien an Funktionsänderungen gebunden, womit Lohnerhöhungen nur noch in Kombination mit Beförderungen stattfinden würden. Pflegefachpersonen oder andere Mitarbeitende, die in derselben Funktion blieben, erhielten jahrelang keine Lohnerhöhungen. Es würden lediglich Einmalzulagen gesprochen, welche ca. 500 Franken betragen.

Das neue Lohnsystem bestrafe treue Mitarbeitende und führe für die meisten Mitarbeitenden zu einem Reallohn- und Kaufkraftverlust. Tiefe Einkommen seien besonders betroffen. Die Verweigerung des Teuerungsausgleichs sei keine Strategie für eine nachhaltige Personalpolitik. Der Teuerungsausgleich solle für alle Angestellten des Kantons eine Selbstverständlichkeit sein und würde auch dem Gesundheitspersonal der systemrelevanten Spitäler zustehen.

Die Kommission hat diskutiert, ob und wie sie die kantonalen Spitäler anhören soll, worauf die Gesundheitsdirektorin angeboten hat, das Thema mit den kantonalen Spitälern anlässlich der Jahresgespräche aufzunehmen und in der KSSG Anfang 2026 zu berichten.

Das Kantonsspital Winterthur (KSW) hat am 30. Januar 2026 zu Handen der Gesundheitsdirektion wie folgt Stellung genommen:

Faktoren für die Entscheidfindung zu generellen Lohnmassnahmen bzw. den Teuerungsausgleich seien der Landesindex der Konsumentenpreise, Benchmarkdaten zu den Löhnen pro Berufsgruppe im Gesundheitswesen in der Schweiz und im Kanton Zürich sowie die geplanten Lohnrunden der anderen kantonalen Spitäler. Auch werde die Personalkommission angehört und ihre Empfehlungen würden der Geschäftsleitung und dem Spitalrat dargelegt.

Die finanzielle Situation des KSW bilde eine wichtige Rahmenbedingung für die Bestimmung der jährlichen Lohnrunde. Beachtet werde der Finanzerfolg im laufenden Kalenderjahr, die Prognose für das Jahresergebnis und die aktuelle Lage im Vergleich zur finanziellen Mittelfristplanung. Nur ein finanziell erfolgreiches Spital habe die Möglichkeit, attraktive Anstellungsbedingungen zu bieten und entsprechende Lohnrunden zu finanzieren. Dem positiven Finanzergebnis für das Geschäftsjahr 2025 wurde bei der Lohnrunde 2026 Rechnung getragen.

Für 2026 beschloss das KSW eine generelle Lohnerhöhung von 0.4%. Die Inkonvenienzen für Sonntags- und Nachtdienste würden im Ausmass von 0.35% der Lohnsumme erhöht. Weitere 0.45% stünden für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung.

Ausserhalb der Lohnrunde werde das KSW zudem an alle Mitarbeitenden eine Einmalzahlung von CHF 500.- (bei einer Vollzeitanstellung) ausrichten. Damit werde vor allem das Engagement honoriert, welches die Rückkehr in die Gewinnzone ermöglicht habe.

Vorbehaltener Beschluss

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit lehnt die PI mit 9 zu 6 Stimmen ab.

Die Mehrheit will nicht ins operative Geschäft der Spitäler eingreifen. Entscheidungen über Lohnmassnahmen liegen in der Kompetenz des Spitalrates und dieser solle auch weiterhin eigenständig entscheiden

können. Es habe sich gezeigt, dass die Spitäler bei einer besseren Wirtschaftslage einen Teuerungsausgleich zahlen. Die Mehrheit anerkennt, dass die Spitäler im Bereich der Lohnmassnahmen bereits viel unternommen haben und sich künftig für das Wohl der Mitarbeitenden einsetzen. Der Kantonsrat könne die Spitäler über die Eigentümerstrategie genügend steuern.

Eine Minderheit[1] sieht nicht ein, weshalb Personen, die in einem kantonalen Spital arbeiten, anders behandelt werden sollten als die restlichen kantonalen Mitarbeitenden, und verlangt für das Spitalpersonal eine langfristige Sicherung des Teuerungsausgleichs. Die Pflegeinitiative stelle klare Anforderungen zugunsten des Spitalpersonals und es sei an der Zeit, für diejenigen Menschen einzustehen, die den Grundauftrag erfüllen. Der Teuerungsausgleich stelle die Kaufkraft sicher und dürfe nicht vom Goodwill der Spitäler abhängig sein.

3. Stellungnahme des Regierungsrates vom 1. Juli 2026

Da die vier parlamentarischen Initiativen (PI) mit der gleichlautenden Forderung in der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (KSSG) gemeinsam behandelt worden sind, nimmt der Regierungsrat auch übereinstimmend dazu Stellung (vgl. RRB Nrn. 739/2026, 740/2026 und 742/2026). Die vier kantonalen Spitäler sind selbstständige, öffentlich-rechtliche Anstalten im Eigentum des Kantons. Oberstes strategisches Führungsorgan ist der Spitalrat, die operative Führung liegt bei der Spitaldirektion bzw. der Geschäftsleitung. Der Spitalrat entscheidet auf Antrag der Spitaldirektion bzw. der Geschäftsleitung über die jährliche Lohnentwicklung und den Teuerungsausgleich (vgl. § 9a Abs. 1 Personalreglement des Universitätsspitals Zürich [PR-USZ, LS 813.152], § 9a Abs. 1 Personalreglement des Kantonsspitals Winterthur [PR-KSW, LS 813.162], § 12 Abs. 1 Personalreglement der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich [PR-PUK, LS 813.172] und § 12 Abs. 1 Personalreglement der Integrierten Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland [PR-ipw, LS 813.182]). Der Spitalrat kann für einzelne Personalgruppen unterschiedliche Lohnentwicklungen vorsehen (vgl. § 9a Abs. 2 PR-USZ, § 9a Abs. 2 PR-KSW, § 12 Abs. 2 PR-PUK und § 12 Abs. 2 PR-ipw). Die Lohnentwicklung orientiert sich am Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen und berücksichtigt die finanzielle Situation der Spitäler (vgl. § 9a Abs. 3 PR-USZ, § 9a Abs. 3 PR-KSW, § 12 Abs. 3 PR-PUK und § 12 Abs. 3 PR-ipw). Wie in den Erläuterungen zum Erlass der Personalreglemente der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) und der Integrierten Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland (ipw) sowie zu den Ände-

[1] Brigitte Röösli, Michael Bänninger, Jeannette Büsser, Andreas Daurù, Alan Sangines, Nicole Wyss

rungen der Personalreglemente des Universitätsspitals Zürich (USZ) und des Kantonsspitals Winterthur (KSW) festgehalten, ermöglicht diese Regelung, dass die Spitalräte für einzelne Personalgruppen wie z. B. das Pflegepersonal eine Lohnentwicklung festlegen können, die von jener anderer Personalgruppen abweicht (vgl. RRB Nrn. 815/2022, 816/2022, 817/2022 und 818/2022). Weiter wird festgehalten, dass mit dieser Regelung keine neue Kompetenz der Spitalräte verankert wird. Die Spitalräte hatten bereits vor dieser ausdrücklichen Regelung in den Personalreglementen die Möglichkeit, bei ihren Entscheiden zur Festsetzung des Teuerungsausgleich vom Entscheid des Regierungsrates abzuweichen. Die 2022 verankerten Bestimmungen zur jährlichen Lohnentwicklung und zum Teuerungsausgleich in den Personalreglementen des USZ, des KSW und der PUK wurden mit Verwaltungsgerichtsbeschwerden angefochten. Das Verwaltungsgericht hat die Beschwerden im März 2023 in diesem Punkt vollumfänglich abgewiesen und die Zuständigkeit des Spitalrates für die Festlegung der Lohnentwicklung bestätigt.

Die Spitalräte der vier kantonalen Spitäler orientieren sich für die jährliche Festlegung des Teuerungsausgleichs am Landesindex der Konsumentenpreise, am Beschluss des Regierungsrates zum Teuerungsausgleich, an den anderen kantonalen Spitälern und dem Spitalumfeld insgesamt sowie an den Lohnentwicklungen der relevanten Berufsgruppen mittels Lohnbenchmarks. Neben diesen Bemessungsgrundlagen spielt auch die finanzielle Situation der Spitäler eine wichtige Rolle und wird bei den Entscheiden der Spitalräte zur Lohnrunde berücksichtigt. Nur auf der Grundlage einer nachhaltigen finanziellen Stabilität ist es den Spitälern möglich, ihren Mitarbeitenden langfristig attraktive Anstellungsbedingungen zu gewähren.

Für das Jahr 2026 haben die Spitalräte des USZ und des KSW je eine Teuerungszulage von 0,4% und zusätzlich 0,8% für strukturelle und individuelle Lohnanpassungen beschlossen. Darüber hinaus richteten die Spitalräte des USZ und des KSW aufgrund des guten finanziellen Ergebnisses 2025 allen Mitarbeitenden eine Sonderzulage von Fr. 500 pro Vollzeitpensum aus. In absoluten Zahlen hat der Spitalrat des USZ für die Lohnrunde 2026 rund 13,6 Mio. Franken gesprochen (3,2 Mio. Franken für die Teuerungszulage, 6,4 Mio. Franken für individuelle Lohnerhöhungen und 4 Mio. Franken für die Sonderzulage), der Spitalrat des KSW rund 6,5 Mio. Franken (1,7 Mio. Franken für die Teuerungszulage, 3,3 Mio. Franken für individuelle Lohnerhöhungen und 1,5 Mio. Franken für die Sonderzulage).

Die Spitalräte der PUK und der ipw haben für 2026 eine Teuerungszulage von 0,3% und zusätzlich 0,2% für individuelle Lohnmassnahmen beschlossen. In absoluten Zahlen hat der Spitalrat der PUK für die

Lohnrunde 2026 rund 1,25 Mio. Franken bewilligt (0,75 Mio. Franken für die Teuerungszulage und 0,5 Mio. Franken für individuelle Lohnerhöhungen), der Spitalrat der ipw rund Fr. 372 000 (Fr. 223 000 für die Teuerungszulage und Fr. 149 000 für individuelle Lohnerhöhungen).

Im Vergleich dazu hat der Regierungsrat dem Kantonspersonal für 2026 eine Teuerungszulage von 0,2% ausgerichtet (vgl. RRB Nr. 983/2025).

Bereits in den vergangenen Jahren haben die Spitäler viel ins Personal und vor allem auch ins Pflegepersonal investiert. Obwohl 2024 alle vier kantonalen Spitäler Verluste geschrieben haben und somit in einer schwierigen finanziellen Ausgangslage waren, hat der Spitalrat des USZ für das Jahr 2025 rund 1% der Lohnsumme für Lohnmassnahmen eingesetzt (0,5% für die Teuerungszulage und 0,5% für Einmalzulagen). Die Spitalräte des KSW, der PUK und der ipw mussten 2025 nach sorgfältiger Abwägung der verschiedenen Faktoren auf die Ausrichtung einer Teuerungszulage verzichten. Der Spitalrat des KSW hat aber entschieden, für das Jahr 2025 0,7% der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen einzusetzen, die Spitalräte der PUK und der ipw je 0,5%. Auch verschiedene weitere Listenspitäler mussten aufgrund der schwierigen finanziellen Situation 2024 auf generelle Lohnmassnahmen im Sinne einer Teuerungszulage für das Jahr 2025 verzichten. Für die Förderung des Pflegepersonals haben die vier kantonalen Spitäler zudem zusammen seit Annahme der Pflegeinitiative am 28. November 2021 bis Ende 2025 über 40 Mio. Franken investiert und investieren weiterhin. Die Investitionen umfassen unter anderem gezielte Lohnerhöhungen, Schichtzulagen und die Einführung flexibler Arbeitsmodelle. Während der Teuerungsausgleich im Sinne einer generellen Lohnerhöhung sämtlichen Mitarbeitenden zugutekommt und sehr gut verdienende Mitarbeitenden wie z. B. die Klinikdirektorinnen und -direktoren im Vergleich zu den weniger gut verdienenden Mitarbeitenden wie z. B. dem Personal im Hausdienst oder in der Küche überdurchschnittlich profitieren, ermöglichen individuelle Lohnmassnahmen die gezielte Förderung bestimmter Berufsgruppen oder die Anerkennung der Leistungen langjähriger Mitarbeitender. Diesem Aspekt tragen die vier PI KR-Nrn. 242/2025, 243/2025, 244/2025 und 245/2025 mit ihrem einseitigen Fokus auf den Teuerungsausgleich keine Rechnung.

Darüber hinaus wollen die vier PI mit ihrer Forderung den Handlungsspielraum der Spitalräte als oberste strategische Führungsgremien der selbstständigen kantonalen Spitäler beschränken. Die Verselbstständigung der vier kantonalen Spitäler war ein bewusster Entscheid des Kantonsrates, der die vier Spitalgesetze erlassen hat (vgl. Vorlagen 4041, 4042, 5259 und 5199). Die Steuerung der Spitäler erfolgt über die Eigentümerstrategien, die der Kantonsrat jeweils genehmigt. Für den Regierungsrat ist es wichtig, dass die vier kantonalen Spitäler attraktive

Arbeitgeber sind und gleichzeitig die finanziellen Ziele der Eigentümerstrategien erfüllen. Die Ausführungen zeigen, dass die Spitalräte dieser Verantwortung nachkommen und die nötigen Massnahmen treffen, um die kantonalen Spitäler langfristig als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Aus diesen Gründen folgt der Regierungsrat der Mehrheit der KSSG und empfiehlt, die PI KR-Nr. 244/2025 abzulehnen.

4. Chronologischer Ablauf

Die Kommission behandelte die parlamentarische Initiative an insgesamt sechs Sitzungen:

– 21. Oktober 2025: Anhörung Initiantin, Stellungnahme Direktion
– 28. Oktober 2025: Beratung
– 3. März 2026: Beratung
– 17. März 2026: Vorbehaltener Beschluss
– 18. August 2026: Kenntnisnahme Stellungnahme Regierungsrat
– 1. September 2026: Beschlussfassung

5. Antrag der Kommission

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit beantragt dem Kantonsrat mit 9 zu 6 Stimmen, die PI abzulehnen. Eine Minderheit beantragt Rückweisung an die Kommission zwecks Ausarbeitung einer Vorlage.