

Bericht der Geschäftsprüfungskommission zum Personalwesen der Gemeinde Riehen

Bericht an den Einwohnerrat

1. Einleitung

Die Mitarbeitenden der Gemeinde Riehen sind zentral, damit der Bevölkerung angebotsgerechte und qualitativ hochstehende Dienstleistungen erbracht werden können. Gut geführte Prozesse in der Rekrutierung und in der Personalführung sind unumgänglich, damit sich die Gemeinde in einem umkämpften Arbeitsmarkt behaupten kann und die geeigneten Talente findet, um ihren Aufgaben gerecht zu werden.

Neben dieser zentralen Bedeutung sind mit der Personalführung auch verschiedene Risiken verbunden, die eine starke negative Wirkung entfalten können, wenn sie nicht offen und umsichtig angegangen werden.

Das ist der Hintergrund, vor dem die Geschäftsprüfungskommission beschlossen hat, sich 2025 schwerpunktmässig mit dem Personalwesen auseinanderzusetzen.

2. Untersuchungsgegenstand

Die GPK überprüfte die Personalpolitik und die Personalführung der Gemeinde, um sicherzustellen, dass diese zeitgemäss ist, den Herausforderungen der Gemeinde gewachsen ist und in der Personalführung sichergestellt ist, dass die Gemeinde ein Arbeitsumfeld bietet, in welchem sie als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig ist.

Die GPK hat zur Beurteilung verschiedene Grundlegendokumente erhalten und studiert sowie in verschiedenen Sitzungen mit den Verantwortlichen Gespräche geführt.

Grundlegendokumente

- Personalordnung (RiE 162.100), Personalreglement (RiE 162.110), Personalstrategie
- Ferien- und Gleitzeitsaldi
- Absenzenstatistik
- Lohn- und Funktionsraster
- Richtlinie sexuelle Integrität
- Richtlinie Konfliktmanagement



Prozesse	Themen
Übergeordnete Prozesse	Funktionsweise der Ein- und Austrittsprozesse Stand der Digitalisierung des Personalmanagements Systematisches Führungsverhalten Organisation der Aus- und Weiterbildungsprozesse
Lohnsystem und Leistungs-komponente	Einsatz und Grundlagen der Leistungskomponenten
Schutzmechanismen vor Mobbing und sexuellen Übergriffen	Funktionsweise der Instrumente, um Angestellte vor Mobbing und sexuellen Übergriffen zu schützen

3. Personalstrategie

Der Gemeinderat verabschiedete im Januar 2023 eine Personalstrategie, in welcher personalpolitische Massnahmen aufgrund einer Umfeldanalyse entwickelt werden.

Strategisch stellt der Gemeinderat folgende übergeordnete Ziele in den Vordergrund:

1. Positionierung als attraktive Arbeitgeberin
2. Stärkung der Aus- und Weiterbildungen
3. Förderung von Talenten und Schaffung von Perspektiven als Teil der Personalentwicklung und -bindung

Auf Ebene des Personalmanagements gibt sich die Gemeinde folgende Ziele:

4. Stärkung von Beratung und Service
5. Zeitgerechte und nachhaltige Rekrutierung
6. Gesundheitsförderung

Der Gemeinderat sieht sich mit der Herausforderung konfrontiert, dass der Kanton sich gut als attraktiver Arbeitgeber am Markt positionieren kann. Die Gemeinde möchte hier vor allem weiche Faktoren ausspielen. Dazu gehören:

- Grösse der Gemeinde
- Riehen als attraktiver Wohnort
- Gewicht auf Aus- und Weiterbildungen

Die Verwaltungsleitung stellt zudem die Bedeutung der Unternehmenskultur in den Vordergrund – die Mitarbeitenden-Umfrage soll zur Weiterentwicklung dieser Kultur eine wichtige Grundlage darstellen. Weitere Faktoren, um als attraktive Arbeitgeberin zu bestehen, seien flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit des Home-Office.

4. Mitarbeitendenzufriedenheit

Die Gemeinde führte im März 2025 eine Umfrage zur Mitarbeitendenzufriedenheit durch. Der Rücklauf hat rund 46.4 % betragen, was als repräsentativ gilt, aber Gemeinderat und Verwaltungsleitung nicht ganz befriedigt. Die detaillierten Ergebnisse der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung wurden der GPK nach Abschluss dieses Berichtes präsentiert.



Die GPK wird die Umsetzung der Massnahmen, die die Verwaltung daraus ableitet, weiter begleiten.

Einen allgemeinen Indikator für die Zufriedenheit stellt die Mitarbeitendenfluktuation dar. Konkrete Angaben zur Personalfuktuation wurden der GPK nicht gegeben. Die Fluktuation wird seitens der Gemeinde als vergleichbar mit anderen Gemeinde- und Stadtverwaltungen eingeschätzt. Die Städte-/Gemeindeverwaltungen bewegten sich im durchschnittlichen Schweizer Bereich von 8-12 %. Die Fluktuationsrate bezieht sich auf die Austritte eines Jahres. Mit dem Aufbau eines Management-Informationssystems (MIS) sollte die Mitarbeitendenfluktuation in Zukunft angegeben werden können. Ziel sei es, das MIS bis Ende 1. Quartal 2026 so weit in Funktion zu haben, dass die Auswertbarkeit von Daten für das betriebliche Gesundheitsmanagement wie die An- und Abwesenheiten möglich sein wird, andere Kennzahlen wie die Fluktuation kommen danach weiter hinzu.

5. Lohnsystem

Die GPK liess sich das Funktionsraster für die lohnrelevante Einteilung erklären. Die Abgrenzung ist naturgemäss nicht messerscharf. Nach Auffassung der Verwaltungsleitung sei das System mit 13 Funktionen im Vergleich mit dem Kanton mit 23 Funktionen tendenziell zu wenig differenziert. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat das Recht auf Einreichungsüberprüfung bei Veränderungen der Aufgaben – zuständig ist die Stabsstelle Personal.

Im Vergleich mit anderen Gemeinden sei laut der Verwaltungsleitung das Lohnsystem Riehens konkurrenzfähig. Die letzte Vergleichsstudie liegt 2-3 Jahre zurück. Da die Durchführung aufwändig ist, wird diese nicht jedes Jahr wiederholt. Mit der Digitalisierung erhofft sich die Verwaltung eine Vereinfachung zur Teilnahme Riehens an künftigen Lohnvergleichsstudien. Es seien spezifische Berufsfelder, bei welchen die Gemeinde im Arbeitsmarkt im Nachteil sei. Dazu zähle insbesondere der Informatikbereich. Zwar gebe es Ad-personam-Lösungen, die aber nur zwei Jahre laufen und vom Gemeinderat nochmals um 2 Jahre verlängert werden könnten.

Mit einem umfassenden Lohnmassnahmenpaket will der Regierungsrat Basel-Stadt die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber stärken. Neben gezielten Anpassungen bei der Polizei plant er eine generelle Anhebung der Lohnkurve und neue Zulagenmodelle. Das Lohnmassnahmenpaket ist ein strategischer Schritt, um die Löhne im Kanton Basel-Stadt zu verbessern und die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Die Umsetzung der Massnahmen erfolgt schrittweise und soll ab 2026 spürbare Auswirkungen auf die Löhne der Mitarbeitenden haben. Dies wird Folgen haben für die Konkurrenzfähigkeit der Gemeinde im Arbeitsmarkt. Allerdings liegen in Riehen im Schulbereich die Einstiegsgehälter bereits gezielt höher als beim Kanton, um attraktiv für junge Lehrpersonen zu sein.

Der Gemeinderat hält es für notwendig, dass das ganze Lohnsystem aus dem Jahr 2008 überarbeitet wird. Doch angesichts anderer intensiver Projekte wird dieses Projekt auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.



6. Personalmanagementprozesse

Die Rekrutierungsprozesse wie auch die Ein- und Austrittsprozesse sind klar definiert und standardisiert. Im Konkreten ist der GPK allerdings ein Fall bekannt, bei welchem dieser Prozess auf eklatante Weise nicht eingehalten worden ist. Die GPK konnte diesen mit den Verantwortlichen klären und den Beteiligten ist bewusst, dass dies ein Einzelfall bleiben muss.

Digitalisierung

Die Digitalisierung des Personalwesens wurde in Schritten bereits eingeführt und ist operativ. Mit dem nächsten Schritt, nämlich der Einführung von «MyAbacus» online per 1. Januar 2026, würden laut der Personalleitung weitere zentrale Arbeitsprozesse modernisiert und vereinheitlicht. Alle Mitarbeitenden der Gemeinde Riehen erhielten künftig direkten digitalen Zugriff auf ihr eigenes Personaldossier. In den vergangenen Wochen wurden sämtliche Mitarbeitenden der Gemeinde durch den Stab Personal im Umgang mit «MyAbacus» online geschult. Eine weitere Neuerung betrifft die Arbeitszeiterfassung mit Absenzen und Spesen, die ab 1. Januar 2026 komplett digital geführt werden, inkl. Auswertungen, Kontrolle und Freigabe durch die Vorgesetzten.

Nach Ansicht der GPK funktionieren die Personalmanagementprozesse gut. Die GPK begrüsst die Fortschritte im Bereich der Digitalisierung im Personalwesen ausdrücklich.

7. Mehrleistungs- und Feriensaldi

Die GPK lässt sich einmal jährlich Mehrleistungs- und Feriensaldi darlegen. Für 2024 erfolgte dies erstmals mittels Zahlen, denen ein weit weniger hoher Detaillierungsgrad zugrunde liegt, sodass die Mehrleistungen nicht auf einzelne Abteilungen heruntergebrochen werden konnten.

Mehrleistungen werden in der Regel durch Zeitgutschriften abgegolten. Auszahlungen der Überzeiten sind die Ausnahme. 2024 betrug der Auszahlungsbetrag CHF 340'000, was im Rahmen einer Gesamtlohnsumme von 76 Mio. Franken gesehen werden muss. Bei hohen Mehrleistungen wird mit dem resp. der Mitarbeitenden ein Abbauplan vereinbart.

Die Mehrleistungen haben verschiedene Gründe. Erwähnt werden insbesondere Mehraufwände in Zusammenhang mit dem Neuen Steuerungsmodell Riehen (NSR). Die GPK kritisiert, dass zum Teil immer noch namhafte Mehrleistungen vorhanden sind, obwohl in Aussicht gestellt wurde, dass sie abgebaut werden sollten.

Seit dem 1. Januar 2025 wurde für Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung (EGL), d. h. Abteilungsleitende und Stabsstellenleitende, die Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Für Mitarbeitende der EGL, die vor dem 1. Januar 2025 eingestellt wurden, gilt bis 31. Dezember 2026 noch eine Übergangsphase, in der dieses Arbeitszeitmodell noch freiwillig ist. Das bedeutet, dass alle Mitglieder der EGL ab 1. Januar 2027 der Vertrauensarbeitszeit unterstellt sind.



8. Absenzen und Krankheitstage

Die GPK hat sich die Absenzenstatistik 2024 darlegen lassen. Die sogenannte Absenzenquote (Anteil der gesamten Sollarbeitszeit, in dem Mitarbeitende nicht am Arbeitsplatz sind und somit fehlen) hat bei der Gemeinde Riehen 5.32 % (2023: 5.10 %) betragen. Absenzenquoten von 3.5 %-5.0 % werden als normal angesehen – in gewissen Betrieben kann die Quote in der Schweiz aber auch zwischen 5.0 %-6.0 % liegen. Riehen liegt etwas über dem Schnitt. Die Kosten für Fehlstunden (unproduktive Stunden) beliefen sich 2024 auf 6.3 Mio. Franken (2023 auf 5.9 Mio. Franken).

KOSTEN 2024	1. Halbjahr 2024	2. Halbjahr 2024	2024
Halbjahreslohnsumme (CHF) --> JL IST eff.BG)	Mio 26	Mio 26.5	Mio 52.5
Gesamt Kosten unproduktive Stunden (CHF)	Mio 3.3	Mio 3	Mio 6.3
Kosten unproduktive Stunden (CHF) Kurzzeitfälle (1-3 Tg)	CHF 400'000	CHF 323'000	CHF 723'000
Kosten unproduktive Stunden (CHF) Kurzzeitfälle (4-20 Tg)	CHF 885'000	CHF 745'000	Mio 1.6
Kosten unproduktive Stunden (CHF) Kurzzeitfälle (21-29 Tg)	CHF 323'000	CHF 182'500	CHF 505'500
Kosten unproduktive Stunden (CHF) Langzeitfälle >30 Tg	Mio 1.6	Mio 1.8	Mio 3.4

In der Tabelle sind die Fehlstunden addiert, die Absenzenquote ist demgegenüber nach Fehlstunden und Absenzenquoten verschiedener Absenzdauerkategorien gewichtet. Damit wird die Gesamtabenzenquote laut Verwaltung aussagekräftiger.

Der hohe Wert der Absenzenquote wird folgendermassen erklärt:

- Hoher Anteil an älteren Mitarbeitenden
- Hoher Frauenanteil (Mutterschaft, Teilzeit und Betreuungsverantwortung etc.)
- Belastenden Tätigkeiten (Handwerk, Soziales, Bildung etc.)
- Hoher Anteil an Langzeitabsenzen aufgrund von Krankheit, Schwangerschaft, Nichtbetriebsunfall und Betriebsunfall. Eine Differenzierung unterschiedlicher Krankheiten (z. B. psychische oder physische) sei nicht möglich.

Die Gemeinde möchte den Herausforderungen mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement entgegenwirken.

9 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Schutz vor Mobbing und sexuellen Übergriffen

Die GPK hat sich ausführlich das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Gemeinde vorstellen lassen. Es gibt einerseits intern eine zuständige Person, andererseits arbeitet die Gemeinde mit dem Dienstleister Sulser & Partner zusammen.



Diese organisatorische Aufstellung des BGMs ist noch neu. Ein erster Bericht zuhanden des Gemeinderats soll nächstes Jahr vorgestellt werden. Gleichzeitig ist ein ausführliches Konzept in Arbeit.

Im Zentrum des BGMs stehen die Prävention und die Mitarbeitendenberatung. Sie deckt Themen wie persönliche oder familiäre Probleme, physische oder psychische Beschwerden, persönliche Integrität am Arbeitsplatz oder Suchtproblematiken ab. Die Beratung werde laut den Personalverantwortlichen zunehmend genutzt.

Dabei ist ein klarer Prozessablauf vorgegeben. Beratungsgespräche sind auf 5 Stunden limitiert, anschliessend wird in Absprache mit dem HR ein Kostendach definiert und die Gespräche werden protokolliert (dies ist insbesondere wichtig für eine allfällige IV-Anmeldung). Bei der Reintegration erhält Sulser & Partner vor allem die komplexeren Fälle. Dies erfolgt immer mit Einwilligung der betroffenen Personen, ansonsten wird der Fall abgeschlossen.

Bezüglich der gesundheitlichen Probleme der Mitarbeitenden können keine verallgemeinernden Aussagen gemacht werden. Insgesamt lässt sich vermuten, dass diese in Einklang mit schweizweiten Herausforderungen stehen. Sulser & Partner stellt fest, dass die Ausfälle aufgrund von psychischen Problemen generell zunehmen, insbesondere bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Dabei stellt sich die Frage, wie diese betrieblich auch gezielt angesprochen werden können. Dazu müssten eventuell neue Kommunikationskanäle genutzt werden.

Als Grund vermutet Sulser & Partner, dass die Belastung am Arbeitsplatz und Arbeitsplatzkonflikte allgemein zunehmen. Bei der Gemeinde Riehen ist die Lohnfortzahlung von 2 Jahren gewährleistet, was den Betroffenen einen Teil der Angst vor der Kündigung nimmt.

Schutz vor Mobbing und sexuellen Übergriffen

Gemeindeseitig existieren eine Richtlinie zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz, welche im Intranet publiziert ist, sowie ein Dokument «Konzept Konflikt- und Gewaltprävention», in welchem die Aufgabenteilung und Rollenklärung definiert sind. Sulser & Partner ist auch externe Ansprechstelle für Mobbing und sexuelle Übergriffe.

Das «Konzept Konflikt- und Gewaltprävention» ist sehr umfangreich und komplex. Für die GPK stellt sich daher die Frage, ob es für den Arbeitsalltag ein geeignetes Referenzdokument ist. Ein solches sollte schnell über klare Definitionen und entsprechende Handlungsanweisungen verfügen, wodurch sich alle Mitarbeitenden schnell zurechtfinden und wenn nötig auch die externe Beratung hinzuziehen können.

10. Whistleblowersystem

Whistleblowerstellen sorgen in Unternehmen und Verwaltungen dafür, dass unkorrektes Handeln von Mitarbeitenden vorgebracht werden kann, ohne dass die Person, die einen Missstand geltend macht, Konsequenzen zu fürchten hat. Letztlich schützen



Whistleblowersysteme die Arbeitgeber wie Riehen vor Reputationsschäden und sichern eine gute Gouvernanz.

Die GPK hat festgestellt, dass ein Whistleblowersystem fehlt, obwohl der Gemeinderat bereits in seiner Antwort auf die Interpellation Merz vom 21. November 2019 (Nr. 18-22.627.01) ein solches in Aussicht gestellt hat (s. auch entsprechender Anzug dazu, Nr. 18-22.601.01).

11. Feststellungen und Empfehlungen

Die GPK macht zum Personalwesen der Gemeinde folgende Feststellungen:

- 1) Das Personalwesen der Gemeinde ist in der Struktur gut aufgestellt und zeitgemäss. Die notwendigen Personalmanagementprozesse existieren, werden jedoch nicht konsequent angewandt.
- 2) Die GPK begrüsst die Fortschritte in der Digitalisierung im Personalwesens. Sie erwartet dadurch differenzierte Aussagen zu Schlüsselzahlen wie z. B. der Personalfuktuation, welche als Steuerungselemente genutzt werden können.
- 3) Die GPK erwartet, dass auch in Zukunft ein hohes Augenmerk auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden gelegt wird. Dies bedingt auch den Aufbau entsprechender Instrumente wie z. B. ein Whistleblowersystem.
- 4) Die GPK kritisiert die Verschiebung diverser Projekte auf unbestimmte Zeitpunkte und erwartet verbindliche Angaben betreffend Einführungszeitpunkt.
- 5) Die GPK erwartet, dass die Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu einer geringeren Absenzenquote und einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeitenden führt.
- 6) Die GPK stellt fest, dass die Mehrstunden der Mitarbeitenden insgesamt reduziert werden konnten. Sie empfiehlt, dass die Vertrauensarbeitszeit für Abteilungs- und Stabsstellenleitende konsequent eingeführt wird – auch für diejenigen, die noch unter dem alten Personalreglement angestellt wurden.
- 7) Die GPK empfiehlt dem Gemeinderat, ein Whistleblowersystem einzuführen. Dabei kann er prüfen, ob er sich der Lösung des Kantons Basel-Stadt anschliesst.

Antrag

Die Geschäftsprüfungskommission beantragt dem Einwohnerrat vom Bericht zum Personalwesen der Gemeinde Riehen Kenntnis zu nehmen.

Riehen, 15. Januar 2026

Im Namen der Geschäftsprüfungskommission

Martin Leschhorn Strebel, Präsident