

Der spontane Beifall, den der Konsens im fünften Spitzengespräch des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ erhielt, war insofern verdient, als die gemeinsame Empfehlung von Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zur Tarifrunde 2000 es den Tarifvertragsparteien ermöglicht, ohne Gesichtsverlust in die anstehenden Verhandlungen einzutreten. Der Text, insbesondere die Empfehlung für eine „beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik“ ist weit genug gefaßt, daß jede Partei die eigene Position darin wiederfinden kann. Infolgedessen ist auch sichergestellt, daß die Tarifvertragsparteien nach dem Abschluß der Verhandlungen erklären können, daß der gefundene Kompromiß mit der gemeinsamen Erklärung im Einklang steht. Bei der Interpretation des Konsenspapiers ist zu berücksichtigen, daß wir uns in der Phase vor dem Tarifabschluß befinden, in der die Tarifparteien ihre Lager mobilisieren und in der Öffentlichkeit um die Meinungsführerschaft ringen. Dazu gehört auch das Werfen von Nebelkerzen.

Beispiel Nummer eins: Eine „beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik“ verlangt nicht den Abschluß mehrjähriger Tarifverträge. Der im Jahre 1991 ausgehandelte Tarifvertrag, der für die ostdeutsche Metallindustrie die Lohnangleichung an den Westen innerhalb von vier Jahren vorsah, beweist das Gegenteil. Wichtig ist vielmehr, daß über die Jahre ein verlässlicher beschäftigungsorientierter Kurs durchgehalten wird. Das Manko der IG Metall besteht darin, daß sie zwar in Krisenzeiten Rücksicht auf die Sicherheit der Arbeitsplätze nimmt, aber nach der konjunkturellen Wende auch rasch das „Ende der Bescheidenheit“ verkündet. Das akute „längerfristige“ Problem in der Metallindustrie besteht darin, daß der die Wochenarbeitszeit regelnde Rahmentarifvertrag im nächsten Jahr kündbar ist. Es ist nicht schwer zu erraten, daß die Arbeitgeber darüber nach-



Hans-Hagen Härtel

Bündnis für Arbeit: wenig effektiv

denken, wie sie die Gewerkschaften durch Entgegenkommen in Richtung „Rente mit 60“ dazu bewegen können, diesen Rahmentarifvertrag schon heute zu verlängern. Auch dies ist längerfristige Tarifpolitik.

Beispiel Nummer zwei: Der Bundeskanzler hält sich zugute, daß er durch seine Initiative eine reine Lohnrunde verhindert habe. Ein Tarifabschluß mit einer „nackten“ Lohnerhöhung, die deutlich unter dem Produktivitätsfortschritt bleibt und mit einer Differenzierung nach der Ertragslage oder nach Problemgruppen sowie mit betrieblichen Ausstiegsklauseln verbunden ist, verdient sicher eindeutig den Vorzug gegenüber der Vereinbarung von kostenträchtigen Programmen zur Umverteilung der Arbeit. Die IG Metall steckt in dem Dilemma, daß in den florierenden Unternehmen eine kräftige Lohnerhöhung gefordert wird, in anderen Unternehmen dagegen die Rente mit 60 zur Vermeidung von drohender Arbeitslosigkeit begrüßt wird. Die Sorge der Arbeitgeber, daß die Kombination von beidem den Tarifabschluß für die Metallindustrie teurer macht, ist deshalb nicht unberechtigt.

Beispiel Nummer drei: Die Verabredung im Bündnispapier, daß „der sich am Produktivitätszuwachs orientierende, zur Verfügung

stehende Verteilungsspielraum vorrangig für beschäftigungswirksame Vereinbarungen genutzt“ werde, ist alles andere als konkret. Entgegen der gelegentlich verbreiteten Ansicht haben die Gewerkschaften damit auch keine Abstriche an ihrer Position gemacht. Wie auch die unmittelbar nach dem Konsens präsentierten Forderungen nach einer Einkommensverbesserung in Höhe von 5,5% zeigen, haben sich die Gewerkschaften schon immer an der Produktivitätsfortschritt vorsichtig eingeschätzt werden und auch nicht voll verteilt werden sollte, ist in der Kompromißformel nicht gesagt. Nach Ansicht der Gewerkschaften wäre ja eine volle Ausschöpfung des Produktivitätszuwachses in einer reinen Lohnrunde ebenfalls beschäftigungsfördernd. Daß von dem durch die unvermeidliche Preissteigerungsrate gegebenen Verteilungsspielraum nicht die Rede ist, heißt nicht, daß er unberücksichtigt bleiben soll. Im Gegenteil, er wird voll zur Absicherung der Reallöhne genutzt.

Beispiel Nummer vier: Daß in den Tarifverhandlungen „Wege gefunden werden, ein beschäftigungswirksames vorzeitiges Ausscheiden langfristig Versicherter aus dem Erwerbsleben zu zumutbaren Bedingungen zu ermöglichen“ und „differenzierte betriebs- und branchenbezogene Regelungen“ angestrebt werden, die „ein vorzeitiges Ausscheiden ebenso wie eine verstärkte Nutzung der Altersteilzeit“ einschließen, macht eines offenbar: In dem unter dem Stichwort „Rente mit 60“ geführten Glaubenskampf geht es nicht um sich einander ausschließende Gegensätze, sondern um die Frage, wie bereits heute bestehende Formen zur Flexibilisierung der Altersgrenze ergänzt werden können.

Betrachtet man das Verhältnis von Aufwand und Ertrag, dann ist man versucht, den Bündnispartnern zu raten, auf weitere Gipfeltreffen zu verzichten und das Konsenspapier als ihr Schlußwort zu betrachten.