

## Die Macht der Ameisen

**E**s ist ein Video, das immer wieder durch die sozialen Medien geistert: Zu sehen sind Ameisen, die fleißig am Werken sind. Auf einmal wird eine von ihnen von einer unbekanntem Kraft angesogen. Es ist ein Ameisenbär, der sich sein Futter holen möchte. Die anderen Ameisen reagieren sofort, bilden gemeinsam eine große Kugel, sodass der Ameisenbär sie letztlich alle gehen lassen muss. Natürlich, die Arbeitgeber wollen ihre Angestellten oder ArbeiterInnen nicht gleich aufessen. Die Aussage dahinter aber bleibt: Gemeinsam ist man stärker als allein.

### Welche Macht?

Nun ist die Realität natürlich komplizierter. „Mitbestimmung bezeichnet grundsätzlich die Mitwirkung und Mitentscheidung jener, deren Existenz, Arbeits- und Lebensweise durch Entscheidungen anderer beeinflusst werden (können), welche aufgrund formaler Rechts- oder Besitzverhältnisse dazu befugt sind, aber deren Entscheidungsbefugnisse durch die Mitbestimmung der davon Betroffenen ihre Begrenzung finden.“ So lautet die Definition auf Wikipedia. Diese enthält nicht nur zentrale Dimensionen von Mitbestimmung, sie weist auch auf zentrale Herausforderungen hin. Denn wie viel Macht haben ArbeitnehmerInnen in Zeiten von Wirtschaftskrise und ständigem Personal-

abbau überhaupt noch? „Das bringt nichts.“ „Wir haben ja eh keine Macht.“ „Die sitzen sowieso am längeren Ast.“ Solche und ähnliche defätistische Aussagen drücken ebendiese Sorge aus.

Keine Frage, die schwierige wirtschaftliche Lage lässt so manchen Betriebsrat mehr zum Abwehrgremium werden, der zudem immer wieder zwischen die Fronten gerät. Gerade in dieser Situation ist die Rolle der Betriebsräte nämlich umso wichtiger: Sie sind wichtige Sprachrohre der Belegschaft, die oftmals aus Sorge um den eigenen Arbeitsplatz lieber stillhält, als ihrer Unzufriedenheit Ausdruck zu geben. Es hilft aber alles nichts: Wer möchte, dass sich etwas tut – sei es, sich nicht verschlechtert oder vielleicht sogar verbessert –, muss den gewählten VertreterInnen ehrliche Rückmeldungen geben und sie über die Probleme informieren. Auch wenn es in vielen Betrieben dafür immer weniger Spielräume dafür gibt, so sollten sich ArbeitnehmerInnen ihre Möglichkeit mitzubestimmen keinesfalls nehmen lassen.

Freiere Zeiteinteilung, arbeiten von zu Hause, einfacher Austausch via Intranet und soziale Medien, mehr Gestaltungsspielräume: So lauten einige der Verheißungen der neuen Arbeitswelt. In der Tat ist es in vielerlei Hinsicht besser, wenn man bei der Gestaltung der eigenen Arbeitsabläufe stärker mitbestimmen kann. Immerhin wissen die meisten

ArbeitnehmerInnen sehr genau, wo Verbesserungen nötig oder möglich wären. Wie so oft ist diese neue Entwicklung ambivalent: Auf der einen Seite werden die MitarbeiterInnen stärker einbezogen. Auf der anderen Seite aber sollen sie quasi selbst bisweilen an der eigenen Optimierung herumfeilen, ohne dass sie selbst finanziell für diese Leistungen entschädigt werden. So manche Führungskraft entledigt sich so der eigenen Verantwortung.

### An einem Strang ziehen!

Natürlich agieren keineswegs alle Arbeitgeber so. Letztlich ist es auch in ihrem Interesse, dass die MitarbeiterInnen zufrieden sind. Mitbestimmung spielt hier eine wesentliche Rolle, wie eine Umfrage belegt: Gibt es in einem Unternehmen einen Betriebsrat, sind die MitarbeiterInnen zufriedener – und zwar sowohl mit ihren Rechten, mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber den MitarbeiterInnen als auch mit dem Einkommen. Keine Frage, Mitbestimmung braucht auch Mut, mal mehr, mal weniger. Doch auch der Ameisenbär kann nur dann um sein Essen gebracht werden, wenn die Kugel groß genug ist. Anders ausgedrückt: Je mehr an einem Strang ziehen, desto stärker können sie auch mitbestimmen. Und das ist allemal besser, als über sich bestimmen zu lassen!