

**Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat
betreffend Initiative „200 000 Franken sind genug“**

1. Worum es geht

Am 27. März 2001 wurde die von Herrn Dr. Erwin Bischof gestartete Initiative „200 000 Franken sind genug“ bei der Stadtkanzlei eingereicht. Das städtische Recht soll gemäss Initiative so geändert werden, dass der Grundlohn der Mitglieder des Gemeinderates (einschliesslich des Stadtpräsidiums), der übrigen Behördemitglieder sowie der leitenden Angestellten den Betrag von jährlich 200 000 Franken nicht übersteigt. Nur ein Teuerungsausgleich ist möglich. Die Initiative soll damit eine Lohnplafonierung bei den Mitgliedern des Gemeinderats sowie bei den Angestellten bewirken.

Die Initiative kann Einsparungen bei den Lohnausgaben erbringen. Das Absenken der Gemeinderatslöhne erbringt jährlich eine Ersparnis von 265 000 Franken, was allerdings weniger als 1 Promille der städtischen Personalausgaben ausmacht. Der Preis der Initiative ist trotzdem hoch. Sie beschneidet die Attraktivität des städtischen Exekutivamtes massiv.

Soll der Gemeinderat nicht weniger verdienen als seine leitenden Angestellten, muss auch die Lohnkurve des städtischen Personals angepasst werden. Dies bringt zwar wiederum Einsparungen mit sich, die allerdings noch nicht beziffert werden können. Diese Einsparungen führen aber dazu, dass die Konkurrenzfähigkeit der Stadt auf dem Arbeitsmarkt massiv beeinträchtigt und dem von Sparmassnahmen bereits stark betroffenen Personal weitere Lohnkürzungen zugemutet werden. Dies liegt nicht im städtischen Interesse.

Darum beantragt der Gemeinderat dem Stadtrat, die Initiative mit ablehnender Empfehlung und ohne Gegenvorschlag den Stimmberechtigten zur Abstimmung zu unterbreiten.

2. Die Initiative

2.1. Wortlaut und Begründung

2.1.1. Text

Am 27. März 2001 wurde die von Herrn Dr. Erwin Bischof lancierte Initiative „200 000 Franken sind genug“ bei der Stadtkanzlei als Einfache Anregung eingereicht.

„Die entsprechenden Beschlüsse und Verordnungen in der Stadt Bern sind dahingehend zu ändern, dass die Grundbesoldung der Mitglieder des Gemeinderates, des Stadtpräsidenten, der übrigen Behördemitglieder sowie der städtischen Chefbeamtinnen und Chefbesamten den Betrag von jährlich Fr. 200 000 nicht übersteigt. Der Ausgleich der Teuerung ab 1.1.99 bleibt vorbehalten.“

2.1.2. Begründung

Zur Begründung wird das Begehren auf dem Unterschriftsbogen wie folgt erläutert:

- *Die heutigen Löhne der Mitglieder des Berner Gemeinderates sind zu hoch*
Muss ein Gemeinderat im Jahr 229 000 Franken, der Stadtpräsident sogar 249 000 Franken verdienen? In Einzelfällen kann die Entschädigung bis auf über 300 000 Franken steigen bei gleichzeitiger Ausübung eines eidg. Parlaments-Mandates. Das sind 19 000 bis 25 000 im Monat aus **Steuergeldern!** Nur der Präsident der USA erhält ein so fürstli-

ches Gehalt! 200 000 Franken im Jahr, wie es diese Initiative verlangt, sind immer noch eine sehr grosszügige Entschädigung, die sich sehen lassen kann!

Die Familien- und Kinderzulagen sowie Spesenentschädigungen sollen unverändert bleiben.

- *Auch für die Chefbeamten sind 200 000 Franken genug*

Auch für städt. Chefbeamten müssen 200 000 Franken genügen. Die Löhne sind bei der Stadt attraktiv genug, damit für verantwortungsvolle Stellen gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden werden. Dazu kommt die Sicherheit, die in der Privatwirtschaft vielerorts nicht mehr gegeben ist. Heute erreicht kein Chefbeamter diesen Betrag; das Personal hat also mit der Initiative keinerlei Einbusse zu ertragen.

- *Da die Finanzen der Stadt Bern sehr schlecht stehen, will das Volk mehr sparen*

Die Bundesstadt weist einen riesigen Schuldenberg von über 370 Millionen Franken aus, stetig steigend seit 10 Jahren. Trotz dieser misslichen Lage hat der Gemeinderat während der Rezession mehrmals **Realloohnerhöhungen** bezogen. Das Volk hat am 21.5.00 das Budget mit einer Steuererhöhung abgelehnt. Nur wenige Wochen später schlägt der Gemeinderat schon wieder eine Steuererhöhung vor! Er missachtet also krass den vom Volk erteilten Sparauftrag! Da in der Verwaltung noch mehr gespart werden muss, verlangen wir, dass jetzt auch die Grossverdiener, die Mitglieder des Gemeinderates, ein gewisses Opfer bringen und mit dem guten Beispiel vorangehen. Das erhöht ihre Glaubwürdigkeit bei den vom Kanton Bern soeben verordneten und noch zu beschliessenden Sparmassnahmen.

- *In der Privatwirtschaft werden ebenfalls häufig tiefere Gehälter bezahlt*

Viele müssen heute in den schwierigen Zeiten den Gürtel enger schnallen. Warum sollen nicht auch bei den städt. Politikern die Spitzenlöhne angepasst werden? Es ist doch für Mitglieder des Gemeinderates zumutbar, sich mit einer jährlichen Entschädigung aus Steuergeldern von 200 000 Franken zufrieden zu geben!“

2.2. Gültigkeit der Initiative

Der Gemeinderat erklärte die Initiative am 4. April 2001 mit 5133 gültigen Unterschriften als formell zustande gekommen.

Auch die durchgeführte materielle Prüfung der Initiative ergab deren Gültigkeit: Die Initiative verstösst weder gegen eidgenössisches noch kantonales Recht: Werden gewisse inhaltliche Normen eingehalten und werden insbesondere auch faire Übergangsregelungen und –fristen festgelegt, lässt sich die Initiative verfassungskonform umsetzen. Die nicht ausformulierte Initiative gibt den gesetzgebenden städtischen Organen dafür jedenfalls einen genügenden Spielraum. Die Initiative ist auch nicht offensichtlich undurchführbar: Wenn die Stimmberechtigten mit Annahme der Initiative eine Schwächung der Stadt Bern gegenüber Privatwirtschaft, Kanton und Bund bewusst herbeiführen wollen, ist dies grundsätzlich möglich, selbst wenn sich diese Strategie mittelfristig als falsch herausstellen sollte.

2.3. Vorgehen bei Annahme der Initiative

Wird die Initiative angenommen, muss der Stadtrat eine Änderung des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991¹ und dessen Anhangs III beschliessen. Insbesondere muss er die Lohnhöhe der Mitglieder des Gemeinderates sowie des Stadtpräsidenten im Rahmen der Vorgaben der Initiative festsetzen. Auch wird er die Lohnkurve für die Angestellten anzupassen haben. Schliesslich gilt es, Übergangsbestimmungen festzulegen, so dass die

¹ PRB; SSSB 153.01

3.2.2. Die Angestellten

Auch wenn dies die Initiantinnen und Initianten entgegen dem Initiativtext verneinen, sind auch die Angestellten von der Initiative betroffen. Insbesondere könnte den Angestellten grundsätzlich nur noch mit einer Volksabstimmung eine Reallohnerhöhung gewährt werden.

Der Lohn in der höchsten Einreihungsklasse für städtische Angestellte (Lohnklasse 30) beträgt gegenwärtig 203 864 Franken (Stand 1999: 199 257 Franken). Dieser Betrag kann gemäss Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe c des Personalreglements³ bei überdurchschnittlichen Leistungen um 5 Lohnstufen bis auf 217 339 Franken erhöht werden.

Ein Vergleich der Höchstlöhne mit den übrigen öffentlichen Verwaltungen als Hauptkonkurrenz auf dem städtischen Arbeitsmarkt zeigt folgendes:

Stadt Bern	217 339
Kantonalverwaltung	221 373
Bundesverwaltung	314 587

Genauere Zahlen der ehemaligen Bundesbetriebe und der Privatwirtschaft zu Höchstlöhnen sind nicht erhältlich. Nicht nur bei den Höchstlöhnen belegt die Stadt Rang 3. Bund und Kanton richten in vielen vergleichbaren Funktionsbereichen – vor allem bei Stellen der qualifizierten Sachbearbeitung und im Kader – höhere Löhne aus. Besonders in den Bereichen Polizei, Steuern, Finanzen/Buchhaltung, Revision und Informatik, aber auch im allgemeinen Verwaltungsbereich hinken die städtischen Löhne denen der öffentlichen Konkurrenz hinterher. Für gut qualifizierte Mitarbeitende zahlt die Privatwirtschaft in den Bereichen Rechnungswesen, Revision, Informatik häufig höhere Löhne. Seit 1997 nimmt die Stadtverwaltung an einem regionalen Lohnvergleich teil, an dem sich vor allem auch die Privatwirtschaft beteiligt. Die Ergebnisse der letzten vier Jahre zeigen, dass das Lohnwachstum der Stadt immer unter dem durchschnittlichen Lohnwachstum der Privatwirtschaft lag. In einigen Funktionsbereichen mussten aus Konkurrenzgründen sogar die Anfangslöhne angehoben werden, die durchschnittlich um 10 Prozent zu tief waren.

Eine im Sommer 2001 in der gesamten Stadtverwaltung durchgeführte Mitarbeitendenbefragung hat eine alarmierende Unzufriedenheit des Personals mit den städtischen Löhnen aufgezeigt. Die Fluktuation in der Stadtverwaltung hat denn auch in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die beeinflussbare Fluktuationsrate (ohne die Wechsel infolge von Pensionierung, Invalidität und Tod) ist von gut 6 Prozent in den Jahren 1996 bis 1998 auf über 12 Prozent im vergangenen Jahr angestiegen.

Die Lohnsituation des Personals der Stadt Bern hat sich nicht zuletzt durch massive Sparmassnahmen beim Personal zur Erreichung eines ausgeglichenen städtischen Haushalts verschlechtert. In der vergangenen Legislatur (1997 - 2000) haben verschiedene Massnahmen – von denen auch die Mitglieder des Gemeinderats betroffen sind – zu Einsparungen beim Personalaufwand der Stadt in Höhe von insgesamt 138.2 Millionen Franken geführt. Folgendes ist zu erwähnen: Verschlechterung des Teuerungsausgleichs, Personalabbau durch Stellenbewirtschaftung, Reduktion des Lohnstufenansatzes um einen Drittel, Reduktion der Familienzulage, Abbau von bisher ausgerichteten Familienzulagen, Reduktion der Beförderungssumme, Reduktion der Anfangslöhne, höhere Leistungen an den AHV-Überbrückungsrentenfonds, Erhöhung der Personalbeiträge an der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall. Die Massnahmen liessen sich dank einer gut funktionierenden Sozialpartnerschaft realisieren. Die Sparmöglichkeiten beim Personal sind aber jetzt ausgereizt.

³ SSSB 153.01

3.3. Die Folgen für den Gemeinderat bei Annahme der Initiative

- Die Gemeinderatsgehälter müssten um 35 000 Franken auf 200 000 Franken gesenkt werden, was einem Lohnverlust von knapp 15 Prozent entspricht. Beim Stadtpräsidium beläuft sich die Reduktion sogar auf 55 000 Franken oder über 21 Prozent. Damit sind die heutigen Mitglieder des Gemeinderats von der beabsichtigten Lohnsenkung in ihren finanziellen Rechten massiv betroffen. Da sie vom Volk auf eine vierjährige Amtsdauer bis Ende 2004 gewählt sind, könnte ein Absenken der Löhne ohne Risiko aufwändiger rechtlicher Auseinandersetzungen frühestens auf die neue Amtsperiode geschehen, die im Jahr 2005 beginnen wird. Lehre und Rechtsprechung gehen davon aus, dass der Lohn von Exekutivmitgliedern, die auf Amtsdauer gewählt sind, während der laufenden Amtsperiode nicht ohne weiteres gesenkt werden kann.
- Mit einer Lohnobergrenze von 200 000 Franken würde das Lohngefüge für Regierungsgremien in Region und Kanton aus dem Gleichgewicht geraten: Die Stadt Bern als weitaus grösste Gemeinde (2½ mal grösser als Biel, 3 mal grösser als Thun, 3¼ mal grösser als Köniz) würde ihren Exekutivmitgliedern die deutlich tiefsten Löhne zahlen. Die Regierungslöhne von Biel, Thun und Köniz wären um mindestens 11 000 bis 15 000 Franken höher als in Bern. Beim Stadtpräsidium würde die Diskrepanz sogar 33 000 Franken betragen.
- Die Lohnobergrenze von 200 000 Franken würde dazu führen, dass das Stadtpräsidium und die Mitgliedschaft im Gemeinderat lohnmassig nicht oder kaum mehr abgestuft werden könnten. Heute beträgt die Differenz 20 000 Franken. Es wäre allerdings unklug, das Gehalt des Stadtpräsidiums bei 200 000 Franken zu belassen und jenes der übrigen Gemeinderatsmitglieder um beispielsweise 5-10 000 Franken abzusenken, nur um diese Differenz aufrecht zu erhalten. Die Attraktivität des Amtes würde dadurch nur noch weiter sinken. Bleibt der Lohn zwischen Präsidium und den übrigen Mitgliedern aber gleich, kann den Mehrbelastungen, die das Präsidialamt mit sich bringt, nicht mehr Rechnung getragen werden.
- Mit einer Lohnobergrenze von 200 000 Franken würde das politische Exekutivamt in der Stadt Bern deutlich an Attraktivität verlieren. Neben ihrer politischen Tätigkeit haben die Mitglieder des Gemeinderats in ihren Direktionen anspruchsvolle Management- und Führungsaufgaben zu bewältigen. Allein von der Grösse der Verwaltung – sie zählt rund 3000 Personaleinheiten – und von der Vielfältigkeit und Komplexität der Probleme her kommt die Stadt Bern einem für schweizerische Verhältnisse grösseren Unternehmen gleich. Die Führungstätigkeit ist entsprechend intensiv und anforderungsreich. Dies führt einmal zu einem Arbeitspensum, das mindestens jenem von Geschäftsleitungsmitgliedern in der Privatwirtschaft vergleichbar ist. Daneben bestehen zahlreiche Verpflichtungen gegenüber Politik und Öffentlichkeit, denen Gemeinderatsmitglieder am Abend und am Wochenende nachkommen müssen. Zudem sind die Mitglieder einer politischen Exekutive exponierter als Managementpersonen in privatwirtschaftlichen Unternehmen. Sie sind ständiger Kritik ausgesetzt, die jeweils öffentlich und vor allem in den Medien angebracht wird. Schliesslich sind die Mitglieder des Gemeinderats alle vier Jahre und zu einem schönen Teil unabhängig von ihrem Leistungsausweis einem akuten Abwahlrisiko mit einschneidenden persönlichen Folgen ausgesetzt. Geeignete führungserfahrene Personen für den Gemeinderat lassen sich aber nur gewinnen, wenn der Lohn mit dem einer ähnlichen Position in der Privatwirtschaft annähernd vergleichbar ist. Nicht die bekannt gewordenen Fälle von weit überrissenen Kaderngehältern und Zusatzentschädigungen, sondern repräsentative schweizerische Studien über Kaderlöhne zeigen, dass mit den aktuellen Gemeinderatslöhnen schon heute nicht Staat zu machen ist. Diese Löhne noch herabzusetzen wäre

deshalb nicht angemessen. Auch die Stadt Bern ist auf hochmotivierte Exekutivmitglieder angewiesen. Es wäre fatal, wenn sich fähige Kandidatinnen und Kandidaten darum nicht mehr zur Verfügung stellen würden, weil die Privatwirtschaft weit lukrativere Stellen anbietet. Es wäre unverhältnismässig, mit der vorgesehenen Lohnreduktion dieses Risiko einzugehen, um lediglich eine jährliche Einsparung von 265 000 Franken zu erzielen.

3.4. Die Folgen für die Angestellten bei Annahme der Initiative

Die Annahme der Initiative würde die bereits heute spürbaren Probleme bei den Löhnen der städtischen Angestellten massiv verschärfen. Selbst wenn die Initiative behauptet, das Personal hätte mit der Initiative keinerlei Einbusse zu ertragen, stimmt dies so nicht. Die Initiative führt beim Lohn gegen oben zwingend zu einer Plafonierung; gegen unten besteht demgegenüber keine Gewähr, dass tiefere Einkommen von den Lohnabbaumassnahmen verschont bleiben:

- Auch wenn das ordentliche Maximum der höchsten Lohnklasse weniger als 200 000 Franken beträgt, erlaubt das System mit den leistungsbedingten 5 zusätzlichen Lohnstufen eine maximale Lohnhöhe von 217 000 Franken.
- Die Lohnskala der Angestellten kann nicht einfach bei 200 000 Franken gekappt werden. Dies würde auf eine rechtsungleiche Behandlung hinauslaufen, wie dies auch aus einem Rechtsgutachten von alt Bundesgerichtspräsident Prof. Dr. Arthur Haefliger aus dem Jahr 1987 zur damaligen kantonalen Initiative „100 000 sind genug“ hervorgeht. Das Rechtsgleichheitsgebot verlangt zwingend eine Korrektur der Lohnkurve, damit nicht nur eine bestimmte Gruppe von Angestellten von der Lohnkürzung betroffen ist. Selbst bei einem möglichen Maximallohn für Angestellte von 200 000 Franken hätten nicht nur einige wenige Mitarbeitende mit einer Lohnkürzung zu rechnen. Je tiefer dieser Maximallohn gesenkt würde, um einen Lohnunterschied zwischen Angestellten und Gemeinderat aufrecht zu erhalten, desto mehr Mitarbeitende würden von Lohnkürzungen betroffen, denn: Die Lohnkurve kann nicht ohne weiteres flacher gemacht werden. Wenn zwischen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten nur noch eine geringe Lohnspanne besteht, wird die Übernahme von Führungsverantwortung unattraktiv. Die grössere Verantwortung und Belastung kann sich im Lohn nicht mehr niederschlagen. Wenn anspruchsvollere Funktionen nicht mehr erstrebenswert wären, würde sich dies für die Stadt verheerend auswirken.

Was wären die Folgen?

- Die Stadtverwaltung würde ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt massiv einbüßen: Grosse Probleme bei der Rekrutierung und der Erhaltung von Personal wären die Folgen. Damit stünde der service public in Gefahr. Das bestehende Dienstleistungsangebot könnte nicht mehr im bisherigen Umfang und zeitgerecht angeboten werden.
- Verlöre die Stadt als Arbeitgeberin an Attraktivität, wäre damit zu rechnen, dass qualifizierte Mitarbeitende - nicht nur in Führung und Sachbearbeitung - zu Bund, Kanton und Privatwirtschaft wechseln würden und nicht mehr gleichwertig ersetzt werden könnten. Es bestünde die grosse Gefahr, dass Qualität und Quantität der städtischen Dienstleistungen dadurch Schaden nähmen. Eine Verschlechterung wichtiger Dienstleistungen wäre allerdings ein sehr hoher Preis für die vermeintlichen Einsparungen bei der Verwaltung.
- Lohnkürzungen würden heikle rechtliche Fragen aufwerfen: Verfassungsmässige Rechte, wie Rechtsgleichheitsgebot, Eigentumsgarantie, Treu und Glauben, Verhältnismässigkeitsprinzip wären tangiert. Zudem stellten sich Probleme mit der zweiten Säule. Vor allem aber führten Lohnkürzungen bei den Betroffenen zu Frustrationen und Demotivation.

- Ob der bis heute im Rahmen der Sozialpartnerschaft hoch gehaltene Arbeitsfriede aufrechterhalten werden könnte, wäre fraglich. Arbeitskämpfmassnahmen seitens des Personals könnten nicht mehr ausgeschlossen werden, wenn wiederum auf dem Buckel der Mitarbeitenden gespart würde.

3.5. Die finanziellen Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen der Initiative lassen sich nur teilweise beziffern.

- Bei den Gemeinderatsgehältern wären jährlich direkte Lohneinsparungen von 265 000 Franken möglich. Das Einsparpotential bei den Angestellten hinge davon ab, wie im neuen Personalreglement die zukünftige Lohnskala ausgestaltet würde (Höchstlohn und Lohnkurvenverlauf). Es lässt sich aufgrund der unklaren Rahmenbedingungen gegenwärtig nicht beziffern.
- Die Abwanderung würde auf der andern Seite allerdings zu massiven Fluktuationskosten führen. Geht man davon aus, dass sich die Kosten einer Neuanstellung ohne weiteres auf gegen einen Jahreslohn belaufen können, wäre mit beträchtlichen, noch nicht bezifferbaren Mehrkosten zu rechnen. Auch wären Mindererträge bei den Steuern zu erwarten. Je nach Umfang der Lohnkürzungen würde die Kaufkraft der städtischen Mitarbeitenden sinken, was auch wirtschaftliche Folgen hätte. Nicht bezifferbar sind die indirekten Kosten, die der Stadt und ihrer Bevölkerung dadurch entstehen könnten, dass der quantitative und qualitative Output der städtischen (Dienst-)Leistungen nachlassen würde.

4. Soll der Initiative ein Gegenvorschlag gegenüber gestellt werden?

Am 22. März 2001 wurde die Motion „Gemeinderatslöhne: Recht an Realität anpassen“ der Fraktion GB, JA!, GPB (Peter Sigerist, GB) eingereicht, die verlangt, dass das noch bestehende, aber noch nicht ausgeschöpfte reglementarische Lohnentwicklungspotenzial der Gemeinderatslöhne von 5 Prozentpunkten (vgl. Ziff. 3.2.1 oben) vernichtet wird, indem die aktuellen Ansätze ins geltende Recht überführt werden.

Damit stellt sich die Frage, ob der Initiative ein Gegenvorschlag gegenüber gestellt werden soll und wie dieser gegebenenfalls auszugestalten wäre.

Ein solcher Gegenvorschlag müsste sich zur Lohnsituation des Gemeinderats und allenfalls der Angestellten äussern. Andere Sparvorschläge, wie beispielsweise strukturelle Sparmassnahmen (z.B. „5 statt 7“) dürften der Initiative nicht direkt gegenüber gestellt werden, da die Möglichkeit besteht, sie kumulativ und nicht alternativ zur Initiative zu verwirklichen (Problematik der Einheit der Materie). Folgende beiden Gegenvorschläge sind denkbar:

- *Einschränkendere Lösung für die Höhe der Gemeinderatslöhne als heute*

Die aktuellen Zuschläge zur Berechnung der Gemeinderatslöhne von 15 und 25 Prozent könnten leicht – z.B. um 1 bis 5 Prozentpunkte gesenkt werden. Das Anliegen der Initiative würde dadurch – wenn auch nur in eingeschränkter Weise – verwirklicht. Damit wären folgende Vor- und Nachteile verbunden:

Einerseits könnte einem populistischen und bei manchen Stimmberechtigten populären Anliegen ein Stück Rechnung getragen werden. Ausserdem wäre Sparwille demonstriert. Andererseits würde die Attraktivität des städtischen Exekutivamtes nicht tangiert und die Lohndifferenz zwischen Exekutive und Verwaltung wäre kleiner als mit der Initiative, deren negative Auswirkungen so nicht in Kauf genommen werden müssten.

- *Aktuelle Lösung für die Höhe der Gemeinderatslöhne (entsprechend der Motion Fraktion GB, JA!, GPB)*

Mit dem reglementarischen Festschreiben des heutigen Zustandes - die Zuschläge zur Berechnung der Gemeinderatslöhne werden auf 15 und 25 Prozent begrenzt - würde dem Anliegen der Initiative insofern Rechnung getragen, als auf die theoretische Entwicklungsmöglichkeit der Gemeinderatslöhne definitiv verzichtet würde. Gemäss geltender Regelung können diese Löhne immer noch jährlich um 0,5 Prozent angehoben werden, bis der aktuelle Zuschlag von 15 bzw. 25 Prozent die Höhe von 20 bzw. 30 Prozent erreicht. Damit wären folgende Vor- und Nachteile verbunden:

Die heutige Regelung würde ins Recht überführt. Die Motion „Gemeinderatslöhne: Recht an Realität anpassen“ könnte erfüllt werden. Die Lohndifferenz zwischen Exekutive und Verwaltung wäre prozentual gleich wie beim Kanton Bern.

Nach Abwägen der Vor- und Nachteile verzichtet der Gemeinderat darauf, dem Stadtrat einen direkten Gegenvorschlag zur Initiative zu unterbreiten. Statt mit dem wenig tauglichen Lohnkürzungsansatz der Initiative liessen sich sinnvollere Einsparmöglichkeiten auf der strukturellen Ebene erzielen. Eine Reduktion der Zahl der Direktionen und ihrer leitungsverantwortlichen Gemeinderäte von 7 auf 5 als indirekter Gegenvorschlag zur Initiative führt neben einer optimaleren Aufbauorganisation auch zu finanziellen Einsparungen: Allein der Abbau von 2 Exekutivfunktionen führt auf der Lohnseite zu Einsparungen von rund 469 000 Franken. Nimmt man noch die Anteile an Stabskapazitäten dazu, vergrössert sich diese Zahl deutlich. Der Gemeinderat unterbreitet daher dem Stadtrat zuhanden der Stimmberechtigten gleichzeitig eine Vorlage zur Änderung der Gemeindeordnung zwecks Realisierung von „5 statt 7“. Mit dieser Massnahme kann deutlich mehr gespart werden als mit der Initiative.

Antrag

Der Gemeinderat unterbreitet dem Stadtrat folgenden Beschluss:

1. Der Stadtrat empfiehlt den Stimmberechtigten mit xx Ja- zu xx Nein-Stimmen folgenden Beschluss zu fassen: Die Initiative „200 000 Franken sind genug“ wird abgelehnt.
2. Der Stadtrat genehmigt die Botschaft an die Stimmberechtigten.

Bern, 14. August 2002

Der Gemeinderat

Beilage:

Botschaft des Stadtrats an die Stimmberechtigten