

# Jahresbericht 2023

## Verwaltungsbesuche der Geschäftsprüfungskommission (GPK)

Im Zeitraum zwischen Ende April bis Ende Mai 2024 haben die GPK-Mitglieder (Direktionsreferent:innen in Zweierdelegationen) die einzelnen Direktionen besucht. Vorgängig hat die GPK die Schwerpunktthemen dieser Gespräche festgelegt und zusätzlich ein Thema definiert, welches in allen Direktionen behandelt wurde (Querschnittsthema).

Die nachfolgenden Berichte fassen die Ergebnisse der Gespräche zusammen und enthalten einen Befund über den Eindruck, den sich die GPK-Mitglieder erhielten mit einer Rückmeldung an das Parlament.

### Inhalt

Zusammenfassung Direktion Präsidiales und Finanzen.....	2
Zusammenfassung Direktion Bildung und Soziales .....	6
Zusammenfassung Direktion Planung und Verkehr, Verkehr und Unterhalt .....	8
Zusammenfassung Direktion Planung und Verkehr, Planung und Bauaufsicht .....	11
Zusammenfassung Direktion Sicherheit und Liegenschaften.....	14
Zusammenfassung Direktion Umwelt und Betriebe.....	18

Geschäftsprüfungskommission: 10.6.2024

## Zusammenfassung Direktion Präsidiales und Finanzen

<b>Schwerpunktt Themen</b>	1. 102.2 Finanzdienstleistungen Erbringen von Beratungsdienstleistungen: Einblick in die Aufgabenerfüllung (konkrete Dienstleistungen und Kundenzufriedenheit).
	2. 102.4 Personaldienstleistungen Unterstützung der Verwaltung bei der Umsetzung der Personalstrategie und der Personalpolitik: Einblick in die Aufgabenerfüllung (konkrete Dienstleistungen und Kundenzufriedenheit).
	3. 102 Zentrale Dienste, Zahlenteil ab S.14 Kommentar zur Entwicklung.
	Querschnittsthema Zusammenarbeit über die Direktionsgrenzen: Anstoss, Formen der Umsetzung, Beispiele aus der Praxis.
<b>Direktionsreferent:in</b>	Toni Eder, Kathrin Gilgen

### Schwerpunktthema 1 - Zusammenfassung

Die Erbringung von Finanzdienstleistungen durch DPF erfolgt durch die Finanzkontrolle und die Finanzabteilung

#### Finanzkontrolle (FK)

Es wird anhand von Beispielen erläutert, wie die Beratungsdienstleistungen erfolgen:

- Stiftungen: Individuelle Beratungen/Abklärungen als Stiftungsaufsichtsbehörde (Löschungen, Fusionen, etc.)
- IKS: Laufende Prüfungen des IKS (periodisch und bei konkreten Fällen). Einsehen von Prozessdokumentationen und Beratung bei der Erstellung/Weiterentwicklung von Prozessabläufen/-beschrieben.
- Vollkosten-/Kostenrechnungen: Unterstützung bei der Erstellung der Vollkosten-/Kostenrechnungen auf konkrete Anfrage der Abteilungen (bspw. zur Bezifferung von freiwilligen Leistungen).

Die Aufgaben der FK sind in einer [Verordnung \(https://www.koeniz.ch/public/upload/assets/12161/152.51\\_verordnung\\_finanzkontrolle.pdf?fp=3\)](https://www.koeniz.ch/public/upload/assets/12161/152.51_verordnung_finanzkontrolle.pdf?fp=3) geregelt.

Nach der Pensionierung der Leitung konnte die Stelle durch eine bisherige Mitarbeiterin besetzt werden. Beide Mitarbeiterinnen der FK haben aufgrund des Wechsels ihr Arbeitspensum leicht erhöht. Die dritte Stelle wurde nicht mehr ausgeschrieben. Gemäss Auskunft der Präsidentin hätten sich die Anpassungen bewährt.

DPF ist überzeugt, dass sowohl von externen Kunden (Stiftungen) wie auch gemeindeintern die unterstützende Beratung geschätzt wird.

Es gibt aber keine systematische Auswertung oder eine Kundenbefragung.

#### Finanzabteilung (FA)

Anhand von folgenden Beispielen werden die Beratungsdienstleistungen erläutert:

- Fragen der Rechnungslegung
- Diskussion der Planungsinhalte (Vorbereitung für GR)
- Diskussion der Ergebnisentwicklung (Erklärungen und Aufarbeitung)

In den Abteilungen gibt es zuständige Personen, die eng mit der Finanzabteilung zusammenarbeiten. Daher wurde das Konzept der «Funktionsfamilie Finanzen» eingeführt. Die FA spricht damit die

Personen in den Abteilungen an, welche für die finanziellen Themen im Alltag zuständig sind. Für die Budgetinformation werden zum Beispiel AL und zuständige Personen eingeladen.

Aus Sicht DPF wird damit das effiziente Modell von Köniz optimal genutzt und den existierenden Strukturen Rechnung getragen, ohne zusätzliches Personal aufzubauen. Die Personen mit finanztechnischen Aufgaben in den Abteilungen werden zusammengebracht und können sich fachlich austauschen.

Im Budgetprozess werden die Abteilungen mit Informationen, fachlichem Austausch, Berechnungen etc. unterstützt. Beratung bedeutet auch Miteinbezug: Durch die «Funktionsfamilie Finanzen» kann ein aktiver fachlicher Austausch über die Abteilungen hinweg geführt werden.

DPF ist überzeugt, dass bei den Abteilungen die optimierten Planungsprozesse und das Vorgehen mit der «Funktionsfamilie Finanzen» sehr gut ankommen.

Es gibt aber keine systematische Auswertung oder eine Kundenbefragung.

## Schwerpunktthema 2 – Zusammenfassung

Das Personalwesen wird als Querschnittsaufgabe durch die Personalabteilung zentral wahrgenommen. Die Personalabteilung hat Personalberatende, die den Abteilungen zugeteilt sind und dort unterstützende Arbeit leisten. Sie berät und setzt Vorgaben und Entscheide des Gemeinderats um.

Die Probleme und Herausforderungen im Personalbereich müssen direkt von den Abteilungen in Zusammenarbeit mit den Direktionsvorstehenden gelöst werden.

Anhand von folgenden Beispielen werden die Beratungsdienstleistungen vorgestellt:

### *Beispiel Einreichungsüberprüfung*

Bei Bedarf kann in der HR-Beratung durch die Linie eine entsprechende Überprüfung eingefordert werden. Zuerst überprüft das HR das Anforderungsprofil und die Stellenbeschreibung und unterstützt die Linie bei notwendigen Anpassungen. Danach wird aufgrund der erwähnten Dokumente die Einreichung in die Lohnklasse überprüft. Anschliessend werden interne und externe Lohnvergleiche erstellt. Für den externen Vergleich kann die PA auf das für Verwaltungen spezialisierte Lohnvergleichssystem von perinnova zurückgreifen. Die Ausgangslage wird mit der Linie besprochen und bei Handlungsbedarf kann die Linie bei der Erstellung des entsprechenden Gemeinde-ratsantrags beraten werden.

### *Beispiel Unfallmeldung*

Bei Unfallmeldungen unterstützt der HR-Service den entsprechenden Prozess. Die Unfallmeldung wird entweder selbst ausgefüllt oder mit Unterstützung. Die Unfallmeldung wird durch HR-Service der entsprechenden Unfallversicherung gemeldet, Arztzeugnisse werden eingefordert, eingescannt und entsprechend abgelegt. Bei längeren Abwesenheiten wird der Fall der HR-Beratung weitergeleitet. Die korrekte Erfassung in der Zeiterfassung braucht oft auch Unterstützung, meistens in Zusammenarbeit mit der zeitverantwortlichen Person der entsprechenden Abteilung.

### *Beispiel Rekrutierung*

Die HR-Beratung löst nach Eingang einer Kündigung den entsprechenden Rekrutierungsprozess aus. Zusammen mit der Linie wird der Personalbedarf abgeklärt, die Stellenbeschreibung allenfalls aktualisiert und das Inserat zusammen mit der Linie erstellt. Anschliessend erfolgt durch den HR-Service die Aufschaltung auf den verschiedenen Rekrutierungsplattformen und die Aktivierung im Rekrutierungstool Umantis. Der HR-Service organisiert die Bewerbungsadministration (z.B. Bestätigungen, Absagen etc.) und die Termine. Die Vorstellungsgespräche werden gemeinsam mit der Linie durchgeführt. Bei Anstellung löst die HR-Beratung den entsprechenden "Onboarding-Prozess" aus, welcher dann durch den HR-Service begleitet wird.

Die Rückmeldungen beurteilt die PA als sehr gut. Alle HR-Beraterinnen haben regelmässige Sitzungen mit der Linie in ihren Betreuungsbereichen. Dabei erhalten sie auch direkte Feedbacks von ihren Kunden. Es gibt keine systematische Auswertung. Aus der Mitarbeitendenbefragung 2023

konnten aber verschiedene Erkenntnisse zur HR-Beratungsdienstleistung gezogen werden, welche anschliessend auch intern besprochen wurden.

Input der GPK-Delegation: Aufgaben/Leistungen der PA sollten im Geschäftsbericht ergänzt werden, da viel mehr Leistung erbracht wird, als beschrieben ist.

### Schwerpunktthema 3 – Zusammenfassung

Die Zunahme des Personalbestandes wird wie folgt begründet:

- Noch vorhandener Nachholbedarf aufgrund des budgetlosen Zustandes und der damit aufgeschobenen Projekte
- Sozialberatung in Abhängigkeit zu den Falldossiers
- Tagesschule in Abhängigkeit zu den Schülerzahlen
- Stellenprozente in der Nachwuchsausbildung (Praxisausbildner/Berufsbildungskoordinatoren)
- Digitalisierungsprojekte (Fachabteilungen und IZ)

Damit wurden Ressourcenengpässe im Tagesgeschäft sowie in anstehenden Projekten geschlossen.

Die Priorisierung gegenüber anderen Direktionen wird wie folgt vorgenommen: Der Gemeinderat entscheidet anhand der Gemeinderatsanträgen - zu denen es auch jeweils einen Mitbericht der Personal- und Finanzabteilung gibt - wie der Ressourcenbedarf priorisiert wird.

Die PA führt eine Unter-Überbelegungsliste für alle Direktionen. Direktionsvorstehende und Abteilungsleitende können darauf zurückgreifen. Anhand dieser Liste wird auch die Unterbelegung jährlich durch die PA geprüft und bedarfsorientiert bereinigt.

Das Spannungsfeld zwischen Aufgabenvolumen und Ressourcenbedarf bleibt weiter bestehen.

Die Herausforderungen (Fachkräftemangel, Arbeitsbelastung, Arbeitsbedingungen) bleiben.

Die Gemeindepräsidentin führt aus, dass der Bedarf an zusätzlichem Personal insbesondere in der Wirtschaftsförderung und der Kommunikation akut sei.

### Querschnittsthema – Zusammenfassung

Das Präsidialdepartement hat viele Querschnittsfunktionen (FA, PA, Recht, Stab, KOP, KOMM, FK). In dieser Rolle kann die Präsidialdirektion einerseits die Kultur positiv beeinflussen und andererseits im konkreten Fall Beratung und Unterstützung anbieten, um gemeinsam auftretende Probleme zu lösen.

Wie misst das Präsidialdepartement die Zusammenarbeit und wann wird die Zusammenarbeit als gut bezeichnet?

«Wenn gemeinsam Ziele und Projektziele erreicht werden.»

Seit sechs Monaten ist der neue Leiter FS KOP Bernardo Albisetti eingesetzt.

Er nimmt eine Aufbruchstimmung und Verbesserung der Zusammenarbeit wahr. Er möchte das Projektmanagement in der Gemeinde weiterentwickeln. Hierzu gibt es ein Konzept und eine Weisung.

Die Fachstelle KOP bietet Unterstützung an, wenn es in den Projekten Fragen gibt. Zudem erarbeitet die Fachstelle Vorgehensweisen und Projektdokumentationen.

## **Befund**

### **1. Allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung**

Der Verwaltungsbesuch war konstruktiv und offen. Die im Voraus gestellten Fragen wurden in der Besprechung beantwortet. Wir haben den Eindruck erhalten, dass die Präsidentin und die Verwaltungsmitarbeitenden sich dafür einsetzen, dass für die Gemeinde Köniz Mehrwerte geschaffen werden können. Sie haben einen starken Gestaltungswillen und ein sehr hohes Engagement.

### **2. Rückmeldung an das Parlament (Qualität der Verwaltungsarbeit etc.)**

Die Querschnittsaufgaben werden unterschiedlich bewältigt:

Finanzen: teildezentral

Personal: zentral

DPF ist überzeugt, dass die erbrachten Dienstleistungen gefragt und geschätzt sind.

Eine «Kundenbefragung» wurde allerdings nicht durchgeführt und ist auch nicht geplant.

Mit der Neubesetzung der KOP-Stelle soll insbesondere das Projektmanagement in der Gemeinde weiter geschult werden.

Die GPK-Delegation hat keine Anhaltspunkte für Verfehlungen oder Missstände gefunden. Der Einsatz der Präsidentin und der Mitarbeitenden ist sehr gross und verdient Anerkennung. Wir erhielten den Eindruck, dass die Fachbereiche sehr kompetent sind.

## Zusammenfassung Direktion Bildung und Soziales

<b>Schwerpunktthemen</b>	1. Individuelle Sozialhilfe – Entwicklung Fallzahlen. Auswirkungen, Fallbelastung und Personalsituation
	2. Volksschulen – Schulraumplanung und Arbeitsbelastung Personal
<b>Querschnittsthema</b>	Zusammenarbeit über die Direktionsgrenzen: Anstoss, Formen der Umsetzung, Beispiele aus der Praxis
<b>Direktionsreferentinnen</b>	Franziska Adam und Monika Röthlisberger

### Schwerpunktthema 1 - Zusammenfassung

Die Nettokosten der individuellen Sozialhilfe in Köniz sind 2023 um 3.04% gesunken und die Fallzahlen haben um 4.01% abgenommen im Vergleich zum Jahr 2022. Einer der Gründe ist die gute Wirtschaftslage und auch weil Leistungen von ambulanten und stationären Massnahmen der KFSG (Kinder mit besonderem Förder- und Schutzbedarf) vom Kanton vorfinanziert werden. Die tieferen Fallzahlen bedeuten aber nicht eine weniger grosse Falllast. Die Stellenprozente werden dementsprechend angepasst. Und es wird versucht, die komplexen Fälle gleichmässig zu verteilen. Die neuen Mitarbeitenden starten mit weniger Fällen.

Köniz hat den Vorteil, dass der Sozialdienst eine gewisse Grösse hat. So können sich die verschiedenen Mitarbeitenden spezialisieren; z.B. auf Kinder, junge Erwachsene oder Selbständig Erwerbstätige. Vom Kanton wurde der Könizer Sozialdienst auditiert und er erhielt eine gute Beurteilung. Von der Stellenverteilung her gibt es 31.8 VZÄ (Vollzeitäquivalenz-Stellen). Davon sind 28.4 in der Sozialhilfe tätig und 3.4 in der Beratung. Zudem sind 2 Praktikanten/Praktikantinnen zu 60% angestellt. Oft können diese nach Beendigung ihres Studiums in Sozialer Arbeit fest angestellt werden. Im Schnitt betreut eine 100% Stelle 82-90 Fälle. Wenn die Fälle zunehmen, können neue Stellenprozente beim GR bewilligt werden. Die Könizer Sozialhilfe ist gut aufgestellt.

### Schwerpunktthema 2 - Zusammenfassung

Die Schüler- und Schülerinnenzahlen haben 2023 zugenommen. Die Wachstumszahlen sind jedoch unterschiedlich: In Wabern, Schliern und Niederwangen gibt es mehr Schülerinnen und Schüler, im Liebefeld und im Spiegel sind die Zahlen stabil und in Sternenbergr und im Buchseequartier sind sie leicht rückläufig.

Wie sehen die Räumlichkeiten aus? In Oberwangen war die Liegenschaft nicht rechtzeitig bereit für den Schulbetrieb und auch im OZK wird während der Sanierung ein Provisorium von Containern nötig sein und ebenso im Morillon wird auch ein Provisorium nötig werden wegen den Einsparungen. Das ist ein neues Phänomen, welches z.B. in Bern schon länger nötig ist. Provisorien wie Container sind teurer als Regelbauten.

Bei der **Schulraumplanung** sind drei Direktionen involviert: Die Immobilien, DBS, und die DPV. Dies ist eine Herausforderung. Die DBS ist daran, den Prozess zur Schulraumplanung kontinuierlich zu verbessern. Nur mit einem elektronischen Tool kann die Planung nicht gelöst werden. Die Planung wird mit einem externen Büro realisiert und in dieser Legislatur sollte eine Gesamtschau entwickelt werden.

In der **Schulraumstrategie** wird eine Momentaufnahme von 3-4 Jahren erstellt. Wichtig ist aber ein längerer Planungshorizont. Es gibt Gemeinden, die haben bereits Erfahrungen mit digitalen Instrumenten. Wichtig ist, dass die Gemeinde Köniz weiss, was sie will. Die BSS hat den Lead.

Für die Integration der Spez. Sek. Klassen der Lerbermatt in die Oberstufen der Gemeinde Köniz im Sommer 2024 benötigt es keine zusätzlichen Klassen.

Die **Betreuungszahlen** in den Tagesschulen wachsen stetig. Dies sind Kosten- und Raumtreiber. Das Ziel ist es, den Raum gemeinsam zu nutzen; wie z.B. das alte Schulhaus in Schliern, welches umgebaut wurde. Der Trend geht Richtung multifunktionellen Räumen. So kann man räumliche Voraussetzungen für verschiedene pädagogische Konzepte schaffen. Die Ganztagesesschule im Zündhölzli in Wabern konnte kostenneutral umgesetzt werden. Die Ganztagesesschule benötigt nicht mehr Raum als eine Tagesschule. Für einen neuen Standort benötigt es 2-3 Jahre Vorlaufzeit und die Initiative soll von der Schule aus kommen. Das Kollegium muss dies wollen.

Geplant ist die **Bildungssteuerung** mit Hilfe einer nicht ständigen parlamentarischen Kommission 2024 neu zu regeln. Dies soll zu einer Anpassung des Bildungsreglements führen. Hier geht es um Modelle zur Steuerung der Schule in Bezug der Führung der Schulen. Erst danach soll die Bildungsstrategie revidiert werden.

**Personalsituation:** Die DBS ist seit längerer Zeit überlastet. Ein externes Büro ist daran, eine Analyse für eine Reorganisation zu erstellen. Das Schulkommissionssekretariat wurde extern im Mandat vergeben. Das Büro von Markus Heinzer hat dies übernommen. Markus Willi wird somit teilweise entlastet. Dies reicht aber noch nicht.

#### Querschnittsthema Zusammenfassung

- Bei der Sozialhilfe gibt es vor allem Schnittpunkte zu den Immobilien betreffend der Büroraumplanung. Momentan hat die Sozialhilfe in der Sägestrasse ihre Büros. Es ist noch nicht klar, wie es dort weitergeht. Die Planung mit der IMMO ist am Laufen. Die Zusammenarbeit ist gut.
- In der BSS gibt es alle 2 Wochen eine gemeinsame Sitzung mit den Immobilien. Der Bereich Anlagen und Sport hat noch häufiger Kontakt mit der IMMO. Auch auf Projektleitungsebene funktioniert die Zusammenarbeit gut.
- Mit dem HR und den Finanzen ist die Zusammenarbeit auch befriedigend, betreffend Stellenbesetzungen, usw.

#### Befund

allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung: Die DBS ist die grösste Direktion der Verwaltung und es gibt zahlreiche Baustellen. Das Personal ist stark belastet, gerade auch der Abteilungsleiter. Es benötigt unbedingt mehr personelle Ressourcen. Alle Mitarbeitenden leisten viel und sind sehr engagiert.

## **Zusammenfassung Direktion Planung und Verkehr, Verkehr und Unterhalt**

<b>Schwerpunktt Themen</b>	1. Projektänderungen nach Kreditentscheid des Parlaments
	2. Strategische Priorisierung von Projekten im Fuss- und Veloverkehr
	3. Change-Management: Zeit- und Leistungserfassungssystem mit Aufgabenrapportierung
<b>Querschnittsthema</b>	Zusammenarbeit über die Direktionsgrenzen: Anstoss, Form der Umsetzung, Beispiele aus der Praxis
<b>Direktionsreferent:in</b>	Monika Röthlisberger und Toni Eder

### **Schwerpunktthema 1 - Zusammenfassung**

Nach dem Kreditentscheid des Parlaments, haben die Projektleitenden einen bestimmten Spielraum für kleinere Projektanpassungen. Dies ist insofern sinnvoll, weil der Planungshorizont von Verkehrsplanungsprojekten langfristig ist und aktuelle Anliegen zum Zeitpunkt der Planung noch gar nicht auf dem gesellschaftlichen Radar waren (aktuell beispielsweise Entsiegelung oder Hitzeschutz). Wird eine Änderung in einer Mehrheit der Voten erwähnt oder sichert der Gemeinderat in der Debatte dem Parlament bestimmte Änderungen zu, werden diese im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten noch berücksichtigt. So können beispielsweise Anliegen, welche einer wesentlichen Änderung des Sachverhalts gleichkommen aus rechtlichen Gründen nicht im Rahmen eines bereits vom Parlament verabschiedeten Projekts berücksichtigt werden. Als Orientierungshilfe kann gelten: Wenn eine Projektanpassung ein erneutes Baugesuch auslösen würde, so ist sie in der Regel wesentlich. Der zuständige Gemeinderat trägt die Verantwortung, in welchem Mass die vom Parlament gewünschten Änderungen umgesetzt werden. Verpflichtend muss eine Änderung einzig dann umgesetzt werden, wenn ein entsprechender Parlamentsbeschluss vorliegt.

### **Schwerpunktthema 2 – Zusammenfassung**

Die strategische Priorisierung von Verkehrsprojekten in Köniz ist von vielen Faktoren ausserhalb der AVU abhängig: Manche Projekte sind fremdgetrieben: Kantonsstrassen, Fernwärmeprojekte, Verkehrserschliessungen von öffentlichen oder privaten Bauten, andere sind zustandsgetrieben: defekte Leitungen oder Schäden im Strassenbelag und weitere werden aufgrund von gesetzlichen Vorgaben (z. B. BehiG) umgesetzt. Auch übergeordnete Planungen wie aktuell die Velonetzplanung und die Aktualisierung Raumstrategie Köniz bilden einen Rahmen für die Priorisierung der Verkehrsprojekte.

Verantwortlich für die Priorisierung der AVU-Projekte mit Handlungsspielraum ist die Abteilungsleitung. Leitlinien für die Priorisierung sind die übergeordneten Ziele, sowie die verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen. Ein zentrales Prioritätskriterium ist die Verkehrssicherheit.

Vom Ablauf her werden Projekte in der Investitionsplanung (IVP) priorisiert. Dazu besteht in der AVU ein iterativer Prozess, mit dem die anstehenden Projekte auf die nächsten Jahre verteilt werden. Pro Jahr können im Schnitt Ausgaben im Rahmen von vier bis sieben Mio. CHF realisiert werden. Sind Grossprojekte in der Ausführung, kann dieser Betrag auch höher sein. Rund alle zwei Jahre kann die AVU ein grösseres Verkehrsprojekt bewältigen.

Da bei fremdgetriebenen Projekten häufig Verzögerungen auftreten können, prüft die AVU, ob ein anderes Projekt auf der Zeitachse vorgezogen werden kann, um die Ressourcen effizient zu nutzen.

Die Priorisierung der Projekte des Programms Fuss Velo Köniz ist im Bericht der ersten Programmperiode, der online verfügbar ist, dargestellt.

### Schwerpunktthema 3 – Zusammenfassung

Die Einführung des neuen elektronischen Zeit- und Leistungserfassungsprogramms im Dienstzweig Unterhalt ist grösstenteils abgeschlossen und positiv verlaufen. Die Mitarbeitenden haben keine nennenswerten Widerstände gegen das System und sind sogar stolz darauf. Einige Erfolgsfaktoren für den reibungsarmen Übergang vom analogen papierbasierten zum digitalen System waren:

- Der Hersteller des Leistungserfassungsprogramms ist spezialisiert auf die Leistungserfassung in ähnlichen Betrieben und das System ist bereits erprobt.
- Das System wurde von den Mitarbeitenden, die das System später auch nutzen werden, evaluiert. Mit den Führungskräften wurden gezielt die zu erhebenden Daten erarbeitet, damit das System wirkungsvoll als Führungsinstrument benutzt werden kann.
- Die Funktionen wurden in Etappen in Betrieb genommen, so dass Vorgesetzte und Mitarbeitende sich das neue Wissen portionenweise aneignen konnten.
- Die Führungskräfte hatten einen Informationsvorsprung und konnten das System schon etwas früher in Betrieb nehmen. So waren sie selbst bereits überzeugt von der Lösung und in der Lage, ihren Mitarbeitenden bei Schwierigkeiten zur Seite zu stehen. Sie nahmen sich Zeit für persönliche Begleitung und Schulungen.
- Die Zusammenarbeit mit dem Informatikzentrum (IZ) verlief sehr zufriedenstellend. Die Unterstützung war hilfreich und zeitnah und zum HR-System wurde eine Schnittstelle definiert, um eine doppelte Datenerfassung zu vermeiden.

### Querschnittsthema Zusammenfassung

- **Zusammenarbeit:** Die AVU arbeitet sehr intensiv mit praktisch allen Abteilungen zusammen. In den Bau- und Unterhaltsprojekten vor allem mit der IMMO, der DUB, der BSS und der KOP. Sind mehrere Direktionen an einem Vorhaben beteiligt, entscheidet sich die Federführung aufgrund des inhaltlichen Anteils oder der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Es gibt zur Federführung keine starren Vorgaben, was sich bewährt.
- **Erfolgsfaktoren:** Die Zusammenarbeit funktioniert auf Ebene Kader und Projektleitende/Mitarbeitende generell dann besonders gut, wenn sich die Beteiligten persönlich kennen und vertrauen. Dann ist es auch gut möglich, gemeinsam nach der günstigsten Lösung beispielsweise bei der Flottenbeschaffung zu suchen und voneinander kostengünstigere Alternativvorschläge zu akzeptieren. Mit einer entsprechenden Organisations- und Führungskultur wird ebenfalls darauf hingewirkt, dass die Mitarbeitende gute Lösungen für Köniz realisieren und nicht nur für ihre eigene Abteilung. Leidet eine Direktion unter Ressourcenengpässen, bleiben Stellen unbesetzt und müssen Externe beigezogen werden, wird die Zusammenarbeit verständlicherweise aufwändiger und störungsanfälliger. Neben dem Austausch in den Projektorganen, erachtet der Gemeinderat und die Abteilungsleitung auch die informelle abteilungsübergreifende Kommunikation beispielsweise im Pausenraum als sehr wichtig, um einem allfällig um sich greifenden Silodenken entgegenzuwirken. In der konkreten Projektarbeit nehmen sie die Zusammenarbeit als konstruktiv und zweckmässig wahr. Die Projektteilnehmenden fühlen sich als Teil eines Ganzen und nicht hauptsächlich als Vertreter:innen ihrer Direktion.
- **Verbesserungspotential:** Die Rolle der Fachstelle Gesamtkoordination Grossprojekte (KOP) ist für die Mitarbeitenden der DPV noch nicht so gut fassbar, da sie noch relativ neu ist. Die Zusammenarbeit könnte verbessert werden, wenn der Gemeinderat entscheiden würde, bei welchen konkreten Projekten die KOP beteiligt ist und welche Aufgaben sie in diesen Projekten übernimmt. Da die KOP über eng begrenzte Ressourcen verfügt, ist eine sorgfältige Priorisierung und Aufgabenklärung durch den GR unabdingbar. Dieser Prozess läuft aktuell. Die Betriebskonzepte haben sich als wichtige Grundlage für die direktionsübergreifende Zusammenarbeit bereits bewährt. In der Zusammenarbeit mit der BSS hätte dieses Instrument insbesondere für die Schulraumplanung ebenfalls ein grosses Potential, das in nächster Zeit besser genutzt werden sollte.
-

## Befund

### 3. allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung

Wir haben den Eindruck gewonnen, dass Gemeinderat und Verwaltungsmitarbeitende engagiert und mit einem gewissen Stolz bei der Arbeit sind. Sie übernehmen gerne Verantwortung, um auch direktionsübergreifend gute Ergebnisse zu erzielen. Herzlichen Dank für den anschaulichen und transparenten Einblick.

### 4. Rückmeldung an das Parlament (Qualität der Verwaltungsarbeit etc.)

Die AVU verfügt aktuell über kompetente und engagierte Führungskräfte und Mitarbeitende, welche die anstehenden Arbeiten ergebnisorientiert, verantwortungsbewusst und gerne auch direktionsübergreifend angehen. Nehmen sie Schwierigkeiten in der direktionsübergreifenden Zusammenarbeit wahr, suchen sie das Gespräch und verbessern den persönlichen Kontakt, um eine unbefriedigende Situation zu beheben.

Fazit 1: Die Projektleitenden der AVU berücksichtigen die in einer Mehrheit der Parlamentsvoten geäusserten Anliegen bei der Realisierung von Projekten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten.

Fazit 2: Die Priorisierung der Projekte, die in der AVU realisiert werden, hängt stark von fremdgetriebenen (z. B. Kanton, Private, Gemeindebauten) und zustandsgetriebenen (z.B. Belagsschäden) Projekten ab. Auch übergeordnetes Recht und Planungsgrundlagen müssen berücksichtigt werden. Die Priorisierung erfolgt über einen definierten iterativen Prozess in der IVP.

Fazit 3: Bei Veränderungen wie bei der Einführung eines neuen Zeit- und Leistungserfassungssystems gehen die Führungskräfte strukturiert und sorgfältig vor, um alle Mitarbeitenden mitzunehmen und die Neuerungen damit vollständig umzusetzen und dauerhaft zu verankern.

Diese Beobachtungen zeugen von einer hohen Qualität in der Verwaltungsarbeit.

## **Zusammenfassung Direktion Planung und Verkehr, Planung und Bauaufsicht**

<b>Schwerpunktthemen</b>	1. OPR - Überführung von bebautem Land in die Bauzone
	2. Partizipation: Erfahrungen mit der neuen Kommunikationsplattform
	3. Negativtrend bei Arbeitsplätzen: Ursachen und Konsequenzen
	4. Sinkende Anzahl Baugesuche/Vorabklärungen/Baupolizeifälle: Auswirkungen auf das Bauinspektorat
	5. ePublikation: Erfahrungen und Auswirkungen
	Querschnittsthema: Zusammenarbeit über die Direktionsgrenzen: Anstoss, Formen der Umsetzung, Beispiele aus der Praxis
<b>Direktionsreferentinnen</b>	Isabelle Steiner, Stv. Sandra Röthlisberger

### **Schwerpunktthema 1 – Zusammenfassung**

Im Geschäftsjahr trat eine weitere Tranche der Ortsplanungsrevision in Kraft. Dabei geht es um bereits seit Jahrzehnten bestehende Bauten ausserhalb der Bauzone, welche nun in die Bauzone überführt wurden. Die Situation betrifft namentlich Gebäude im ländlichen Raum, welche vor dem Inkrafttreten des Raumplanungsgesetzes 1979 und der damit verbundenen Einführung der heutigen Zonenpläne erstellt wurden.

Die Umsetzung wurde durch Einsprachen blockiert, wobei diese nicht den Grundgedanken der Überführung betrafen (sondern z.B. den Schutz von Einzelbäumen). Insgesamt entspricht die nun umgesetzte Tranche der OPR der Vorlage, welche die Stimmbevölkerung 2018 angenommen hat.

Die Überführung in die Bauzone ist kompatibel mit dem Könizer «Bauzonenmoratorium», da die überbaute Fläche durch die Massnahme nicht zunimmt. Entwicklungen bleiben auch innerhalb der Bauzone nur in sehr geringem Mass möglich.

### **Schwerpunktthema 2 – Zusammenfassung**

Die Gemeinde bindet die Bevölkerung neu über eine Kommunikationsplattform unter anderem in Planungsgeschäfte ein. Die Erfahrungen beim Mitwirkungsprozess Liebefeld-Mitte sind gut. Auffällig ist, dass die Aktivitäten auf der Plattform nach Kommunikationsschritten stark zugenommen haben. Insgesamt wurden 76 Fragebogen ausgefüllt plus 20 schriftliche Eingaben gemacht. Im Vergleich zu anderen Mitwirkungen mit jeweils 0 bis 30 Eingaben ist dies deutlich mehr. Qualitativ sind die Eingaben vergleichbar mit anderen Mitwirkungen: Die Eingaben sind mehrheitlich konstruktiv und enthalten durchaus wertvolle Hinweise, welche das Projekt verbessern.

Die Plattform wurde von der Planungsabteilung angeregt, wird nun aber durch die Kommunikation betreut. Das Tool ist so designt, dass sie nicht nur für Planungsgeschäfte genutzt werden kann, sondern der gesamten Verwaltung zur Verfügung steht. Inzwischen wurde zum Beispiel auch die Partizipation zum Klimamassnahmenpaket über die Plattform durchgeführt. Nach den ersten positiven Erfahrungen soll das Tool auch künftig zum Einsatz kommen.

Auch die Rückmeldungen vonseiten der Nutzenden sind positiv. 96% bewerten die Plattform positiv. Auch die Kommentarfunktion wird rege genutzt.

### **Schwerpunktthema 3 – Zusammenfassung**

In Köniz ist seit mehreren Jahren ein Rückgang an Arbeitsplätzen zu verzeichnen. Die Zahlen werden vom Bundesamt für Statistik allerdings immer mit einer Verzögerung von zwei bis drei Jahren bekanntgegeben. Der jüngste Rückgang ist insbesondere auf den Wegzug der Swisscom zurückzuführen. Während die Anzahl Arbeitsplätze bei grossen Arbeitgeber:innen sinkt, nimmt die Anzahl kleinerer Unternehmen zu. Folglich sinkt für die Gemeinde auch das Klumpenrisiko. Strukturen wie das Medizinal-Cluster im Liebefeld stärken den Wirtschaftsstandort auch deshalb, weil sich Leute und Firmen vor Ort vernetzen können.

Die Gemeinde verfügt über keine Strategie zur gezielten Anwerbung von Grossunternehmungen. Angestrebt wird eher eine Diversifizierung bzw. eine gezielte Ansiedlung von Firmen an bestimmten Orten, z.B. im Umfeld des neuen Polizeizentrums in Niederwangen. Dort wurde das letzte grosse Gewerbeareal mit einer Nutzung belegt, welche wenig Einnahmen abwirft.

Das Thema Diversifizierung wird als wichtig erachtet. Aktuell ist dieses beim Finanzverwalter angesiedelt. Gesteuert werden soll auch über die Raumstrategie. Die Balance zwischen Wohn- und Arbeitsnutzung ist wichtig. Arbeitszonen die in reine Wohnzonen umgenutzt werden, stehen dem Gewerbe in der Regel dauerhaft nicht mehr zur Verfügung. Neueinzonungen sind zudem nur sehr beschränkt möglich und wünschenswert. Gesuche von Unternehmungen werden geprüft, die Bauzonenbilanz und die Infrastruktur lassen hier aber nicht sehr viel zu.

#### **Schwerpunktthema 4 – Zusammenfassung**

Das Bauinspektorat verzeichnet im Geschäftsjahr rückläufige Zahlen sowohl bei den Baugesuchen als auch bei den Vorabklärungen und Baupolizeifällen. Die Zahlen waren zuvor primär wegen der Corona-Pandemie und dem Zinsumfeld gestiegen.

Unter den Baubewilligungen befinden sich weiterhin grosse Projekte. Sanierungen im Mittelbereich haben hingegen abgenommen. Die Mehrheit der Gesuche sind aber kleine Projekte: Sanierungen EFH, Gebäudehüllen, Heizungswechsel, Fassaden/Fenster etc. Rege Bautätigkeiten sind aktuell in der oberen Gemeinde zu verzeichnen.

Die Belastung des Personals beim Bauinspektorat bleibt hoch. Dies unter anderem aufgrund der unverändert hohen Komplexität der Fälle, den teils hohen Ansprüchen seitens der Gesuchstellenden und Mängeln bei der Qualität der Eingaben.

Weiterhin schwierig ist auch die Suche von qualifiziertem Personal. Vakante Stellen können nicht ohne weiteres besetzt werden. Auf Ausschreibungen gehen nur sehr wenige Bewerbungen ein. Eine Stelle ist auch aktuell vakant, eine Person verliess das Bauinspektorat nach wenigen Monaten wieder. Insgesamt verfügt das aktuelle Personal über relativ wenig Berufserfahrung, was den Führungsaufwand erhöht.

Die Stimmung im Team kann dennoch als gut und anpackend beurteilt werden. Die Zusammenarbeit zwischen operativer und politischer Ebene ist eingespielt. Eine schwierige Situation mit einem Mitarbeitenden wurde konstruktiv angegangen.

#### **Schwerpunktthema 5 – Zusammenfassung**

Im Geschäftsjahr wurden die amtlichen Publikationen neu nur noch digital über die Plattform ePublikation veröffentlicht. Die Einführung von ePublikation löste relativ wenige Reaktionen aus. Aktuell gibt es 314 Abos mit dem Gemeindefilter «Köniz». Es gibt keine Hinweise darauf, dass Personen durch die digitale Lösung den Zugang zu den Publikationen verloren haben. Personen, welche Mühe mit digitalen Hilfsmitteln haben, können die Publikationen weiterhin bei der Gemeinde einsehen. Die Möglichkeit der Einsichtnahme vor Ort wird von 2-3 Personen regelmässig wahrgenommen. Quantitativ sind keine direkten Effekte auf die Anzahl Einsprachen zu beobachten. Allgemein setzt sich aber der Trend zu steigenden Zahlen und einer wachsenden Komplexität der Gesuche fort (oft bereits durch Jurist:innen eingereicht). Deutlich abgenommen haben die Kosten pro Publikation.

### Querschnittsthema

Die PLAK sieht die verwaltungsinterne Zusammenarbeit als eine Daueraufgabe. Dies zum Beispiel in den Bereichen Freiraumplanung, Verkehrsplanung oder Fragen der Erschliessung. Hier findet eine intensive und gute Zusammenarbeit mit der AUL und der Abteilung Immobilien statt.

Mit der Freiraumplanung wurde eine Stelle geschaffen, welche sich als Teil ihres Auftrags um den direktionsübergreifenden Austausch kümmert (bspw. via Plattform Freiraum). Herausforderungen liegen aber u.a. in unterschiedlichen Zeithorizonten und Flughöhen sowie im Spannungsfeld zwischen strategischen Grundsätzen und einer starken Fokussierung auf konkrete Projekte.

Die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen funktioniert teilweise sehr gut, teilweise gibt es Verbesserungspotenziale. Es besteht manchmal ein Zielkonflikt zwischen der verwaltungsinternen Interessenabwägung (Erwartungshaltungen) und den Prozessen der PLAK sowie dem Ziel politisch mehrheitsfähige Lösungen zu erarbeiten. Die Zusammenarbeit ist zudem abhängig von Personen und Ressourcen; Vakanzen erschweren die Zusammenarbeit.

Raum für Verbesserungen werden vor allem in der Zusammenarbeit im Bereich der Schulraumplanung gesehen. Diese erfolgte bisher auf mangelhafter Datengrundlage. Zudem funktionierte die Zusammenarbeit zwischen PLAK, BSS und Immobilien bisher noch nicht wunschgemäss.

Das BIK verweist nebst den kantonalen baurechtlichen Gesetzgebungen auf das kantonale Koordinationsgesetz (KoG). Der Art. 1 KoG gibt vor, dass wenn Bauten, Anlagen und Vorkehren (Vorhaben) von mehreren Behörden Bewilligungen, Konzessionen, Zustimmungen oder Genehmigungen erfordern, werden die Verfahren von der Leitbehörde im Leitverfahren koordiniert, soweit die besondere Gesetzgebung die Anwendung dieses Gesetzes nicht ausdrücklich ausschliesst.

Dies bedeutet, dass das Bauinspektorat als Leitbehörde von Gesetzes wegen mit den in einem Baubewilligungsverfahren betroffenen internen Verwaltungsstellen eine aktive Zusammenarbeit haben müssen und sie jeweils zur Stellungnahme auffordern (z.B. Fachstelle Umwelt und Energie, Dienstzweig Landschaft, Dienstzweig Siedlungsentwässerung und Gewässerschutz, Dienstzweig Wasserversorgung usw.). Dies geschieht mit der Zirkulationsfunktion über eBau.

Die Zusammenarbeit wird als sehr konstruktiv wahrgenommen. In den Entwicklungsprozessen des Bauinspektorates sind Gespräche mit den betroffenen Abteilungen geplant, um diverse Optimierungsmöglichkeiten zu besprechen (u.a. bezüglich verwaltungsinterner Abläufe und der Frage, zu welchem Zeitpunkt mit dem Bauinspektorat Kontakt aufzunehmen ist).

### Befund

#### **allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung**

PLAK und Bauinspektorat sind in ihren jeweiligen Feldern mit einer wachsenden Komplexität und hohen Erwartungshaltungen vonseiten der Grundeigentümerschaften konfrontiert. Digitale Hilfsmittel wie die Partizipationsplattform, eBau oder ePublikationen erleichtern die Arbeit und leisten einen Beitrag zu Verbesserungen bei Qualität und Effizienz. Unverändert hoch bleibt aber die Arbeitsbelastung und der Mangel an Fachkräften.

#### **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 Qualität der erbrachten Dienstleistungen ist hoch und die vorgegebenen Fristen können eingehalten werden. Mit der Mitwirkungsplattform konnte zudem eine sinnvolle Innovation angestossen werden, welche den Austausch zwischen Bevölkerung und Verwaltung über den Bereich der DPV hinaus erleichtern kann.

## Zusammenfassung Direktion Sicherheit und Liegenschaften

<b>Schwerpunktthemen</b>	121 Bevölkerungsschutz 1. Personelle Ressourcen und Zusammenarbeit innerhalb der Abteilung und unter den Direktionen
	121.1 Zivilschutz 2. Schutzrauminventar
	122.1 Öffentliche Bauten 3. Stand Sanierungs-/Unterhaltsarbeiten und Vorschriften GVB. Handlungsbedarf?
	Querschnittsthema: Zusammenarbeit über die Direktionsgrenzen: Anstoss, Formen der Umsetzung, Beispiele aus der Praxis
<b>Direktionsreferentinnen</b>	Kathrin Gilgen, Isabelle Steiner (Stv.)

### Schwerpunktthema 1 – Zusammenfassung –Personelle Ressourcen und Zusammenarbeit innerhalb der Abteilungen und unter den Direktionen

#### Personelle Ressourcen

##### Abteilung Sicherheit

Derzeit sind keine Stellen unbesetzt. Die personellen Ressourcen für den Zivilschutzkommandanten und dessen Stellvertreter sind aber knapp bemessen.

##### Feuerwehr

Bei der Feuerwehr wurde seit einigen Jahren keine Anpassung mehr vorgenommen. Es wurde daher eine interne Arbeitsplatzbewertung durchgeführt, welche aber noch nicht vollumfänglich ausgewertet ist. Bei der Administration zeichnet sich eine Anpassung um rund 20 Stellenprozent ab. Die Stellenprozent für den Materialdienst sind noch in der Auswertung, es ist hier ebenfalls mit einem zusätzlichen Bedarf zu rechnen. Eventuell ist hier eine Verknüpfung mit dem Gemeindeführungsorgan (GFO) möglich, welcher in die Abteilung Sicherheit integriert werden soll. Der Materialdienst stösst mit der Kapazität an seine Grenzen, denn die Aufträge haben in den letzten Jahren stetig zugenommen. So wird zum Beispiel die Prüfung elektrischer Geräte neu selber vorgenommen, wie auch das Waschen der Uniformen.

##### Abteilung Immobilien

Betreffend Stellenbedarf der Abteilung Immobilien wird erläutert, dass in den kommenden Jahren vier bis fünf zusätzliche Stellen notwendig werden, um die ganzen anstehenden Investitionsmassnahmen bewältigen zu können. Zusätzlich braucht es auch noch externe Unterstützung.

#### Zusammenarbeit innerhalb der Abteilungen und unter den Direktionen

Die Zusammenarbeit mit dem baulichen Zivilschutz hat sich nach einer intensiven Zeit wieder reduziert. Es musste gemeinsam definiert werden, wer, wo, für was zuständig ist. Die Arbeiten werden noch laufend in neuen Prozessen zusammen definiert > Daueraufgabe – ist nicht abgeschlossen.

In den nächsten Wochen wird geprüft, wie sich die Integration des Gemeindeführungsorgans in die Abteilung Sicherheit realisieren lässt. Dabei handelt es sich um rund 10 Stellenprozent plus Stellenprozent für das Sekretariat.

Zur Zusammenarbeit mit der freiwilligen Feuerwehr wird eingeräumt, dass es zu Differenzen gekommen ist. In der Folge hat der bisherige Feuerwehrkommandant 2023 sein Amt gekündigt. Im April wurde nun sein Nachfolger gewählt.

Aufgrund der noch pendenten Überarbeitung des Feuerwehrreglements besteht derzeit noch eine Diskrepanz betr. der hierarchischen Organisation, was mittels Gemeinderatsentscheid definiert und präzisiert wurde. In Bezug auf die Kompetenzbereiche herrscht aber ansonsten Klarheit. Die längst fällige Überarbeitung des Feuerwehrreglements soll nun baldmöglichst an die Hand genommen werden.

### **Schwerpunktthema 2 – Zusammenfassung - Schutzrauminventar**

Verglichen mit dem Schweizer Durchschnitt liegt die Gemeinde Köniz beim Schutzrauminventar mit rund 104 von angestrebten 120%, im Mittelfeld. Noch in diesem Sommer wird dem Gemeinderat eine Schutzraumstrategie vorgelegt, welche eine Gesamtübersicht über alle Anlagen liefert und aufzeigt, wie man in den nächsten zehn Jahren wieder auf die erforderliche Schutzplatzbilanz kommen will. Das Bevölkerungswachstum wird dabei mitberücksichtigt. Hierzu wurden alle Anlagen inkl. notwendiger Unterhaltsmassnahmen erfasst. Es wird die Schaffung von Schutzplätzen bei anstehenden Grossbauprojekten oder durch Investitionen in aberkannten Sanitätsstellen in Betracht gezogen.

Für die Planung neuer Schutzräume muss viel Geld investiert werden, allerdings handelt es sich hierbei um Vorinvestitionen, denn Köniz erhält dieses Geld zurückerstattet.

Die ländlichen Regionen sind gut abgedeckt, da dort die Bevölkerungsentwicklung eher stagniert. In den Stadtgebieten sind die Einwohnerzahlen in Folge des Verdichtungsdrucks, der Anpassung der Zonen mit Planungspflicht (ZPP), der Überbauungsordnungen (UeO) und aufgrund der Bevölkerungsdichte (z.B. in Wabern) deutlich gestiegen. Eine Anpassung der Infrastruktur hat jedoch nicht stattgefunden. Zudem stehen gerade im Ortsteil Wabern viele Gebäude mit dem Baujahr älter als 1966, deren Schutzräume aberkannt wurden und daher nicht mehr zählen.

### **Schwerpunktthema 3 – Zusammenfassung - Stand Sanierungs-/Unterhaltsarbeiten und Vorschriften GVB. Handlungsbedarf?**

Die GVB nimmt periodische Kontrollen in einem Zyklus von ca. zehn Jahren vor und wählt nach eigenen Kriterien aus, welche Gebäude geprüft werden. Die Gemeinde erhält dann zwei bis vier Wochen vorgängig ein Informationsschreiben und wird zur Kontrolle aufgeboten. Nach der Begehung gibt es einen Bericht, der allfällige Missetände aufzeigt und die Massnahmen zu deren Beseitigung beschreibt. Nach zehn Jahren ist es normal, dass es Missetände geben kann, da die Gesetzgebung stetig ändert. Nach Erhalt des GVB-Berichts wird die Behebung der Massnahmen jeweils umgehend von der Abteilung Immobilien in die Wege geleitet.

Sämtliche Gebäude sollten einem Gebäudescreening unterzogen werden, um den baulichen Zustand bestimmen zu können. Das ist wichtig, damit eine Priorisierung von z.B. GVB-Massnahmen gemacht werden kann. Das Screening beinhaltet auch die Unfall-, Erdbeben-, Schadstoff- und Brandschutz-Beurteilung etc. Aktueller Handlungsbedarf besteht im OZK und an der Sägestrasse 65. Es fehlt jedoch an Personalressourcen, um dieses Gebäudescreening anzugehen.

Zur Aula in Niederwangen wird erläutert, dass gemäss GVB bis im Januar 2024 100 Personen in der Aula zugelassen waren. Nach der Kontrolle wurde die zulässige Belegung aufgrund von Mängeln auf 50 Personen reduziert. Diese Reduzierung durch die GVB hat nun Auswirkungen auf die Schulschlussfeier, da diese mehr als 50 Personen umfasst. Während der Sommerferien sollen nun die beanstandeten Mängel behoben werden, damit nach den Ferien eine Belegung bis 100 Personen wieder möglich sein wird. Mit etwas grösseren Investitionen könnte auch eine höhere Belegung möglich werden. Derzeit fehlt aber noch ein Betriebskonzept, um eine grössere Sanierung angehen zu können.

Solange niemand dafür zuständig ist, die Schulanlagen zu überprüfen, kann es zukünftig zu ähnlichen Situationen kommen. Derzeit bestehen keine Personalressourcen für diese Aufgabe.

### **Querschnittthema - Zusammenfassung**

Seitens der Abteilung Sicherheit wird die Zusammenarbeit mit anderen Direktionen als grundsätzlich gut empfunden. Vereinzelt gebe es natürlich immer mal wieder, aber diese könnten jeweils im direkten Gespräch gelöst werden. Gleichzeitig können so auch Verbesserungen für die zukünftige Zusammenarbeit erzielt werden.

Als Beispiel für die Zusammenarbeit wird der Unterhalt der Parkplätze auf dem gesamten Gemeindegebiet erwähnt, welcher neu zentral durch den Werkhof vorgenommen wird. Zwar sei dies ein etwas langwieriger Prozess gewesen, am Ende habe die Zusammenarbeit aber gut funktioniert und man konnte das Problem gemeinsam lösen. Die Bewirtschaftung der Parkplätze liegt nach wie vor bei der Abteilung Sicherheit.

Seitens der Abteilung Immobilien zeichnet sich ein etwas anderes Bild: Hier wird eingeräumt, dass die Zusammenarbeit mit einzelnen der insgesamt 13 Abteilungen schwierig sei. Auch hat man das Gefühl, dass man im Vergleich zu anderen Abteilungen ungleich behandelt oder gar behindert werde. Es besteht der Eindruck, dass Entscheide nicht objektiv gefällt werden.

Einig sind sich beide Abteilungen, dass die Zusammenarbeit zwischen den Direktionen durch die zahlreichen institutionalisierten Mitberichte und der vielen Gemeinderatsanträgen belastet und erschwert wird. Die vielen Mitberichte binden wichtige Ressourcen und oftmals wäre es einfacher und schneller, es würde das direkte Gespräch gesucht werden.

Erwähnt wurde noch die Kaderkonferenz, welche zur guten Zusammenarbeit beitragen soll. Diese hat durchaus ihre Berechtigung. Durch ihr breites Teilnehmerfeld ist sie aber eher für einen Informationsaustausch prädestiniert als für konkrete Problemlösungen zwischen den Direktionen und Abteilungen. Differenzen und Zusammenarbeiten könnten im kleineren Kreis effizienter angegangen und gelöst werden.

Weiter würde es begrüsst werden, wenn im Rahmen der Überarbeitung des Personalreglements die Abteilungsleiter bezüglich der Lohnkompetenzen ihrer (zukünftigen) Mitarbeiter einen grösseren Handlungsspielraum hätten. So könnten allenfalls Abgänge von fähigem Personal verhindert werden, was ein Mehrfaches der Kosten einer geringfügigen Lohnerhöhung zur Folge hat.

Zusammenfassend wurde festgestellt, dass der Gemeindeverwaltung Köniz eine ausgeprägtere Streitkultur und etwas mehr Kompromissbereitschaft guttun würde. Und es sollte vermehrt das direkte und persönliche Gespräch gesucht werden.

## Befund

### 1. Allgemeine Feststellung und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung

Die, im Voraus gestellten Fragen wurden zum Teil bereits im Vorfeld schriftlich beantwortet. Die Antworten zum Querschnittsthema und allgemeine Zusammenarbeit wurden offen und ehrlich während dem Besuch erläutert. Die, bereits bei früheren Direktionsbesuchen spürbare «Unzufriedenheit» hat sich beim Gespräch bestätigt. Die vielen anstehenden Aufgaben bei der IMMO, die personelle Unterbesetzung, die fehlenden finanziellen Mittel und noch fehlende Strategien hinterlassen eine gewisse «Hilflosigkeit» in der Abteilung.

Die (zu allem) geforderten Mitberichte verschlingen viele Ressourcen, man wünschte sich eine pragmatischere und konstruktivere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen involvierten Abteilungen, um Mehrwerte für die Verwaltung und Köniz schaffen zu können.

Trotz allem wird sehr motiviert, engagiert und konstruktiv gearbeitet und man setzt sich gerne für die Gemeinde ein und möchte diese weiterbringen.

### 2. Rückmeldungen an das Parlament (Qualität der Verwaltungsarbeit etc.)

Die Führungskräfte sind sehr engagiert und zielorientiert, verfügen über gute Fachkompetenz und übernehmen Verantwortung. Die Aufgaben werden sehr professionell ausgeführt.

Herzlichen Dank für die engagierte Arbeit und die offene und ehrliche Beantwortung unserer Fragen!

### 3. Korrektur im Jahresbericht

Jahresbericht, Anhang 3, Zahlen und Statistiken, S. 57, Liste Kreditanträge Investitionsprojekte:

In der Liste fehlen folgende bewilligten Objekte

- OZK/Sanierung Klassentrakt, bewilligt durch GR am 25.8.2023 CHF 7'375'000
- OZK/Provisorium, bewilligt durch Parlament am 18.9.2023 CHF 1'492'000

Das Gesamttotal der bewilligten Kredite erhöht sich dadurch von CHF 39'447'950 auf **CHF 48'314'950**

*Stellungnahme IMMO:*

*Die Beschlüsse wurden nie an das Sekretariat der Abteilung Immobilien weitergeleitet, daher konnten sie im Bericht auch nicht entsprechend abgebildet werden. Vermutlich wurde der Antrag fälschlicherweise als "vertraulich" kategorisiert, daher hatten nicht alle Personen Zugriff auf den GRB. Dies wird als Fehler der Abteilung Immobilien eingestanden. Sie entschuldigen sich dafür.*

*Eine Anpassung wird vermutlich schwierig, da der Jahresbericht bereits gedruckt und öffentlich > Entscheidung durch die GPK...! Es würde jedoch begrüsst, wenn die Ergänzungen an der nächsten Parlamentssitzung zu Händen des Protokolls erwähnt werden würden.*

## Zusammenfassung Direktion Umwelt und Betriebe

<b>Schwerpunktt Themen</b>	1. 126.5 Administration, Abteilung Gemeindebetriebe: Fokus Berichtsjahr
	2. 126.3 Abfallbewirtschaftung, Umgang mit Gefahrenstoffen
	Querschnittsthema: Zusammenarbeit über die Direktionsgrenzen: Anstoss, Formen der Umsetzung, Beispiele aus der Praxis
<b>Direktionsreferentin</b>	Sandra Röthlisberger, stv. Franziska Adam

<b>Schwerpunktt hema 1 - Zusammenfassung</b>
<p>Gemäss Jahresbericht wurde der Fokus im Berichtsjahr auf die organisatorische und personelle Stärkung der Abteilung sowie die Effizienzsteigerung/Digitalisierung gelegt.</p> <p><i>Konnte die organisatorische und personelle Stärkung erreicht werden? Worauf wurde geachtet?</i>                  Der Schwerpunkt liegt bei der personellen Stärkung, d.h. die Besetzung der vakanten Stellen. Eine Organisationsentwicklung steht momentan nicht an. Die Optimierung von Prozessen geschieht in einzelnen, machbaren Schritten. Dadurch soll das Vertrauen wieder aufgebaut werden.</p> <p><i>Bestehen Vakanzen? Wie wurde die Abteilung während der AL-Vakanz geführt?</i>                  Die Abteilung Gemeindebetriebe weist eine hohe Fluktuationsrate auf allen Stufen auf. In der Funktion des Abteilungsleiters hatte es mehrere Wechsel gegeben. Die dannzumal vorherrschende Betriebskultur wurde als negativ beschrieben. Als Grund wurde unter anderem die zur Diskussion gestandene Ausgliederung der Gemeindebetriebe genannt. Die Mitarbeitenden hätten sich zur Ausgliederung kontrovers positioniert, die einen waren entschieden dafür, andere wollten dies nicht. Weil bei der Abteilungsführung keine stabile Lösung gefunden werden konnte, wurde Markus Bründler ad Interim während acht Monaten mandatiert. Markus Bründler ist Führungs-Coach, Berater, Interim Manager und Troubleshooter. Die Situation konnte nur bedingt beruhigt werden, zumal eine Führung auf Mandatsbasis keine Langfristlösung sein kann. Auf Wunsch des zuständigen Gemeinderats Hansueli Pestalozzi hat der Gemeinderat daraufhin die politische Führung der Gemeindebetriebe seinem Stellvertreter übergeben. Hansueli Pestalozzi hatte sich dazu bewogen, weil er sich genau in der kritischen Rekrutierungsphase einer Operation unterziehen musste. Zudem wolle er in der verfahrenen Situation eine Lösung herbeiführen. Seit November 2023 ist die Abteilung dem Gemeinderat Christian Burren unterstellt, per Februar 2024 hat Roland Beyeler die Stelle des Abteilungsleiters angetreten. In der Zwischenzeit konnten einige vakante Stellen neu besetzt werden. Die Personalsituation ist noch nicht stabil, eine positive Entwicklung sei aber erkennbar.</p> <p><i>Wie wird Effizienz gemessen? Konnte eine Steigerung erreicht werden?</i>                  Die Erneuerungsquote des Leitungsnetzes lässt sich mit dem Durchschnittsalter der Leitungen messen. Die Umsetzung hängt von verfügbaren Personalressourcen und der Materialqualität ab. Personell liegt der Fokus momentan beim gemeinsamen Verständnis der Aufgabe. Durch verbesserte Koordination werden die Abläufe spürbar effizienter.</p> <p><i>Welche Prozesse wurden digitalisiert? Haben diese die alten, analogen Prozesse abgelöst?</i>                  Ein elektronisches Kassensystem wurde eingeführt, der Bargeldumsatz ist seither beinahe bei null. Mit der Einführung von eBau ist das Fachberichtsverfahren bei Baubewilligungen von Siedlungsentwässerungsprojekten und deren Nachkontrolle digitalisiert. Der Prozess läuft aber teilweise parallel noch analog. Die digitale Fernablesung von Wasseruhren wurde in Oberbalm in einem Pilotversuch umgesetzt, die Einführung im Gemeindegebiet Köniz steht noch bevor.</p>

## Schwerpunktthema 2 - Zusammenfassung

### *Wird die Einführung der Spartensammlung für gemischte Kunststoffe als Erfolg gewertet?*

Die Einführung der Spartensammlung wird als Erfolg gewertet. Die separate Kunststoffsammlung entspricht einem Bedürfnis der Bevölkerung. Aktuell können die Säcke im Entsorgungshof im Werkhof Köniz, in Gasel, in Mittelhäusern, in Kleinwabern und in Köniz (Migros Bläuacker) abgegeben werden. Ein weiterer Ausbau von betreuten Standorten an Versorgungsschwerpunkten (Einkaufszentren) wird angestrebt, wobei die Gemeinde hier auf die Konzessionsnehmerin Inno-Recycling und deren Vertragspartnerinnen - aktuell nur die Migros - angewiesen ist. Von unbetreuten Sammelstellen im städtischen Gebiet wird abgesehen (grosse Volumen, Kontrolle über Qualität des Sammelguts), ebenso von einer Holsammlung (fehlende Kapazität, geringe Öko-Effizienz). Dieses Modell der Kunststoffsammlung zeigt exemplarisch, wie divers der Abfallmarkt trotz Monopol der Gemeinden mittlerweile ist. Bei Wertstoffen mit relativ kleinen Mengen wie Kleider- und Schuhe oder gemischtem Plastik bieten sich vermehrt privatrechtliche Unternehmungen als Konzessionsnehmerinnen mit Bring-Sammelstellen und einem ganzheitlichen Recycling-Kreislauf an. Dem gegenüber steht die Holsammlung von Haushaltskehricht, Grüngut, Papier und Karton. Diese Güter fallen in jedem Haushalt und deshalb in grosser Menge an. Die Holsammlung führt die Gemeinde selbst aus. Sowohl die Kapazität als auch die Öko-Effizienz sind dort gegeben.

### *Können bei der Sammlung von Gefahrgut die baulichen und betrieblichen Anforderungen bezüglich des Explosions- und Brandschutzes oder Auffangvorrichtungen bei Flüssigkeiten erfüllt werden?*

Die Gemeinde verfügt über die abfallrechtliche Betriebsbewilligung für den Entsorgungshof an der Muhlernstrasse 101. Der Entsorgungshof wurde seinerzeit nicht als solcher erstellt, die Platzverhältnisse sind sowohl im Aussenbereich wie auch im Sammelager eng, die Verkehrsströme sind nicht entflechtet. Dem Platzmangel wird mit häufigen Abholfrequenzen begegnet. Weil die Mitarbeitenden über entsprechendes chemisches Fachwissen verfügen, können geeignete flüssige Sonderabfälle zusammengemischt werden, so dass weniger Lagerfässer benötigt werden. Je Fraktion (Sammelgut) ist ein separater Aufbewahrungsbehälter, tlw. mit Auffangvorrichtung nötig. Bislang wird dies erfüllt. Bei einem Augenschein vor Ort hat die Referentin den Eindruck erhalten, dass der Entsorgungshof sehr sorgfältig aufgeräumt ist und fachgerecht geführt wird. Damit der Entsorgungshof die steigenden Anforderungen (bspw. bez. Brandschutz, Arbeitssicherheit) auch künftig erfüllen kann, ist eine bauliche Erweiterung notwendig. Momentan wird mittels Machbarkeitsstudie ermittelt, wie ein langfristig funktionierender Entsorgungshof aussehen könnte. Bis anfangs 2026 muss die Betriebsbewilligung beim kantonalen Amt für Wasser und Abfall erneuert werden.

## Querschnittthema, Zusammenfassung

### **Wie ist die Zusammenarbeit in der Verwaltung?**

Die interdirektionale Zusammenarbeit wird als mehrheitlich positiv empfunden. Faktoren, die zum Gelingen beitragen sind: eine positive Betriebskultur, bei der «man sich kennt», Klarheit bei den Rollen und Zuständigkeiten, eine gute Koordination, genügend budgetierte Personalressourcen für Projektarbeit (nebst dem Alltagsgeschäft), und Fachleute, die nicht nur können, sondern auch «machen». Insgesamt attestieren die Abteilungsleiter der DUB in der Verwaltungszusammenarbeit eine positive Entwicklung bei den genannten Faktoren.

Eine Sonderrolle hat das Informatikzentrum inne. Das IZ ist sowohl Support-Dienstleisterin ggü. den einzelnen Mitarbeitenden aller Direktionen, andererseits sind die Mitarbeitenden bei Digitalisierungsprojekten oft im Lead. Der Gemeinderat hat eine Digitalisierungsstrategie erarbeitet (welche dem Parlament noch zur Kenntnis vorgelegt wird). Übergeordnete Instrumente werden als hilfreich erachtet, weil sie auch in der interdirektionalen Zusammenarbeit den Rahmen setzen.

## Befund

allgemeine Feststellungen und Eindrücke aus dem Einblick in die Verwaltung

- **Die Abteilung Gemeindebetriebe ist in einer entscheidenden Phase. Alle Beteiligten handeln im Sinne der Sache.** Die personelle Situation war aussergewöhnlich, deshalb hat der Gemeinderat bezogen auf die Governance-Frage auch eine aussergewöhnliche Lösung beschlossen. Die Situation ist noch nicht stabil, Massnahmen zur Stärkung der Betriebskultur sind aber

eingeleitet. Gemeinderat Christian Burren möchte den eingeschlagenen Weg zu einem langfristig funktionierenden Betrieb weiter gehen, Gemeinderat Hansueli Pestalozzi bleibt indes gegenüber dem Parlament für die DUB-Geschäfte zuständig und möchte die politische Führung der Abteilung Gemeindebetriebe zu gegebener Zeit wieder übernehmen.

- **Der Bereich Abfallbewirtschaftung reagiert auf Entwicklungen.** Gemäss dem kantonalen Abfallgesetz haben die Gemeinden eine Entsorgungspflicht, wobei sie gemeinsam mit anderen Gemeinden zusammenspannen oder Konzessionen an private Unternehmen erteilen können. Die Könizer Abfallbewirtschaftung reagiert auf Entwicklungen aktiv, indem sie bei der Bringsammlung privaten Anbietern Konzessionen erteilt und bei der Holsammlung ihre Kapazitäten erhöht. Für die Bevölkerung verbessert sich dadurch das Angebot.

Rückmeldung an das Parlament (Qualität der Verwaltungsarbeit etc.)

- Die Verwaltung hat einen positiven Eindruck hinterlassen. Es besteht ein Problembewusstsein, es wird analysiert und gangbare Lösungen - immer im Sinne der Sache - sind in Umsetzung.