

Inhalt

Zusammenfassung Direktion Präsidiales und Finanzen	3
Zusammenfassung Direktion Bildung und Soziales	6
Zusammenfassung Direktion Planung und Verkehr, Planung	9
Zusammenfassung Direktion Planung und Verkehr, Verkehr und Unterhalt.....	12
Zusammenfassung Direktion Sicherheit und Liegenschaften	15
Zusammenfassung Direktion Umwelt und Betriebe.....	17

Zusammenfassung Direktion Präsidiales und Finanzen

Schwerpunktt Themen	Produkt 102.2 Finanzdienstleistungen Liste der gewährten Darlehen und Grundlagen / Voraussetzungen der Gewährung und Überwachung der Einhaltung von Bedingungen
	Produkt 102.4 Personaldienstleistungen Stand Personalstrategie Vereinfachen der HR-Prozesse inkl. Digitalisierung
	Produkt 102.5 Kommunikation und Standortförderung Fachstelle Kommunikation: Einblicke in die Aufgabenerfüllung, Herausforderungen, Ressourcen
Querschnittthemen	Fachkräftemangel: Auswirkungen auf die Fluktuationsrate bzw. konkrete Massnahmen der einzelnen Direktionen , um der demografischen Entwicklung zu begegnen (vgl. Antworten GR zu Interpellation V1817 "Fachkräftemangel und demographische Entwicklung in der Verwaltung" Parlamentsgeschäft vom 18.01.2019).
DirektionsreferentIn	Heidi Eberhard; Stv. Adrian Burren

Schwerpunktthema 1 – Produkt 102.2 Finanzdienstleistungen
<p><i>Liste der gewährten Darlehen und Grundlagen / Voraussetzungen der Gewährung und Überwachung der Einhaltung von Bedingungen</i></p> <p>Den beiden GPK-Ref. wird eine Liste der aktuellen Darlehen zum persönlichen Gebrauch übergeben. Aus Gründen der Diskretion, werden die Institutionen hier i.d.R. nicht aufgeführt. Die Unterstützungs-Anfragen kommen direkt herein, werden von der Fachabteilung (FA) aufbereitet und dem Gemeinderat (GR) mit einer Empfehlung zum definitiven Entscheid vorgelegt. Ausstände bei Rückzahlungen resp. fehlende Einhaltung der Bedingungen werden sehr rasch erfasst. Die Frage nach unterschiedlichen Zinssätzen wurde beantwortet. Darlehen neueren Datums werden nach Möglichkeit zum gleichen Zinssatz gewährt. Bei älteren Verträgen ist aufgrund der seinerzeit vereinbarten Bedingungen eine Anpassung nicht möglich. Bei einem Verein wurde nebst dem Darlehen ein à Fonds-Perdu-Betrag gesprochen. Bei einem Empfänger wurde ein zinsloses Darlehen gewährt, da es sich um eine andere Vertragsgestaltung handelt, zudem gehört das Gebäude in dem das Unternehmen tätig ist, der Gemeinde Köniz. Bei einem anderen Darlehensempfänger wurde die Amortisation aufgeschoben. Bei Vertragsablauf wird mit dem entsprechenden Verein eine Abklärung getroffen und der GR wird entscheiden, ob und wie die mögliche Rückzahlung zu erfolgen hat. Der Kontakt vonseiten Gemeinde wird rechtzeitig aufgenommen, um Abklärungen über eine mögliche Teilrückzahlung per 2025 zu treffen.</p> <p>Aktuell hat die FA den Auftrag, die einzelnen Verträge zu überprüfen und für die Zukunft (Anfragen bei weiteren Darlehen) einen Kriterienkatalog aufzustellen. Zu beachten ist dabei, Kriterien können aufgestellt werden, jedoch wird es bei jeder Vergabe auch ein politischer Entscheid sein. Dabei wird immer auch die Wichtigkeit und Relevanz eines Vereins, öffentliches Interesse etc., berücksichtigt. Ein Verein mit vielen Mitgliedern und umfangreicher Jugendarbeit, wird anders behandelt als ein Verein mit wenigen Mitgliedern. Die Gemeinde führt Gespräche mit den Vereinsverantwortlichen und die Finanzzahlen werden von der Finanzabteilung geprüft. Bspw. kann es sein, dass der Verein einen Businessplan vorlegen muss.</p> <p>Gesamtsumme der gewährten Darlehen per Ende 2021: CHF 5.7 Mio. Der höchste Betrag betrifft die Sporthalle Weissenstein.</p>
Schwerpunktthema 2 – Produkt 102.4 Personaldienstleistungen
<p><i>Stand Personalstrategie / Vereinfachen der HR-Prozesse inkl. Digitalisierung</i></p> <p>Ziel ist, dass durch die Digitalisierung effizienter gearbeitet werden kann und mehr Arbeitszeit für andere Aufgaben zur Verfügung steht. Wieviel dies zum Beispiel für die einzelnen Führungsverantwortlichen ist, kann nur schwer abgeschätzt werden. Bei der Personalabteilung (PA) könnte eine halbe Stelle frei werden, aber diese Ressourcen sollten stattdessen für Personalentwicklung eingesetzt werden.</p> <p>Kaderstellen mussten häufig mit Hilfe von externen Büros gesucht werden. Mit einer Personalentwicklung sollte unter anderem erreicht werden, mehr Führungsstellen intern zu besetzen</p> <p>Für die Betreuung der Lernenden und Praktikanten werden nun die internen Strukturen (Berufsbildungskoordination, Praxisausbildung) auf die zukünftigen Herausforderungen besser abgestimmt. Die Berufsbildungskoordinatoren befassen sich mit sämtlichen Fragen betr. Aus- und Weiterbildung, so können auch neue Berufsbilder/ -kategorien ausgebildet werden wie bspw. Mediamatiker. Lernende haben eine Anlaufstelle. Es</p>

gibt eine zuständige Person für die Praxisausbildung (Fachpersonen im jeweiligen Beruf) und eine Berufsbildungskordinationsstelle.

Es gibt auch Praktikumsstellen, v.a. für akademische Berufe. Diese Stellen werden zentral via PA koordiniert. Diese Stellenprozente sollen nicht der Linie angehängt werden. Es braucht Fachpersonen, die Interesse haben, diese Leute/Lernenden wirklich auszubilden. Eine Rotation ist jedoch nicht angedacht. Mit dem Pooling bei der PA dieser Stellen ist die Übersicht der Ausbildungsplätze klar gegeben.

Auf die Frage, ob es eine Überalterung der Mitarbeitenden gibt, wird wie folgt geantwortet: Die Gemeindeverwaltung hat einen eher hohen Altersdurchschnitt. In den letzten Jahren gab es verschiedene Pensionierungen auf Stufe Abteilungsleitung. Aus diesem Grund ist auch die Nachfolgeplanung sehr wichtig. Es ist ja bekannt, wann Pensionierungen anstehen.

Die Problematik ist der Fachkräftemangel bei gewissen Berufsgruppen (v.a. Ingenieure) beim Fachkader. Das Durchschnittsalter ist immer noch hoch, aber aktuell nicht mehr steigend. Der Aufwand für Stellenbesetzungen ist gestiegen.

Bogenkarrieren – Teilpensionierungen sind bedingt möglich, d.h. sie sind nur nachhaltig, wenn ein junger Mensch nachgezogen wird und teilweise den Lohn des teilpensionierten Leiters erhält. Damit dies funktioniert ist wichtig, dass die Kultur entsprechend geschaffen und gelebt wird. Das braucht ein bisschen Zeit um das Verständnis zu bekommen. Es ist nicht die Lösung für alles, aber bei ein paar Stellen ist das sicher möglich. Bogenkarrieren sind Teil des Personalentwicklungskonzepts und sollen neu in den jährlichen Beurteilungs- und Fördergesprächen diskutiert und festgelegt werden.

Gesundheitsförderung: Geldwerte Leistungen/Vergünstigungen bei Nutzung Publibike, kostenloses Bade-Abonnement. Von welchem Betrag wird hier gesamthaft gesprochen? Wie hoch beläuft sich der Betrag dieser Vergünstigungen im Durchschnitt pro Mitarb.?

ca. CHF 20'000 für Publibike – Badeabo = ca. CHF 20'000.00. Das entspricht ca. CHF 50.00 pro Mitarbeitenden.

Weiterbildung auf Kurs? Wie steht es mit der Nachfolgeplanung? Werden interne Fachkräfte im Hinblick auf interne Karriere-Schritte gefördert?

Diese Fragen werden im neuen Personalentwicklungskonzept beantwortet. Der Teil Nachwuchsausbildung wurde bereits durch den Gemeinderat verabschiedet. Im Tagesgeschäft wird wo immer möglich und Sinnvoll bereits nach den Grundsätzen des Personalentwicklungskonzepts gehandelt.

Schwerpunktthema 3 – Produkt 102.5 Kommunikation und Standortförderung

Fachstelle Kommunikation (FS Komm): Einblicke in die Aufgabenerfüllung, Herausforderungen, Ressourcen
Die beiden GPK Ref. erhalten eine Dokumentation. 215 Stellenprozente und Zuständigkeiten. Eine Herausforderung ist die interne Kommunikation, diese wird durch die 5 Standorte der Direktionen und die grosse Diversität der Gemeindeaufgaben und –mitarbeitenden erschwert.

In der Coronazeit war die interne Kommunikation eine Herausforderung. Die FS Kommunikation überlegt sich, allenfalls zusätzliche Instrumente und Kanäle einzurichten bzw. zu nutzen (z.B. Newsletter, Videobotschaften). Alle Mitarbeitenden kommunikationsmässig zu erreichen ist sehr schwer. Es sind auch nicht alle MA am Computer. Der Anlass "Fürabebier" wurde sehr geschätzt. Es gibt vermehrt eine Zusammenarbeit mit der Fachstelle Parlament und es ist geplant im 2023 in einem "Innerorts" umfassender zu berichten. Der Fall "Solaranlagen" wird erwähnt (Publikation eines Journalisten ohne Rücksprache mit der Gemeinde), was einer groben Verletzung der journalistischen Sorgfaltspflicht entspricht. Die Gemeinde hat von einer Beschwerde bei der Ombudsstelle abgesehen. Es wurde eine Rückmeldung an den Journalisten gemacht, dieser hat sich entschuldigt und die online-Version angepasst.

Der GR und die FS Kommunikation sind stets bemüht, die Kontaktpflege mit den wichtigsten Medien sicherzustellen. Bei Verstössen hat die FS Kommunikation Rückmeldung gegeben bzw. in Einzelfällen sich beschwert

Zusatzfragen zu 102.5 Kommunikation und Standortförderung.

In welchem Rahmen hat die Optimierung der Website stattgefunden / was wurde bei der Website verbessert?

Die Leserfreundlichkeit hat sich nach Ansicht von SB klar verbessert 2018 wurde die Website das letzte Mal totalüberarbeitet. Nun kommt die aktuelle Version an ihre Grenzen. Insbesondere bei der Abwicklung von Online Dienstleistungen muss in Zukunft aufgerüstet werden.

Köniz Innerorts wurde neu ausgerichtet. Welche Schwerpunkte wurden gesetzt? Wie wurden diese Schwerpunkte ermittelt / Gewichtung der Themen?

Das Konzept wurde überarbeitet. Leistungen der Gemeinde und Nutzen für die Bevölkerung muss weiterhin herausgestrichen werden. Wichtig ist, dass das Thema eine grosse Mehrheit interessiert. Wichtig ist auch die Aktualität der Information. Es braucht einen starken Bezug zur Gemeindeverwaltung. Schwerpunkte könnten verschiedene Ortsteile sein. Wichtig ist die Diversität der Informationen. Bsp. Reportagen, Interviews etc.

Entgegen des Einwurfs des GPK Vertreters, ist die FS Komm ist nicht der Ansicht, dass die Gemeinde primär negativ wahrgenommen wird. Sicher kann man hinsichtlich Dienstleistungen noch mehr machen, insbesondere auch bei Social Media mit Vorstellung einzelner Personen und Dienstleistungen. Die verstärkte negative Wahrnehmung der Gemeinde ist nach Ansicht des GS v.a. mit den aktuellen Berichterstattung aufgrund Budget 2022 und Rücktritt der GP zu begründen und nicht mit schlechteren Dienstleistungen der Gemeinde.

Über andere Kanäle wie info@koeniz.ch kommen auch sehr viele positive Rückmeldungen. Diese erscheinen nicht in den Medien. Beispiel: 1. Rang Velostadt Köniz wurde sowohl im Bund und BZ mittels einen allgemeinen Artikels der TA Media (Zürcher Journalistin) verfasst, welche keine Bezug zu Bern hatte und das erfolgreiche Abschneiden der Berner Gemeinden von Köniz, Burgdorf und Bern nicht thematisierte).

Die Fachstelle Kommunikation hat die konzeptionellen Grundlagen für die Gemeindekommunikation überarbeitet. Nebst dem übergeordneten Komm.-Konzept wurden ergänzende Konzepte zu Social Media und zur Corporate Language erarbeitet. Was beinhaltet der genannte Sprachleitfaden?

Es braucht grundsätzlich einen Sprachleitfaden damit Dokumente der Gemeinde, Publikationen, Plakatierungen etc. einheitlich werden. Typographische Sachen werden festgelegt. Nützliches Hilfsmittel für Personen die viel schreiben. Aktuell ist es ein nur eine Empfehlung.

Medienmitteilungen: Es gab keine Erhöhung von MM im Vergleich zu Vorjahren, die Kadenz ist gut. Es braucht nicht unbedingt zusätzliche Medienmitteilungen, sondern es können auch News abgesetzt werden.

Querschnitt-Thema: Fachkräftemangel

Fachkräftemangel: Auswirkungen auf die Fluktuationsrate bzw. konkrete Massnahmen der einzelnen Direktionen, um der demografischen Entwicklung zu begegnen (vgl. Antworten GR zu Interpellation V1817 "Fachkräftemangel und demographische Entwicklung in der Verwaltung" Parlamentsgeschäft vom 18.01.2019).

Bsp: Fachstellenleitung FS KOP (Gesamtkoordination Grossprojekte Köniz): Stand der Dinge?
Das Anforderungsprofil wurde angepasst. Der juristische Teil wurde herausgenommen. Die FS Recht wird mit 20% hochgefahren und dieses Wissen soll dort angesiedelt werden. Bis anhin kam keine passende Bewerbung. Es gibt zurzeit keine öffentliche Ausschreibung (Stelle war zu lange erfolglos ausgeschrieben), sondern das persönliche Netzwerk der Mitarbeiter soll genutzt werden.

Als Konsequenzen der offenen Stelle für die Gemeinde: Externes Mandat mit höheren Kosten aber die FS KOP hat noch eine Stelle, die die externen Mandate begleitet.

Ob die Problematik auch in Zukunft auftreten wird, ist offen. Die Gefahr besteht aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels. Anforderungsprofile müssen herabgesetzt werden. Personen müssen stattdessen in der Stelle ausgebildet werden können (Potenzialträger suchen und ausbilden).

Sind Anforderungsprofile zu hoch, so bleiben Stellen unbesetzt – die Gemeinde muss die Möglichkeit schaffen Bewerber mit Potential anzustellen und auszubilden. Genau aus diesem Grund wird die Personalentwicklung so wichtig. Bei gewissen Stellen besteht zudem auch ein Manko an Ausbildungsplätzen, beispielsweise bei der Ausbildung zum Bauverwalter.

In Bezug auf DPF ist die Leitung FS KOP schwierig zu besetzen. Für die anderen ausgeschriebenen Stellen (z.B. Finanzabteilung und FS Recht) kommen recht gute und viele Bewerbungen.

Der Lohn ist sicher ein Problem. Bund und Kanton sind (räumlich gesehen) sehr nahe und zahlen 10-30% mehr. Dies ist aber sicher nicht der einzige Grund. Häufig gibt es aufgrund des Fachkräftemangels bei gewissen Stellen gar keine valablen Bewerbungen.

Feststellung / Befund:

Die Fragen wurden zufriedenstellend beantwortet. Herzlichen Dank. Die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung arbeiten engagiert, zielgerichtet und professionell. Sie geben auch in der momentan heiklen Situation mit den ihnen knapp zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen, ihr Bestes, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Besten Dank.

Ort/Datum: Schliern, 29.05.2022

Direktionsreferentin: Heidi Eberhard, FDP,
Stv. Direktionsreferent: Adrian Burren, SVP

Zusammenfassung Direktion Bildung und Soziales

Schwerpunktt Themen	1. 113 Institutionelle Sozialhilfe - Präventionsangebote psychische Gesundheit und häusliche Gewalt, Angebote für Migrantinnen und Migranten, Suchtberatung
	2. 116 Erwachsenenbildung und weitere Bildungsinstitutionen - 116.1 Betrieb von öffentlichen Mediotheken
Querschnittsthema	Fachkräftemangel
Direktionsreferentinnen	Franziska Adam, Stv. Katja Streiff

Schwerpunktthema 1 - Zusammenfassung

Die institutionelle Sozialhilfe findet im Bereich der Fachstelle Prävention, Kinder- und Jugendarbeit (FPKJ) statt und besteht im Rahmen von Beratungsleistungen um sozialen Problemen entgegenzuwirken. Neu werden diese Leistungen als „soziale Leistungsangebote“ bezeichnet und im Gesetz über die sozialen Leistungsangebote (SLG) geregelt und genauer beschrieben. Es sind Leistungen im Bereich Gesundheitsförderung, Prävention, frühe Förderung, Suchthilfe, sowie Familien- Kinder- und Jugendförderung. Die Gemeinden können mit Ermächtigung der Gesundheits-Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) soziale Leistungsangebote gemäss SLG bereitstellen. Ein grosser Teil der sozialen Leistungen ist lastenausgleichsberechtigt.

Beratungen im Migrationsbereich werden von der Fachstelle Alter, Jugend und Integration (FAJI) angeboten im Rahmen von Kurzberatungen. Diese Beratungen sind für alle Migranten und Migrantinnen zugänglich. Das Projekt schrittweise bietet eine Begleitung mit Früherkennung und Frühintervention an. Es wurde jetzt in der Gemeinde Köniz etabliert, weil es sich bewährt. Familien werden 18 Monate begleitet und zu Hause besucht. Die Beratungspersonen erhalten hier eine andere Perspektive und Probleme können rasch erkannt werden.

Die Kontaktaufnahme für Beratungen geschieht durch verschiedene Kontakte; z.B. durch schrittweise, über Kursleitende, Frauentreffs oder auch über die Mütter- und Väterberatung. Bei Kindern und Jugendlichen erfolgt der Kontakt primär über die Schule und die Schulsozialarbeit. Oft werden hier erste Risikofaktoren bzw. ein Risikoverhalten sichtbar. Im Freizeitbereich dient die Jugendarbeit auch als Anlaufstelle. Personen können sich auch selber melden oder die Polizei oder die Sozialberatung meldet die Personen an.

Früherkennung und Frühintervention ist eine der 3 Säulen des Gesundheitsförderungs- und Präventionskonzepts der Könizer Schulen. Verschiedenen Angebote wie „parentu“, „Mein Körper gehört mir“ und „Herzprung“ werden über digitale Auswertungen evaluiert. Z.B. Anzahl User, Anzahl „neuer Eltern“ nach Werbeaktion zu Schuljahresbeginn. Es gibt auch Evaluationen von der Schulsozialarbeit und eine Umfrage bei den Lehrpersonen. Bei Herzprung wird jährlich ein standardisierter Fragebogen von Schülern und Lehrpersonen ausgefüllt.

Die Beratungen/Interventionen haben sich aus folgenden Gründen seit 2018 verdoppelt: Die Bevölkerung ist gewachsen, die Beratungsstelle in der Gemeinde wird wahrgenommen und das Vertrauen ist gestiegen, die statistische Erfassung wurde optimiert.

Corona war schwierig, weil die über 16jährigen aus den Treffs ausgeschlossen werden mussten. Der Aufwand mit den Schutzkonzepten war gross und die Besucherzahlen in den Treffs haben massiv abgenommen. Die Entwicklung der Besucherzahlen zeigt jetzt wieder nach oben. Es zeigen sich aber

auch Tendenzen, dass wegen Corona die psychischen Erkrankungen von Kindern und Jugendlichen zugenommen haben.

Schwerpunktthema 2 - Zusammenfassung

Im Artikel 26 im kommunalen Bildungsreglement steht, dass die Gemeinde Köniz Gemeindebibliotheken führt und gemäss Art. 22 des Bildungsreglements ist die Gemeinde für das Bibliothekswesen zuständig. Dort wird aber auch geregelt, dass ein Dritter (nach Art. 68 Gemeindegesetz, z.B. ein Verein) diese Aufgabe erfüllen kann. Laut DBS reicht diese minimale Regelung, es benötigt kein ausführlicheres Reglement.

Da die Benützung der Bibliothek eine freiwillige Aufgabe für die Bewohnerinnen und Bewohner von Köniz ist und dadurch auch die Gebühren freiwillig sind, ist auch hier kein Reglement nötig.

Zwischen den Schulen und dem Verein Könizer Bibliotheken (VKB) besteht ein Leistungsvertrag und für die Bibliotheken gibt es ein Pflichtenheft. Der VKB erstellt der Gemeinde für die Leistungen eine Rechnung. In Niederscherli und Niederwangen werden die Schulbibliotheken durch den VKB geführt, an den anderen Standorten durch Lehrpersonen. Es ist nicht festgelegt, dass die Schulen Bibliotheken führen müssen.

Aus juristischer Sicht von Seite Gemeinde wurde empfohlen, dass keine Gemeindevertretung mehr im Vorstand des VKB Einsitz nimmt. Die Leistungsvereinbarungen müssen dementsprechend angepasst werden. Es werden auch gemeinsame Gespräche zwischen der Verwaltung dem VKB geplant und auch regelmässige Controlling-Gespräche sollen durchgeführt werden. Die Finanzkontrolle ist durch die jährliche Revision sichergestellt.

Aufgrund des budgetlosen Zustandes ab Januar 2022 war die Situation für die Angestellten der Bibliothek sehr schwierig. Die Lohnfortzahlungen wurden aber nach Gesprächen und einem Vorstoss des Parlamentes als notwendige Ausgabe angeschaut und auch im budgetlosen Zustand gewährt.

Jetzt ist eine Auslegeordnung im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Leistungsvereinbarung geplant. Auch stehen Fragen nach einer Kooperation mit anderen Bibliotheken im Raum. Hier sind der GR und der Verein zuständig. Und entschieden werden solche Fragen vom Parlament. Die ganze Situation ist komplex und muss auch zukunftstauglich sein. Wichtig ist ein regelmässiger Austausch zwischen den einzelnen Gremien.

Querschnittsthema: Fachkräftemangel: Auswirkungen auf die Fluktuationsrate bzw. konkrete Massnahmen der DBS um der demografischen Entwicklung zu begegnen

In der Direktion Soziales gab es bisher für eine Stelle eine Warteliste. Dies ist jetzt nicht mehr der Fall. Die Situation hat sich im letzten halben Jahr verschärft und momentan ist eine 60% Stelle nicht besetzt. Es gibt verschiedene Gründe; z.B. ein Generationenwechsel beim Personal oder dass die ausgebildeten Personen in andere Branchen abwandern. Zudem hat die Ukraine-Krise viele Ressourcen im Sozialbereich absorbiert. Die Löhne sind gleich wie in Bern, hier ist Köniz konkurrenzfähig. Die Praktikanten und Praktikantinnen sind eine wichtige Rekrutierungsgruppe weil man sie nach der Ausbildung behalten möchte.

In der Direktion Bildung sind momentan alle Stellen besetzt. Schwierig ist die Rekrutierung bei den Schulsekretariaten. Die Anforderungen sind gestiegen und die Aufgaben- und Kompetenzbereiche sind nicht immer klar. Im Hauswartbereich werden oft Lernende nach der Ausbildung eingesetzt. Und auch im Schulsozialbereich ist es einfach, Personal zu rekrutieren.

Bei den Lehrpersonen ist der Markt extrem ausgetrocknet. In Köniz aber können auf das neue Schuljahr alle Stellen besetzt werden. Ebenso im Bereich Schulleitung. Im Spezialbereich (Heilpädagogik, Logopädie) können nicht alle Stellen besetzt werden.

Die Arbeitsbelastung in der Verwaltung ist hoch bis sehr hoch, es läuft eine Strukturanalyse. Die Fluktation ist eher tief, im Sozialbereich gibt es Pensionierungen.

Es gibt 2 KV-Lernende in der Bildung, die jeweils ein halbes Jahr in der Abteilung sind. Ziel wäre es, dass eine Lernende/ ein Lernender das ganze 2 Lehrjahr in der Fachstelle BSS verbringt.

Befund

allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung, Rückmeldung an das Parlament (Qualität der Verwaltungsarbeit etc.)

Der Einblick in die Verwaltung war sehr interessant. Alle Fragen wurden beantwortet und die entsprechenden Fachpersonen wurden hinzugezogen. Die DBS ist sehr vielfältig und gross, die Themen sind anspruchsvoll und komplex. Corona hat zu Mehraufwand geführt und das Personal war teilweise sehr belastet. Der Fachkräftemangel nimmt zu. Deshalb ist es wichtig, dass das Personal gute Arbeitsbedingungen vorfindet und die Fluktuation klein bleibt.

Ort/Datum

Direktionsreferentinnen

Köniz, 6. Mai 2022

Franziska Adam
Katja Streiff

Zusammenfassung Direktion Planung und Verkehr, Planung

Schwerpunktthemen	1. Änderung des räumlichen Verhaltens aufgrund der Pandemie
	2. Ortsplanungsrevision – Stand der Umsetzung
	3. Einführung eBau – Stand der Umsetzung
DirektionsreferentIn	Isabelle Steiner, Simon Stocker (Stv)

Schwerpunktthema 1 – Zusammenfassung

In Bezug auf die Auswirkungen der Pandemie auf das Mobilitätsverhalten sind verschiedene, zum Teil gegenläufige Entwicklungen feststellbar. Dazu zählen insbesondere folgende Thesen resp. Beobachtungen:

- Die Verkehrsspitzen werden gebrochen (Stichwort: Home Office)
- Verlagerung von ÖV zu MIV
- Wegzug aufs Land mit grösseren Wohnungen
- Sinkender Bedarf nach Arbeitsflächen in Zentren, wachsende Leerstände

In der Fachwelt gibt es bisher keine einheitliche Meinung, ob und in welchem Ausmass diese längerfristig Bestand haben werden. Vorerst gilt es, aufmerksam zu beobachten, ob sich diese Trends in den nächsten Jahren bestätigen oder wieder auflösen. Erste Massnahmen, um darauf reagieren zu können, werden aber bereits getroffen. So sollen vermehrt Mischzonen ausgeschieden werden, um ggf. Büroflächen in Wohnungen umnutzen zu könne (z.B. Losinger-Marazzi-Gebäude). Andere Gewerbeflächen werden aber belassen, um Verdrängungseffekte zu vermeiden.

Bevölkerungszuwachs erfolgt weiterhin primär in urbanen Gebieten. Detaillierte Auswertungen des Mobilitätsverhaltens sind aber mangels präziser, gemeindespezifischer Daten schwierig. Für die Bevölkerungsprognose wird eine längerfristige Zusammenarbeit mit Statistik Stadt Bern angestrebt. Im Rahmen der Wohnstrategie werden erstmals die Umzüge innerhalb der Gemeinde erhoben, eine regelmässige Erhebung wäre aber mit hohem Aufwand verbunden. Die Daten können zwar zum Teil über die Einwohnerdienste beschafft werden, müssen aber manuell ausgewertet werden.

Zuletzt wurde bei einer Stellenbesetzung bewusst auch der sozialwissenschaftliche Hintergrund gewichtet, um vermehrt selber statistische Analysen erstellen und anwenden zu können.

Schwerpunktthema 2 – Zusammenfassung

Die Ortsplanungsrevision ist per 1. September 2021 grossmehrheitlich in Kraft getreten – einige Teile sind weiterhin durch Beschwerden blockiert. Für eine seriöse Zwischenbilanz ist es zu früh. Festzustellen ist aber ein Anstieg bei den Umbaugesuchen von Einfamilienhäusern zu Mehrfamilienhäusern. Die angestrebte Verdichtung findet hier statt.

Es gibt eine Reihe von hängigen Beschwerden gegen die OPR. Durch die Verdichtung innerhalb bestehender Siedlungen gibt es mehr Einsprachen. Diese sind oft komplex und werden vermehrt auch mit der Unterstützung von Jurist*innen eingereicht. Auch Rechtsabteilungen von Bauunternehmungen stellen vermehrt Forderungen und fechten teilweise vertraglich getroffene Vereinbarungen im Nachhinein an. Insgesamt führt dies zu einem deutlich steigenden Ressourcenbedarf beim BIK. Die Fachstelle Recht soll deshalb mit spezifischem Fachwissen gestärkt werden.

Mehraufwand entsteht beim BIK auch dadurch, dass sich zur neuen Gesetzgebung erst noch eine «Umsetzungsroutine» etablieren muss: Formulierungen müssen (oft in Absprache mit der PLAK) ausgelegt werden. Zum Teil sind für die Praxisbildung auch Gerichtsurteile notwendig. Zum Teil muss lange auf diese Entscheide gewartet werden. Auch Änderungen im übergeordneten Recht

sind eine anhaltende Herausforderung. Diese verursachen Unsicherheit bei den Mitarbeitenden und erschweren die Ausbildung junger Fachkräfte.

Schwerpunktthema 3 – Zusammenfassung

Die Einführung von eBau ist ein Quantensprung für die Arbeit der BIK. Per März 2022 können Baugesuche nur noch elektronisch eingereicht werden. Dies führte kurzfristig zu einem grossen Mehraufwand, man hofft aber, dass sich dies längerfristig auszahlt. Die Einführung und Anpassung an eBau dauert noch ungefähr fünf Jahre.

Für die Verwaltung entstehen kurzfristig neue Kosten (Umstellung der Prozesse, Umschulung, Anschaffung von Hardware), aber auch Spareffekte (z.B. ca. 1,2 Millionen weniger gedruckte Seiten auf kantonaler Ebene).

Die Folgen für die Gesuchsteller*innen sind je nach Gruppe unterschiedlich. Viele noch nicht online eingereichte Baugesuche stammen von Privaten oder betreffen einen Heizungswechsel. Diese Gruppen dürften künftig vermehrt auf die Hilfe von professionellen Architekturbüros angewiesen sein, um das Gesuch korrekt einzureichen. Ein geplantes Hilfsangebot der Gemeinde für die Digitalisierung von Baugesuchen für Private gegen Entgelt wurden vom Gemeindeverband bekämpft und deshalb nicht weiterverfolgt.

Auf der anderen Seite profitieren professionelle Bauherrschaften und Architekturbüros, welche professionell agieren und sowieso bereits über digitalisierte Unterlagen verfügen.

Die Rückmeldungen des kantonalen Amtes für Gemeinden und Raumordnung zur Umsetzung von eBau in Köniz sind bisher positiv.

Weitere Themen

Querschnittsthema: Fachkräftemangel

Das Problem der Überalterung besteht weder beim BIK noch in der PLAK.

Die PLAK ist (noch) nicht betroffen vom branchenspezifisch grossen Fachkräftemangel. Die Gemeinde gilt in der Fachwelt weiterhin als attraktiv und die PLAK ist durch den Abteilungsleiter gut geführt. Die Budget-Blockade und die Probleme im Gemeinderat werden aber wahrgenommen und könnten diese Situation negativ beeinflussen. Auch das Lohnniveau liegt unter Kanton und Bund.

In Lehrlinge und Praktikant*innen wird investiert, es fehlt aber oft an personellen Ressourcen um diese zu betreuen.

Beim BIK zeigt sich der Fachkräftemangel akut. Qualifiziertes Personal ist fast nicht zu finden. Als alternative Lösung werden jüngere Leute ohne entsprechende Ausbildung angestellt, die allerdings auch eine hohe Affinität für digitale Themen mitbringen. Diese Personen werden anschliessend berufsbegleitend ausgebildet. Eine Person befindet sich derzeit in Ausbildung, die andere Person hat den Vorkurs besucht. Da das Team über bereits ausgebildetes Personal verfügt, war der Zugang zur Ausbildung eingeschränkt und es bestanden längere Wartefristen.

Der derzeitige Abteilungsleiter hat seine Anstellung gekündigt und wird das BIK verlassen.

Befund

Allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung

Sowohl BIK als auch PLAK sind mit grösseren Umbrüchen konfrontiert. Diese ergeben sich einerseits aus den Folgen der Corona-Pandemie (Planungsunsicherheit) und andererseits aus den Dynamiken, welche OPR und eBau mit sich bringen. Insbesondere das BIK steht kurz und mittelfristig vor wachsenden Herausforderungen: Der digitale Umbruch ist in Gang, aufgrund der OPR wächst die Anzahl Gesuche und die Komplexität der Einsprachen, während sich der Fachkräftemangel zuspitzt. Bei der PLAK stellt sich insbesondere die Frage, ob die Pandemie Justierungen in den bisherigen Entwicklungsszenarien und entsprechende Anpassungen in der Raumplanung nötig macht.

Hierzu ist eine verlässliche Datengrundlage notwendig. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Branche gilt es hier, den Ruf als attraktive Gemeinde trotz Budget- und Regierungskrise zu bewahren.

Rückmeldung an das Parlament (Qualität der Verwaltungsarbeit etc.)

Insgesamt entstand der Eindruck, dass die Abteilungen der DPV trotz anspruchsvoller Rahmenbedingungen professionell und gewissenhaft agieren. Die aktuelle Mehrbelastung ist zu einem Teil erwünscht (eBau führt zu Digitalisierung, OPR führt zu Verdichtung) oder kaum beeinflussbaren Umständen geschuldet (Professionalisierung bei Einsprachen, Fachkräftemangel).

Im Hinblick auf die anstehenden Herausforderungen gilt es im Auge zu behalten, ob die vorhandenen Ressourcen ausreichen, um die Qualität der Dienstleistungen und Arbeitsbedingungen auf einem angemessenen Niveau zu halten sowie ob mit der Ausbildung junger Menschen effektiv gegen den Fachkräftemangel vorgegangen werden kann.

Ort/Datum
Wabern, 22.05.22

DirektionsreferentIn
Isabelle Steiner, Simon Stocker (Stv)

Zusammenfassung Direktion Planung und Verkehr, Verkehr und Unterhalt

Schwerpunktthemen	1. Fuss Velo Köniz
	2. Öffentliche Beleuchtung
Direktionsreferenten	Simon Stocker, Heidi Eberhard (Stv)

Schwerpunktthema 1 – Zusammenfassung («Fuss Velo Köniz»)

Erfolge: Das Programm «Fuss Velo Köniz» (FVK) hat massgebend zum Gewinn des Prix Velo Städte der Kategorie 'mittelgrosse Städte' beigetragen. Ein Zwischenfazit von FVK zeigt, dass ein Grossteil, der im Parlamentsantrag 2019 erwähnten Projekte planmässig realisiert wird. Dazu kommen im Parlamentsantrag nicht explizit erwähnte Projekte wie das Projekt 'velofreundliche Schule'. Aktuell sind rund 60 Projekte bearbeitet oder abgeschlossen. Das Label FVK ist dank des Schwerpunkts «Kommunikation» in der Öffentlichkeit gut sichtbar und es gibt sogar private Initiativen, wie beispielsweise das Velo-Rikscha. Ein weiteres erfreuliches Beispiel ist die Umsetzung von Projekten durch Schulklassen, wie etwa der barrierefreie Spazierweg für ältere Menschen. Eine Zusammenarbeit zwischen Gemeinde und Velofachgeschäften wurde erfolgreich aufgebaut. Die Velofachgeschäfte haben bei den Velosicherheits-Checks bei Schulen mitgewirkt.

Herausforderungen: Wegen mangelnder finanzieller und personeller Ressourcen können einige Projekte nicht umgesetzt werden, wie etwa das Aufstellen der Pumptrack, die Teilnahme der Gemeinde Köniz an BikeToWork oder das intensivierete Schneeräumen im Winter für Velofahrer:innen. Die Programmleiterin arbeitet zu 70% mit Unterstützung von Mitarbeitenden der Verkehrsplanung und weiteren Abteilungen der Gemeinde, wobei dieser Personalaufwand variiert und nicht beziffert werden kann. Wegen Corona und aktueller Budgetsituation hat die Hilfsbereitschaft anderer Abteilungen abgenommen, weil diese selbst voll ausgelastet sind. Das erschwert die Umsetzung von Projekten. Gerade grössere Infrastrukturprojekte müssen repriorisiert werden.

Publibike: Seit Mai 2021 werden durch FVK drei neue Standorte mitfinanziert (Spiegel Bellevuestr. Werkhof, Niederwangen Bhf) weil diese Wohn- und Arbeitsplätze sowie ÖV-Umsteigeorte im urbanen Raum erschliessen. Der Besitzerwechsel bei Publibike hat keinen Einfluss auf die laufenden Verträge. Diese müssen unabhängig vom Besitzer erneuert werden. Denkbar ist eine Verlängerung zu den bisherigen Konditionen. Mittelfristig muss jedoch die Dienstleistung neu öffentlich ausgeschrieben werden. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Gemeinde zukünftig für jeden Standort einen Beitrag bezahlen muss.

Ausblick: Im Budget 2022 wird 50'000.- eingespart. Trotz vorliegendem Verpflichtungskredit von 1.5MCHF für die Jahre 2020-2024 wird durch diese Sparmassnahme das Projekt «Fuss-Velo-Köniz» nicht automatisch verlängert. Ein entsprechender parlamentarischer Auftrag liegt nicht vor. Es besteht allerdings die Absicht, dem Parlament eine Verlängerung des Förderprogramms «Fuss-Velo-Köniz» vorzuschlagen, da unbestritten ist, dass auch über das Jahr 2024 hinaus Handlungsbedarf besteht.

Schwerpunktthema 2 – Zusammenfassung (Öffentliche Beleuchtung)

Bei **neuen Arealen** erstellt und finanziert der Eigentümer die Beleuchtung. Nach Erstellung und Prüfung der Anlage geht der öffentliche Teil der Erschliessung inkl. Beleuchtung in Eigentum, Betrieb und Unterhalt zur Gemeinde über. Neben übergeordneten Anforderungen erstellt die Gemeinde Standards für öffentliche Beleuchtung, um den Unterhalt und das Portfolio zu vereinheitlichen. Zum Beispiel wird vorgeschrieben, welcher Typ Kandelaber eingesetzt werden darf. Wenn genügend personelle Ressourcen vorhanden sind, wird die Ausführung der Erstellung durch die Gemeinde angeboten (auf Kosten der Eigentümer). Dies bietet der Vorteil, dass die Mitarbeitenden der Gemeinde die Anlage bereits kennenlernen und später einfacher unterhalten können. Es gib keine Vorfinanzierung durch die Gemeinde.

Die Erstellung des vorgeschriebenen **Sicherheitskonzepts** wurde durch die Abteilung ÖB mit externer Unterstützung geleistet und ist zu 95% abgeschlossen. Die externen Kosten belaufen sich auf rund 15'000 Franken. Der Umfang der intern geleisteten Stunden ist nicht bezifferbar, da das dazu beantragte Aufgaben- und Leistungserfassungsinstrument aktuell noch nicht verfügbar ist (Ziel: Start 2023). Das Sicherheitskonzept ist durch das ESTI (eidg. Starkstrom-Inspektorat) für Betreiber öffentlicher Beleuchtungen vorgeschrieben. Im Fokus ist der konzeptionelle Umgang mit den relevanten Normen und Vorschriften für Betreiber von Stromanlagen. Das Sicherheitskonzept definiert Regeln und Prozesse zur Risikobeschränkung, einerseits in der gemeindeinternen Organisation, andererseits nach aussen, um Gefährdungen Dritter zu vermeiden. Es ist auf Risiken im Bereich der Elektrizität fokussiert und integraler Teil des Gesamtsystems zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Der heutige Anteil **LED** der öffentlichen Beleuchtung beträgt ca. 40%. Die Umstellung auf LED geschieht nur bei Ersatz. Dies garantiert Kontinuität. Zudem sind zurzeit die personelle Ressourcen knapp.

Das Thema **Lichtverschmutzung** ist über übergeordnete Beleuchtungsnormen geregelt. Eine Vollbeleuchtung wird nur dort eingesetzt, wo die Norm und/der die Empfehlung der Fachverbände dies erfordern, z.B. bei Fussgängerstreifen.

Bewegungsmelder werden nur sehr zurückhaltend eingesetzt, da damit nur im optimalen Fall effektiv Energie eingespart werden kann. Die Gemeinde Köniz setzt daher üblicherweise eine tageszeitlich gestaffelte Absenkung der Lichtstärke ein (Einschaltung durch einen zentralen Dämmerungssensor). Dadurch kann die Lichtstärke nachts generell stark (auf 40%) reduziert und Energie gespart werden. Durch dieses Vorgehen ist i.d.R. eine stärkere Energieeinsparung möglich als mit einem Bewegungsmelder, welcher zudem eine jährliche Reinigung und Unterhaltsaufwand erfordert.

Querschnittsthema: Fachkräftemangel

Die AVU ist nach wie vor **stark vom Fachkräftemangel** betroffen und es stehen Pensionierungen an (u.a. allein vier Mitarbeitende in den Teams VPLAN/RSI). Seit ca. 2018 sind bei praktisch jeder erforderlichen Stellenausschreibung (Pensionierung, Abgänge, usw.) die Anzahl, Qualität und Erfahrung der Bewerbenden deutlich unter den Stellenanforderungen. Beispiele dafür sind:

- Leitung VPLAN und RSI: Dauer von 19 Monaten bis zur Besetzung beider Leitungsstellen
- Laufende Ausschreibung Projektleitung RSI: Eine ernsthafte Bewerbung in vier Monaten
- LKW-Chauffeur FuW befristet: noch kein valabler Kandidat gefunden

Oft müssen Stellenbeschreibungen adaptiert und Aufgaben auf andere Mitarbeitende verschoben werden, damit Personen mit reduzierter Erfahrung angestellt werden können. Das heisst, die Bedeutung guter Rahmenbedingungen und des «learnings on the job» steigt. Das Problem hierbei ist, dass bei knappen Personalressourcen auch die Ressourcen fehlen neue Personen einzuarbeiten und auszubilden.

Ebenfalls einschneidend wirkt sich der **Fachkräftemangel anderer Direktionen**, insbesondere der DUB, aus. Die Strassenkontrolle wird verzögert und es können keine gemeinsamen Projekte gestartet und so wichtige Synergien genutzt werden, z.B. Leitungen in Strassen.

Der Fachkräftemangel zeigt sich zudem bei der Suche nach **externer Unterstützung**. Die Anzahl der Eingaben/Offerten und die Dauer der Offertgültigkeit (wirtschaftlich bedingt) sinkt. Als öffentliche Hand ist man an Offerten gebunden. Beides bewirkt eine deutliche Verteuerung externer Unterstützungen.

Befund

allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung

Wir erlebten ein transparentes und gut organisiertes Gespräch. Alle Beteiligten zeigten ein hohes Engagement und Fachwissen und gingen kompetent auf unsere Fragen ein. Herzlichen Dank.

Rückmeldung an das Parlament (Qualität der Verwaltungsarbeit etc.)

Die AVU ist schlank aufgebaut und liefert unter den momentanen Umständen hervorragende Arbeit. Der zunehmende Fachkräftemangel intern, wie extern, erschwert aber die Arbeit und verlangsamt

und verteuert unter dem Strich das Ergebnis. Eine geeignetere Personalstrategie (demnächst im Parlament) ist zentral, um verwaltungsintern Mitarbeitende weiterentwickeln zu können und damit den Fachkräftemangel abzuschwächen. Auch ein genehmigtes Budget und 'erholtes' Image der Gemeinde Köniz als gute Arbeitsgeberin ist wichtig, um längerfristig die personellen Ressourcen und damit Qualität der Arbeit sicherzustellen.

Ort/Datum
Köniz, 03.06.2022

DirektionsreferentIn
Simon Stocker & Heidi Eberhard

Zusammenfassung Direktion Sicherheit und Liegenschaften

Schwerpunktthemen	1. 121.1 Zivilschutz, Schutzraumkontrolle 121.2 Feuerwehr, Zusammenarbeit mit der Verwaltung
	2. 122.1 Erstellen und Unterhalt von gemeindeeigenen Bauten. Stand der Arbeiten am Beispiel Schulhaus Mengestorf. Wie werden Projekte koordiniert, begleitet und umgesetzt. Herausforderungen?
Direktionsreferent	Burren Adrian und Isabelle Steiner

Schwerpunktthema 1 - Zusammenfassung

Zivilschutz, Schutzraumkontrolle

Die Gemeinde Köniz verfügt über ihr Gemeindegebiet über eine Schutzraumquote von 105.83% im Jahr 2021. Bauherren könnten von der Schutzraumbaupflicht befreit werden, wenn diese 120% betragen würde. Regional bestehen grosse Unterschiede mit tiefen Werten im Spiegel und Liebefeld von 77.14% bis sehr guten Werten in Niederscherli, Mittelhäusern, Gasel von 131%. Schutzraum kann in Tiefgaragen, Einstellhallen etc. als Grossanlagen in Kombination mit einer anderen Nutzung gebaut werden. Dabei können Beiträge in der Höhe von 1800.-/ Schutzplatz ausgelöst werden. Schutzraum neu zu erstellen ist sehr teuer. Daher ist eine kombinierte Nutzung sinnvoll.

Zuständig für die bestehenden Schutzräume ist die jeweilige Eigentümerschaft. Sie müssen sich in einem einsatzbereiten Zustand befinden. Die Kontrolle findet alle 10 Jahre statt. Die Letzte war 2020. Die Auswertung durch die externe Firma ist noch nicht eingetroffen. Die kleinen Schutzräume sind oftmals zugestellt und in einem vernachlässigten Zustand. Der Krieg in der Ukraine hat ein neues Bewusstsein in der Bevölkerung für die Schutzräume geschaffen.

Im Stapfen befindet sich eine Grossanlage der Gemeinde welche in der Vergangenheit zweckentfremdet wurde und nun innert einem Jahr wieder Instand gestellt werden muss. Die freigegebenen finanziellen Mittel CHF 0.25 Mio / Jahr reichen nicht aus, um den nötigen Unterhalt in allen Gemeindeeigenen Anlagen zu gewährleisten. Es kann nur das Nötigste gemacht werden. Der Gemeinde entgehen beträchtliche finanzielle Mittel, wenn die Schutzräume nicht in betriebsbereitem Zustand sind.

Bei Bauprojekten über 38 Zimmer muss in Köniz Schutzraum erstellt werden. Die Zusammenarbeit zwischen dem Bauinspektorat und dem Zivilschutz ist anspruchsvoll.

Feuerwehr, Zusammenarbeit mit der Verwaltung

Die Zusammenarbeit zwischen Miliz und Verwaltung erfolgt auf verschiedenen Ebenen. Auf Stufe Zugführer funktionieren die Schnittstellen gut. Auch der Materialdienst funktioniert seit dem Personalwechsel reibungslos. Der Kommandant wurde durch den abtretenden Kommandanten eingeführt, indem er ein Jahr «mitgelaufen ist». Die Zusammenarbeit zwischen dem Kommandanten und der Verwaltung hat sich nach intensiven, klärenden Gesprächen verbessert. Nicht dienlich dabei ist das veraltete Feuerwehrreglement, welches die Kompetenzen nicht klar regelt. Dieses soll zeitnah überarbeitet werden.

Nach Personalwechselln hat sich nun eine neue Dynamik entwickelt und eine wahrnehmbare Öffnung stattgefunden. Die geforderten Aufgaben von den Vorgesetzten werden jetzt wahrgenommen.

Trotz allen alten Herausforderungen funktioniert die Feuerwehr im Einsatz sehr gut, hat eine gut ausgebildete Mannschaft, welche dezentral hervorragend funktioniert.

Schwerpunktthema 2 - Zusammenfassung

Stand der Arbeiten am Beispiel Schulhaus Mengestorf. Wie werden Projekte koordiniert, begleitet und umgesetzt? Herausforderungen?

Betrachtungszeitraum: Nach Freigabe finanzielle Mittel Parlament bis Fertigstellung Bau.

Beim Schulhaus Mengestorf übernimmt die Gemeinde die Amtsaufsicht und die Bauleitung über den Bau. Es wird ein externer Generalplaner engagiert, der die Vergaben an die Unternehmer koordiniert und begleitet. Dabei finden wöchentlich Bausitzungen statt zwischen Gemeinde und Generalplaner. Die Gemeinde hat so bessere Einsicht in die Arbeiten, als wenn ein Generalunternehmen alle Arbeiten koordinieren würde. Das Schulhaus Mengestorf hat eine überschaubare Grösse und kann mit den gemeindeintern vorhandenen Ressourcen betreut werden.

Das Projekt Mengestorf hat einen eher niedrigen Schwierigkeitsfaktor (1.0 nach SIA Norm). Die grösste Herausforderung ist der Denkmalschutz. Lieferkettenprobleme haben zu einzelnen Problemen geführt. Das Schulhaus kann aber zeitgerecht in Betrieb genommen werden. Die Teuerung sollte beim Schulhaus Mengestorf noch kaum ins Gewicht fallen, da die Offerten der Unternehmer noch vor den Preisaufschlägen erstellt wurden.

Weitere Themen

Querschnittsthema

Die DSL hofft, dass der Gemeinderat die Personalstrategie nun umsetzt. Diverse Stellen konnten neu besetzt werden. Der Direktionsreferent hofft, dass nun eine gewisse Beruhigung in der Personalfluktu-
ation in der DSL eintritt.

Befund

1. allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung
Die Verwaltung arbeitet verantwortungsbewusst und mit viel Engagement
2. Rückmeldung an das Parlament (Qualität der Verwaltungsarbeit etc.)
Die Verwaltung der DSL ist auf gutem Weg und kann nun ihre neuen Kräfte unter Beweis stellen.
Danke für eure engagierte Arbeit.

Ort/Datum Mengestorfberg 07.06.2022

Direktionsreferenten Adrian Burren und
Isabelle Steiner

Zusammenfassung Direktion Umwelt und Betriebe

Schwerpunktt Themen	1. 125 Landschaft – «Grünes Band»
	2. 126.4 Deponie - Einblick und Ausblick
DirektionsreferentIn	Katja Streiff / Franziska Adam

Schwerpunktt hema 1 - Zusammenfassung

Die Idee zum «Grünen Band» entstand in der OPR. So wurde erkannt, dass gerade in Köniz nach dem Schlosskreisel das ländliche Gebiet beginnt, welches eine schöne Ressource von Köniz ist. Eine solche Zäsur gibt es rund um Bern mit vereinzelt en Unterbrüchen. Mit dem grünen Band wird der Übergangsbereich zwischen Stadt und Agglomeration, sowie den angrenzenden ländlichen Gebieten bezeichnet, welche eine intakte Natur- und Kulturlandschaft aufweist und als Naherholungsgebiet dient. Die Idee des grünen Bandes wurde auch in der Regionalkonferenz aufgenommen. So wurde die Interessengemeinschaft «IG Grünes Band» gegründet. Ziel ist die gemeindeübergreifende Sicherstellung der Qualität des "Grünen Bands" als intakte, stadtnahe Kulturlandschaft. Das Modellvorhaben wurde vom Bund im Bereich «Integrale Entwicklungsstrategien» aufgenommen und unterstützt. Dadurch ist die Finanzierung bis Ende 2023 gewährleistet. 2024 findet der offizielle Projektabschluss statt. Köniz hat die Idee des grünen Bandes bereits im Jahr 2007 im Richtplan «Raumentwicklung Gesamtgemeinde RP REGG» behördenverbindlich festgelegt und sie ist im neuen Baureglement als «Landschaftsschutz- und Schongebiete» verankert. Die Gemeinde Köniz zahlt jährlich CHF 5000.- an das Modellvorhaben. Die Restlichen Beiträge kommen von den weiteren Gemeinden, sowie von Bund und Kanton. Somit steht der IG "Grünes Band" jährlich ein Betrag von CHF 95'000.- zur Verfügung. Die Idee des «Grünes Band» wird zudem von Bern Welcome vermarktet.

Schwerpunktt hema 2 - Zusammenfassung

Folgende Hauptelemente wurden im Jahr 2021 in der Deponie Gummersloch realisiert:

1. Fortsetzung der Abdichtung der Deponieoberfläche
2. Aufforstung untere Frontböschung
3. Installation Gasregelschacht Nr.6
4. Anschluss der entsprechenden Gas-Dome an Regelschacht Nr.6
5. Rückbau Gasregelschacht Nr.2
6. Reinigung Störfallenentwässerung
7. Erneuerung Sickerwassermessung im Auslaufbauwerk
8. Unterhalt der Entwässerungs- und Gasleitung

Einen Teil der aufgefüllten Fläche kann bereits heute wieder landwirtschaftlich genutzt werden. Es muss aber noch mit gewissen Absackungen gerechnet werden. Am Hang ist eine magere Bewirtschaftung mit hoher Biodiversität vorgesehen. Die gesamte Landfläche beträgt zwischen 3 und 4 Hektaren. Ende 2022/ Anfang 2023 sollen die Arbeiten abgeschlossen sein. Die Arbeiten wurden durch Corona um insgesamt 2-3 Jahren verzögert, da in diesem Zeitraum kaum Deponiematerial zur Verfügung stand.

Die Sicherheit ist enorm wichtig. Darum wird die Deponie überwacht. Die Aufsichtsbehörde legt das Monitoring Programm fest. Dies wird dem aktuellen Wissensstand bezüglich Schadstoffe angepasst. Es beinhaltet die Grundwasser Analyse, Analyse des Sickerwassers, sowie Sauberwasser und Einregulierung der Entgasungsanlage. Das Grundwasser wird zweimal jährlich analysiert. Diese Probenahme und der dazugehörige Monitoringbericht wird von Kellerhals+Häfeli, Bern durchgeführt. Dieser Bericht muss jährlich der Aufsichtsbehörde eingereicht werden. Da die Deponie Hausabfälle umfasst und keine chemischen Abfälle, muss diese nicht rückgebaut werden. Die Zersetzung des Abfalls

produziert jedoch Methangas. Dieses muss über ein Gasableitungssystem entweichen. Dieses System verbrennt das Methangas in einer sogenannten flammenlosen Oxidation. Durch dieses System konnten von der Stiftung KliK Klimabeiträge von jährlich rund CHF 70'000.- gutgeschrieben werden. Durch diese Beiträge wird die Anlage amortisiert. Offen ist die Frage nach der Genehmigungsfähigkeit der nicht landwirtschaftlichen Nutzung des Deponieareals. Die Entsprechende Voranfrage wird die PlaK erst nach der offiziellen Antwort auf die Frage der Nachsorge beim AGR einreichen. Dies ist zurzeit noch ausstehend. Aktuell werden beim AGR grundsätzliche Überlegungen gemacht, was mit solchen Standorten geschehen soll.

Weitere Themen: Querschnittsthema Fachkräftemangel DUB

In der Direktion Umwelt und Betriebe hat sich der Fachkräftemangel in den vergangenen vier Jahren massiv verschärft. In den Dienstzweigen Wasserversorgung und Siedlungsentwässerung/Gewässerschutz bleiben Projektleiter- und Fachhandwerkerstellen über Monate vakant und können mit den üblichen Personalgewinnungsprozessen nicht besetzt werden. Es sind kaum bis keine Bewerbungen vorhanden. Die Sicherstellung des operativen Tagesgeschäfts ist bei weiteren Personalausfällen oder Kündigungen nicht mehr gewährt. Die Abteilung Umwelt und Landschaft konnte bislang ihre Stellen ohne grösseren Zeitverzug und mit den gewünschten Qualifikationen besetzen. Ein Vorteil hier ist, dass das Stellenprofil offen formuliert wird. Dadurch können verschiedene Berufsgattungen angesprochen werden. Es erfolgen nun intensive Rekrutierungsbemühungen in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung. Der Gemeinderat hat reagiert und die Möglichkeit für Marktzuschläge geschaffen. Weitere Möglichkeiten werden geprüft. Die Personalentwicklung wurde vom Gemeinderat verabschiedet und soll nun in die Umsetzung kommen. Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden gehalten werden können. In der Wasserversorgung soll eine Reorganisation umgesetzt werden, um die Arbeitsbelastung zu reduzieren und Resilienz zu schaffen. Das Einsetzen von Praktikanten*innen ist ein wichtiges Standbein. Diese entlasten die Mitarbeitenden sehr und übernehmen wertvolle Arbeit. Aktuell können diese jedoch nicht angestellt werden, aufgrund des budgetlosen Zustandes.

Befund

allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung

Der vorhandene Fachkräftemangel ist ein grosses Problem, welches nicht einfach zu lösen ist. Die prekäre Situation in der Abteilung Wasserversorgung und Siedlungsentwässerung ist bedenklich und muss lösungsorientierte Schritte zur Folge haben. Die Stimmung der Mitarbeitenden untereinander und in den Abteilungen wirkte gelöst und es war eine gute Zusammenarbeit sichtbar. Die Mitarbeitenden sind engagiert und versuchen mit den vorhandenen Ressourcen das Bestmögliche umzusetzen. Ich bedanke mich an dieser Stelle herzlich bei allen Mitarbeitenden für ihr grosses Engagement.

Rückmeldung an das Parlament (Qualität der Verwaltungsarbeit etc.)

Die Verwaltung gab ausserordentlich klar, ehrlich und transparent Antwort und nahm kompetent Stellung. Die Fragen wurden professionell und fachkundig beantwortet und geklärt.

Ort/Datum 30.5.22

Direktionsreferentin Katja Streiff und Stellvertreterin
Franziska Adam