

Anwendung: **Der verlorene Streik**

Im Sommer 2003 ist die IG Metall, die mitgliederstärkste der Einzelgewerkschaften Deutschlands, in ihre tiefste Krise geraten. Eigentlicher Grund dieser Krise war der verlorene Streik um die Verkürzung der Wochen-Arbeitszeit auf 35 Stunden in den neuen Bundesländern: Es war das erste Mal, dass eine Gewerkschaft einen Streik auf so spektakuläre Weise verloren hatte. Darauf folgte ein beispielloser Personalkampf an der Spitze der IG Metall, in dem jeder jedem die Schuld an dem verlorenen Streik zuschob und der schließlich auf einem vorgezogenen Gewerkschaftstag der IG Metall am 30./31. August 2003 zur Neuwahl des 1. und 2. Vorsitzenden der Gewerkschaft, Peters und Huber, führte, die allerdings nur mit 66 bzw. 67 % der Delegiertenstimmen erfolgte, also mit der geringsten Zustimmung, die Gewerkschaftsvorsitzende je bei ihrer Wahl seit Gründung der Bundesrepublik erfahren hatten. Das musste als veritable Ohrfeige der Delegierten des Gewerkschaftstages für das neue Führungsduo bewertet werden.

Lässt sich diese krisenhafte und dramatische Entwicklung um die IG Metall spieltheoretisch erklären oder wenigstens interpretieren? Zunächst einmal gilt, wie für jeden Streik, so auch für den Streik um verkürzte Arbeitszeit in den neuen Bundesländern, dass zum Gelingen eine ausreichende Streikbereitschaft und –aktivität der Gewerkschaftsmitglieder erforderlich ist. Daran hat es in diesem Fall von Anfang an gefehlt. Spieltheoretisch ausgedrückt ist der Streik ein Opfer des Problems des Gefangenen-Dilemmas geworden, was sich wie folgt erläutern lässt.

Mit dem Streik sollte etwas erreicht werden, das allen Arbeitnehmern in den Tarifgebieten der neuen Bundesländer und in einer bestimmten Branche (hier der Metallbranche) zugute kommen würde – und nicht nur Gewerkschaftsmitgliedern, nämlich eine verkürzte Arbeitszeit. Das bedeutet, dass es sich dabei um die Bereitstellung eines öffentlichen Gutes handelte. Wie im obigen, 16. Spiel eingehend erörtert, liegt der Bereitstellung eines öffentlichen Gutes das Problem des Gefangenen-Dilemmas zugrunde, das sich im Falle eines Streiks wie folgt als Spiel formulieren lässt.

Spieler: Mitglieder der IG Metall in den Tarifgebieten der neuen Bundesländer; ohne Verlust an Allgemeinheit seien zwei herausgegriffen: Mitglied A, Mitglied B

Strategien: *Am Streik teilnehmen (St), nicht am Streik teilnehmen (nSt)* (beide Spieler)

Auszahlungen: $a > b > c > d > 0$ als fiktive Nutzenwerte für die Spieler

Auszahlungsmatrix:

		Mitglied B	
		<i>St</i>	<i>nSt</i>
Mitglied A	<i>St</i>	b/b	d/a
	<i>nSt</i>	a/d	c/c

Üblicherweise ist die Streikbeteiligung und –bereitschaft in Deutschland recht hoch, da bei erfolgreichem Streik greifbare materielle Vorteile – wie etwa Lohnerhöhungen – erwartet werden können, die für die Gewerkschaftsmitglieder unmittelbar erkennbar sind. Demgegenüber wiegen die Kosten, die durch die Beteiligung am Streik entstehen (und die im Extremfall wegen Aussperrung einen Lohnausfall bedeuten können), nur wenig. Im Normalfall ist die Differenz zwischen Kosten und Nutzen für die Beteiligten groß genug, dass die Strategie *St* zur dominanten Strategie wird und damit das Problem des Gefangenen-Dilemmas gar nicht erst entsteht.

Anders beim Streik um die Verkürzung von Arbeitszeit: Zwar gab es dabei auch einen materiellen Vorteil (geringere Arbeitszeit bei gleichem Lohn), der aber in der Auffassung der meisten Gewerkschaftsmitglieder durch das Risiko aufgewogen wurde, dass die Betriebe dadurch unter Druck geraten würden weiter zu rationalisieren und Arbeitsplätze abzubauen. Viele, wenn nicht die meisten der Beteiligten neigten daher dazu, die Strategie der Streikbeteiligung geringer zu bewerten als die Nicht-Beteiligung – zumal sie auch bei Nicht-Beteiligung von der Nutzung des Vorteils nicht ausgeschlossen sein würden, sollte der Streik wider Erwarten doch erfolgreich sein. Damit wurde im obigen Spiel *nSt* zur dominanten Strategie und *c/c* zum einzigen Gleichgewicht – und darauf musste der Ausgang des Spiels nach der Logik des Gefangenen-Dilemmas auch hinauslaufen. Tatsächlich haben ausreichend viele Gewerkschaftsmitglieder die Gleichgewichtsstrategie gewählt, so dass der Streik in einem durchschlagenden Misserfolg endete.

Damit wurde offenbar, dass die Gewerkschaftsführung den Streik unter Missachtung der Stimmung an der Basis völlig falsch konzipiert und zur falschen Zeit am falschen Ort initiiert hatte. Eigentlich hätte das Konsequenzen für die Gewerkschaftsführung haben müssen – und das hatte es auch insofern, als die Gewerkschaftsspitze in den Wochen nach dem verlorenen Streik eine Welle teils wütender Kritiken und Angriffe aus dem eigenen Haus erleben musste und der Ruf nach personeller Erneuerung, insbesondere aus den Bezirksleitungen, laut wurde.

Das zwang die Gewerkschaftsführung einen eigens vorgezogenen Gewerkschaftstag einzuberufen und ihre Vorsitzenden neu wählen zu lassen. Das Ergebnis der Wahl allerdings war für Kritiker wie Reformer gleichermaßen enttäuschend: Der neue Vorstand war personell nur wenig verändert, insbesondere wurde Jürgen Peters zum 1. Vorsitzenden gewählt; der Mann, der eigentlich den verlorenen Streik zu verantworten hatte. Wie lässt sich das spieltheoretisch erklären?

Dazu muss man wissen, dass in den Gewerkschaften bei Personalwahlen traditionell für jede Position nur eine Person nominiert wird, so dass ein Kandidat nicht ‚abgewählt‘ wird, sondern die Delegierten ihren Unmut über bestimmte Kandidaten nur durch Ablehnung des gesamten ‚Tickets‘ äußern können. Außerdem ist die Gewerkschaftsführung hinsichtlich der Wahl der Vorsitzenden in der Position eines Vetospielers, weil sie bei den Nominierungen ein Vorschlagsrecht hat. Zwar ist die Führung gehalten Vorschläge von anderer Seite, beispielsweise aus den Bezirken, zu berücksichtigen, es wird aber kein Kandidat gegen den Willen der Gewerkschaftsspitze auf ein Ticket gelangen.

Die Gewerkschaftsführung konnte es sich also leisten als 2. Vorsitzenden den Reformer Huber aus Baden-Württemberg zu nominieren, weil klar war, dass die ‚Basis‘ (Reformer, Bezirksleitungen u.ä.) im Nominierungsprozess keinen eigenen Kandidaten hätte durchbringen können. Das ergibt das folgende Spiel, wobei wir auf

die Ähnlichkeit zur Anwendung: *Die Kür des Kandidaten* (nach dem 19. Spiel) hinweisen.

Spieler: Führung der IG Metall (Führung), Kritiker, Reformers, Bezirksleitungen u.ä. (Basis)

Strategien: *Kandidat der Führung (KF)*, *Gegenkandidat verhindern (Gv)* (Führung)
Kandidat der Führung akzeptieren (KF), *eigenen Kandidaten durchsetzen (eK)* (Basis)

Auszahlungen: $a > b > c > 0$ als fiktive Nutzenwerte für die Spieler

Auszahlungsmatrix:

		Führung	
		<i>KF</i>	<i>Gv</i>
Basis	<i>KF</i>	b/b	c/a
	<i>eK</i>	a/c	$0/0$

Die Auszahlungsmatrix ist schnell erläutert: Würde die Basis einen eigenen Kandidaten durchbringen wollen (*eK*), die Führung aber diesen Kandidaten zu verhindern versuchen (*Gv*), so würden beide sich gegenseitig blockieren – und das endet im *Status quo* (0/0). Akzeptiert die Basis den Kandidaten (*KF*), den die Führung vorschlägt (*KF*), so haben beide Kontrahenten zwar nicht ihr bestes, aber ein geringes positives Ergebnis. Würde die Basis den eigenen Kandidaten durchbringen (*eK*), während die Führung an ihrem Kandidaten festhält (*KF*), so wäre das für die Basis das beste Ergebnis, hingegen für die Führung ihr schlechtestes. Umgekehrt ist es für die Führung das beste Ergebnis, wenn sie den Kandidaten der Basis verhindern kann (*Gv*), während diese (notgedrungen) den Kandidaten der Führung akzeptiert (*KF*).

In diesem Spiel hat nur die Führung eine dominante Strategie, nämlich den *Gegenkandidaten verhindern*. Nimmt die Basis die Führung als rationalen Spieler wahr, wird sie sich darauf einrichten die Strategie *KF* aus der Strategiemenge der Führung zu eliminieren und die beste Antwort auf die Strategie *Gv* der Führung zu suchen. Das ist ohne Zweifel die Strategie der Akzeptierung des Kandidaten der Führung (*KF*), womit das iterierte dominante Gleichgewicht c/a etabliert wäre.

Die Gewerkschaftsführung hat damit erreicht, was sie wollte: Sie hat aufgrund ihrer Position als Vetospieler für den 1. Vorsitzenden den Kandidaten der Basis verhindert und letztere gezwungen ihren Kandidaten zu akzeptieren. Daher konnte sie es sich bei der Nominierung des 2. Vorsitzenden leisten, der Basis mit dem Kandidaten Huber entgegenzukommen. Allerdings hat sie sich im Grunde damit keinen Gefallen getan: Nicht nur, dass mit lediglich 2/3 der Delegiertenstimmen ihr Vorsitzender äußerst schwach legitimiert ist, sie hat mit der Verhinderung einer personellen Erneuerung auch die notwendige inhaltliche Reform der Gewerkschaftsarbeit auf Jahre hinausgezögert.