

Die Simulation der Arbeit von Betriebs- und Personalräten am Beispiel des Planspiels „Miteinander statt gegeneinander“

Tim Engartner, Maria Theresa Meßner, Michael Schedelik

1. Betriebsräte als gesellschaftliche Institution und Lerngegenstand¹

Zuletzt fanden im Frühjahr 2022 deutschlandweit Betriebsratswahlen statt – so sieht es der vierjährige Turnus vor. Diese Errungenschaft der betrieblichen Mitbestimmung fußt auf dem vor über 100 Jahren in Kraft getretenen Betriebsrätegesetz als Vorläufer des heutigen Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Fragen der betrieblichen Mitbestimmung sind nach wie vor aktuell, gerade vor dem Hintergrund einer digitalisierten, globalisierten und vom Klimawandel bedrohten (Arbeits-)Welt (Däubler/Kittner 2020). Die rechtlich garantierte Einbeziehung der Arbeitnehmer:innen in die Entscheidungen am Arbeitsplatz ist nicht nur ein Stück gelebter Demokratie; sie gilt auch als ein zentraler Baustein der Sozialen Marktwirtschaft, der auf sozialen Ausgleich gerichteten Wirtschaftsordnung Deutschlands, die im historischen und internationalen Vergleich nach wie vor als Erfolgsmodell gilt (Abelshauser 2011).

Mitbestimmung lebt von aktiver Beteiligung. Nur wenn Arbeitnehmer:innen ihre Interessen wahrnehmen, an Betriebsratswahlen teilnehmen und sich in Betriebsräten und Gewerkschaften engagieren, kann betriebliche Mitbestimmung ihre Funktion erfüllen: die Macht der Arbeitnehmer:innen gegenüber der Unternehmensführung zu stärken, um Einfluss auf die Einhaltung von Gesetzen und die Ausgestaltung von Ausbildungsplätzen, Urlaubsansprüchen, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und vielen weiteren wichtigen Themen zu nehmen. Obwohl die überwiegende Mehrheit der Deutschen eine sehr positive Einstellung zur Institution der Mitbestimmung besitzt, ist das Wissen um konkrete Beteiligungsrechte gering (Nienhäuser et al. 2018). Dies gilt in besonderem Maße für Jugendliche und junge Erwachsene: Lediglich 7,8 %



Tim Engartner ist Professor für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt ökonomische Bildung an der Universität zu Köln.

Maria Theresa Meßner ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Didaktik der Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Politische Bildung der Goethe-Universität Frankfurt a.M.

Michael Schedelik ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Arbeitsbereich Internationale Beziehungen und Internationale Politische Ökonomie der Goethe-Universität Frankfurt a.M.

der Schüler:innen verfügen über ein (sehr) gutes Verständnis von Betriebsräten (Nienhäuser et al. 2018, 106). Dies schlägt sich in einer stetig sinkenden Anzahl von Beschäftigten in der Privatwirtschaft nieder, die von einem Betriebsrat repräsentiert werden: 2019 waren dies lediglich noch 41 % in West- und 36 % in Ostdeutschland, gegenüber 51 % bzw. 43 % im Jahr 1996 (Ellguth 2019). Wenn das Wissen über Betriebsräte in der Gesellschaft verbreitet werden soll, ist eine verstärkte Thematisierung in (außer-)schulischen Bildungskontexten geboten. Erfahrungsgemäß ist dies jedoch selten der Fall. Das Themengebiet wird im schulischen Kontext häufig eher randständig bearbeitet.

Um die Komplexität der betrieblichen Mitbestimmung als Schnittstelle aus politischer und ökonomischer Bildung zu thematisieren, ist eine handlungsorientierte und simulative Methode wie das Planspiel besonders geeignet (Weber 1995). Entsprechend wurde das Planspiel „Miteinander statt gegeneinander“ für den Einsatz in 9. und 10. Klassen aller Schulformen konzipiert (Engartner et al. 2021). Die Methode fördert hier anhand der Beschäftigung mit der Arbeitsweise und Bedeutung von Betriebs- bzw. Personalräten die Auseinandersetzung mit Machtpositionen und Abhängigkeitsverhältnissen im Unternehmen, Fragen zu (Lohn-)Gerechtigkeit, Solidarität und sozialem Ausgleich, auch im Hinblick auf Gender- und Diversityaspekte. Diese ebenso aktuellen wie gesamtgesellschaftlich relevanten Herausforderungen, Konfliktlinien und Transformationsprozesse sollen durch das Planspiel angesprochen werden, um sie in ihren Zusammenhängen reflektieren zu können und zur Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten anzuregen. Das Planspiel trägt damit auch dazu bei, eine bestehende Lücke im Planspielangebot zu schließen. Im Themenfeld „Wirtschaft“ werden fast ausschließlich makroökonomische oder betriebswirtschaftliche Planspiele angeboten, die die Sachverhalte in der Regel aus der Arbeitgeberperspektive darstellen. Die Arbeitnehmerperspektive wird lediglich vereinzelt in Planspielen zu Tarifverhandlungen oder Standortverlagerungen reflektiert. Die alltägliche Arbeit der Betriebs- und Personalräte, in der Arbeitnehmer:innen aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitswelt mitwirken, stellt indes eine Seltenheit dar.

2. Das Planspiel „Miteinander statt gegeneinander“

Die Teilnahme am Planspiel „Miteinander statt gegeneinander“ soll den Schüler:innen ermöglichen, die Rolle von Betriebs- bzw. Personalräten erfahrungsbasiert und deutend verstehen zu lernen. Darüber hinaus sollen sie in die Lage versetzt werden, Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer gemeinsamen Interessen als Arbeitnehmer:innen auszuloten sowie einen ersten Eindruck über das Zusammenspiel von Betriebsrat und Arbeitgeberseite anhand des sog. Monatsgesprächs gewinnen zu können. Um zu einer aktiven Selbst- und Mitbestimmung in der Arbeitswelt zu befähigen, eignet sich die Methode Planspiel besonders, da sie als multidimensionales Lehr-Lern-Arrangement sowohl sozial-kommunikative und methodische Kompetenzen vermitteln, als auch inhaltliches Wissen verfestigen und eine affektive Wirkung erzeugen kann (Engartner/Meßner 2017; Engartner et al. 2015; Meßner et al. 2018). Das Planspiel simuliert didak-

tisch reduziert die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberseite eines fiktiven mittelgroßen Unternehmens HINAUF einer nicht näher spezifizierten Branche im produzierenden Gewerbe. Neben kurzen Vorbereitungen innerhalb der eigenen Gruppe („Betriebsratssitzung“ bzw. „Leitungsrunde“) gibt es Verhandlungsslots zwischen beiden Seiten, die modellhaft die Monatsgespräche abbilden sollen. Das Design basiert auf (mindestens) drei Runden, um die Langfristigkeit von Entscheidungen anzudeuten. Um eine möglichst unkomplizierte Anwendung im Unterricht zu ermöglichen, sind drei Spielvarianten angelegt und Ansätze für weitere Adaptionen vorhanden.

Die möglichen Anliegen, aus denen der Betriebsrat auswählen kann, sind realitätsnah gestaltet und mit „Einheitenwerten“ versehen. Diese Einheiten sollen Ressourcen wie Zeit, Geld und Arbeitskraft symbolisieren und durch ein haptisches Element, z.B. Büroklammern, Magnete o.Ä., „greifbar“ gemacht werden. Inhaltlich können Themen wie die Übernahme von Auszubildenden oder die Entfristung von Stellen variabel fokussiert werden. Es gibt vier fixe Rollenprofile – je zwei für den Betriebsrat und die Arbeitgeberseite („kooperativ“ sowie „konfrontativ“) und optional Instruktionen für die Belegschaft bzw. die Investor:innen (Spielvariante 2). Zusätzlich sind Beobachter:innen zu benennen, um auch diejenigen, die nicht aktiv am Planspiel teilnehmen (wollen), sinnvoll einzubinden.

Adressiert werden vorrangig Schüler:innen der 9. bzw. 10. Jahrgangsstufe sämtlicher Schulformen, um auch diejenigen zu erreichen, die alsbald eine Berufsausbildung beginnen. Für einen niedrigschwelligen Einsatz sind einige Argumentationshilfen angefügt, und ein Glossar bietet Unterstützung beim Verständnis von Fachbegriffen. Durch die verschiedenen Spielvarianten lässt sich nicht nur der Zeitrahmen, sondern auch das inhaltliche Niveau der Spielgruppe anpassen. Auf diese Weise können auch ältere Schüler:innen am Planspiel gewinnbringend teilnehmen. Je nach Spielvariante sind (mindestens) 90 Minuten vorgesehen, um drei Verhandlungsrunden durchzuspielen und innerhalb von (mindestens) 40 Minuten auszuwerten. Eine Verlängerung – wie in Variante 3 beschrieben (s. u.) – ist ohne weiteres möglich. Hinzu tritt eine 30-minütige Vorbereitung im Vorfeld sowie die individuelle Vorbereitungszeit. Prinzipiell ist das Design auch als Blockveranstaltung durchführbar. Der Raumbedarf variiert zwischen den Spielvarianten. Je Durchführungsgruppe (Betriebsrat + Arbeitgeberseite ggf. + Belegschaft + Investor:innen) wird ein Raum benötigt. Bei entsprechender Raumgröße können auch mehrere Parallelgruppen (Betriebsrat + Arbeitgeberseite) in einem Raum agieren. Jede Durchführungsgruppe erhält einen Tisch mit entsprechender Sitzordnung (gegenüberliegend). Die Durchführung bietet sich auch digital via Videokonferenztool an.

3. Umsetzungsvarianten für den Unterricht

Die Spielleitung wird in der Regel von der Lehrkraft übernommen. Für sie sind zur leichteren zeitlichen und inhaltlichen Organisation des Planspiels inhaltliche Hintergrundmaterialien, Leitfäden für die einzelnen Phasen sowie ein Foliensatz abrufbar. Außerdem kann das Design mit zusätzlichen Gruppenspielleitungen durchgeführt

werden, was insbesondere bei parallelen Durchführungen hilfreich ist. Dann ist es in der Verantwortung dieser Schüler:innen, während der Spielphase die Zeitabläufe zu koordinieren und die verhandelten „Einheiten“ zu notieren.

Die Spielleitung hat die Aufgabe, das Planspiel einzubetten und anzuleiten (s. grundlegend Bartschat/Zürn 2018; Kriz 2018). Ihr kommt in allen Phasen des Planspiels ein anderer Aufgabenschwerpunkt zu: in der Vorbereitung muss sie die Lernziele wählen und über die thematische Einbettung entscheiden. Sie stellt im Briefing das Planspiel als Methode sowie inhaltlich vor, klärt die Rollenverteilung und gibt Arbeitsaufträge für die individuelle Vorbereitungsphase. Außerdem ist sie für die organisatorischen Aspekte (Räume bzw. Technik etc.) verantwortlich. Bestenfalls gelingt ihr eine Einbettung nicht nur in die eigene Unterrichtseinheit, sondern auch eine Anknüpfung an verwandte Themen aus zurückliegenden Unterrichtseinheiten oder sogar benachbarter Fächer, was auch zeitliche Vorteile mit sich bringt (Prinz et al. 2018: 116). Während der Spielphase hält sich die Spielleitung eher im Hintergrund. Sofern sie Gruppenspielleitungen eingesetzt hat, beschränkt sie sich auf Beobachtungen. Sie muss jederzeit eingreifen können, sollte dies nötig sein. Grundsätzlich sollte die Metakommunikation (Rückfragen zum Spiel, Erinnerung an Regeleinhaltung) so weit wie möglich beschränkt werden. Die (Gruppen-)Spielleitung überwacht die Zeit und notiert die Einheiten in jeder Runde, um so die Entscheidungen der Gruppen nachvollziehbar zu halten. Die Spielleitung errechnet am Ende die Gesamtwerte der Einheiten (je Gruppe) und kann – sofern mehrere Gruppen gespielt haben – die „Siegerehrung“ vornehmen. Insbesondere in dieser Phase muss die Lehrkraft mit der Offenheit des Planspielverlaufs umgehen können und sich der „Fehlerfreundlichkeit“ der Methode bewusst sein. Im Grunde lässt sich (fast) jeder Verlauf in der Reflexionsphase gewinnbringend auswerten. Für das anschließende Debriefing übernimmt die Spielleitung wieder eine moderierende Rolle entlang des von Kriz & Nöbauer (2015) entwickelten Frageschemas.

Die Spielphase ist modular gestaltet und flexibel an die anvisierten Lernziele sowie Gruppengrößen und zeitliche bzw. räumliche Kapazitäten anpassbar. Drei Varianten werden hier näher vorgestellt. Für alle Varianten besteht die Möglichkeit, sog. Ereigniskarten einzusetzen, um den Spielverlauf zu beeinflussen. In diesem Fall ist auch mit zeitlichen Verschiebungen zu rechnen. Möglich ist auch, den Gruppenspielleitungen den Einsatz der Ereigniskarten zu überantworten (alternativ kann dies auch ausgewürfelt werden). Beratungen unter den Betriebsrät:innen werden „Betriebsratssitzung“ genannt. Als „Leitungsrunde“ werden jene unter den Arbeitgeber:innen bezeichnet. Beide sind formlos. Die Diskussionen zwischen beiden Gruppen heißen entsprechend ihrem realen Vorbild „Monatsgespräche“. Hier sind lediglich eröffnende Statements des Betriebsrats zu den gewählten Anliegen vorgegeben.

Die erste Variante bietet eine Kurzfassung mit parallelen Gruppen und ist so ausgelegt, dass sie – nach einem vorgelagerten Briefing I sowie einer individuellen Vorbereitungsphase – innerhalb von zwei Zeitstunden spielbar ist. Das ist in der Regel das Maximum, was bei Nutzung einer Doppelstunde im Schulalltag ohne größere Absprachen durchführbar ist. Im Vorfeld hat die Spielleitung acht Anliegen (z.B. „Rampe zum Gebäude B (3 Einheiten)“, „Entfristung Stellen (8 Einheiten)“, „Übernahme Azubis (7 Einheiten)“, „Home Office (2 Einheiten)“, „Nachbesetzung Fachkraftstelle mit Berufs-

erfahrung (3 Einheiten)“, „Fortbildungsangebot ‚Gruppe Technik‘ (3 Einheiten)“, „Frauenquote (1 Einheit)“ und „Leih- und Zeitarbeit (8 Einheiten)“ ausgewählt, mit denen sich beide Gruppen schon näher beschäftigen konnten. Spielvariante 1 besteht aus drei aufeinanderfolgenden Spielrunden. Einleitend beraten sich die Betriebsrät:innen in einer Betriebsratsitzung über die Auswahl der ersten zwei einzubringenden Anliegen. Währenddessen kann die Arbeitgeberseite sich in einer Leitungsrunde bereits bezüglich ihrer Grundhaltung verständigen bzw. „rote Linien“ markieren und Verhandlungsmasse eruieren. In der ersten Runde stehen ihnen zehn Einheiten zur Verfügung. Im gemeinsamen, zehnminütigen Monatsgespräch kann der Betriebsrat der Arbeitgeberseite die wichtigsten zwei Anliegen präsentieren (z.B. „Übernahme Azubis (7 Einheiten)“ und „Nachbesetzung Fachkraftstelle mit Berufserfahrung (3 Einheiten)“). Die Arbeitgeber:innen ziehen sich dann zu fünfminütigen Beratungen in ihre Leitungsrunde zurück, um über die vorgebrachten Anliegen zu entscheiden. Gleichzeitig können sich die Betriebsräte über ihre weitere Strategie verständigen und potenzielle zusätzliche Anliegen auswählen. Die Arbeitgeber:innen verkünden dann ihre Entscheidung knapp und übergeben ggf. die zugebilligten Einheiten (z.B. bei „Übernahme Azubis“ (7 Einheiten)“). Dies wird auf den Gruppenbögen notiert. Die zweite Runde beginnt mit einer weiteren kurzen Beratungsmöglichkeit für den Betriebsrat, um die Strategie an die Rückmeldung der Arbeitgeber:innen anpassen zu können. Diesen stehen nun die drei verbleibenden sowie zehn weitere Einheiten zur Verfügung und können sich derweil auf die zweite Runde vorbereiten. In dieser verhandeln beide Seiten wieder für zehn Minuten über die (ggf. wiederholt) eingebrachten Anliegen im Monatsgespräch (z.B. „Fortbildungsangebot ‚Gruppe Technik‘ (3 Einheiten)“ sowie „Frauenquote (1 Einheit)“). Es schließen sich erneut fünf Minuten Entscheidungszeit für die Arbeitgeber:innen in der Leitungsrunde an, die parallel vom Betriebsrat zur Planung des weiteren Vorgehens genutzt werden können. Die Arbeitgeber:innen verkünden ihre Entscheidung und übergeben die zugehörigen Einheiten, die in dieser Runde fällig werden (z.B. vier für beide Anliegen). Dies wird wiederum auf den Gruppenbögen notiert. Ein letztes Mal kann der Betriebsrat (weitere) zwei Anliegen für die Diskussion auswählen und können sich die Arbeitgeber:innen auf die letzte Verhandlungsrunde einstellen (z.B. „Rampe zum Gebäude B (3 Einheiten)“ und „Home Office (2 Einheiten)“ gegenüber 19 verfügbaren Einheiten auf Arbeitgeberseite). Zehn weitere Minuten dienen dem diskursiven Austausch beider Gruppen im letzten Monatsgespräch. Anschließend zieht sich die Arbeitgeberseite letztmalig zurück und verkündet im Anschluss ihre Entscheidung (z.B. „Rampe zum Gebäude B (3 Einheiten)“ und „Home Office (2 Einheiten)“). Die letzten fälligen Einheiten (im Beispiel: fünf Einheiten) werden übergeben. Das Ergebnis wird notiert und zum Gesamtergebnis verrechnet (im Beispiel: 16 Einheiten beim Betriebsrat und 14 auf Seiten der Arbeitgeber:innen). Dieser Ablauf kann in parallelen Gruppen erfolgen. Dafür kann jeder Gruppe eine Gruppenspielleitung an die Seite gestellt werden. Zum Schluss können die Ergebnisse verglichen und eingeordnet werden (im Beispiel: „Effizientestes Unternehmen!“). Zum Ende der Spielphase werden die Namenskärtchen abgelegt (oder die Klarnamen im Videokonferenz-Tool wieder eingestellt), um Distanz zur übernommenen Rolle herzustellen und in die Reflexionsphase (sog. Debriefing) überzuleiten.

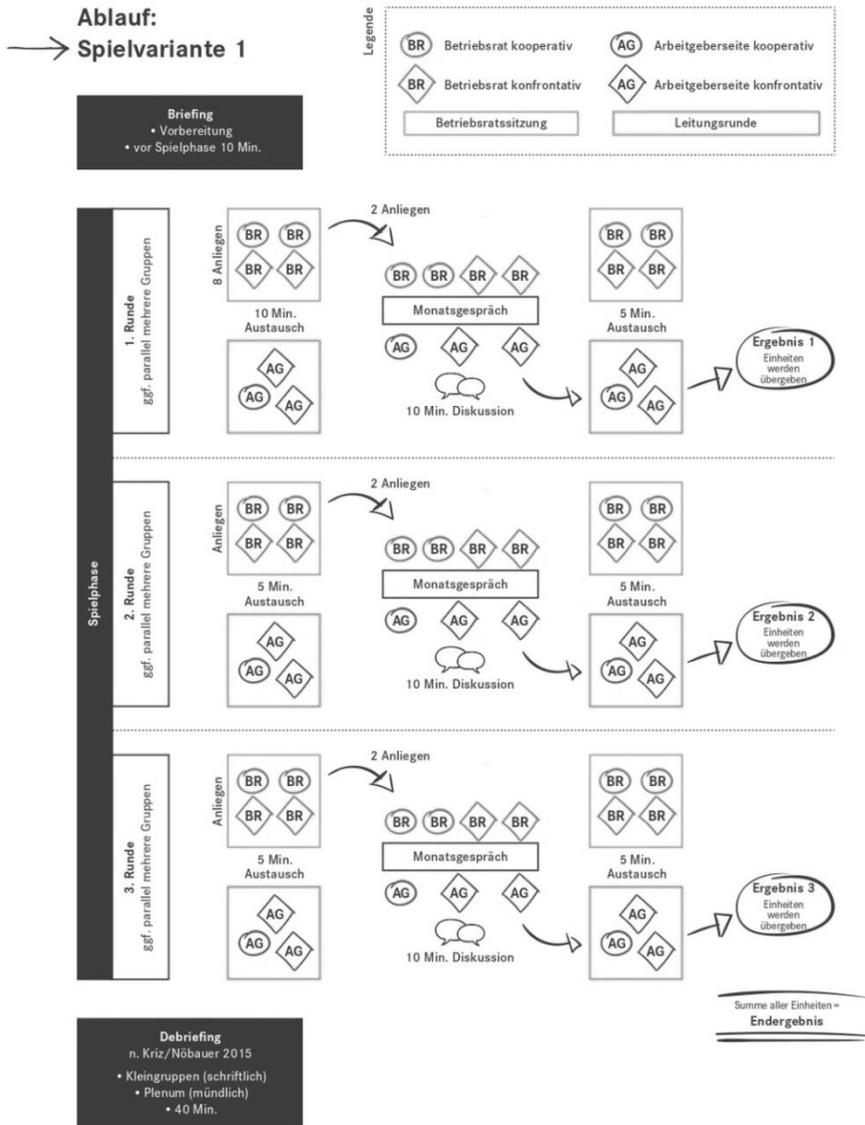


Abbildung 1: Eigene Darstellung (s. Engartner et al. 2021)

In der Reflexionsphase sind insbesondere auch die Emotionen relevant, die von den Teilnehmer:innen artikuliert werden können. Hier ist regelmäßig das ungleiche

Machtverhältnis ein relevantes Thema, von dem aus dann auf die rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrats übergeleitet werden kann – wann können Arbeitgeber:innen wirklich Prioritäten setzen und frei entscheiden und wann handelt es sich bei den „Anliegen“ um festgeschriebene Rechte, die überhaupt nicht verwehrt werden dürfen? Auch das Abwägen zwischen dem Fokus auf die Anliegen Einzelner oder Teilgruppen gegenüber der Gesamtbelegschaft spielt bei der Reflexion erfahrungsgemäß eine Rolle. Außerdem sollten die Relationen und Zuordnungen der Einheiten kritisch hinterfragt werden, um auch die zeitliche Perspektive, die der Rundencharakter erzeugt, auszuwerten. In der Reflexionsphase können etwaige Beobachtungsaufträge berücksichtigt werden (z.B. „Beobachtungsaufgabe 1: Welche inhaltlichen Argumente waren für die Entscheidungen in jeder Runde ausschlaggebend?“).

Auch die zweite Spielvariante bietet eine Kurzfassung, sodass sie ebenfalls innerhalb von maximal zwei Zeitstunden durchführbar ist, und fokussiert eine „Hauptgruppe“ sowie Belegschaft und Investor:innen. Sie orientiert sich am Schema der ersten Spielvariante (s. o.). Jedoch gibt es keine parallelen Gruppen, sondern nur je eine „Hauptgruppe“ für Betriebsrat und Arbeitgeberseite. Sie verhandeln identisch drei Mal für je zehn Minuten im Monatsgespräch. Die restlichen Teilnehmer:innen teilen sich in zwei „Bezugsgruppen“ auf: Zum einen die (etwas größere) Gruppe der Belegschaft als Bezugsgruppe für den Betriebsrat, zum anderen die Gruppe der Investor:innen als Bezugsgruppe für die Arbeitgeberseite. An den jeweiligen gruppeninternen Austauschphasen nehmen sie teil und können als Belegschaft den Betriebsrat zur Rechenschaft ziehen bzw. als Investor:innen Druck auf die Arbeitgeber:innen ausüben – auf diese Weise wird der inhaltliche Fokus im Vergleich zur Variante I verschoben und auch die jeweiligen Abhängigkeitsverhältnisse der an den Monatsgesprächen beteiligten Parteien beleuchtet. Auch für diese Spielvariante kann eine Gruppenspielleitung ausgewählt werden, oder die Aufgabe wird durch die Spielleitung selbst übernommen: Es sind jeweils die in den Runden fälligen Einheiten zu notieren und schließlich die Einheiten zu verrechnen. Am Ende kann das Ergebnis wiederum einer Auszeichnung zugeordnet werden.

Grundsätzlich ist das Planspiel „Miteinander statt gegeneinander“ so aufgebaut, dass auch eine deutlich längere – an die jeweiligen zeitlichen Kapazitäten angepasste – inhaltlich vertiefende Spielvariante möglich ist. Die Rundenanzahl wird entsprechend erhöht; möglich ist ebenso eine Verlängerung der Diskussionsphasen. Beide Anpassungen haben unterschiedliche Auswirkungen: Während durch die Erhöhung der Runden die Langfristigkeit von Entscheidungen und deren Konsequenzen deutlicher gemacht werden können, ist durch die Verlängerung der Diskussionsphasen ein tieferer Austausch möglich. Auch eine Kombination beider Optionen ist denkbar. Bei einer erhöhten Rundenanzahl ist auch die Auswahl der Anliegen zu vergrößern, wodurch die inhaltliche Vorbereitung auch zusätzliche Aspekte abdecken muss. Außerdem ist es möglich, die Vorbereitungsphase zur inhaltlichen Vertiefung ausgewählter Aspekte zu nutzen und so thematische Schwerpunkte zu setzen. Hier zeigt sich die Anpassungsfähigkeit und Variabilität des Designs: auch eigene Ideen bzw. Anliegen können integriert werden. Insbesondere durch die Nutzung von Ereigniskarten (z.B. „Klimawandel: -7“ Einheiten oder „Werbekonzept für neues Produkt wirkt: + 5“ Einheiten) kann der Ablauf der Spielphase beeinflusst werden. Bei einer Aufteilung der Spielphasen

über eine längere Zeitspanne sind ggf. Zwischendebriefings einzuplanen, um Emotionen, Erkenntnissen und Austauschbedürfnissen ausreichend Rechnung zu tragen.

4. Inhaltliche und curriculare Einbettung des Planspiels

Eine angemessene thematische Einbettung ist für die erfolgreiche Durchführung des Planspiels in gleich welcher Variante von großer Wichtigkeit. Das Planspiel ist bewusst niedrigschwellig konzipiert, um auch Schüler:innen ohne Vorkenntnisse den Zugang zu ermöglichen, gleichsam ist es variabel an die Lerngruppe anpassbar. Um eine Verstetigung der Lerninhalte zu erreichen und damit einen anhaltenden Lerneffekt zu erzielen, ist es jedoch unabdingbar, das Planspiel in einem übergeordneten Kontext zu situieren. Dazu können auch außerschulische Lernorte, z.B. ein Workshop zum Thema „Organisierte Interessenwahrnehmung“ oder „Soziale Marktwirtschaft“ eingebunden werden, sodass die im Planspiel angesprochenen Themen vertieft und in einen größeren Zusammenhang gestellt werden. Wichtig ist, die historische und gesamtgesellschaftliche Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung aufzuzeigen und erkennbar zu machen, z.B. über die je für Schüler:innen und Lehrkräfte bereitgestellten Hintergrundmaterialien.

Im schulischen Kontext lässt sich das Planspiel und die ihm zugrundeliegende Thematik der betrieblichen Mitbestimmung – in Abhängigkeit von Bundesland, Jahrgangsstufe und Schulform variierend – in den Unterrichtsfächern „Arbeitslehre“ bzw. „Arbeit-Wirtschaft-Technik“ (AWT) oder „Wirtschaft-Arbeit-Technik“ sowie „Politik und Wirtschaft“ bzw. „Gemeinschaftskunde“ oder „Sozialkunde“ lokalisieren. Konkret bietet sich die Behandlung des Themas „betriebliche Mitbestimmung“ und der Einsatz des Planspiels z.B. im Rahmen der im Kerncurriculum des Landes Hessen im Fach „Arbeitslehre“ genannten Inhaltsfelder „Organisation von Arbeit“ sowie „Zukunft der Arbeit“ an (Hessisches Kultusministerium o.J. a). Hier stehen die Behandlung der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen sowie deren gesellschaftliche Einbettung im Vordergrund. Im Fach „Politik und Wirtschaft“ verortet sich die Thematik im Inhaltsfeld „Wirtschaft“ (Hessisches Kultusministerium o.J. b). Hier steht die Behandlung organisierter Interessenwahrnehmung in der Sozialen Marktwirtschaft im Vordergrund. Ähnliche Bezüge finden sich in den Lehrplänen anderer Bundesländer, was die Vielfalt der unterrichtlichen Einsatzmöglichkeiten unterstreicht.

Das Planspiel soll somit die Möglichkeit bieten, das komplexe Themenfeld rund um Betriebs- und Personalräte im Unterricht anschaulich darstellbar zu machen, um das Zusammenwirken im Gefüge der Sozialen Marktwirtschaft direkt erfahren, die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung simulativ erleben sowie fachdidaktisch reflektieren zu können.

Anmerkung

1 Der Text basiert auf dem von der Max-Traeger-Stiftung finanzierten Planspiel Engartner T., Meßner, M. T. & Schedelik, M. (2021) [Miteinander statt gegeneinander. Planspiel zur Simulation von Betriebs-](#)

[und Personalräten](#). Texte und Materialien können auf der Website der Stiftung kostenlos heruntergeladen werden.

Literatur

- Abelshauer, W. (2011). Deutsche Wirtschaftsgeschichte. Von 1945 bis zur Gegenwart. München: C. H. Beck.
- Bartschat, D., & Zürn, B. (2018). Qualitätskriterien von Planspieleinsätzen und Möglichkeiten ihrer Optimierung. In M.T. Meßner, M. Schedelik & T. Engartner (Hrsg.), *Handbuch Planspiele in der sozialwissenschaftlichen Hochschullehre* (S. 57-69). Frankfurt a.M.: Wochenschau.
- Däubler, W., & Kittner, M. (2020). *Geschichte der Betriebsverfassung*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Ellguth, P. (2019). Ist die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung gestoppt? IAB-Forum, o. A., 1-11. Online verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/ist-die-erosion-der-betrieblichen-mitbestimmung-gestoppt/?pdf=11573>. Zugriff am 26.05.2021.
- Engartner T., Meßner, M. T. & Schedelik, M. (2021). Miteinander statt gegeneinander. Planspiel zur Simulation von Betriebs- und Personalräten. Im Auftrag der Max Träger Stiftung, Frankfurt am Main.
- Engartner, T., & Meßner, M. T. (2017). Tarifverhandlungen als Gegenstand von Planspielen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Entwicklung, Erprobung und Evaluation in Forschung und Lehre. In Petrik, A., & Rappenglück, S. (Hrsg.), *Handbuch Planspiele in der politischen Bildung* (S. 69-76). Schwalbach/Ts.: Wochenschauverlag.
- Engartner, T., Siewert, M. B., Meßner, M. T., & Borchert, C. (2015). Politische Partizipation „spielend“ fördern? *Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 25 (2), 189-217. <https://doi.org/10.5771/1430-6387-2015-2-189>.
- Hessisches Kultusministerium (o. J.a). *Arbeitslehre*. Online verfügbar unter: <https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/bildungsstandards-kerncurricula-und-lehrplaene/kerncurricula/sekundarstufe-i-0>. Zugriff am 26.05.2021.
- Hessisches Kultusministerium (o. J.b). *Politik und Wirtschaft*. Online verfügbar unter: <https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/bildungsstandards-kerncurricula-und-lehrplaene/kerncurricula/sekundarstufe-i/politik-und>. Zugriff am 26.05.2021.
- Kriz, W. C. (2018). Planspiele als Trainingsmethode in der Hochschuldidaktik: Zur Funktion der Planspielleitung. In Meßner, M. T., Schedelik, M., & Engartner, T. (Hrsg.), *Handbuch Planspiele in der sozialwissenschaftlichen Hochschullehre* (S. 43-56). Frankfurt am Main: Wochenschauverlag.
- Kriz, W. C., & Nöbauer, B. (2015). Den Lernerfolg mit Debriefing von Planspielen sichern. In Blötz, U. (Hrsg.), *Planspiele und Serious Games in der beruflichen Bildung. Auswahl, Konzepte, Lernarrangements, Erfahrungen – aktueller Katalog für Planspiele und Serious Games 2015*. Bundesinstitut für Berufsbildung. 5., überarb. Aufl. Bonn. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/1_08a.pdf. Zugriff am: 26.05.2021.
- Meßner, M. T., Schedelik, M., & Engartner, T. (Hrsg) (2018). *Handbuch Planspiele in der sozialwissenschaftlichen Hochschullehre*. Frankfurt am Main: Wochenschauverlag.
- Nienhüser, W., Hoßfeld, H., Glück, E., & Gödde, L. (2018). Was Menschen über Mitbestimmung denken: Empirische Analysen. *Hans Böckler Stiftung Study*, 408, 13-239. Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/194579/1/1662383983.pdf>. Zugriff am: 26.05.2021.
- Prinz, L., Gewering, M. & Niemann, A. (2018). Die Umsetzung von EU-Simulationen für die gymnasiale Oberstufe: Probleme, Fragen, Hindernisse – Lehren aus der Praxis des Planspiels EU+. In Muno, W., Guasti, P. & Niemann, A. (Hrsg), *Europa spielerisch erlernen*. Wiesbaden: Springer.
- Weber, B. (1995). Handlungsorientierte Methoden. In Steinmann, B. & Weber, B. (Hrsg), *Handlungsorientierte Methoden in der Ökonomie*. Neusäß: Kieser, S. 17-45.