

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Dr. Guido Reißmann-Ottow: Skandal in Fafamadl? - Demokratielernen im Planspiel in der Ausbildung von Fachangestellten der Bundesagentur für Arbeit

Demokratie als Thema der Berufsausbildung? Wer Kompetenzen ausbilden will, zielt auch auf demokratische Grundprinzipien: Information, Partizipation, Kooperation, Kompromiss und Konsens. Ein Planspiel zum Einstieg in die Ausbildung ist Demokratielernen par excellence, wie das nachfolgende Beispiel zeigt. Die Wirkung geht über die originäre Zielgruppe hinaus. Das Ausbildungspersonal selbst erweitert im Planspiel sein Bildungsverständnis und professionalisiert sich. Die Didaktik der beruflichen Bildung wird in ihrem methodischen Kanon erweitert und die Arbeitsbeziehungen gewinnen sowohl in personaler als auch in unternehmerischer Hinsicht an Qualität.

Rahmenbedingungen und Herleitungen

Die Bundesagentur für Arbeit, kurz BA, ist mit über 2000 Auszubildenden einer der größeren Ausbildungsbetriebe hierzulande. Als ‚1. Dienstleister am Arbeitsmarkt‘ sind die Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsstellen, die Beratung rund um alle Fragen des Arbeitsmarktes und natürlich die Gewährung von Geldleistungen zentrale sozialpolitische Aufgaben dieses Zweigs der Sozialversicherung. Selbstbewusst wird dazu gerne auf den grundlegenden Gemeinwohlbeitrag der BA zur Sicherung des „sozialen Friedens“ verwiesen.[\[1\]](#)

Die Ausbildung der Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen bereitet auf eine Tätigkeit im mittleren Dienst, in einer der zahlreichen Dienststellen, vor. Die Neuordnung des Berufsbildes im Jahre 2012 wurde begleitet von verschiedenen Einflussfaktoren, welche die Gestaltungsmöglichkeiten zur Durchführung der Berufsausbildung grundsätzlich erweiterten. Die BA führte bereits 2008 ein Kompetenzmanagement-System ein und formulierte Methoden für eine kompetenzorientierte Ausbildung. Der damals im Entstehen begriffene Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) definierte schon vor 2013 grundsätzlich den Kompetenzbegriff und allenthalben war von der *Pädagogisierung der beruflichen Bildung* die Rede. Das damit einhergehende erweiterte Bildungsverständnis sollte sich grundsätzlich auch auf den betrieblichen Teil der dualen Berufsausbildung ausdehnen. Im Handbuch zum DQR wird dieser weit gefasste deutsche Bildungsbegriff skizziert, wonach „beispielsweise Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Ausdauer und Aufmerksamkeit, aber auch interkulturelle und interreligiöse Kompetenz, gelebte Toleranz und demokratische Verhaltensweisen sowie normative, ethische und religiöse Reflexivität konstitutiv für die Entwicklung von Handlungskompetenz“ sind.[\[2\]](#)

Wenn also die sozialpolitischen Aufgaben als gesellschaftlicher Auftrag unserer demokratischen Gesellschaft grundsätzlich sind für die Tätigkeit in der BA, dann liegt es nahe, dass die Ausbildung der Fachangestellten genau daran ansetzt. Schließlich ist dies der tiefere Sinn des beruflichen Tuns und nicht etwa die Erzeugung von Dividenden. Der betriebliche Ausbildungsplan sieht zu Beginn der Ausbildung für mindestens vier Tage ein Planspiel vor, Thema: „Schwerpunktmäßige Bearbeitung der Rechtsform und Kernaufgaben der BA und ihre Stellung im System der sozialen Sicherung“.[\[3\]](#)

Bis dahin lagen in der BA keine Erfahrungen mit Planspielen vor. Zwar gab es schon Gamification-

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Ansätze, die allerdings eher auf der Simulationsebene verblieben. In der Qualifizierung des Ausbildungspersonals, die ebenfalls mit Einführung der neuen Ausbildung in erweiterter Form stattfand, wurden bereits theoretische und praktische methodische Ansätze wie erlebnispädagogische Formate und die Szenarioentwicklung für Planspiele behandelt. Auch der Begriff der Lernbegleitung ergänzte nun das Vokabular der Fachausbilderinnen und Fachausbilder. Die pädagogische Befähigung basierte formal bis dahin im Wesentlichen auf der Ausbildereignungsprüfung, ansonsten spiegelte das Ausbildungspersonal überwiegend die gesellschaftliche Bildungsrealität, in der Frontalunterricht als feste Größe der Didaktik felsengleich in der Brandung der Methodik stand. Die Konzeptgruppe, die nun gebildet wurde, hatte also einen institutionellen Auftrag mit weitreichender methodischer Präferenz in einer reform- und experimentierfreudigen Zeit erhalten, der gleichzeitig mit der institutionellen und personellen Realität in den Dienststellen wenig konform ging.[\[4\]](#)

Der Auftrag zur Planspielentwicklung ermöglichte es, den gesellschaftspolitischen Bildungsauftrag von der Berufsschule auf den Betrieb zu erweitern. Im Rahmenlehrplan heißt es dazu: „Die Berufsschule hat eine berufliche Grund- und Fachbildung zum Ziel und erweitert die vorher erworbene allgemeine Bildung. Damit will sie zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung befähigen.“[\[5\]](#) Der Gedanke der partizipativen Mitgestaltung an der Gesellschaft wird zwar im Weiteren auf zahlreiche Politikfelder bezogen, das Wort *Demokratie* ist hier aber ebenso wenig zu finden wie in der Verordnung zur Ausbildung oder im Ausbildungsplan. Gleichwohl sind demokratische Haltungen als Ergebnis der Kompetenzentwicklung sowohl im schulischen als auch im betrieblichen Teil der Berufsausbildung angestrebt. So beschreibt der Rahmenlehrplan für die Berufsschule Humankompetenz als die „Bereitschaft und Befähigung, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Sie umfasst Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte. Sozialkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit Anderen rational und verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.“[\[6\]](#)

Der betriebliche Ausbildungsplan definiert dazu passend personale Kompetenzen als „die individuellen Voraussetzungen, reflexiv zu handeln, d.h. sich selbst einzuschätzen, produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder zu entwickeln, eigene Begabungen, Motivationen, Leistungsvorsätze zu entfalten und sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen.“[\[7\]](#) Über allem steht der eingangs erwähnte DQR mit ‚demokratischen Verhaltensweisen‘ als ein Ziel der Kompetenzentwicklung.

Das theoretische Konzept des Planspiels

Das Format Planspiel beinhaltet in seiner Didaktik bereits im Sinne John Deweys die Weiterentwicklung der Demokratiefähigkeit, wenn es entsprechend konstruiert ist. Die Konzeptgruppe begann die Arbeit an

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

ihrem Auftrag mit der theoretischen Recherche. Insbesondere der konstruktive und systemische Methodenpool von Kersten Reich war ein ergiebiger Fundus der Inspiration.[\[8\]](#) Die Idee war, die gesellschaftlichen Verhältnisse für eine Woche in die Hände der Auszubildenden zu legen und sie selbst Erfahrungen sammeln zu lassen – sozial- und arbeitsmarktpolitisch und demokratisch – um dann vor diesem Hintergrund später in alle weiteren Themen der Ausbildung einzusteigen.

Für die Ausbilderinnen und Ausbilder, welche die Planspiele begleiten sollten wurde das Format Planspiel im Konzept ausführlich beschrieben[\[9\]](#): Im Planspiel sollen die Auszubildenden durch Simulationen realer Praxissituationen einen möglichst realistischen und praxisbezogenen Einblick in die Kernaufgaben der BA und externe Zusammenhänge gewinnen, eigene Entscheidungen treffen und Konsequenzen ihres Handelns erfahren. Eine gemeinsame Reflexion soll helfen, verschiedene Beobachterpositionen einzunehmen und Vor- und Nachteile inhaltlicher als auch verhaltensbezogener Handlungen zu diskutieren. Dazu soll das Planspiel möglichst realistisch gestaltet sein, eine kreative, weitgehend autonome und selbstorganisierte Handlung ermöglichen, konkrete Probleme und deren Lösung thematisieren sowie verschiedene Rollen und Perspektiven liefern. Charakteristische Elemente des Planspiels sind das Probehandeln, Experimentieren, gewagte Aktionen durchführen und das Fällen von Entscheidungen. Die Konsequenzen der Simulation können zwar gespürt, aber ohne großen Schaden für beteiligte Personen bloß gespielt werden. Dennoch kann gerade dieses Probehandeln eine nachhaltige Veränderung in der Bewertung von Inhalten und Verhalten erreichen.

Zu den Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören Kompetenzen wie Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit und Selbstständigkeit. Sie werden durch die Arbeitsweisen im Planspiel gefördert und sind ausschlaggebend für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz.

Das Planspiel zielt auch auf die Erhöhung der Demokratiefähigkeit in dem Sinne, dass sie Konsens und Dissens, Entscheidungsabläufe und Transparenz bei der Bildung von Gruppenmehrheiten und Mehrheitsentscheidungen, aber auch Muster struktureller Macht und mögliche Abhängigkeiten aufdeckt und diskutierbar werden lässt. Die dazu erforderliche Verantwortungsbereitschaft kann man nicht im Abstrakten lernen, sondern nur, indem man sie praktiziert.

Ein wichtiger Motor des Lernens ist die Motivation. Hier kann das Planspiel Lernende wieder anregen, aus inneren Motiven angetrieben zu sein, insbesondere wenn es in dem Spiel gelingt, Identifikationen mit bestimmten Aufgaben oder Gruppen zu erreichen. Dabei kann es für die Teilnehmenden durchaus zu ungewollten Rollenverteilungen kommen, wenn man eine Personengruppe spielen soll, die einem nicht liegt oder deren Verhalten als inakzeptabel erscheint. Die Erfahrung von Fremd- und Andersheit in Beobachtungen führt zu einer Erhöhung des Verständnisses der Handlungen und Handlungszwänge verschiedener Personen.

Erfolgreich ist ein Planspiel dann, wenn es ein Problem löst, selbst wenn in der Nachbesprechung diese Lösung als nicht günstig angesehen wird. Das Spiel soll immer Anlass für eine Reflexion sein. Planspiele zielen auf divergentes Denken, was sie zu kreativen und produktiven Erfahrungen im Sinne einer Erschütterung für bisher sicher gehaltene Inhalte oder Verhaltensweisen werden lässt.

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Generell geht es beim Lernen auch immer darum zu lernen, wie man etwas lernt. Nicht nur, dass die Lernenden schon bekannte, zum Teil auch kleinere Lern-, Organisations- und Arbeitstechniken wie zum Beispiel Markieren, Exzerpieren, Nachschlagen und Protokollieren bis hin zu Leserbriefe schreiben, Flugblätter entwerfen oder Plakate gestalten wieder auffrischen oder umfassender entwickeln können, sie lernen auch noch das Planspiel selbst als eine Methode kennen, um Wissen zu vermitteln und zu erlernen. Dabei üben und festigen die Lernenden ihre methodische Kompetenz des selbstständigen Arbeitens durch den in hohem Maße selbst gesteuerten Arbeits- und Lernprozess. Zudem können in den Interaktions- und Konferenzphasen Erfahrungen im Bereich der Kommunikation und Kooperation gemacht werden.

Beim Lernen geht es nie nur darum, Wissen und Fertigkeiten zu vermitteln, sondern immer auch um soziales Lernen. So soll auch das Planspiel dieser Unvorhersagbarkeit menschlichen Verhaltens durch entsprechende Freiräume in den Rollenbeschreibungen und durch die Offenheit von Situationen oder eingebrachten Impulsen durch Ereigniskarten entsprechen. Das Planspiel bietet hier ein hervorragendes soziales Lernfeld: Planspiele bestehen hauptsächlich aus Gruppenarbeiten, in denen es auch zu Kontroversen innerhalb der Gruppen oder den Gruppen untereinander kommt. Diese Kontroversen müssen ausdiskutiert werden, so dass an dieser Stelle sowohl Toleranz als auch Grenzziehung geübt werden können. Zudem können solche Prozesse soziale Sensibilität, Konsensfähigkeit, aber auch Durchsetzungsfähigkeit und Kritikfähigkeit als wichtige Bestandteile der ‚Demokratiefähigkeit‘ stärken.

Die Bereitschaft zur Verantwortung steigt. Die Lernenden lernen Selbstverantwortung, indem sie eigenständig arbeiten und sie üben Mitverantwortung für den Arbeitsprozess der Gruppe und für das inhaltliche wie beziehungsmaßige Ziel des Gesamtprozesses. Da es immer wieder Teilnehmende geben wird, die durch dominantes Verhalten oder falsch verstandene Durchsetzungsfähigkeit Verantwortung einseitig aufnehmen, können solche Ereignisse am konkreten Fall aufgegriffen, mit allen diskutiert und lösungsorientiert verbessert oder entwickelt werden. Je ganzheitlicher ein Handeln inhaltlich und in konkreten Situationen mit Entscheidungsnotwendigkeiten erlebt wird, desto intensiver werden auch Behaltensleistungen ausfallen und Verhaltensweisen sowie Einstellungen verändert werden können.

In diesem Sinne entstand das Planspiel „Skandal in Fafamadl“.

Das Planspiel – Skandal in Fafamadl[\[10\]](#)

Wer den Ort Fafamadl ‚googelt‘, wird inzwischen mehrfach fündig. Das Akronym Fafamadl setzt sich zusammen aus der Berufsbezeichnung **F**achangestellte für **A**rbeits**m**ark**t**dienst**l**eastungen. Auch, wenn es nie zur offiziellen Abkürzung wurde, im Internet lassen sich unter dem Suchwort ‚Fafamadl‘ neben Spuren echter Planspiele auch jene Links finden, die über diese Ausbildung bei der BA informieren.[\[11\]](#)

Fafamadl ist als fiktiver Ort Teil des Szenarios, in dem sich die Auszubildenden und ihre Lernbegleitenden für fast eine Woche aufhalten. Auch, wenn der Verlauf immer einzigartig ist, der gegebene Rahmen und die Zeit sind klar strukturiert. Das Planspiel gliedert sich in acht Phasen:

1. Einführung
2. Lese- und Vorbereitungsphase

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

3. und 4. Strategieplanung – Ereignis(se) – Strategieplanung (in zwei Teilen)
5. Meinungsbildung – Ereignis(se) – Strategieplanung – Interaktion
6. Vorbereitung des Forums
7. Durchführung des Forums
8. Auswertung

Die Einführungsphase selbst besteht aus verschiedenen Schritten:

- Begrüßung / Vorstellung der Begleitenden
- Intention des Planspiels (auch Rolleneinnahme, fiktive Stadt, ...)
- Vorstellung ‚Stadt Fafamadl‘ (Bürgerinfo)
- Aufbau der Stadt
- Einführung in den Ablauf
- Einführung der Rollengruppen
- Zulosung der Rollengruppen
- Einführung in die Verhaltensregeln für Planspielteilnehmer
- Einführung in den Arbeitsauftrag (Arbeitsmappen)
(Rollenverteilung in der Gruppe, Pseudonyme, Kontaktdaten / Telefonbuch, Aufgaben / Ziele der Institution klären, Vorbereitung des Forums, Dokumentationspflicht)
- Arbeitsmappen verteilen (Begleitung der Gruppen)

Am Anfang steht also etwas Organisation und vor allem der Einstieg in die Rollengruppen. Die Stadt Fafamadl, in der alles spielt, wird von den Auszubildenden aus einfachen Papiermodellen im Hauptraum aufgebaut. Außer dem Material und einem eher allgemein gehaltenen Werbeheftchen, der Bürgerinfo, gibt es keine Vorgaben. Die Azubis gestalten autonom ihre Stadt, entscheiden über die Anordnung der Gebäude, die Lage der Straßen und der Grünflächen. Es wird diskutiert, verhandelt und abgestimmt. Demokratie fällt hier sehr leicht: Alle haben die gleichen Voraussetzungen, es gibt ein gemeinsames Ziel und Unterschiede in der Argumentation oder Beteiligung sind allenfalls dem jeweiligen Naturell geschuldet. Später geht es im Losverfahren in die Rollengruppen, die je nach Teilnehmerzahl bis zu sieben Akteure am Arbeitsmarkt abbilden:

- die Agentur für Arbeit – als öffentliche Einrichtung, die Leistungen am Arbeitsmarkt erbringt
- die Industrie- und Handelskammer – als Vertretung der Gesamtinteressen der regionalen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit
- die Gemeinde bzw. Stadt – als politische Verwaltungseinheit im Interesse der BürgerInnen
- die Arbeitsloseninitiative – als gewerkschaftsnahe Vertretung der Interessen der ArbeitnehmerInnen
- die Morgenpost – als regulatives Medium der öffentlichen Meinungsbildung
- das Jobcenter – hier als Zusammenschluss aus Agentur für Arbeit und Kommune
- die Bürgerinitiative – als Vereinigung der Bürgerinnen und Bürger aus Fafamadl

Die erste Aufgabe der Azubis besteht darin, die eigene Rolle zu verstehen. Als Grundlage gibt es kurze Beschreibungen und den Auftrag, selbstständig zu recherchieren und sich als Ergebnis daraus eine entsprechende Struktur zu geben und eine Aufgabenverteilung vorzunehmen. Auch wenn die

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Rollenbeschreibungen eher grob sind, handlungsleitende Tendenzen sind darin enthalten und spiegeln die gesellschaftlichen Grundthemen. Die Arbeitsagentur agiert zwar politisch neutral, ist aber nicht unabhängig von Stadt, Wirtschaft und Öffentlichkeit. Die IHK vertritt primär wirtschaftliche Interessen, muss diese aber in Einklang mit den kommunalen Bedürfnissen bringen. Die Stadtverwaltung agiert im Interesse aller Bürgerinnen und Bürger, muss aber langfristige Entscheidungen treffen. Die Arbeitsloseninitiative, praktischerweise mit Sitz im DGB-Haus, vertritt den sozialpolitischen Bereich mit aller Konsequenz, zwar ohne eigene Machtmittel, aber mit der Gewerkschaft im Hintergrund. Die Morgenpost repräsentiert die Öffentlichkeit und muss sich immer wieder neu entscheiden, ob ein Ereignis auch ein Thema für die Zeitung ist. Das Jobcenter hat eine andere Klientel und andere Aufgaben als die Agentur; was sind dort die arbeitsmarktpolitischen Ziele? Die Bürgerinitiative möchte vor allem, dass Fafamadl im traditionellen Sinne lebenswert für die Bürgerinnen und Bürger bleibt und kümmert sich gerne um kurzfristige Einzelinteressen.

Welche Debatten oder Konflikte sich daraus ergeben und welche Lösungen sie nach sich ziehen, dass wird nun über mehrere Tage zu erleben sein. Interessant ist es in dieser Anfangsphase des Planspiels mitzuerleben, wie aus den grundsätzlichen Demokraten, die eben noch gemeinsam eine Stadt aus Papiermodellen aufbauten, durch die Rollengruppenarbeit in kürzester Zeit Interessenvertreter werden und zum Teil sogar recht autoritäre, hierarchische Strukturen entstehen. Oft wird in den Rollengruppen der Chef noch gewählt, sei es ein Agentur-Geschäftsführer, Oberbürgermeister oder Kammerpräsident, aber kaum sind die Rollen besetzt, beginnt die Ausgestaltung in der ganzen Bandbreite zwischen demokratisch-kooperativer und autoritär-herrschaftlicher Führung.

Die Rollengruppen mögen auf den ersten Blick nicht sehr stark kontrovers angelegt sein, doch entsprechen sie in ihrem Gefüge den typischen Merkmalen systemrelevanter Institutionen unserer Zivilgesellschaft – oder berufsfachlich genauer formuliert: Sie bilden die relevantesten Akteure am Arbeitsmarkt ab. Zunächst sind die Rollengruppen überwiegend mit sich selbst beschäftigt, konstituieren ihren Bereich, entwickeln einem Auftrag gemäß, Projekte für Fafamadl und pflegen erste Kontakte. In der Regel sind die Rollenspieler am Ende des ersten Tages in der dritten Spielphase angekommen.

Im Laufe des darauffolgenden Vormittages wird der ‚Skandal‘ platziert, die Phase 4 beginnt. Ein verlassener alter Wohnwagen, in dem bis vor kurzem eine durch Arbeitslosigkeit verarmte Familie hauste, steht plötzlich in der Stadt und alle Rollengruppen erhalten unterschiedlich gestaltete Hinweise. Die Morgenpost erhält den Brief eines sozial engagierten Lesers, die Arbeitsagentur eine Kundenrückmeldung mit Verweis auf den arbeitslosen Familienvater, die Stadtverwaltung eine Anzeige wegen des illegal abgestellten Wohnwagens usw. Der stärkste Hinweis geht an die IHK: Ein Investor beklagt geschäftsschädigende Zustände im Stadtgebiet. Das Thema Arbeitslosigkeit ist plötzlich im Raum. Aber wird es nun auch ein priorisiertes Thema?

Wer seine Ausbildung bei der Bundesagentur für Arbeit beginnt, für den oder die ist Arbeitslosigkeit von Berufs wegen ein Thema, könnte man denken. Tatsächlich zeigt sich hier, inwieweit in unserer Demokratie gesellschaftliche Probleme ganz unterschiedlichen Handlungsbedarf erzeugen. Mitunter wird das Problem vollständig ignoriert oder zunächst als Störung der öffentlichen Ordnung und als Verwaltungsvorgang angegangen. Das Gefühl eines richtigen Skandals stellt sich anfangs nicht immer ein.

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Diese latente thematische Einführung wurde bewusst gewählt. Nicht Statistiken oder provokante Einzelschicksale sollten die Handlung der Rollenspieler anleiten, sondern das gesellschaftspolitische Phänomen der Massenarbeitslosigkeit und Armut mit allen sozialen Folgen soll die Handlungen anleiten. Es geht hier um die Entwicklung strategischer Ziele, die dann im Anschluss arbeitsmarktpolitische Maßnahmen begründen. Dazu sollen demokratisch legitimierte Akteure miteinander kooperieren. Teilinteressen einzelner Personen und spezifische Interessen der unterschiedlichen Institutionen erzeugen Debatten und Konflikte, müssen im Konsens oder wenigstens als Kompromiss gelöst werden.

Die Auszubildenden bedienen sich dazu verschiedenster Elemente demokratischer Kultur: Da werden Verhandlungen geführt, Abstimmungen vorgenommen, Pressekampagnen organisiert, Umfragen gemacht, Protestkundgebungen gestartet – im Grunde wird der Grundrechtekatalog mit den demokratischen Beteiligungsrechten einmal durchdekliniert. Schließlich werden in einem Forum unter maßgeblicher Beteiligung der Arbeitsagentur die Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zumindest für das idyllische Fafamadl vorgestellt damit, so der Slogan, ‚Wohlstand für alle‘ entstehen kann.

In der nachfolgenden Auswertung des Planspielverlaufs mit den Auszubildenden werden die Wirkungen reflektiert. Oftmals sind die gewählten Strategien und Vorhaben gar nicht das Beeindruckendste für die Azubis, sondern die Möglichkeit, es selbst gemacht zu haben. Die selbstgemachte Erfahrung als Verhandlungsführerin oder Kundgebungssprecherin, als Bürgermeisterin und Repräsentantin einer Arbeitsagentur wirkt am stärksten nach und trägt zur Kompetenzbildung bei. Ganz im Sinne des Kompetenzbegriffs des DQR: Dieser „bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“[\[12\]](#)

Wofür nun die umfangreichen Inhalte der Ausbildung zu lernen sind und wozu die spätere Tätigkeit in der BA dient, was die Stellung im System der sozialen Sicherung bedeutet, ist nach der Planspielerfahrung klar.

Fazit: Demokratielernen in der Ausbildung wirkt auch in die ausbildende Institution hinein

Vor vielen Jahren konnte einem der Sponti-Spruch begegnen: Achtung! Bei Betreten des Betriebes verlassen Sie den demokratischen Sektor der Republik. Gemessen am sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad, an immer noch nicht vollständig akzeptierten Arbeitnehmervertretungen und einer Zunahme an prekären Beschäftigungsverhältnissen fällt es schwer, an grundlegende Veränderungen zu glauben. – Doch die Entwicklungen vollziehen sich sehr langsam und im Arbeitsalltag mitunter kaum wahrnehmbar. Eine davon ist die Pädagogisierung der beruflichen Bildung. Sicherlich sind auch ökonomische Interessen und entsprechende Strategien der Personalrekrutierung und -entwicklung dafür förderlich. Die fortwährende Gestaltung der bildungspolitischen Rahmenbedingungen, wie sie sich allein in den letzten zwei Dekaden abzeichnete, bietet weitere Chancen für die Demokratisierung in Betrieb und Gesellschaft. Insbesondere die Einführung des Kompetenzbegriffes in die berufliche Bildung und die erweiterten methodischen Möglichkeiten in der betrieblichen Ausbildung, übrigens auch in der Weiterbildung, befördern etwas, das vor einer Generation undenkbar schien. Demokratie ist Bestandteil

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

der beruflichen Bildung!

Wie so oft, kommt es auch hier darauf an, was man daraus macht. Hier lohnt ein Blick auf die Themen, die in der Aus- und Weiterbildung offeriert werden. Im öffentlichen Dienst und auch in vielen international tätigen Unternehmen ist gerade vor dem Hintergrund stärker wahrnehmbarer neonazistischer Äußerungen, interkulturelle Kompetenz ein Standardthema der betrieblichen Bildungsarbeit. Kommunikation, nicht nur im Kundengespräch, sondern auch in der Kooperation und Zusammenarbeit unter den Beschäftigten zählt ebenso dazu, wie Themen aus dem Diversity-Spektrum oder eine auf Kooperation ausgerichtete Führungskultur. Berufliche Bildung hat nicht nur im öffentlichen Dienst den engen Bereich der reinen Fachunterweisung verlassen.

Berufliche Bildung zielt weiter. Die BA hat zum Beispiel in ihren ‚Pädagogischen Leitlinien‘ formuliert: „Wir gestalten Lernprozesse so, dass eine zukunftsorientierte Erweiterung von Wissen und Erkenntnissen, eine Auseinandersetzung mit Normen und Werten sowie ein ganzheitliches, erfahrungs- und handlungsorientiertes Lernen gelingen kann.“[\[13\]](#) Damit sind der betrieblichen Aus- und Weiterbildung weitreichende Möglichkeiten gegeben. Die Umsetzung steht und fällt mit der pädagogischen Qualifikation des Lehrpersonals. Die BA setzt derzeit auf eigene Qualifizierungsangebote und insbesondere das Ausbildungspersonal muss nach der pädagogischen Grundausbildung in vier einwöchigen Modulen mindestens ein weiteres Modul, speziell zur Planspielbegleitung, belegen. Zwischen der pädagogischen Bereitschaft und der didaktischen Befähigung besteht eben ein Unterschied. Traditionelle Lehrmethoden wie z. B. Frontalunterricht sind auch von neuen Ausbilderinnen und Ausbildern schnell umsetzbar. Die eigene Lernsozialisation wirkt hier sehr stark nach. Andere, partizipative und stärker subjektorientierte Methoden sind ungewohnt und mancher fremdelt damit.

Das Bildungssystem der BA befindet sich weiter im Umbruch. Effizienz, Organisation, Orientierung an den Bedürfnissen der Lernenden und auch die Anforderungen an das Lehrpersonal werden neu definiert. Mehr denn je steht eine ganzheitliche Didaktik im Vordergrund und erzeugt methodische Vorgehensweisen, die selbstgesteuertes und -organisiertes Lernen in den Fokus schieben. Blended Learning unter Einbeziehung digitaler Lernprogramme und arbeitsplatznaher Lernbegleitung oder auch Stationenlernen und theaterpädagogische Methoden in Präsenzveranstaltungen sind nun in den Konzepten der Aus- und Weiterbildung zu finden.

So wie sich das Verständnis vom lernenden Menschen erweitert, so erweitert sich auch das Verständnis des erwerbstätigen Menschen von seiner Position im Unternehmen. Die Chancen für eine Stärkung von betrieblicher Mitbestimmung und Betriebsdemokratie sind gegeben. Dass Partizipation ökonomische Vorteile bringt, ist messbar.[\[14\]](#) Qualitative Aspekte in der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen stehen gerade bei jüngeren Beschäftigten im Vordergrund.[\[15\]](#) Die gleichsam normativen Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung von der Einführung des Qualifikationsrahmens bis zur Etablierung des geprüften Berufspädagogen als Masterabschluss strukturieren das moderne System der beruflichen Bildung.[\[16\]](#)

Es bleibt zu wünschen, dass sich die Wege partizipativen Lernens, welche die BA und auch andere Unternehmen gehen, weiter festigen. Gezeigte Haltungen und mehr noch die gedachten Einstellungen der Beschäftigten werden durch Demokratie fördernde Lernmethoden im besten Sinne weiterentwickelt und

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

stabilisiert. Berufliche Bildung kann so über die unternehmerische Zielsetzung hinaus zur Demokratisierung der Gesellschaft beitragen.

[1] Der gesetzliche Auftrag ist in § 1 (1) SGB III definiert. Dieser Auftrag wird in zahlreichen Selbstdarstellungen der BA auf die Kurzformel von der „Sicherung des sozialen Friedens“ gebracht. Vgl. exemplarisch: Konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug) im Zusammenhang mit Covid-19. Informationen für Arbeitgeber, Kammern und Verbände. Hrsg: Bundesagentur für Arbeit. Regionaldirektion Bayern. April 2020, in: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-by/download/15337367621.pdf>, heruntergeladen am 27.04.2020. Hier wird die „Sicherung der Kaufkraft und damit des Lebensstandards“ explizit als Beitrag zum sozialen Frieden bezeichnet. (Fol. 3)

[2] Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten. Stand: 01.08.2013, S. 23

https://www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch_01_08_2013.pdf ; heruntergeladen am 29.04.2020

[3] Betrieblicher Ausbildungsplan Stand: 06/2019 (Anlage zum ARAS), S. 19 in: Bundesagentur für Arbeit Geschäftsbereich Personal/Organisationsentwicklung (Hrsg.): Arbeitsbuch Rekrutierung, Ausbildung und Studium in der BA Teil II – Ausbildung. (ARAS). Nürnberg, Stand 01.2020

Im ursprünglichen Ausbildungshandbuch waren zwei Lernziele formuliert: „verschiedene Lernformen und Lernstrategien unterscheiden und anwenden (sowie) die Rechtsform und Kernaufgaben der BA unterscheiden und die Stellung der BA im System der sozialen Sicherung erfassen“. Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungshandbuch für den Ausbildungsberuf Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen/ Fachangestellter für Arbeitsmarktdienstleistungen, Stand: 05/2012, S. 24

[4] Außer dem Verfasser arbeiteten in dieser Phase Nancy Freitagsmüller, Katja Städter, Martina am Wege, Daniel Schürer und Reiner Tryankowski am Konzept mit.

[5] Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Fachangestellter für Arbeitsmarktdienstleistungen/ Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 22.03.2012) Teil II Bildungsauftrag der Berufsschule. S. 3. Vgl.

<https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/FA-Arbeitsmarktdienstleistungen12-03-22-E.pdf>; heruntergeladen am 29.04.2020

[6] Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Fachangestellter für Arbeitsmarktdienstleistungen/ Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen. A. a. O. S. 4

02-20: Mehr Werte statt Mehrwert in der Bildung!

von: Dr. Guido Reißmann-Ottow (Fachlehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

[7] Betrieblicher Ausbildungsplan Stand: 06/2019. A. a. O., S. 15

[8] Reich, K. (Hg.): Methodenpool. In: http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/planspiel/frameset_planspiel.html ; aufgerufen am 04.05.2020

[9] Bundesagentur für Arbeit: Planspiel Skandal in Fafamadl. Stand: Mai 2017 (Nur intern veröffentlichtes Konzept.)

[10] Das Konzept zum Planspiel „Skandal in Fafamadl“ ist nicht extern veröffentlicht. Die BA hat allerdings ein Video veröffentlicht, das eines der ersten Planspiele im Jahre 2014 in der Bildungs- und Tagungsstätte Northeim dokumentiert: „Ausbildung mit Plan(spiel): Am Anfang der Ausbildung findet immer ein Planspiel statt. Dabei erhalten unsere Auszubildenden einen Überblick über die Bundesagentur für Arbeit. Sie lösen gemeinsam mit ihren Mitauszubildenden knifflige Aufgaben und wachsen so schnell zu einem Team zusammen.“ Vgl.: <https://www.arbeitsagentur.de/ba-karriere/ausbildung-mit-planspiel>

aufgerufen am 28.04.2020

[11] Zum Beispiel: <https://www.arbeitsagentur.de/ba-karriere/ausbildung-mit-planspiel>

<https://www.ausbildung.de/berufe/fachangestellter-fuer-arbeitsmarktdienstleistungen/> ; aufgerufen am 29.04.2020

[12] Gemeinsamer Beschluss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Wirtschaftsministerkonferenz und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zum Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR). 01.05.2013. In: DQR-Handbuch. Anhang: Gem. Beschluss ... S. 34 ff.

[13] Führungsakademie der BA: Pädagogische Leitlinien. Nürnberg 2012 (intern veröffentlicht)

[14] Gelebte Demokratie als Erfolgsfaktor. In: Böckler Impuls. Nr. 7/2020; Vgl: https://www.boeckler.de/data/Boeckler-Impuls_2020_07_S1-9.pdf , aufgerufen am 03.05.2020

[15] Vgl. die zusammenfassende Übersicht: <https://www.shell.de/ueber-uns/shell-jugendstudie.html> , aufgerufen am 04.05.2020

[16] Die berufspädagogische Befähigung des Personals in der betrieblich-beruflichen Bildung ist ein zentraler Arbeitsschwerpunkt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Im Rahmen vielfältiger Projekte werden Konzepte entwickelt, um pädagogisch Tätige zu unterstützen. Vgl.: <https://www.bibb.de/de/8614.php> ; aufgerufen am 04.05.2020