

Verwaltungs- und Direktionsreform Gemeinde Köniz - Schlussbericht

Kenntnisnahme; Direktion Präsidiales und Finanzen

1. Ausgangslage

Im 2022 hat der Gemeinderat das Programm «Direktions- und Verwaltungsreform Gemeinde Köniz» beschlossen und gestartet. Der Anstoss dafür kam sowohl vom Parlament (Motion V2127) als auch vom Gemeinderat (Legislaturziele 3.2 und 4.1).

Dem Gemeinderat war es ein wichtiges Anliegen, die Erwartungen von Parlament, Gemeinderat und Verwaltungskader an das Programm zu erheben und abzugleichen. Nur so konnte eine effektive Arbeit sichergestellt werden. Im Rahmen einer Analysephase wurden die Erwartungshaltungen sowie die Themenschwerpunkte erhoben und es wurde ein Programmauftrag erstellt, der die Ziele, das Vorgehen, die Programm- und Projektstruktur und -organisation sowie Rollen und Aufgaben in der Führung des Programms festlegte. Das Parlament hat den Programmauftrag an seiner Sitzung vom 28. August 2023 in der Form eines Berichts des Gemeinderats an das Parlament zur Kenntnis genommen und gleichzeitig die Erfüllungsfrist der Motion V2127 bis am 31. Dezember 2025 (Ende Legislatur) verlängert.

Mit vorliegendem Antrag wird dem Parlament der Schlussbericht des Programms zur Kenntnisnahme vorgelegt. Für weitere Ausführungen zu den Programmzielen, den Aktivitäten, den Ergebnissen und deren Beurteilung, den Kosten und einen Ausblick in die Zukunft verweist der Gemeinderat auf den beigelegten Schlussbericht.

Parallel zur Kenntnisnahme des Programm-Schlussberichts wird dem Parlament ein separater Antrag zur Abschreibung der Motion V2127 vorgelegt.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

Das Parlament nimmt Kenntnis vom Schlussbericht Programm "Verwaltungs- und Direktionsreform Gemeinde Köniz".

Köniz, 24. September 2025

Der Gemeinderat

Beilagen

- 1) Schlussbericht Programm "Verwaltungs- und Direktionsreform Gemeinde Köniz"



Verwaltungs- und Direktionsreform Gemeinde Köniz

Schlussbericht

Der Gemeinderat

Köniz, 24. September 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage und Ziele	3
2	Programmauftrag, Ziele und Organisation	3
3	Aktivitäten und Ergebnisse Direktionsreform.....	4
4	Aktivitäten und Ergebnisse Verwaltungsreform	7
4.1	Projekt «DigiFin»	7
4.2	Projekt «DigiP»	7
4.3	Projekt «Digitalisierungsstrategie»	9
4.4	Projekt «AKV»	9
4.5	Projekt «Organisationskultur»	10
5	Koordination/Synergien mit "sachverwandten" Projekten	11
6	Beurteilung der Ergebnisse.....	12
7	Kosten	13
8	Ausblick	14

1 Ausgangslage und Ziele

Im 2022 hat der Gemeinderat das Programm «Verwaltungs- und Direktionsreform Köniz» beschlossen und gestartet. Der Anstoss dafür kam sowohl vom Parlament (Motion V2127) als auch vom Gemeinderat (Legislaturziele 3.2 und 4.1).

Dem Gemeinderat war es ein wichtiges Anliegen, die Erwartungen von Parlament, Gemeinderat und Verwaltungskader an das Programm zu erheben und abzugleichen. Nur so konnte eine effektive Arbeit sichergestellt werden. Im Rahmen einer Analysephase wurden die Erwartungshaltungen sowie die Themenschwerpunkte erhoben und es wurde ein Programmauftrag erstellt, der die Ziele, das Vorgehen, die Programm- und Projektstruktur und -organisation sowie Rollen und Aufgaben in der Führung des Programms festlegte.

Das Parlament hat den Programmauftrag an seiner Sitzung vom 28. August 2023 in der Form eines Berichts des Gemeinderats an das Parlament zur Kenntnis genommen und gleichzeitig die Erfüllungsfrist der Motion V2127 bis am 31. Dezember 2025 (Ende Legislatur) verlängert.¹

2 Programmauftrag, Ziele und Organisation

Mit dem Programmauftrag wurde das Programm in zwei Teile gegliedert:

- Direktionsreform: Die Struktur und Organisation der Könizer Verwaltung muss *eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben und Aktivitäten auf die fünf Direktionen sowie eine ausgewogene politische Einflussnahme* sicherstellen. Diese vorwiegend politische Frage wurde unter dem Titel «Direktionsreform» bearbeitet. In den Rahmen der Direktionsreform sollte auch die Fragestellung der möglichen Verschiebung von Abteilungen zwischen den Direktionen und deren Auswirkungen geprüft werden.
- Verwaltungsreform: Unter dem Titel «Verwaltungsreform» sollten Projekte gesteuert und koordiniert werden, welche die *Wirksamkeit der Verwaltungsaktivitäten erhöhen sollen und mehrere oder alle Direktionen betreffen*. Es hat primär eine organisatorische (Abläufe und Prozesse) und betriebswirtschaftliche (Effizienz und Effektivität der Verwaltung), nicht eine politische Perspektive.

Aufgrund der Ergebnisse der Analysephase wurden unter dem Dach des Programms «Verwaltungsreform» folgende Projekte definiert:

1. Digitalisierung und Optimierung der direktionsübergreifenden Prozesse im Finanzwesen (Projektname DigiFin);
2. Digitalisierung und Optimierung der direktionsübergreifenden Prozesse im Personalwesen mit Fokus auf die HR-Kernprozesse (Gewinnung / Betreuung / Honorierung / Entwicklung / Trennung) mit Teilprozessen Zeiterfassung / Budgetierung / Lernen (Projektname DigiP);
3. Überprüfung und Klären ausgewählter Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten (AKV) in der Verwaltungsführung. Zusätzlich Überprüfung und Anpassung von ausgewählten Governance-Fragen und Verwaltungsprozessen (Projektname AKV);
4. Erarbeiten einer direktionsübergreifenden Digitalisierungsstrategie für die Gemeinde Köniz sowie etablieren einer Governance zur Umsetzung der Strategie (Projektname Digitalisierungsstrategie);
5. Massnahmen im Bereich Organisationskultur. Dieses Thema wurde zu Programmbeginn als Querschnittsthema bearbeitet, später als eigenes Projekt mit einer separaten Projektorganisation (Projektname Organisationskultur).

Für alle Projekte wurde ein Projektauftrag formuliert und vom Gemeinderat genehmigt.

¹ V2127 Motion, Kenntnisnahme und Verlängerung der Erfüllungsfrist: https://www.koeniz.ch/public/upload/assets/21090/2023-08-28_T11_V2127_Moderne%20Gemeinde.pdf?fp=1

Der Gemeinderat wirkte als Steuerungsausschuss des Programms. Er diskutierte periodisch Zwischenergebnisse (Statusberichte) und fällte Entscheidungen zum weiteren Vorgehen. Geführt wurde das Programm von einem Kernteam, bestehend aus einer Vertretung des Gemeinderats (Gemeindepräsidentin und Vizepräsident), der Programmleitung und den Projektleitenden.

Als operative Leitung des Programms setzte der Gemeinderat eine Co-Programmleitung ein, bestehend aus dem Gemeindeschreiber und einem externen Fachexperten für Entwicklungsprozesse in Gemeindeverwaltungen. Die Projekte wurden von den jeweils zuständigen Kadermitarbeitenden geführt. Als Begleitgruppe wurde ein Gremium mit Kadervertretenden aller Direktionen festgelegt.

In einem dreimonatlichen Rhythmus trafen sich Programmleitung, Projektleitende, Begleitgruppe und Kernteam zur Besprechung der Statusberichte. Dazwischen agierten die einzelnen Projekte unabhängig. Ein Set von Instrumenten diente einer transparenten und effektiven Steuerung des Programms und der Projekte (Programmplan, Statusberichte, Kommunikationskonzept).

Das Programm wurde über die gesamte Legislaturperiode 2022 – 2025 geführt. Ende 2025 wird es abgeschlossen. Allenfalls noch laufende Aktivitäten werden in die Linienorganisation übergeben.

3 Aktivitäten und Ergebnisse Direktionsreform

Für den Programmteil "Direktionsreform" hat der Gemeinderat während der Analysephase einen Benchmark zur Organisationsstruktur mit anderen Gemeinden erarbeitet. Auf dieser Grundlage hat er im Februar 2023 beschlossen, auf eine grössere Direktionsreform zu verzichten.

Für den Vergleich wurde eine abschliessende Zahl von Gemeinden festgelegt. Es wurden vergleichbare Gemeinden im Kanton Bern, aber auch vereinzelte vergleichbare Gemeinden ausserhalb dargestellt. Im Kanton Bern wurden sechs der grössten Gemeinden verglichen (in Klammer: ungefähre Einwohnerzahl Ende 2021): Köniz (43'000), Bern (134'300), Biel (56'400), Thun (43'600), Burgdorf (16'600) und Langenthal (15'800). Schweizweit wurden zusätzlich die Gemeinden Uster (36'000 Einwohnende), Emmen (31'600), Nyon (22'500), Renens (20'900) und Bellinzona (43'400) analysiert. Sie wurden ausgewählt, weil sie wie Köniz Agglomerationsgemeinden und, mit Ausnahme von Bellinzona, nicht Kantonshauptstädte sind und sich auch in der Einwohnerzahl vergleichen lassen (deshalb wurde z. B. auf Winterthur verzichtet) und weil sie sich in peripherer Lage zu einer grossen Stadt befinden (deshalb wurde z. B. auf La Chaux-de-Fonds verzichtet). Auf die beiden ähnlich grossen Genfer Gemeinden Vernier und Lancy wurde verzichtet, weil sie eine lediglich dreiköpfige Exekutive und damit ein nicht vergleichbares Organisationsmodell haben.²

Die Auslegeordnung basierte grundsätzlich auf öffentlich verfügbaren Informationen. Zusätzlich wurde mit allen Gemeinde-/StadtschreiberInnen der aufgeführten Gemeinden Kontakt aufgenommen. Insbesondere zu Vollzeitstellen wurden ungefähre Informationen erhoben, keine Zahlen nach Stellenplänen.

Pro Gemeinde wurden folgende Informationen dargestellt:

- Direktionsstruktur: Anzahl Organisationseinheiten, welche von einem gewählten Exekutivmitglied geführt werden, und deren Bezeichnung
- Bei allen Direktionen direkt unterstellte Aufgabenbereiche bzw. Organisationseinheiten mit ungefährender Anzahl Vollzeitstellen

² Liste der Städte/Gemeinden der Schweiz nach Einwohnerzahl: https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_St%C3%A4dte_in_der_Schweiz, Details unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/regionalstatistik/regionale-portraits-kennzahlen/gemeinden.html>

- Für die exekutive Führung zur Verfügung stehende Stellenprozente

Die Anzahl Organisationseinheiten und die Anzahl Vollzeitstellen sind für die Fragestellung der ausgewogenen Aufteilung der Aufgaben und Aktivitäten relevant, auch wenn die spezifische Situation für den Entscheid über die Direktionszuteilung jeweils zu berücksichtigen ist. So kann der direkte Führungsaufwand für Direktunterstellte je nach Aufgabenbereich und je nach Person unterschiedlich ausfallen. Auch die Anzahl Vollzeitstellen ist nur beschränkt aussagekräftig. Einerseits ist der Führungsaufwand für ein Exekutivmitglied abhängig von der direkten Führungsspanne (Anzahl Direktunterstellte), der Qualität der auf dieser Stufe geleisteten Führungsarbeit sowie dem Wunsch, sich selber einzubringen. Andererseits korreliert die Anzahl Mitarbeitender nicht zwingend mit der Möglichkeit zur politischen Einflussnahme, weil die Politikbereiche in unterschiedlichem Ausmass eine Einflussnahme ermöglichen (Beispiel Aufgabenbereiche, in welchen vorwiegend kantonales Recht vollzogen wird wie z. B. der Sozialbereich versus Raumplanung mit einer vergleichsweise geringen Mitarbeitendenanzahl, aber hohem Gestaltungsspielraum auf Gemeindeebene).

Nicht erhoben wurden die Budgets der Direktionen. Einerseits korreliert auch hier die Budgethöhe nicht mit der Möglichkeit zur politischen Einflussnahme. Andererseits steht der Umfang der Aktivitäten und Aufgaben nicht in direktem Zusammenhang mit dem Budget eines Bereichs (Beispiele Stabsabteilung oder Raumplanung: Kleine Budgets, aber eher hoher Führungs- und Koordinationsaufwand sowie hohe Gestaltungsmöglichkeiten; im Vergleich dazu die Immobilienabteilung mit sehr hohen Budgets, über welche die Fachspezialisten in relativ hoher Autonomie entscheiden können, weil es sich um fachliche Fragen handelt).

Die Informationen wurden in einem einheitlichen Raster aufbereitet. Die Analyse lässt folgende Aussagen zu (Stand Ende 2022):

Allgemein

- Die untersuchten 11 Gemeinden verfügen alle über eine unterschiedliche Organisationsstruktur, es gibt somit kein "Standardmodell" einer Organisationsstruktur für eine Gemeinde, um eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben und Aktivitäten auf die Direktionen sowie eine ausgewogene politische Einflussnahme zu gewährleisten" (vgl. Ziel der Direktionsreform gemäss Programmauftrag "Verwaltungs- und Direktionsreform" der Gemeinde Köniz).
- Beim vorliegenden Benchmark ist zu berücksichtigen, dass sich die Aufgaben der Gemeinden in den verschiedenen Kantonen unterscheiden, was eine direkte Auswirkung auf die Organisationsstruktur hat (z. B. Uster Primarschulen, Emmen Betreibungsamt, Bellinzona Gemeindeschulen und Lehrpersonen sowie Alterszentren). Aus diesem Grund eignen sich die untersuchten Berner Gemeinden tendenziell eher für einen direkten Vergleich.

Exekutive / Führungsmodell und Anzahl Direktionen

- Die meisten von der Einwohnerzahl her mit Köniz vergleichbaren Gemeinden haben ein Modell mit vollamtlichen Exekutivmitgliedern, welche mehrere Verwaltungskader führen. Uster und Langenthal haben ein GeschäftsführerInnen-Modell, in welchem die/der StadtschreiberIn das Kader und die Verwaltung operativ führt. Die beiden grössten Gemeinden Bern und Biel verfügen über Generalsekretariate/Direktionsstabsdienste in den Direktionen (analog Stufe Kanton). Thun, Renens und Nyon haben kleine Direktionssekretariate. Die übrigen Gemeinden verfügen über keine Stäbe/Sekretariate auf Ebene Direktion.
- Die meisten Gemeinden mit substanziellen Pensen der Exekutivmitglieder von 50 und mehr Prozent haben 5 Direktionen (Thun, Biel, Bern, Emmen, Nyon), die anderen 7 (Burgdorf, Langenthal, Uster). Renens hat Vollzeitpensen und trotzdem 7 Direktionen, Bellinzona rund 50%-Pensen und 7 Direktionen.
- Alle Gemeinden haben eine fixe Zuordnung von Aufgabenbereichen zu den Exekutivmitgliedern. In Thun kann diese jeweils pro Legislatur festgelegt werden (in der bisherigen Praxis sind Änderungen hingegen selten).

Anzahl Mitarbeitende

- In praktisch allen Gemeinden gibt es grosse Unterschiede hinsichtlich der Anzahl Mitarbeitenden pro Direktion (weniger ausgeprägt in kleineren Gemeinden wie Burgdorf, Langenthal und Emmen). Am meisten Personal hat es in der Regel in den Bereichen Bildung, Soziales, Werke/Verkehr/Stadtgrün und teilweise Immobilien (inkl. Reinigung).
- In den meisten Gemeinden ist die Präsidialdirektion personell kleiner als die anderen Direktionen, führt aber Querschnittsdienstleistungen für die ganze Verwaltung (z. B. Stabsdienstleistungen/Kanzlei, Kommunikation, Rechtsdienst, Internes Controlling, Personalwesen, Informatik).

Aufgabenbereiche (inkl. Frage, wo die Finanzen zugeteilt sind)

- Nur in Renens und Köniz sind die Finanzen bei der Präsidialdirektion. In den übrigen Gemeinden sind die Finanzen einer eigenen/anderen Direktion zugeteilt (Thun, Biel, Bern, Burgdorf, Langenthal, Emmen, Bellinzona, Uster, Emmen, Nyon, Bellinzona). Die Finanzen sind tendenziell in der gleichen Direktion wie andere "Ressourcen" (Personal und/oder Immobilien/Liegenschaften, z. B. Köniz, Thun, Bern, Biel Burgdorf, Langenthal, Uster, Emmen, Nyon).
- Mit Ausnahme von Köniz ist die Stadtplanung/Stadtentwicklung in allen untersuchten Berner Gemeinden der Präsidialdirektion (Thun, Biel, Bern, Langenthal), respektive dem Präsidium zugeteilt (Burgdorf). In den untersuchten Gemeinden der anderen Kantone ist dies nicht der Fall (Uster, Emmen, Nyon, Renens, Bellinzona).

Auf der Grundlage des Benchmarks hat der Gemeinderat an einer Klausur am 28.02.2023 festgestellt, dass die bestehende Organisationsstruktur in Köniz mit fünf Direktionen und jeweils 80%-Pensen der Vorstehenden eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben und Aktivitäten auf die fünf Direktionen sowie eine ausgewogene politische Einflussnahme gewährleistet. Vergleichbare Gemeinden verfügen ebenfalls über ein Modell mit vollamtlichen Exekutivmitgliedern (70-100%, in der Regel bestehend aus 5 Mitgliedern), welche als kollegiales Führungsorgan die strategischen Entscheide fällt. Die Exekutivmitglieder führen grösstenteils mehrere Verwaltungskader direkt, im Gegensatz zum GeschäftsführerInnen-Modell, welches z.T. in mittleren und kleineren Gemeinden besteht. Der Benchmark hat auch gezeigt, dass die Aufgabenaufteilung zwischen den Direktionen in den untersuchten Gemeinden unterschiedlich ausgestaltet sind und es somit kein Standardmodell für eine ausgewogene Aufgabenverteilung und eine ausgewogene politische Einflussnahme gibt. Jedes Modell hat Vor- und Nachteile, wobei bei den mündlichen Rückmeldungen vor allem die Wichtigkeit einer gut funktionierenden abteilungs- und direktionsübergreifenden Zusammenarbeit hervorgehoben wurde. Es hat sich auch gezeigt, dass für direktionsübergreifende Projekte und Vorhaben vermehrt Projektstrukturen eingesetzt werden.

Deshalb hat der Gemeinderat beschlossen, auf eine grössere Direktionsreform (z. B. Verschiebung ganzer Abteilungen zwischen den Direktionen, mögliche Ausgliederung von Abteilungen) zu verzichten. Der Programmteil «Direktionsreform» wurde damit abgeschlossen. Im Programmteil «Verwaltungsreform» sollte aber eine mögliche Neuorganisation und/oder Umverteilung spezifischer Aufgaben und/oder kleinerer Organisationseinheiten geprüft werden können.

4 Aktivitäten und Ergebnisse Verwaltungsreform

4.1 Projekt «DigiFin»

Der Gemeinderat hat zwei Massnahmen zur Führung der Finanzprozesse in die Legislaturziele aufgenommen:

1. Legislaturziel "Steuerungsinstrumente verbessern"; Massnahme: Finanzprozesse anpassen und digitalisieren
2. Legislaturziel: Köniz verfügt über kundenfreundliche, effiziente Prozesse und Dienstleistungen; Massnahmen: Digitalisierung weiter vorantreiben (Prozesse im Finanz-, Personal, Sozialwesen und weiteren Bereichen sind den geänderten Rahmenbedingungen angepasst und digitalisiert).

Operative Finanzprozesse betreffen alle Abteilungen der Gemeinde Köniz. Das zum Programmstart bereits laufende Projekt «DigiFin» wurde in das Programm «Verwaltungsreform» aufgenommen, um abteilungsübergreifende Fragen effizient und in bestehenden Gefässen bearbeiten zu können. Ausserhalb von «DigiFin» behandelt wurden die finanziellen Führungs- und Steuerungsprozesse (z. B. Budgetprozess, Berichterstattung), weil diese durch den Gemeinderat direkt geführt werden.

Das Projekt umfasste folgende Optimierungen (inkl. Stand Ende 2025):

- Kreditorenworkflow: Nach einem Pilotbetrieb werden/wurden alle Abteilungen der Gemeinde Köniz bis Ende 2025 auf einen elektronischen Kreditorenworkflow umgestellt. Rechnungen werden neu elektronisch erfasst und freigegeben. Die Zahlung wird direkt aus dem Kreditorenworkflow ausgelöst.
- Bestellbezogener Workflow: Mit diesem Prozess sollen Bestellungen, die Bezahlung der Rechnungen sowie bei Investitionen die Verbuchung in der Investitionsrechnung automatisch erfolgen. Dieses Teilprojekt befindet sich Ende 2025 im Pilotbetrieb.
- Belegprozesse: In diesem Projektteil sollen möglichst viele intern verwendete Formulare digitalisiert werden. Das Konzept ist abgeschlossen. Köniz wird zusammen mit anderen Gemeinden an einem Pilotbetrieb teilnehmen (Zeitraumen angeben).
- Kassensystem: Die Bewirtschaftung der physischen Kassen wurde auf ein einheitliches System umgestellt.
- Fakturierung (Debitorenworkflow): Über eine weitergehende Zentralisierung des Prozesses ab Rechnungsstellung wird situativ bei Systemveränderungen entschieden. So können die Folgeprozesse nach der Rechnungsstellung effizient bewirtschaftet werden (Debitorenbewirtschaftung, Inkasso).
- Finanzsystem: Die aktuell im Einsatz befindliche Software soll aktualisiert werden. In diesem Vorhaben gab es diverse Verzögerungen, die mit dem Lieferanten behandelt werden.

Die verschiedenen Projekte wurden bzw. werden durch die Finanzabteilung vorangetrieben, unter enger Beteiligung der für operative Finanzprozesse verantwortlichen Mitarbeitenden in den Direktionen («Funktionsfamilie Finanzen»).

Insgesamt zeigte sich bei den Finanzprozessen eine hohe Komplexität und Abhängigkeit von vorgelagerten technischen Lösungen. Das führt zu einem hohen Zeitbedarf für Änderungen. Sehr bewährt hat sich dabei die enge Beteiligung der fachspezifischen Mitarbeitenden.

4.2 Projekt «DigiP»

Der Legislaturplan 2022 – 2025 enthält das Ziel, die Personalprozesse zu digitalisieren und dadurch Effizienzsteigerungen zu realisieren. Zu den Personalprozessen gehören die:

Personalgewinnung, Betreuung, Honorierung, Entwicklung und Trennung. Die verwaltungsinterne Verantwortung ist bei der Personalabteilung.

Zum Startzeitpunkt des Programms «Verwaltungsreform» war der Entscheid für das Personalinformationssystem ABACUS bereits gefallen. Das Projekt «DigiP» wurde in das Programm aufgenommen, weil sich die Arbeiten auf die gesamte Verwaltung der Gemeinde Köniz auswirken und eine abteilungsübergreifende Koordination unabdingbar ist. Dabei mussten die teilweise sehr unterschiedlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse der Abteilungen in geeigneter Form einfließen können.

Die Umsetzung von DigiP wurde in drei Phasen gegliedert. Prozesse mit grossem Vereinfachungspotenzial und mit einer tiefen Komplexität in der Umsetzung wurden priorisiert.

1. DigiP1: Lohnbuchhaltung, Stellenplan, Budgetierung
2. DigiP2: Zeiterfassung, eDossier, Führungs- und Mitarbeitendenportal
3. DigiP3: Arbeitszeugnis, Versicherungswesen, HR-Prozesse, Onboarding

Die Projektphasen 1 und 2 wurden während der Laufzeit des Programms umgesetzt:

- Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden haben nun online Zugriff auf ihre elektronischen Personaldossiers mit den Unterlagen zum Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozess sowie den Lohnabrechnungen. Es werden keine Dokumente mehr physisch produziert und archiviert.
- Die neue flächendeckende und einheitliche Zeiterfassung kann am PC oder mittels Smartphone-App erfolgen.
- Die Lohnbuchhaltung sowie entsprechende Auswertungen erfolgen über ABACUS, Veränderungen bei Pensen oder Löhnen sind deutlich einfacher umsetzbar.
- Es wurden automatische Schnittstellen in die Umsysteme programmiert, so dass Doppelspurigkeiten reduziert werden konnten (z. B. Lohnzahlungen, Beurteilungs- und Fördergespräch, Zielvereinbarung, Rekrutierung, Pensionskasse, Learning-Management-System).

Konkrete Effizienzsteigerungen:

- Im Jahr werden über 12'000 Lohnabrechnungen erstellt sowie über 1'700 Lohnausweise. Davon werden neu ca. 80% digital verarbeitet und nicht mehr auf Papier versendet.
- Die Zeiterfassung konnte in das Personalinformationssystem Abacus integriert werden, somit konnte ein Umsystem eliminiert werden, welches keine redundante Datenerfassung mehr benötigt und nicht separat betrieben und betreut werden muss.
- Mit dem elektronischen Personaldossier entfallen die physischen Personaldossiers, Dokumente werden im e-Dossier abgelegt (z.B. Mitarbeitendengespräch, Lohnabrechnung, Mutationsbelege) und zukünftig auch elektronisch archiviert.
- Mit der Prozesssteuerung können Anträge, Mutationen etc. automatisiert werden (funktioniert bereits bei Ferienanträgen, Adressänderungen etc.).

Die Projektphase 3 wurde im Frühjahr 2025 gestartet. Sie wird nach Abschluss des Programms «Verwaltungsreform» als Projekt von der Personalabteilung weitergeführt. Sie umfasst die Integration weiterer Personalprozesse in das Führungs- und Mitarbeitendenportal. Der zusätzliche Kredit für das Projekt DigiP3 wurde im Februar 2025 vom Parlament bewilligt.

Der Betrieb und die laufende Optimierung der digitalen Personalprozesse erfolgen anschliessend innerhalb der regulären Prozessverantwortung der Personalabteilung.

Mit der Integration von DigiP in das Programm «Verwaltungsreform» wurden die Strukturen geschaffen, um die vielfältigen direktionsübergreifenden Fragestellungen während des Projekts effektiv und effizient bearbeiten zu können. Daneben konnten die engen Schnittstellen

Digitalisierung der Finanzprozesse sowie der Erarbeitung der Digitalisierungsstrategie sichergestellt werden.

4.3 Projekt «Digitalisierungsstrategie»

Die Digitalisierung bringt eine Vielzahl von Veränderungen mit sich, welche primär durch die zunehmenden Möglichkeiten von Informations- und Kommunikationstechnologien ausgelöst werden.

Auch die Gemeindeverwaltung Köniz ist dieser Veränderungen ausgesetzt. Es besteht vermehrt das Bedürfnis und Dienstleistungen der Verwaltung auf dem digitalen Weg anbieten und nutzen zu können.

Mit einer " Digitalisierungsstrategie Köniz" wollte der Gemeinderat diesen Wandel aktiv und zum Nutzen aller gestalten (Legislaturziel Moderne Verwaltung, Massnahme Digitalisierung weiter vorantreiben). Dabei war dem Gemeinderat besonders wichtig, Klarheit zum Begriff der «Digitalisierung» zu schaffen und konkrete Projekte und Aktivitäten auszulösen. Mit dem Dreiklang «Mensch, Technik, Organisation» hat er zum Ausdruck gebracht, dass Digitalisierung nicht ausschliesslich eine technische Frage ist.

Die Digitalisierungsstrategie wurde in vier Phasen entwickelt:

1. Analyse: Aktuellen Stand der Digitalisierung in der Gemeinde Köniz erheben, Erwartungen erfragen, Vergleich mit anderen Gemeinden
2. Konzept: Erarbeiten der Strategie (Ziele und Stossrichtungen)
3. Masterplan zur Umsetzung entwickeln
4. Umsetzungsplanung im Detail und Führungsstruktur für die Umsetzungsphase festlegen

In allen Phasen hat der Gemeinderat auch auf Entwicklungen rund um die Gemeinde geachtet. Insbesondere war ihm wichtig, die Prioritäten mit kantonalen Projekten und der kantonalen Strategie abzugleichen und von Erfahrungen anderer Gemeinden zu profitieren. Ebenfalls wurde die Digitalisierungsstrategie mit den relevanten Strategien und Vorgaben auf Bundesebene abgeglichen.

Zur Begleitung der Umsetzung wurde eine zusätzliche Stelle Fachspezialistin für digitale Transformation errichtet. Des Weiteren wurde zur Unterstützung der Steuerung verwaltungsintern ein "Ausschuss Digitalisierung" gebildet, der sich periodisch trifft und die Arbeiten im Auftrag des Gemeinderats koordiniert und vorantreibt.

Das Projekt Erarbeitung Digitalisierungsstrategie ist abgeschlossen. Die Strategie, eine Umsetzungsplanung (Masterplan) und die dafür nötige Governance (operatives Personal, Entscheidungsstrukturen) bestehen. Die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie erfolgt ab 2025 in diesem Rahmen.

4.4 Projekt «AKV»

Zur Erreichung des übergeordneten Programmziels "Erhöhung der Wirksamkeit der Verwaltungsaktivitäten" sollten mit dem Projekt "AKV" in festgelegten Bereichen, welche alle Direktionen betreffen, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten überprüft und wo sinnvoll angepasst werden. Zudem sollten ausgewählte Verwaltungsprozesse und Governance-Fragen bearbeitet werden.

Die Verbesserungsmassnahmen wurden pro Geschäftsvorfall bzw. Prozess in Teilprojekten bearbeitet und dem jeweils zuständigen Organ zum Beschluss vorgelegt. Als Projektleiter agierte der Gemeindeschreiber, mit interner und externer Unterstützung in bestimmten Fachbereichen. Die Direktionen waren im Rahmen der Programmbegleitgruppe sowie in den verschiedenen Teilprojekten eingebunden. Eine enge Koordination mit parallelen sachverwandten Projekten wurde sichergestellt.

Stand Ende 2025 wurden folgende Resultate/Verbesserungen umgesetzt:

Teilprojekt AKV Personal: Bei der Überarbeitung des Personalrechts wurden verschiedene Zuständigkeiten überprüft und angepasst (z. B. geringfügige/befristete Stellenanpassungen, Aus- und Weiterbildung, Lohnfragen). Eine Stellvertretungsregelung für Schlüsselpositionen in der Verwaltung ist in Erarbeitung und wurde in einigen Abteilungen pilotiert.

Teilprojekt AKV Finanzen: Die Zuständigkeiten für Beschaffungsentscheide wurden überprüft und angepasst (neu bei Direktionen bzw. Abteilungen, Art. 7 VOV). Im Rahmen der Umsetzung des Projekts DigiFin wurden Ausgabenkompetenzen wo sinnvoll angepasst. Eine mögliche Anpassung der Kreditkompetenzen (Schwellenwerte) ist in Prüfung und soll dem zuständigen Organ im 1. Semester 2026 zum Beschluss vorgelegt werden: In Prüfung ist auch die Einrichtung einer neuen Spezialfinanzierung Unterhalt Hochbauten (Leitung Finanzabteilung).

Teilprojekt Ausgewählte Governance-Fragen: Zur Umsetzung des parlamentarischen Vorstosses V2107 hat der Gemeinderat bzw. das Parlament neue Vorgaben zur Vertretung von Gemeinderatsmitgliedern und Verwaltungsangestellten in anderen Organisationen erlassen (neue Public-Corporate-Governance-Richtlinie, Anpassung Personalverordnung, Anpassung Behördenreglement)). Zudem wurde die Zusammensetzung und die Rolle der Kadersitzung (Konferenz aller Abteilungsleitenden) überprüft und formal festgelegt. Als weitere Massnahme wurde im Bereich Direktionssekretariate und Führungsunterstützung Anpassungen vorgenommen, um die koordinierte Aufgabenerfüllung und die direktionsübergreifende Zusammenarbeit zu optimieren.

Teilprojekt ausgewählte Verwaltungsprozesse: Beim Teilprojekt Verwaltungsprozesse wurden die Vorgaben und Abläufe beim Mitberichtswesen (interne Weisung) überprüft und angepasst. Die Einführungsprogramme für neue Mitarbeitenden sowie für neue Gemeinderatsmitglieder wurden aktualisiert. Zudem wurden unter Federführung der Fachstelle Gesamtkoordination Grossprojekte die verwaltungsinternen Vorgaben beim Projektmanagement überarbeitet (Projektdefinition, Projektkategorien, Projektauftrag, Projektorganisation und -steuerung, Ressourcenplanung, Risikoanalyse, Dokumentation, Projektportfolio), da die Gemeindeverwaltung zunehmend in Projektstrukturen arbeitet.

Die geplanten Teilprojekte sind auf Ende 2025 grösstenteils abgeschlossen, die verbleibenden Aufgaben werden von den jeweils federführenden Abteilungen weiterbearbeitet. Mit dem Projekt AKV konnten verschiedene Zuständigkeiten und direktionsübergreifende Prozesse überprüft und angepasst werden. Deren periodische Überprüfung und Aktualisierung soll auch nach Programmabschluss weitergeführt werden, oftmals im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung von Aufgaben, Prozessen und Dienstleistungen.

4.5 Projekt «Organisationskultur»

Jede Änderung von Organisationsstrukturen, Zuständigkeiten und Prozessen hat direkte Auswirkungen auf die Aufgaben und Arbeitsweisen der Mitarbeitenden sowie die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Organisationseinheiten. Die Organisationskultur sollte mit dem Programm Verwaltungsreform in Richtung mehr Eigenverantwortung (Delegation von Kompetenzen) Transparenz, Dialog und Zusammenarbeit weiterentwickelt werden. Dies erfolgte einerseits innerhalb des Programms, indem Vorgehen, Einbezug und Kommunikation entsprechend ausgestaltet wurden. Zusätzlich wurden spezifische Massnahmen im Bereich Organisationskultur im Rahmen einer Projektstruktur umgesetzt. Im Projektteam waren Mitarbeitende verschiedener Direktionen beteiligt, welche Ideen und Vorschläge einbrachten und z. T. direkt an der Umsetzung beteiligt waren. Es wurden unter anderem folgende Massnahmen umgesetzt.

- Führungsentwicklung für alle Mitarbeitenden mit Führungsaufgaben (ca. 120): Jede Führungskraft besuchte 5 halbtägige Workshops zu Führungs- und Organisationskulturthemen, welche sie in ihrem Alltag beschäftigen (Selbstkenntnis, Konfliktfähigkeit, Resilienz, Ressourcenmanagement und Prioritätensetzung, Personalentwicklung als Führungsaufgabe), basierend auf bereits bestehenden und bekannten Tools (Kompetenzmodell,

Führungsgrundsätze). In den Workshops entstand ein reger Austausch zwischen den Führungskräften, der in einer strukturierten Form weitergeführt werden soll.

- Durchführung von Mittagslunchanlässen mit Inputs/Vorträgen und einem Austausch zu Themen, welche die Gemeindemitarbeitenden aktuell beschäftigen (z. B. künstliche Intelligenz in der Verwaltung, Freiraumgestaltung, Projektmanagement), mit dem Ziel, die Gemeinde als lernende Organisation weiterzuentwickeln.
- Diverse kleinere Massnahmen wie z. B. die Einführung eines Gotte-/Götti-Systems für neue Mitarbeitende, damit sich neue Mitarbeitende zur schnelleren Integration bei Fragen aller Art an eine vertraute Person wenden können; die Durchführung eines gegenseitigen Besuchsprogramms zwischen Abteilungen mit dem Ziel, den Austausch zu fördern; jährliche Klausur des Gemeindegaders zum Thema Organisationskultur; Durchführung von informellen Anlässen.

Das Thema Organisationskultur soll auch zukünftig unter Federführung der Personalabteilung mit konkreten Aktivitäten (z. B. Einführung von moderierten Führungszirkeln) weitergeführt und -entwickelt werden und auch in die Erarbeitung des neuen Legislaturplans einfließen.

5 Koordination/Synergien mit "sachverwandten" Projekten

Innerhalb des Programms wurden ausgewählte fünf direktionsübergreifende Kernthemen und -prozesse in den erwähnten Projekten im Zeitraum 2022 - 2025 bearbeitet. Parallel dazu wurden verschiedene weitere geplante oder bereits initiierte Projekte bearbeitet, die ebenfalls zum Ziel haben, die Wirksamkeit der Verwaltungstätigkeit zu erhöhen. Sie wurden nicht unter dem Dach des Programms «Verwaltungsreform» bearbeitet, um dessen Komplexität überschaubar zu halten. Es fand aber eine punktuelle Koordination statt. Es handelt sich dabei beispielsweise um die folgenden Vorhaben und Projekte:

Überarbeitung Personalrecht	Überarbeitung des Personalrechts (Personalreglement, Personalverordnung: Massnahme zur Umsetzung der neuen Personalstrategie, in Zusammenarbeit mit einer nichtständigen parlamentarischen Kommission)
Einführung NFFS in der Gemeinde Köniz	Einführung des Neuen Fallführungssystems (NFFS) des Kantons Bern in der Gemeinde Köniz, mit dem Ziel, ein einheitliches Fallführungssystem bei den Sozialdiensten, den Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) und den Fachstellen für Integration im Kanton Bern einzuführen. Als Pilotgemeinde ist Köniz stark in das kantonale Projekt involviert und engagiert.
Optimierung Finanzplanung und -steuerung	Überprüfung und Optimierung diverser Prozesse im Bereich Finanzplanung, -steuerung und -controlling (in Abgrenzung zu den operativen Finanzprozessen, die im Projekt DigiFin bearbeitet wurden)
Umsetzung Informatikstrategie	Umsetzung der Informatikstrategie in enger Koordination mit der neuen Digitalisierungsstrategie (ausgewählte Themen: neue Weisung Informations- und Cybersicherheit, IT-Architektur, Vereinheitlichung IT-Infrastruktur und Standard-Büroarbeitsplatz, Portallösung etc.)
Neues Intranet	Einführung neues Intranet als zentrale Einstiegs- und Kommunikationsplattform für die interne Kommunikation in der Gemeindeverwaltung (ortsunabhängig, geräteunabhängig und für alle Mitarbeitenden zugänglich (Desk-/Non-Desk-Use)
Einführung M365	Umstellung/Einführung Microsoft 365 in der Gemeindeverwaltung Köniz
Umgang/Nutzung von KI in der Verwaltung	Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden, Erarbeitung neue Vorgaben (Weisung), Pilotprojekt Nutzung SwissGPT in einem klar definierten Rahmen
Überarbeitung Risikomanagement	Überarbeitung bisheriges Risikomanagement (inkl. Überarbeitung Weisung): stärkere Unterscheidung strategischer (Stufe Gemeinderat) und operativer (Stufe Abteilung) Risiken und entsprechender Massnahmen

E-Archiv	Einführung elektronisches Archiv im Rahmen der Umsetzung des digitalen Primats der Aktenführung. Enge Zusammenarbeit mit dem kantonalen Projekt digitales Langzeit-Archiv, bei welchem Köniz als Pilotgemeinde agiert.
E-Publikation	Einführung elektronische Plattform für alle amtlichen Publikationen der Gemeinde (e-Publikation), seit Januar 2023 umgesetzt
E-Bau	Einführung des kantonalen Projekts elektronisches Baubewilligungsverfahren in der Gemeinde Köniz
E-Umzug	Einführung elektronische Plattform für den Umzug (Portal eUmzugCH)
Änderung Bildungssteuerung	Überprüfung und Anpassung der Bildungssteuerung in der Gemeinde Köniz (Anpassung Bildungselement), in Zusammenarbeit mit einer nichtständigen parlamentarischen Kommission
Strategische Planung Bildungsraum	Erfassen und Planung der räumlichen Bedürfnisse der kommunalen Bildungsinstitutionen und des damit verbundenen Finanz- und Personalbedarfs sowie des Bedarfs an neu zu schaffenden Zonen für öffentliche Nutzung
Arbeitsplatz 4.0	Pilotprojekt zur zukünftigen Arbeitsplatzausgestaltung (zukunftsgerichtete Bürowelt, Verbesserung Zusammenarbeit, Diversität der Arbeitsplätze und spezifische Anforderungen einer Gemeindeverwaltung, Berücksichtigung flexibler Arbeitszeitmodelle, Digitalisierung)
Überarbeitung Projektmanagement-Vorgaben und -Weisung	Projektdefinition, Projektkategorien, Projektauftrag, Ablauforganisation mit Ablaufplan, Aufbauorganisation mit Funktionsbeschreibung, Ressourcenplanung Personal und Finanzen, Risikoanalyse, Dokumentation Projektportfolio
Optimierung der Flächenunterhaltsorganisation	Sicherstellung des Unterhalts für alle öffentlichen Flächen und Klärung der internen Zuständigkeiten.
Organisationsentwicklungsprozesse innerhalb der Abteilungen	Projekte zur Überprüfung und Anpassung von Organisationsstrukturen und -prozessen in verschiedenen Abteilungen (im Rahmen der regelmässigen Überprüfung von Abläufen, Prozessen und Strukturen)

6 Beurteilung der Ergebnisse

Der Gemeinderat war 2022 sowohl mit einem Auftrag des Parlaments zur Organisation und Leistungserbringung der Gemeinde als auch mit Herausforderungen in der Führung und Zusammenarbeit in der Gemeindeverwaltung sowie sich verändernden Rahmenbedingungen (neue Aufgaben, Zunahme Anzahl EinwohnerInnen, fortschreitende Digitalisierung, vermehrte Arbeit in Projekten, Fachkräftemangel in gewissen Bereichen) konfrontiert. Er hat mit unabhängiger Unterstützung eine Analyse der Situation durchgeführt und ein massgeschneidertes Programm zur Umsetzung von Verbesserungen definiert. Er hat dabei zwischen politischen Fragen (Programmteil Direktionsreform) und organisatorischen bzw. betriebswirtschaftlichen Fragen (Programmteil Verwaltungsreform) unterschieden.

Ende 2025 kann der Gemeinderat feststellen, dass der Verzicht auf eine grössere Direktionsreform basierend auf dem Benchmark mit anderen Gemeinden im Rahmen des Programnteils Direktionsreform weitgehend akzeptiert ist.

Im Rahmen des Programnteils Verwaltungsreform konnten zahlreiche Herausforderungen mittels klar definierten Projektaufträgen und -verantwortlichkeiten angegangen und mit konkreten Anpassungen gelöst werden.

So konnten im Projekt AKV verschiedene Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten überprüft und wo nötig und sinnvoll angepasst werden. Intern wurde die Zusammensetzung und Rolle der Kadersitzung überprüft und verbindlich festgelegt. Auch wurden diverse direktionsübergreifende Abläufe und Prozesse geklärt bzw. überarbeitet, stets mit dem Ziel der Steigerung der Verwaltungseffizienz. Zudem wurden ausgewählte Governance-Fragen überarbeitet.

Ein zentrales Thema des Programms war die Weiterentwicklung der Digitalisierung in der Gemeindeverwaltung, mit einem Fokus auf zwei interne Kernprozesse, welche alle Direktionen und Abteilungen im Alltag betreffen (Finanzprozesse, Personalprozesse). Mit der Erarbeitung der neuen Digitalisierungsstrategie hat der Gemeinderat die diesbezüglichen Ziele, den Rahmen und die Stossrichtungen für die Zukunft festgelegt. Mit dem Masterplan wurde ein Instrument geschaffen, mit dem die wichtigsten Digitalisierungsprojekte geführt und regelmässig überprüft werden.

Die Digitalisierung und die Anpassungen von Organisationsstrukturen, Zuständigkeiten und Prozessen haben direkte Auswirkungen auf die Arbeitsweise und die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden. Deshalb wurden auch verschiedene Massnahmen und Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Organisationskultur umgesetzt.

Wie im Motionsauftrag gefordert, konnten mit spezifischen Massnahmen Prozesse optimiert, Effizienzsteigerungen erreicht, Doppelspurigkeiten vermieden und Kosten in der Verwaltung eingespart werden. Konkrete Beispiele sind massgebliche Zeit- und Kosteneinsparungen für die Verwaltung und für die Bürger:innen durch die Einführung von ePublikation, Ressourceneinsparungen in der Verwaltung durch eine flächendeckende elektronische Zeiterfassung (inkl. Tagesschulen, wo bisher via Excel-Listen erfasst wurde), Zeit- und Kosteneinsparungen durch elektronische Lohnauszüge (jeden Monat ca. 800 Lohnauszüge), Zeit und Ressourceneinsparungen durch die Änderung der Zuständigkeiten bei Beschaffungen (Delegation von Zuständigkeiten, weniger Verfahrensschritte) oder die Überarbeitung und Vereinfachung des internen Mitberichtsverfahrens. Die Massnahmen haben zwar nicht zu einer direkten Reduktion von Arbeitsstellen geführt, vielmehr konnten mittels Bürokratieabbau Aufgaben "umgelagert" werden. So stehen z.B. in der Personalabteilung aufgrund der Digitalisierung von Prozessen mehr Ressourcen für Beratungs-, Betreuungs- und Projektleitungsaufgaben zur Verfügung. Gleiches gilt für andere Prozesse und Projekte zur Erhöhung der Wirksamkeit der Verwaltungstätigkeit (z.B. Projekt zur Optimierung der Flächenunterhaltsorganisation oder die Einführung einer gemeinsamen Beschaffungsstelle für alle Gemeindefahrzeuge). An dieser Stelle muss aber auch erwähnt werden, dass nicht jedes Digitalisierungsprojekt zu unmittelbaren Ressourceneinsparungen oder -umlagerungen führt. Gerade komplexe und kantonsweite Digitalisierungsprojekte führen oftmals während der Initialisierungs- und Einführungsphase zu Mehraufwand in der Gemeindeverwaltung mit entsprechendem zusätzlichem Ressourcenbedarf (z.B. die Einführung von eUmzug; die Einführung des Neues Fallführungssystems im Kanton Bern bei den Sozialdiensten (NFFS); oder die Einführung des elektronischen Baubewilligungsverfahrens im Kanton Bern (eBau)).

Der Gemeinderat beurteilt das Programm abschliessend als zielführend und erfolgreich. Mit der Verwaltungsreform konnten in der Legislatur 2022 - 2025 konkrete Herausforderungen angegangen und mit gezielten Verbesserungen mit angemessenem Aufwand ohne grosse Direktionsreform erreicht werden. Ein wichtiges Element war die Koordination mit (zahlreichen) anderen laufenden Projekten und Prozessen im Bereich Organisationsentwicklung und Digitalisierung.

Der Gemeinderat ist der Ansicht, dass die Gemeindeverwaltung Köniz mit Abschluss des Programms gut aufgestellt ist, um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu meistern.

7 Kosten

Auf Programmebene sind primär interne Aufwendungen (Personalkosten) für die Programmplanung und -umsetzung angefallen, mit Zusatzkosten für die externe Co-Programmleitung (ca. 15 Arbeitstage pro Jahr Programmlaufzeit). Die Kosten für die Umsetzung der Projekte/Teilprojekte (z. B. Fachunterstützung und Softwarekosten DigiFin und DigiP, Erarbeitung Corporate Governance Richtlinie, Durchführung Benchmark andere Gemeinden, Durchführung Führungslehrgang) wurden direkt via die Projekte abgewickelt und vom jeweils finanzkompetenten Organ genehmigt.

8 **Ausblick**

Mehrere Elemente der Verwaltungsreform werden künftig in der Linienorganisation weitergeführt.³ Der Gemeinderat erachtet es auch als wichtig, die Themen Zusammenarbeit und Organisationskultur weiter zu entwickeln. Die mit dem Programm ausgelöste Dynamik soll beibehalten werden.

Die Überprüfung und Optimierung von Abläufen, Prozessen und Organisationsstrukturen mit dem Ziel des Bürokratieabbaus und der Erhöhung der Wirksamkeit der Verwaltung ist eine Daueraufgabe der Gemeindeführung und aller Gemeindemitarbeitenden. Der Gemeinderat wird sich auch in der neuen Zusammensetzung aktiv mit diesen Themen auseinandersetzen, stets mit dem Ziel, dass die Gemeindeverwaltung effiziente und kundenorientierte Dienstleistungen für seine Einwohnerinnen und Einwohner erbringt.

³ z. B. Projekt digiP Phase 3 (Digitalisierung Personalinformationssystem), welche vom Parlament an der Sitzung vom 10. Februar 2025 genehmigt wurde sowie Umsetzung der Digitalisierungsstrategie mittels dem vom Gemeinderat genehmigten Masterplan Digitalisierung.