

## „Bündnis für Arbeit“ oder „Bündnis für Frührentner“?

Der Streit über die Forderung nach einer „Rente mit 60“

*Wilhelm Knelangen*

### 1. Das „Bündnis für Arbeit“ und die „Rente mit 60“

Im Januar 2000 erfasste die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit fast 4,3 Millionen arbeitslos gemeldete Personen. Das waren zwar etwa 160.000 Arbeitslose weniger als ein Jahr zuvor. Dennoch verbleibt die Arbeitslosenzahl in Deutschland und insbesondere in den neuen Bundesländern auf einem hohen Niveau. Die rot-grüne Bundesregierung hatte daher die Verbesserung der Beschäftigungssituation zu ihrem wichtigsten Ziel erklärt. Dem „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“, dessen Beratungen bereits während der Regierung Kohl begonnen hatten, misst die Regierung Schröder dabei eine besondere Rolle bei. In mehreren Spitzengesprächen sowie in zahlreichen Expertentreffen auf Arbeitsebene haben Vertreter von Regierung, Gewerkschaften und Unternehmerverbänden über geeignete Maßnahmen beraten, die auf mittlere Sicht zu einer spürbaren Verringerung der Arbeitslosigkeit beitragen können. Angesichts der unterschiedlichen Interessenlagen hängt der Erfolg der Bündnisgespräche von einem gegenseitigen Geben und Nehmen aller Beteiligten ab. Dass die Einschätzungen der einzelnen Akteursgruppen darüber, welche Maßnahmen geeignet bzw. ungeeignet sind, zum Teil weit auseinandergehen, ist nicht weiter verwunderlich. Kein Thema hat die Beratungen jedoch im vergangenen Herbst und Winter so dominiert wie die Forderung der IG Metall, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Weg zu einem vorgezogenen Antritt der Rente im Alter von 60 Jahren zu eröffnen, um durch eine verpflichtende Wiederbesetzung der frei gewordenen Arbeitsplätze neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose zu schaffen. Eine besondere Brisanz erhielt die Forderung durch die Ankündigung des IG Metall-Vorsitzenden Zwickel, dass ein Entgegenkommen seiner Gewerkschaft in den Bündnisgesprächen nur dann zu erwarten sei, wenn es bei der „Rente mit 60“ zu substanziellen Fortschritten komme. Verweigerten sich die Arbeitgeber, so die wiederholt vorgetragene Drohung Zwickels, werde die IG Metall den Weg einer „reinen Lohnrunde“ einschlagen.

Der Vorschlag Zwickels ist vor dem Hintergrund der geltenden Gesetzeslage zur Frühverrentung zu sehen, die die CDU/CSU/FDP-Bundesregierung 1996 neu gefasst hatte. Danach bestehen derzeit im Wesentlichen drei Möglichkeiten, vor Vollendung des regulären Eintrittsalters von 65 Jahren in Rente zu gehen: Mit dem 63. Lebensjahr kann in Rente gehen, wer bereit ist, gesetzlich vorgesehene Abschläge von 7,2 Prozent der Rentenhöhe in Kauf zu nehmen. Früher, nämlich ab dem 60. Lebensjahr, können Arbeitslose in Rente gehen, dann allerdings mit Abschlägen von bis zu 18 Prozent. Ein

dritter Weg steht Personen offen, die ab dem 55. Lebensjahr in Altersteilzeit gehen; bei Rentenanstritt müssen sie allerdings mit ähnlich hohen Abschlägen rechnen wie Arbeitslose. Die IG Metall zieht den Schluss, dass die Einführung von Rentenabschlägen von bis zu 18 Prozent die Inanspruchnahme der vorgezogenen Rente unattraktiv gemacht habe und faktisch verhindere, dass Arbeitnehmer von den noch bestehenden Möglichkeiten Gebrauch machen. „Die Folge ist ein längeres Verbleiben älterer Arbeitnehmer/innen im Arbeitsleben und damit letztlich eine gesetzlich begründete Steigerung des Nachfragevolumens an Arbeit,“ heißt es in einem Diskussionspapier der Gewerkschaft vom 26.5.1999.

Deswegen kommt es aus Sicht der IG Metall darauf an, in den bevorstehenden Tarifverhandlungen eine Regelung zu vereinbaren, die sowohl für ältere Arbeitnehmer attraktiv sei und gleichzeitig eine „beschäftigungspolitische Brücke“ zwischen Jung und Alt bilden könne. Jedem Arbeitnehmer mit 35 Versicherungsjahren solle in einer Fünf-Jahres-Frist der Anspruch eröffnet werden, bei Erreichen des 60. Lebensjahres aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Die gesetzlich vorgesehenen Rentenabschläge werden durch eine Einmalzahlung des Arbeitgebers ausgeglichen. Der Arbeitgeber erhält diesen Betrag aus einem zu schaffenden Tariffonds erstattet, allerdings nur dann, wenn er die frei gewordene Stelle nachweislich wieder besetzt. Die Gewerkschaft bietet dazu an, in den nächsten fünf Jahren auf einen Teil künftiger Lohnerhöhungen zu verzichten und diesen in einen je zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgeber gespeisten Tariffonds fließen zu lassen. Nach Modellrechnungen der Gewerkschaft würde für dieses Vorhaben ein einmaliger Verzicht von 0,5 Prozent der möglichen Tarifsteigerungen ausreichen, die fünf Jahre lang in den Tariffonds eingezahlt. Mit diesem Modell verfolgt die IG Metall das Ziel, „einen messbaren und wirksamen Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen junger Menschen zu erbringen.“

## 2. Ist der gewünschte Beschäftigungseffekt realisierbar ?

Die am „Bündnis für Arbeit“ beteiligten Unternehmerverbände – Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Bundesverband der deutschen Industrie (BDI), Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT) und der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) – reagierten auf die Forderung der IG Metall mit strikter Ablehnung. Eine Pressemitteilung des BDA-Präsidenten Dieter Hundt vom 10.9.1999 fasst die zentralen Kritikpunkte der Unternehmer zusammen.

„Tariffonds bergen unkalkulierbare Risiken. Wir holen uns doch nicht die Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung auch noch in die Tarifpolitik. Ein Tariffonds bedeutet weitere Abgaben für Arbeitnehmer und Arbeitgeber und damit höhere Lohnzusatz- und Arbeitskosten sowie noch mehr Bürokratie. Dies wäre für den Flächentarifvertrag alles andere als Werbung. Die Tarifpartner haben bisher beim vorzeitigen Ausscheiden auf rein betriebliche Lösungen gesetzt. Dabei muß es bleiben. Kein Unternehmen darf gezwungen werden, erfahrene Mitarbeiter freizusetzen, weil dies ein Tarifvertrag so vorsieht. Genausowenig dürfen die Unternehmen gezwungen werden, in einen anonymen Fonds einzuzahlen, von dem unter Umständen weder der eigene Betrieb noch die eigene Belegschaft etwas haben. (...) Vor allem die kapitalgedeckte, individuelle Altersvorsorge bietet eine tragfähige Option für einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand. Nur aus einer kapitalgedeckten Eigenvorsorge können durch zusätzliche Leistungen im Alter versicherungsmathematische Abschläge beim vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ausgeglichen werden. Auf diese Weise kann ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf der Basis beidseitiger

Freiwilligkeit mit der Stärkung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge verknüpft werden, so wie wir es in der gemeinsamen Erklärung des Bündnisses vom Juli vereinbart haben. Dazu sind wir weiterhin bereit, auch im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen. Wir setzen auf Freiwilligkeit statt auf Zwang und auf Wahlfreiheit für Arbeitnehmer und Betriebe, statt auf pauschale Einheitslösungen. Wer für sein Alter selbst vorsorgt, verdient Unterstützung und nicht Belastung durch Steuern und Sozialversicherungsabgaben.“

Der IG Metall-Vorsitzende hat in öffentlichen Stellungnahmen die Latte sehr hoch gehängt: bis zu 1,2 Millionen neue Stellen seien zu erwarten, wenn die Arbeitnehmer großzügig von einer Möglichkeit der „Rente mit 60“ Gebrauch machten. Von Seiten der politischen Parteien, aber auch aus Gewerkschaftskreisen wurden deutlich vorsichtigere Zahlen ins Spiel gebracht. So wird die stellvertretende DGB-Vorsitzende Engelen-Käfer mit der Zahl zitiert, als Gesamtergebnis der auf fünf Jahre befristeten „Rente mit 60“ seien etwa 150.000 neue Stellen zu erwarten. In der Berliner „tageszeitung“ vom 7.10.1999 teilt Barbara Dribbusch diese Skepsis. Es sei noch lange nicht ausgemacht, ob die möglichen positiven Effekte überhaupt zum Tragen kommen. Nach Zwickels Modell würden die Jüngeren einen Teil ihres Lohnes abgeben, um den Älteren den Ausstieg zu finanzieren.

„Zwickels Argument: Wenn von den heute rund 2,6 Millionen Arbeitnehmern im Alter zwischen 55 und 65 Jahren künftig etwa 2,4 Millionen vorzeitig in den Ruhestand gingen, könnten bis zu 1,2 Millionen Stellen für Jüngere frei werden. Was einfach klingt, birgt in der Wirklichkeit aber zu viele Unbekannte. Denn erstens würden ohnehin nicht alle der 2,4 Millionen betroffenen Arbeitnehmer erst mit 65 in Rente gehen. In vielen Betrieben gibt es schon Altersteilzeitmodelle, nach denen die Beschäftigten künftig im Alter von 57 bis 62 in Altersteilzeit arbeiten und danach mit 62 Jahren ausscheiden: Viele Arbeitgeber gleichen dann wenigstens einen Teil der Rentenabschläge aus. Zudem lässt sich ein Drittel der Beschäftigten heute schon über die Erwerbs- und Berufsunfähigkeit verrechnen, auch diese Arbeitnehmer würden künftig ohnehin nicht bis zum 65. Lebensjahr schuften. Völlig unsicher wäre auch, ob die Jobs der Älteren tatsächlich an die Jüngeren vergeben würden. Bisher sind die Erfahrungen mit dieser Art Arbeitsverteilung eher schlecht: Nur jeder siebte bis jeder dritte frei werdende Job wird neu besetzt, das zeigen alte Erfahrungen mit Vorruhestandsmodellen. Dies liegt an der Dynamik des Arbeitsmarktes: Meist gehen die Älteren aus Jobs in den klassischen Industriebranchen auf Rente, die neuen Stellen aber entstehen in ganz anderen Bereichen, etwa der IT [Informationstechnologie, W.K.]-Branche. Und diese Jobs werden völlig unabhängig davon geschaffen, ob irgendwo Ältere schon mit 60 in Rente gehen.“

Jutta Roitsch vertritt in ihrem Kommentar in der „Frankfurter Rundschau“ vom 4.10.1999 die Ansicht, durch die „Rente mit 60“ würden die heute 55- bis 60-jährigen in einem unverhältnismäßigen Maße privilegiert.

„Fünf Jahre lang sollen die jetzigen Mitt- bis Endfünfziger mit 60 in Rente gehen, ohne die gesetzlich vorgeschriebenen Abschläge. Die Generation ist zahlenmäßig eine starke. Ihre Berufsbiografie im Westen Deutschlands ist vielfach – zumindest bei den Männern – eine lupenreine. Ihr Einstieg in den Arbeitsmarkt verlief ebenso reibungslos wie der Aufstieg. Wer heute aus dieser Generation noch voll arbeitet, ist abgesichert: mit der höchsten Versicherungszeit und betrieblicher Zusatzversorgung. Die Männer könnten sich einen früheren Ausstieg leisten, auch wenn er etwas kostet. Doch diese Zumutung wagt ein Zwickel nicht, stattdessen soll ein Fonds her, in den die jüngeren Arbeitnehmer einen Teil ihrer – notfalls erstreikten – Lohnerhöhungen einzahlen, ohne dass sie selbst etwas davon haben. Man(n) muss schon sehr gläubiges Mitglied sein, um dieser Weisheit der Zentrale folgen zu können. Etwas anders liegen die Verhältnisse im Osten. Der Kampf nach der Wende um einen festen Job, ums Überleben bei den Brüchen und Zusammenbrüchen hat bei den heutigen Mittfünfzigern, die voll arbeiten, tiefe Spuren der Erschöpfung hinterlassen. Es war ein rücksichtsloses Durchsetzen der eigenen Interessen zu Lasten der Frauen und

vor allem der Jugendlichen. Erreicht haben sie einiges, nur den gleichen Lohn für gleiche Arbeit nicht. Jetzt machen die Männer in ihren Gewerkschaften Druck, um wenigstens mit sechzig aufhören zu können und finanziell wie die Kollegen im Westen abzuschneiden. Doch die Spitze der IG-Metall unterscheidet nicht zwischen Ost und West, zwischen Frauen und Männern. Sie verharrt auf einem Rentenmodell, bei dem sie die Kosten einer Generation aufbürdet, die die Privilegien und Sicherheiten der jetzigen 55- bis 60-Jährigen nicht mehr hat.“

### 3. Zwischenergebnis: Bundesregierung und Gewerkschaften gehen aufeinander zu

Die Bundesregierung und die sie tragenden Parteien hatten sich zunächst der IG Metall-Forderung gegenüber sehr reserviert gezeigt. Der Bundesarbeitsminister Riester lehnte die „Rente mit 60“ vor allem mit dem Argument ab, dass sie zu Beitragssteigerungen bei der Rentenversicherung führen würde. In einem Gespräch am 13.10.1999 mit dem IG Metall-Vorsitzenden Zwickel und der Chef des Verbandes deutscher Rentenversicherungsträger (VdR), Franz Ruland, sagte Riester zu, die gesetzlichen Vorkehrungen für eine „Rente mit 60“ zu schaffen, wenn die entstehenden Kosten vollständig von den Tarifparteien über Tariffonds getragen werden. Berechnungen der Rentenversicherer hätten nach Angaben von Riester ergeben, dass für das Modell keine Erhöhung der Versicherungsbeiträge nötig werde. Die Arbeitgeberverbände reagierten auf diese Einigung erwartungsgemäß mit scharfer Kritik. Sie wiederholten ihren Standpunkt, Tariffonds werde es mit ihnen nicht geben. Der ZDH-Präsident Philipp sagte etwa, es sei "völlig unakzeptabel, dass mit solchen Taschenspielertricks" die Zusatzkosten der "Rente mit 60" auf die Tarifpolitik verlagert würden. Im Lichte der Vereinbarung zwischen IG Metall und Bundesarbeitsministerium argumentiert Hans-Dietmar Barbier in der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ vom 14.10.1999, nun seien die Arbeitgeber in der Pflicht, ihren Standpunkt auch zu verteidigen.

„Dass es sich bei dem Projekt ‚Rente mit 60‘ um einen Wahnsinnsplan und um eine betrugsnahe Durchstecherei handelt, kann nicht bestritten werden. Fällt der Regierung nicht selbst auf, dass sie damit jeden Kontakt zu ihrem Hauptwahlversprechen verliert? Das Arbeitsziel der Regierung heißt angeblich ‚Mehr Arbeitsplätze durch Senkung der Lohnnebenkosten‘. Um den Rentenbeitrag zu stabilisieren, werden die Rentner schamlos um eine Wahlzusage betrogen. Und was soll nun geschehen? Jetzt soll das zentrale und gewichtigste Problem der Rentenversicherung – die zunehmende Länge der Rentenbezugszeit – durch eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit verschärft werden. Das treibt die Kosten. Und die Einrichtung eines Tariffonds ist ja doch nichts anderes als die Erfindung einer neuen Art von Lohnnebenkosten. Die Arbeitgeber sollen diese Kosten meiden können, wenn sie anstelle des Frührentners jemanden einstellen. Aber wer zahlt dann? Die Unternehmen über eine höhere Steuer? Die Rentenversicherung, die sich über steuer-treibende Defizite oder über höhere Rentenbeiträge finanziert? Wer im kaufmännischen Leben solche Rechenwerke vorlegt, landet vor dem Richter. Der Plan ‚Rente mit 60‘ wird sich als Maschinerie der Arbeitsplatzvernichtung erweisen. Die kostentreibende Dynamik der Beiträge zur Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung soll nun durch den neuen Beitrag zum Tariffonds angeheizt werden. Und erst dann wird über den Lohn verhandelt werden. Denn natürlich werden die Gewerkschaften nicht auf Dauer zum Lohnverzicht bereit sein, wenn sie den Tariffonds erst einmal durchgedrückt haben. Kommt dazu noch die Allgemeinverbindlichkeit der Fondsvereinbarung, dann hat die IG Metall die Kosten der Unternehmen, den Arbeitsmarkt und die Rentenformel in ihrer Gewalt. Die Arbeitgeber sind aufgefordert, daran mitzuwirken. Es ist nicht abwegig zu fürchten, dass sie es tun werden.“

„Riesters Renten-Kosmetik“ kritisiert der Kommentator der „Süddeutschen Zeitung“ vom 14.10.1999, Marc Hujer. Der Kompromiss sei in erster Linie geeignet, die entstehenden Kosten zu verschleiern, da die Beiträge für die Tariffonds nicht in der Statistik der Bundesregierung auftauchen würden.

„Für den Arbeitsminister ist der Kompromiss zweifellos ein großer politischer Erfolg. Er hat den Gewerkschaften ihren Wunsch erfüllt, die Rente vom 60. Lebensjahr an wenigstens teilweise verwirklichen zu dürfen und hat damit die gefährliche Konfrontation zwischen Regierung und Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit entschärft. Gleichzeitig hat Riester den Kompromiss so gestaltet, dass er als Arbeitsminister mit den entstehenden Kosten nichts zu tun hat. Zunächst ist es die freie Entscheidung von Gewerkschaften und Arbeitgebern, Tariffonds einzurichten. Ihre Sache ist es dann auch, die entstehenden Kosten, wo auch immer sie anfallen, zu tragen. Der Arbeitsminister ist vermeintlich unschuldig, er hat schließlich nichts anderes gemacht, als Gewerkschaften und Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, sich für ein solches Modell zu entscheiden. Dennoch bleibt die entscheidende Frage, ob Riester damit eine richtige Entwicklung fördert. Arbeitsmarktpolitisch, das haben die Erfahrungen der Vergangenheit gezeigt, bringt eine Frührente nicht viel.“

Hannes Koch bescheinigt dem Kompromiss zwischen Regierung und IG Metall in der „tageszeitung“ vom 15.10.1999 hingegen „Charme“. Das Verhalten der Arbeitgeber gleiche dem Reflex des Hundes, der bellt, wenn ein Besucher am Gartenzaun erscheint. „Die Unternehmerlobby reagiert wachsam, weil sie nicht gefragt wurde. Denn das Vorgehen von Riester und Zwickel widerspricht zunächst einmal der Maßgabe des Bundeskanzlers, alle wichtigen Fragen im Einvernehmen mit der Kapitalseite zu klären. Die eigentlichen Sachargumente der Arbeitgeber freilich haben nicht viel Substanz. Dass die Renten-Idee die Kosten der Arbeit in die Höhe treibt, ist überhaupt nicht ausgemacht. Der Charme des Plans besteht gerade darin, die zusätzlichen benötigten Mittel aus einem Tariffonds zu finanzieren, in den Betriebe wie Personal jeweils 0,5 Prozent einzahlen. Der Fonds trägt seinen Namen nicht umsonst: Wer das Geld für die Rente mit 60 schließlich aufbringt, wird in Zukunft Thema in den Tarifverhandlungen sein. Die Unternehmer werden verlangen, dass die Beschäftigten nicht nur ihre eigenen 0,5 Prozent tragen, sondern auch den Arbeitgeberbeitrag teilweise übernehmen. Man einigt sich darauf, die Rentenmittel von der Lohnsteigerung abzuziehen. Und damit fällt die zusätzliche Belastung für die Firmen gering aus. Das Prinzip der Verhandelbarkeit bietet den Firmen eine Quasigarantie, dass sie auf den Kosten nicht sitzen bleiben. Daher stellen die neuen Rentenbeiträge auch keine fixen Lohnnebenkosten dar, deren Absenkung die Arbeitgeberverbände immer verlangen. Die Rente mit 60 bricht mit dem alten System der starren Finanzierung der Sozialversicherung, auf die die Tarifparteien keinen Einfluss hatten. Insofern birgt Riesters Plan einen vergleichsweise flexiblen Ansatz: Beschäftigte könnten früher Abschied vom Betrieb nehmen, ihre Arbeitszeit verringern – und Neueinstellungen wären möglich.“

#### 4. Vorläufiger Schlusspunkt: Erklärung des Bündnisses am 9.1.2000

Die IG Metall erhöhte im Vorfeld des für Dezember vorgesehenen Spitzengesprächs des „Bündnisses für Arbeit“ den Druck auf die Unternehmenseite. Notfalls müsse die Bundesregierung die „Rente mit 60“ gesetzlich regeln. Ohne Entgegenkommen sei der Erfolg des gesamten Bündnisses in Gefahr. Da die Positionen der beiden Konfliktpar-

teien sich auf einem Spitzengespräch am 9.12.1999 unvereinbar zeigten, vertagte Bundeskanzler Schröder einen für den 23.12.1999 vorgesehenen erneuten Gesprächstermin, um Zeit für die Kompromissuche zu gewinnen. Tatsächlich gelang es den Beteiligten, sich am 9.1.2000 auf eine gemeinsame Erklärung zu einigen. Die zentrale Passage zum Thema lautet:

„Die am Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit Beteiligten empfehlen (...) für die anstehende Tarifrunde 2000 eine beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik. Dabei wird der sich am Produktivitätszuwachs orientierende, zur Verfügung stehende Verteilungsspielraum vorrangig für beschäftigungswirksame Vereinbarungen genutzt. Die jeweils zuständigen Tarifparteien werden im Rahmen ihrer Verantwortung notwendige branchenbezogene Differenzierungen vereinbaren.“

In dem Zusammenhang werden Wege gefunden, ein beschäftigungswirksames vorzeitiges Ausscheiden langfristig Versicherter aus dem Erwerbsleben zu zumutbaren Bedingungen für die Betroffenen zu ermöglichen, ohne dass zusätzliche Belastungen für die Sozialversicherungen entstehen. Die Tarifpartner werden differenzierte betriebs- und branchenbezogene Regelungen anstreben. Das schließt ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben ebenso ein wie eine verstärkte Nutzung der Altersteilzeit.

Die Beteiligten am Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wollen mit diesen Maßnahmen einen schnell wirksamen Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schaffen. Sie gehen davon aus, dass eine hohe Wiederbesetzungsquote angestrebt und dabei eine wirtschaftliche Überlastung kleinerer und mittlerer Unternehmen ausgeschlossen wird. Die Einzelheiten dazu müssen und werden in Tarifverhandlungen zu klären sein. Die Bundesregierung wird ihrerseits rechtzeitig die zusätzlichen gesetzlichen, zeitlich befristeten Voraussetzungen zur Umsetzung solcher Vereinbarungen schaffen.“

Es liegt in der Natur eines Kompromisses, dass alle Beteiligten ihre grundsätzliche Zufriedenheit mit dem Ergebnis bekundeten. Die Arbeitgeber verwiesen vor allem darauf, die Gewerkschaften hätten nun „eine beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik“ zugesagt. Der DGB-Vorsitzende Schulte betonte hingegen, die Gewerkschaften hätten genau das erreicht, „was wir wollten“, da die Frage der „Rente mit 60“ aus den Bündnisgesprächen in die Hände der Tarifparteien zurücküberwiesen worden sei. Bundeskanzler Schröder schließlich hob hervor, die Bündnisrunde sei ein „wirklicher Durchbruch“. Eine Rente mit 60 werde durch den Kompromiss im Bündnis jedenfalls nicht ausgeschlossen, auch wenn sie in der gemeinsamen Erklärung nicht ausdrücklich erwähnt ist. Jetzt sei es Sache der Tarifpartner, sich auf angemessene Lösungen zu einigen. Die Gefahr, „dass die Tarifverhandlungen 2000 eine reine Lohnrunde werden“, sei gebannt. Skeptischer ist dagegen Ralf Neubauer in einem Kommentar der „Welt“ vom 10.1.2000:

„Von einem Durchbruch kann mitnichten die Rede sein. Vielmehr ist der gefundene Kompromiss höchst fragwürdig und wirft mehr Fragen auf, als er beantwortet. Als Sieger darf sich vor allem IG-Metall-Chef Zwickel fühlen. Seine tarifpolitischen Drohungen haben Regierung und Arbeitgeber dazu bewogen, beim Vorruhestand nachzugeben. Die geworfenen Nebelkerzen können es nicht verschleiern: Die kontraproduktive Rente mit 60 ist keinesfalls vom Tisch. Als Gegenleistung haben die Gewerkschaftsvertreter am Bündnistisch zwar eine ‚beschäftigungsorientierte und längerfristige‘ Lohnpolitik zugesagt. Doch was darunter zu verstehen ist, bleibt völlig offen. Nicht von ungefähr streiten Arbeitgeberpräsident Hundt und DGB-Chef Schulte bereits darüber, ob man sich auf mehrjährige Tarifverträge geeinigt hat oder nicht. Immer mehr verstricken sich die Arbeitgeber in die Konsensstrategie von Bundeskanzler Schröder. Ein Scheitern der Verhandlungen über den vorzeitigen Ruhestand können sie sich jetzt kaum noch erlauben. Eine der heftig-

sten Lohnrunden seit langem wäre sonst die Folge. Anders ausgedrückt: Die im Bündnis für Arbeit angestrebten Gegengeschäfte schwächen die ohnehin nicht gerade starke Verhandlungsposition der Arbeitgeber zusätzlich. Diese Erkenntnis weckt eine schlimme Befürchtung: Am Ende könnten die Konsensgespräche dazu führen, dass sogar Arbeitsplätze verloren gehen. Der Vorruchstand jedenfalls wirkt, wie die Erfahrungen in zahlreichen Ländern zeigen, in eben diese Richtung.“

Heik Afheldt kommt in seinem Kommentar im Berliner „Tagesspiegel“ vom 10.1.2000 zu einem gemischten Urteil. Einerseits sei es gut, dass die Frage der „Rente mit 60“ zunächst von den Tarifparteien verhandelt werde, bevor die Regierung erforderliche gesetzliche Voraussetzungen schaffen werden.

„Die Tarifrunden sollen sich nun an den Produktivitätszuwächsen der Wirtschaft orientieren, und es wird eingeräumt, dass diese von Branche zu Branche (im Grunde von Unternehmen zu Unternehmen) recht unterschiedlich sein können. Klingt das nicht alles gut und richtig? Warum also kein lauter Beifall, sondern wieder das typische Rummäkeln an einem so schönen Schritt nach vorne zu mehr Arbeit? Weil drei Dinge die Freude deutlich trüben. Die Streitereien und Drohgebärden im Vorfeld dieser Runde haben gezeigt: Die Gewerkschaften sehen eine beschäftigungsfreundliche Tarifpolitik nicht als ihre verdammte normale Verpflichtung an. Sondern sie drohen mit Tarifforderungen und Kampfaktionen, die – so muss man es umgekehrt lesen – beschäftigungsfeindlich wären. Das betrübt. Vernünftig – im Sinne von mehr Beschäftigung – wollen sie sich nur verhalten, wenn ihnen vorher andere wirtschaftlich wenig sinnvolle ‚Opfer‘ gebracht werden – wie die Rente mit 60 als Standardmodell. Das offenbart einen Geist, der im 21. Jahrhundert nichts mehr zu suchen hat. (...) Die freudig begrüßte Zielsetzung, den Menschen endlich generell ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ohne Kürzung ihrer Bezüge zu ermöglichen, ist alarmierend. Eine allgemeine Reform der Renten und der Alterssicherung in Deutschland ist doch deshalb so zwingend und dringend, weil schon bei Rente mit 65 die versprochenen Leistungen künftig nicht mehr finanziert werden können. Und zusätzliche Arbeitsplätze schafft das frühere Abschieben von Älteren in den Ruhestand eben leider auch nicht.“

Martin Loske kommt in der „Berliner Zeitung“ vom 12.1.2000 zum Schluss, dass die Einigung des Bündnisses nicht das Ende, sondern erst der Anfang einer spannungsreichen tarifpolitischen Auseinandersetzung sein. Das verdeutliche auch die Lohnforderung von 5,5 Prozent, die die IG Metall am 11.1.2000, also einen Tag nach dem Spitzengespräch, angekündigt hatte.

„Die Einigung im Bündnis nimmt keinerlei Härte aus den Verhandlungen. Das Gegenteil ist der Fall. Da hilft es auch der IG Metall nicht, dass ihre diesjährige Forderung bei wesentlich besserer Konjunkturlage einen Prozentpunkt unter der des vergangenen Jahres liegt. Allerdings ist eines auch klar: Die Gewerkschaftsforderung ist nicht das Ende und nicht das Ergebnis der Tarifverhandlung, sondern erst der Anfang. In mühseligen Verhandlungsrunden, nach Spitzengesprächen, gegenseitigen Droh-Ritualen und möglichen Arbeitskämpfen wird sich der Kompromiss herausbilden. An diesem Ergebnis wird sich konkret ablesen lassen, wie ernst die Tarifparteien ihr gemeinsames Bekenntnis zu einer Tarifpolitik genommen haben, die nicht Arbeitsplätze verschwinden lässt, sondern für mehr Beschäftigung sorgt. Dass die IG Metall an ihrem Experiment einer Rente mit 60 festhält, erschwert die Tarifrunde zusätzlich. Mit der Annahme des Bündnis-Papiers haben vor allem die Gewerkschaften akzeptiert, dass Tarifpolitik sehr wohl einen entscheidenden Einfluss auf die Lage am Arbeitsmarkt hat. Es gibt für beide Tarifparteien keinen Grund mehr, diese Erkenntnis nicht in der Praxis umzusetzen.“

