

**JuRe**

JUGEND UND RELIGION –  
POLITISCHE JUGENDBILDUNG  
AN BERUFSSCHULEN

**Arbeit und  
Leben**

IN BAYERN

**METHODENSAMMLUNG**

**FÜR**

**PEER-GUIDES**

**ZUM THEMA**

**MITTBESTIMMUNG  
AM ARBEITSPLATZ**



Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

## Inhalt

<b>Grußwort .....</b>	<b>2</b>
<b>Kennenlern-Methoden .....</b>	<b>3</b>
<b>Inhaltliche Methoden.....</b>	<b>6</b>
<b>Warm-Up Methoden.....</b>	<b>11</b>
<b>Feedback-Methoden.....</b>	<b>14</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>16</b>
<b>Mein Workshop: „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ .....</b>	<b>27</b>

# Grußwort

Liebe Peer Guides,

diese Methodensammlung soll euch dabei unterstützen, Workshops selbstständig, kreativ und mit Freude zu gestalten. Ihr findet hier eine Auswahl an Kennenlernspielen, Warm-ups, Diskussionstechniken, Gruppenübungen und Feedbackmethoden – erprobt, leicht umsetzbar und auf eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Die Methoden helfen euch nicht nur, Teilnehmende zu aktivieren, sondern auch wichtige Themen wie Mitbestimmung und Arbeitsleben verständlich zu vermitteln. Dabei steht eines immer im Mittelpunkt: ihr selbst. Eure Ideen, eure Persönlichkeit und euer Engagement machen euren Workshop einzigartig.

Habt Mut, die Methoden anzupassen, zu kombinieren und weiterzuentwickeln. Nutzt die Sammlung als Werkzeug – nicht als feste Vorschrift. Und denkt daran: Auch kleine Impulse können viel bewirken.

Ich wünsche euch viel Freude beim Ausprobieren und Umsetzen.  
Danke, dass ihr euch als Peer Guides engagiert!

Herzliche Grüße

**Roba Aburas**

# Kennenlern-Methoden



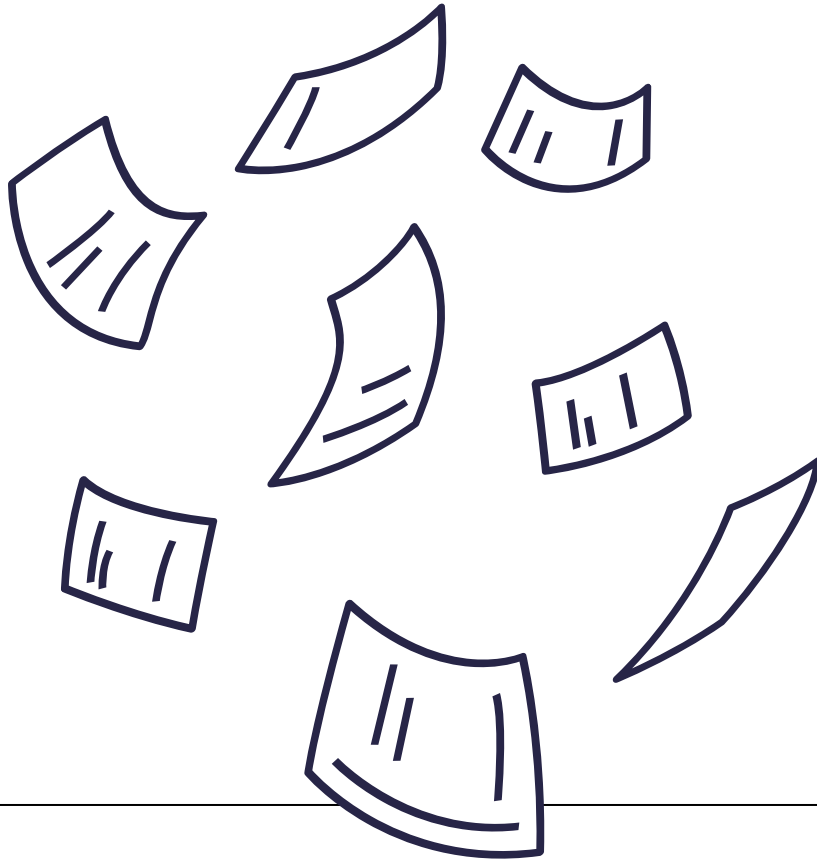
<p><b>Ablauf:</b></p> <p>Jede*r stellt sich mit einem Adjektiv vor, das mit dem gleichen Buchstaben beginnt wie der Vorname</p> <p>(z. B. „Lustige Laura“ oder „Mutiger Mehmet“). Die Runde läuft reihum. Wer möchte, kann zusätzlich eine Bewegung oder Geste machen, die das Adjektiv unterstreicht.</p>	<p>Kennenlern-Methoden</p> <p><b>Namensrunde mit Adjektiven</b></p>
	<p><b>Ziel:</b></p> <p>Namen lernen &amp; erste persönliche Assoziationen schaffen</p>
	<p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <p>Peer Guides sollen selbst anfangen, um das Eis zu brechen</p>

<p><b>Ablauf:</b></p> <p>Die Teilnehmenden bilden Paare und interviewen sich gegenseitig ca. 5 Minuten lang mit vorbereiteten oder selbstgewählten Fragen</p> <p>(z. B. „Was mache ich gerne in meiner Freizeit?“ oder „Welche Sprache möchte ich noch lernen?“). Anschließend stellt jeder <i>den/die Partnerin</i> kurz im Plenum vor.</p>	<p>Kennenlern-Methoden</p> <p><b>Partnerinterview</b></p>
	<p><b>Ziel:</b></p> <p>Intensiveres Kennenlernen zu zweit</p>
	<p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <p>Am besten mit einer kleinen Vorlage mit 3–4 Fragen starten.</p>

<p><b>Ablauf:</b></p> <p>Jede*r bekommt ein Bingo-Blatt mit Aussagen wie „War schon mal in einem anderen Land“, „Liebt Katzen“, „Hat heute gefrühstückt“. Die Teilnehmenden bewegen sich im Raum, befragen andere und tragen deren Namen in passende Felder ein. Wer eine Reihe voll hat, ruft „Bingo!“</p>	<p>Kennenlern-Methoden</p> <p><b>Menschen-Bingo</b></p>
	<p><b>Ziel:</b></p> <p>Auflockerung &amp; spielerisches Kennenlernen in Bewegung</p>
	<p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <p>Gut als bewegte Methode nach einer Pause oder zu Beginn des Tages.</p>
	<p><b>Material:</b></p> <p>Vorlage 1 im Anhang</p>


<p><b>Ablauf:</b></p> <p>Jede Person überlegt sich drei Aussagen über sich selbst: zwei davon sind wahr, eine ist gelogen. Die Gruppe versucht zu erraten, welche Aussage nicht stimmt.</p>	<p>Kennenlern-Methoden</p> <p><b>Wahrheit oder Lüge</b></p>
	<p><b>Ziel:</b></p> <p>Humorvoll und interaktiv ins Gespräch kommen</p>
	<p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <p>Achtet auf eine wertschätzende Atmosphäre und erinnert an respektvollen Umgang.</p>

<p><b>Ablauf:</b></p> <p><b>Variante 1 : Name:</b>          Jede*r erzählt kurz, woher der eigene Vorname kommt, ob er eine Bedeutung hat oder ob es eine besondere Geschichte dazu gibt.</p> <p><b>Variante 2 : Schuhe:</b>          Die Teilnehmenden erzählen spontan etwas über ihre Schuhe: Woher stammen sie? Was haben sie schon alles erlebt? Gibt es eine Erinnerung damit?</p>	<p>Kennenlern-Methoden</p> <p><b>Die Geschichte meines Namens oder meiner Schuhe</b></p>
	<p><b>Ziel:</b>          Persönlicher Einstieg &amp; kulturelle Offenheit</p>
	<p><b>Hinweis für Peer Guides:</b>          Diese Methode eignet sich besonders gut für diverse Gruppen und ermutigt zu kleinen persönlichen Einblicken.</p>



# Inhaltliche Methoden



<p><b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>30–45 Minuten</b></span></p> <p>Zeigt ein kurzes Video (3–5 Minuten) zum Thema „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“. Anschließend könnt ihr die ersten Eindrücke oder Meinungen in der Gruppe sammeln.</p> <p><b>Kurzes Video im YouTube :</b>  <b>Wie funktioniert Mitbestimmung? (DGB Jugend)</b>  Dieses Video zeigt, wie Mitbestimmung in der Praxis aussieht und welche Rolle Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen spielen.</p> 	<p style="text-align: center;"><b>Inhaltliche Einstiegsmethoden Kurzes Video</b></p> <p><b>Ziel:</b> Interesse wecken &amp; thematischen Einstieg bieten</p> <p><b>Hinweis für Peer Guides:</b> Bitte achtet bei der Auswahl darauf, dass das Video leicht verständlich ist und die Zuschauer zum Nachdenken anregt. Dazu soll ein kurzes Arbeitsblatt mit Leitfragen vorbereitet werden.</p> <p><b>Material:</b> Vorlage 2 im Anhang</p>
---	---

<p><b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>30–45 Minuten</b></span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jede*r schreibt anonym:  <b>auf Karte 1:</b> einen Traumberuf  <b>auf Karte 2:</b> einen passenden Wert (z. B. „Menschen helfen“, „Freiheit“)</li> <li>• Alle Karten werden offen gemischt ausgelegt.</li> <li>• Die Gruppe sucht passende Paare und rät, wer was geschrieben hat oder erklärt, warum die Kombination passt.</li> <li>• Am Ende wird aufgelöst.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Inhaltliche Einstiegsmethoden Traumjob-Memory</b></p> <p><b>Ziel:</b> Die Teilnehmenden setzen sich mit ihren Berufswünschen und Werten auseinander und kommen ins Gespräch.</p> <p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus liegt auf Austausch, nicht auf „richtigen“ Lösungen</li> <li>- Für den Einstieg gern ein Beispiel zeigen</li> <li>- Atmosphäre locker halten</li> </ul> <p><b>Material:</b> 2 leere Kärtchen pro Person, Stifte, großer Tisch oder Boden</p> <p>Vorlage 3 im Anhang</p>
---	--

<b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>15-20 Minuten</b></span>  Die Gruppe sammelt spontan Begriffe oder Gedanken zum Thema „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“. Diese werden auf einem Flipchart oder Whiteboard notiert.	<b>Inhaltliche Einstiegsmethoden</b> <b>Brainstorming-Runde</b>
	<b>Ziel:</b> Vorwissen aktivieren & Themenfeld abstecken
	<b>Hinweis für Peer Guides:</b> Ermutigt alle, auch ungewöhnliche oder kreative Ideen einzubringen.

<b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>15-20 Minuten</b></span>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Raum wird eine imaginäre Linie gezogen (z. B. mit Klebeband oder einfach durch Erklärung).</li> <li>• Ein Ende steht für „Stimme voll zu“, das andere für „Stimme überhaupt nicht zu“.</li> <li>• Aussagen werden vorgelesen (z. B. „Chefs sollten immer entscheiden dürfen.“).</li> <li>• Die Teilnehmenden stellen sich entsprechend ihrer Meinung auf die Linie.</li> <li>• Danach: kurze Austauschrunde („Warum stehst du hier?“).</li> </ul>	<b>Inhaltliche Einstiegsmethoden</b> <b>Linienpositionierung</b> <b>„Trifft oder Trifft nicht zu“</b>
	<b>Ziel:</b> Meinung sichtbar machen und Diskussion anregen
	<b>Hinweis für Peer Guides:</b> Immer nachfragen, aber niemanden zwingen, etwas zu sagen.
	<b>Material:</b> Vorlage 4 im Anhang

<p><b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>20–25 Minuten</b></span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Peer Guides zeigen ein vorbereitetes Plakat mit dem „Arbeitsschiff“.</li> <li>• Erklärung: Das Schiff ist ein Symbol für den idealen Arbeitsplatz.</li> <li>• Gruppenarbeit: Die Schüler arbeiten in kleinen Gruppen. Jede Gruppe erhält Kärtchen mit Menschumrissen</li> <li>• Die Gruppen besprechen und schreiben auf die Kärtchen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Welche Personen oder Gruppen brauchen wir an unserem Arbeitsplatz? (z. B. Kolleg*innen, Chef*in, Betriebsrat, Gewerkschaft)</li> <li>○ Welche Eigenschaften erwarten wir von Kolleginnen und Vorgesetzten?</li> </ul> </li> <li>• Die Kärtchen werden auf dem Schiff-Plakat angeordnet.</li> <li>• Kurze Vorstellung der Ergebnisse im Plenum.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Inhaltliche Vertiefungsmethoden</b> <b>Mein Arbeitsplatz, mein Schiff</b></p> <p><b>Ziel:</b> Vorstellungen von einem guten Arbeitsplatz entwickeln und verstehen, welche Rollen, Eigenschaften und Strukturen für Mitbestimmung und eine gute Arbeitsatmosphäre wichtig sind.</p> <p><b>Hinweis für Peer Guides:</b> Optionale Vertiefung: Zusätzliche Kärtchen: Welche Eigenschaften oder Strukturen möchten wir nicht an unserem Arbeitsplatz haben?</p> <p><b>Material:</b> Plakat „Arbeitsschiff“ Kärtchen mit Menschumrissen Vorlage 5 im Anhang</p>
--	--

<p><b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>20-30 Minuten</b></span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einführung</b> Peer Guides erklären, dass es um wichtige Begriffe aus Arbeitswelt und Mitbestimmung geht.</li> <li>• <b>Gruppenbildung</b> Bildung von Kleingruppen mit 3–4 Personen.</li> <li>• <b>Kartenausgabe</b> Jede Gruppe erhält 2–3 Begriffe mit je zwei Definitionen (Normal &amp; Niveau A2).</li> <li>• <b>Zuordnen</b> Gruppen ordnen die passenden Definitionen zu den Begriffen und diskutieren gemeinsam.</li> <li>• <b>Präsentation</b> Kurzvorstellung der Ergebnisse im Plenum, mit Möglichkeit für Rückfragen.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Inhaltliche Vertiefungsmethoden</b> <b>Begriffskarten zuordnen</b></p> <p><b>Ziel:</b> Die Jugendlichen lernen zentrale Begriffe zu Mitbestimmung kennen und verstehen deren Bedeutung.</p> <p><b>Hinweis für Peer Guides:</b> Immer nachfragen, aber niemanden zwingen, etwas zu sagen.</p> <p><b>Material:</b> Vorlage 6 im Anhang</p>
---	--

<p><b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>45–60 Minuten</b></span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einstieg im Plenum:</b> Was wollen Beschäftigte? Was wollen Chefs?</li> <li>• <b>Phase 1 – Beschäftigtenperspektive:</b> Wünsche und Bedürfnisse von Beschäftigten sammeln (z. B. gutes Gehalt, Pausen).</li> <li>• <b>Phase 2 – Chef*inperspektive:</b> Was ist den Chefs wichtig? (z. B. Leistung, Pünktlichkeit, geringe Kosten)</li> <li>• <b>Phase 3 – Vergleich:</b> Was ist gleich? Was ist unterschiedlich?</li> <li>• <b>Phase 4 – Konfliktanalyse:</b> Wo könnten daraus Konflikte entstehen?</li> <li>• <b>Abschluss:</b> Alles wird auf einem Plakat oder an der Tafel festgehalten.</li> <li>• Ergebnisse als Mindmap sammeln</li> </ul>	<p>Inhaltliche Vertiefungsmethoden <b>Gruppendiskussion – Interessensgegensätze</b></p> <p><b>Ziel:</b> Die Teilnehmenden vergleichen, was Beschäftigte und Chefs wollen, und erkennen Gemeinsamkeiten, Unterschiede und mögliche Konflikte.</p> <p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erst frei denken lassen, dann ggf. mit Fragen helfen.</li> <li>- Alle Beiträge ernst nehmen.</li> </ul> <p><b>Material:</b> Tafel oder Pinnwand, Moderationskarten, Marker/Kreide, ggf. Plakatpapier</p>
---	---

<p><b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>45–60 Minuten</b></span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vorstellung des Falls:</b> Neue Überstundenregelung sorgt für Spannungen</li> <li>• <b>Rollenzuteilung:</b> 6 Teilnehmende übernehmen Rollen mit klarer Haltung (z. B. Azubi, Chef*in, Betriebsrat)</li> <li>• <b>Diskussion:</b> Jede Rolle bringt ihre Sicht zur Frage ein:</li> <li>• <i>„Was muss sich ändern, damit die Überstundenregelung fair für alle ist?“</i></li> <li>• <b>Beobachtende Gruppe</b> sammelt Argumente und bewertet Lösungsideen</li> <li>• <b>Auswertung im Plenum</b> mit gemeinsamen Vorschlägen zur Verbesserung</li> </ul>	<p>Inhaltliche Vertiefungsmethoden <b>Planspiel mit Rollenkarten</b></p> <p><b>Ziel:</b> Die Teilnehmenden versetzen sich in reale Rollen aus dem Arbeitsleben, erleben verschiedene Perspektiven zu einer konkreten Konfliktsituation und erarbeiten gemeinsam Lösungsmöglichkeiten.</p> <p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gib den Rollen Zeit zur Vorbereitung und ermutige sie, in der Rolle zu bleiben.</li> <li>- Wenn nötig, nutze Impulskarten mit Lösungsvorschlägen, um die Diskussion anzuregen.</li> </ul> <p><b>Material:</b> Rollenkarten mit Hintergrund und Beispiel-Sätzen Flipchart oder Tafel für Lösungssammlung</p> <p>Vorlage 7 im Anhang</p>
---	--



# Warm-Up Methoden



<b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>3–5 Minuten</b></span>  Alle stehen im Kreis und machen reihum schnelle Bewegungen oder Klatsch- und Sprungübungen.	Warm-up Methoden <b>Energie-Booster</b>
	<b>Ziel:</b> Die Teilnehmenden aktivieren ihren Körper, tanken neue Energie und steigern ihre Konzentration
	<b>Hinweis für Peer Guides:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ideal nach Pausen oder bei Müdigkeit</li> <li>- Nutzt fröhliche, neutrale Musik (z. B. instrumental oder ohne problematische Texte).</li> </ul>

#

<b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>5-10 Minuten</b></span> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle stellen sich im Kreis auf. Die Teilnehmenden sollten nah beieinander stehen.</li> <li>• Jede Person greift mit beiden Händen nach zwei anderen Händen im Kreis – aber: nicht die der direkten Nachbar*innen, und nicht beide Hände von derselben Person.</li> <li>• Jetzt ist ein „Menschenknoten“ entstanden.</li> <li>• Die Gruppe versucht nun gemeinsam, sich zu entwirren ohne loszulassen! Dabei darf gedreht, gebückt oder über Arme gestiegen werden – solange alle vorsichtig und rücksichtsvoll sind.</li> <li>• Wenn die Gruppe wieder im Kreis steht (evtl. in mehreren kleineren Kreisen), ist der Knoten gelöst.</li> </ul>	Warm-up Methoden <b>Der Gordische Knoten</b>
	<b>Ziel:</b> Die Gruppe trainiert Teamarbeit, Kommunikation und gemeinsames Problemlösen – auf spielerische Weise und mit viel Bewegung.
	<b>Hinweis für Peer Guides:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Funktioniert ab ca. 6 Personen gut.</li> <li>- Achtet auf Sicherheit und Komfort (niemand soll sich verletzen oder überfordert fühlen).</li> </ul>

<b>Ablauf:</b>	<b>5-10 Minuten</b>	Warm-up Methoden <b>Obstsalat</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle sitzen im Stuhlkreis – eine Person steht in der Mitte.</li> <li>• Jede Person bekommt eine „Obst-Sorte“ zugeteilt (z. B. Apfel, Banane, Kirsche – je 3–4 Personen pro Sorte).</li> <li>• Die Person in der Mitte ruft eine Obst-Sorte, z. B. „Apfel!“ → Alle „Äpfel“ müssen nun schnell aufstehen und den Platz wechseln. → Die Person in der Mitte versucht, sich einen freien Platz zu schnappen.</li> <li>• Wer keinen Platz bekommt, ist als Nächstes in der Mitte.</li> <li>• Wird „Obstsalat!“ gerufen, müssen <b>alle</b> den Platz wechseln!</li> </ul>		<p><b>Ziel:</b> Bewegung, Spaß und Konzentration – stärkt das Gruppengefühl und bringt Energie in die Runde.</p>
		<p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sorgt für ausreichend Platz und sicheres Umherlaufen.</li> <li>- Variationen möglich: mit anderen Kategorien (z. B. Farben, Hobbys).</li> <li>- Ideal, um nach einer Denkphase Bewegung reinzubringen.</li> </ul>

<b>Ablauf:</b>	<b>5-10 Minuten</b>	Warm-up Methoden <b>Kettenreaktion</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle stehen oder sitzen im Kreis.</li> <li>• Eine Person beginnt und sagt ein Wort laut (z. B. „Arbeit“).</li> <li>• Die nächste Person sagt ein Wort, das ihr spontan dazu einfällt (z. B. „Gehalt“).</li> <li>• Reihum geht es weiter – jeder sagt ein neues Wort, das zum vorherigen passt (z. B. „Gehalt“ → „Geld“ → „Urlaub“ → „Entspannung“ ...).</li> <li>• Ziel ist, dass die Kette flüssig weiterläuft – ohne lange zu überlegen</li> </ul>		<p><b>Ziel:</b> Spontanes Denken, Aufmerksamkeit und Kreativität fördern – ideal zum Auflockern und Reinkommen.</p>
		<p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Man kann einen Ball werfen zur Aktivierung.</li> <li>- Kein „richtig“ oder „falsch“ – es geht um Assoziation, nicht Logik.</li> <li>- Wenn jemand hängen bleibt: kurz helfen oder zur nächsten Person springen.</li> </ul>

# Feedback-Methoden



<p><b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>5–10 Minuten</b></span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle sitzen oder stehen im Kreis.</li> <li>• Jede Person sagt in einem Satz, was sie denkt oder fühlt – z. B.:</li> <li>• „Das hat mir gefallen ...“</li> <li>• „Ich habe heute gelernt ...“</li> <li>• „Ich fand es schwierig, als ...“</li> <li>• Es wird nicht kommentiert oder diskutiert, jede Meinung zählt.</li> <li>• Wer nichts sagen möchte, darf auch „Ich passe“ sagen.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Feedback-Methoden <b>Blitzlicht-Runde</b></p> <p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ermutigt zur Ehrlichkeit, aber achtet auf eine wertschätzende Atmosphäre.</li> <li>- Gute Einstiegsfrage: „Wie war der Workshop heute für dich – in einem Satz?“</li> </ul>
--	--

<p><b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>10–15 Minuten</b></span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jede Person nennt zwei Dinge, die ihr gefallen haben (die „Sterne“)</li> <li>• und einen Wunsch für das nächste Mal (z. B. „mehr Zeit für Gruppenarbeit“)</li> <li>• Kann mündlich im Plenum oder schriftlich auf Zetteln erfolgen.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Feedback-Methoden <b>Zwei Sterne und ein Wunsch</b></p> <p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beispiele geben: „Mir hat gefallen ... / Ich wünsche mir ...“</li> <li>- Feedback ist freiwillig, aber alle Beiträge werden ernst genommen.</li> </ul>
---	---

<p><b>Ablauf:</b> <span style="float: right;"><b>5-10 Minuten</b></span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peer Guides zeichnen Skala auf dem Boden, an der Wand oder auf einem Plakat (z. B. von 😊 bis 😞 oder von 1 bis 10)</li> <li>• Frage stellen, z. B.: „Wie hat dir der Workshop gefallen?“ „Wie wohl hast du dich heute gefühlt?“</li> <li>• Alle markieren mit Klebepunkte oder zeigen ihre Position auf der Skala.</li> <li>• Optional: kurze freiwillige Rückmeldungen im Anschluss.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Feedback-Methoden <b>Stimmungsbarometer</b></p> <p><b>Hinweis für Peer Guides:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gut als Abschluss oder Stimmungcheck zwischendurch</li> </ul>
---	--

# Anhang



## Vorlage 1

### Menschen-Bingo

<b>Hat schon mal im Ausland gewohnt</b>	<b>Spricht mehr als zwei Sprachen</b>	<b>Liebt Hunde</b>	<b>Ist ein Frühaufsteher</b>	<b>Hat mehr als zwei Hobbys</b>
<b>War schon mal auf einem Konzert</b>	<b>Hat einen Führerschein</b>	<b>Kann gut kochen</b>	<b>Hat Geschwister</b>	<b>Spielt ein Musikinstrument</b>
<b>Liebt Kaffee</b>	<b>Hat schon mal eine Bergwanderung gemacht</b>	<b>Kann tanzen</b>	<b>Ist auf TikTok aktiv</b>	<b>Mag Science-Fiction-Filme</b>
<b>Hat ein Haustier</b>	<b>War schon mal auf einer Insel</b>	<b>Kennt ein lustiges Zungenbrecher-Wort</b>	<b>Hat ein Tattoo</b>	<b>Liebt Lesen</b>

## Vorlage 2

### Reflexionsblatt zum Video: " Wie funktioniert Mitbestimmung?"

#### Ablauf im Video – Was passiert wann?

	Betriebsrat wird informiert: Petra informiert den Betriebsrat über die Empfehlungen und die Probleme der Mitarbeiter*innen.
	Vertrauensleute beraten sich: Petra bringt Michaels Anliegen in der Sitzung der Vertrauensleute vor und erfährt, dass ähnliche Probleme in anderen Abteilungen bestehen.
	Betriebsrat beschließt Maßnahmen: Der Betriebsrat schlägt der Geschäftsleitung vor, moderne Arbeitsplätze zu schaffen und einen Fitnessraum mit Rückenschule einzurichten.
	Petra wird informiert: Michael trifft Petra, seine Vertrauensfrau, und bittet sie, sich für einen ergonomischen Arbeitsplatz einzusetzen.
	Michael hat Rückenschmerzen: Michael bemerkt, dass er nach 20 Jahren im Controlling Schmerzen im Rücken und Nacken hat, möglicherweise durch seinen alten Arbeitsplatz verursacht.
	Investition wird bewilligt: Der Aufsichtsrat stimmt zu, 500.000 Euro zu investieren, um einen Fitnessraum mit Rückenschule und ergonomische Arbeitsplätze einzurichten.
	Experte wird konsultiert: Petra kontaktiert Helge bei der IG BCE, der Experte für Gesundheit am Arbeitsplatz ist, um Rat zu holen.
	Empfehlungen werden gegeben: Helge empfiehlt, die Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten und eine Rückenschule einzuführen.

## Vorlage 3

### Traumjob-Memory

#### Beispielkarten für Traumjob-Memory

<b>Beruf (Kärtchen 1)</b>	<b>Wert oder Wunsch (Kärtchen 2)</b>
<b>Krankenpfleger*in</b>	<b>Menschen helfen</b>
<b>Erzieher*in</b>	<b>Mit Kindern arbeiten</b>
<b>Gärtner*in</b>	<b>In der Natur sein</b>
<b>Informatiker*in</b>	<b>Kreativ am Computer arbeiten</b>
<b>Fotograf*in</b>	<b>Eigene Ideen umsetzen</b>
<b>Polizist*in</b>	<b>Sicherheit für andere schaffen</b>
<b>Lehrer*in</b>	<b>Wissen weitergeben</b>
<b>Koch / Köchin</b>	<b>Etwas mit den Händen machen</b>
<b>Mechaniker*in</b>	<b>Dinge reparieren und verstehen</b>
<b>Reiseleiter*in</b>	<b>Die Welt entdecken und mit Menschen reden</b>

## **Vorlage 4**

### **Linienpositionierung „Trifft oder Trifft nicht zu“**

#### **Aussagen für die Positionierungsübung**

Die Teilnehmenden sollen sich zu jeder Aussage im Raum positionieren (z. B. „trifft voll zu“ bis „trifft gar nicht zu“):

1. „Ich finde es wichtig, dass meine Meinung bei der Arbeit gehört wird.“
2. „Ich finde es wichtig, wenn mein Job etwas Gutes für die Gesellschaft macht.“
3. „Ich möchte in einem Team arbeiten, in dem alle mitentscheiden können.“
4. „Wenn ich merke, dass jemand nicht Nein sagen kann und das ausgenutzt wird, mische ich mich ein dass es gerecht wird“.
5. „Wenn es ein Problem bei der Arbeit gibt, sollte man darüber sprechen können.“
6. „Ich glaube, dass Mitarbeiter\*innen in der Arbeitswelt viel mitbestimmen können.“
7. „Ich kann mir vorstellen, mich für mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu engagieren.“
8. „Ich finde es ungerecht, wenn jemand mit mehr Erfahrung mehr verdient.“
9. „Ich finde es ungerecht, wenn Menschen wegen Herkunft oder Geschlecht weniger Lohn bekommen.“
10. „Ich hätte gerne eine Jugendvertretung oder einen Betriebsrat in meinem Betrieb.“
11. „Ich finde es schwierig, mit Chefin oder Chef über Probleme zu sprechen.“
12. „Ich finde es wichtig, dass man sich am Arbeitsplatz gegenseitig unterstützt.“
13. „Ich würde in meinem späteren Beruf streiken, wenn die Bedingungen unfair sind.“

## Vorlage 5



Stell dir vor, dein Arbeitsplatz ist wie ein Schiff. Wer muss dabei sein? Was brauchst du, damit du gern mitfährst?

## Vorlage 6

### Begriffskarten zuordnen

Begriffe und Erklärungen zum Erstellen der Karten:

#### **Betriebsrat**

Der Betriebsrat ist eine Gruppe von Mitarbeitern.  
Die Gruppe wird gewählt.  
Der Betriebsrat spricht mit dem Chef über wichtige Themen.  
Zum Beispiel: Pausen, Arbeitszeiten oder Probleme.  
Der Betriebsrat hilft den Mitarbeitern.

#### **Gewerkschaft**

In einer Gewerkschaft sind viele Menschen zusammen.  
Sie arbeiten in der gleichen Branche.  
Die Gewerkschaft hilft bei Problemen mit dem Chef.  
Sie kämpft für mehr Lohn und gute Arbeit.

#### **Tarifvertrag**

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag mit festen Regeln.  
In dem Vertrag steht:  
Wie viel Lohn bekomme ich?  
Wie viele Stunden muss ich arbeiten?  
Wie viel Urlaub habe ich?  
Den Vertrag macht die Gewerkschaft mit dem Chef.

#### **Streik**

Beim Streik gehen die Mitarbeiter nicht zur Arbeit.  
Sie wollen bessere Bedingungen – zum Beispiel mehr Geld.  
In Deutschland ist Streik erlaubt.  
Die Gewerkschaft hilft beim Streik.

#### **JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung)**

Die JAV ist für Azubis da.  
Azubis wählen die JAV.  
Die JAV spricht mit dem Chef über Probleme in der Ausbildung.  
Die JAV hilft jungen Menschen im Betrieb.

## **Arbeitsrecht**

Das Arbeitsrecht ist ein Gesetz.

Es sagt:

Wie lange darf man arbeiten?

Wie viel Urlaub bekommt man?

Was passiert bei einer Kündigung?

Das Gesetz schützt die Mitarbeiter.

## **Betriebsverfassungsgesetz**

Dieses Gesetz sagt, was der Betriebsrat darf.

Es schützt die Rechte der Mitarbeiter.

Es sorgt dafür, dass die Mitarbeiter mitreden können.

## **Betriebsvereinbarung**

Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag im Betrieb.

Der Betriebsrat und der Chef machen diesen Vertrag.

Darin stehen Regeln für alle – z. B. zu Pausen oder Arbeitszeiten.

## **Diskriminierung**

Diskriminierung heißt:

Ein Mensch wird unfair behandelt.

Zum Beispiel wegen seiner Hautfarbe, Religion oder Sprache.

Diskriminierung ist verboten.

Man kann Hilfe holen – beim Betriebsrat oder bei einer Beratungsstelle.

## **Lohnunterschiede**

Manche Menschen bekommen mehr Geld als andere.

Zum Beispiel Männer mehr als Frauen.

Oder Deutsche mehr als Menschen aus anderen Ländern.

Das ist unfair.

Alle sollen für gleiche Arbeit gleich viel Geld bekommen.

## Vorlage 7

### Planspiel mit Rollenkarten "Neue Überstundenregel im Betrieb"

#### Ausgangslage

Im Unternehmen wurde kurzfristig eine neue Regel eingeführt: In mehreren Abteilungen sollen regelmäßig unbezahlte Überstunden gemacht werden. Als Ausgleich wird "freie Zeit, wenn es passt" versprochen. Die Geschäftsleitung begründet die Entscheidung mit Zeitdruck bei Kundenaufträgen. Viele Mitarbeitende sind unzufrieden und haben unterschiedliche Meinungen dazu.

Heute findet eine Betriebsversammlung statt, auf der die Entscheidung diskutiert werden soll. Jede Person bringt ihre Sichtweise ein.

#### Rollenkarten:

##### **Azubi Jonas, 19 Jahre**

**Hintergrund:** Erstes Ausbildungsjahr im technischen Bereich. Hat oft das Gefühl, dass man ihm keine Zeit zum Lernen gibt. Die Aufgaben sind schwer, er will aber zeigen, dass er motiviert ist.

**Haltung:** "Ich kann mit dem Druck schlecht umgehen. Ich möchte lernen, aber Überstunden machen mir Angst."

##### **Chefin Frau Becker, 45 Jahre**

**Hintergrund:** Seit 10 Jahren Standortleiterin. Kennt die wirtschaftlichen Zahlen genau und steht unter hohem Erfolgsdruck von oben. Sie will gute Ergebnisse und ein stabiles Team.

**Haltung:** "Ohne Flexibilität können wir große Aufträge nicht stemmen. Ich verlasse mich auf meine Leute."

**Mitarbeiter Herr Schneider, 38 Jahre**

**Hintergrund:** Arbeitet seit 12 Jahren im Unternehmen, hat zwei Kinder im Grundschulalter. Familie ist ihm sehr wichtig.

**Haltung:** "Ich mache meinen Job gerne, aber ich will nicht, dass meine Familie darunter leidet."

**Mitarbeiterin Frau Yilmaz, 22 Jahre**

**Hintergrund:** Engagiert, bringt viele Ideen ein, arbeitet aber erst seit einem Jahr im Unternehmen. Hat das Gefühl, sich besonders beweisen zu müssen. Hat kürzlich gemerkt, dass Kollegen mehr verdienen und seltener Überstunden machen.

**Haltung:** "Ich will fair behandelt werden. Wenn ich mehr arbeite, will ich dafür auch was zurückbekommen."

**Betriebsrat Herr Krämer, 50 Jahre**

**Hintergrund:** Seit 15 Jahren im Betriebsrat. Hat schon viele Regelungen gesehen, weiß viel über Rechte der Mitarbeitenden und über gesetzliche Vorgaben. Will für alle eine faire und gesunde Arbeitsumgebung.

**Haltung:** "Diese Entscheidung geht so nicht. Überstunden brauchen Mitbestimmung und klare Regeln."

**Kollege Herr Said, 35 Jahre**

**Hintergrund:** Arbeitet seit 5 Jahren im Unternehmen, hat eine Migrationsgeschichte und würde gern aufsteigen. Bekommt aber das Gefühl, oft für extra Aufgaben eingeteilt zu werden, weil er "immer Ja sagt".

**Haltung:** "Ich helfe gerne, aber ich will nicht ausgenutzt werden. Ich will gleiche Chancen."

## **Impulskarten. Für Diskussion und Nachdenken:**

### **Impulskarten: Fragen zur Vertiefung**

- **„Was wäre, wenn du selbst davon betroffen wärst?“**
- **„Wie würdest du dich fühlen, wenn du nie gefragt wirst?“**
- **„Was ist wichtiger – Erfolg der Firma oder Gesundheit der Mitarbeitenden?“**
- **„Gibt es eine Lösung, mit der alle leben können?“**
- **„Was würde passieren, wenn nichts geändert wird?“**

### **Impulskarten: Vorschläge zur Lösung**

- **„Wie wäre es mit freiwilligen Überstunden statt Pflicht?“**
- **„Könnte eine faire Verteilung helfen?“**
- **„Wie wäre es mit einem festen Zeitausgleich?“**
- **„Gibt es Möglichkeiten für mehr Mitsprache?“**
- **„Wäre ein gemeinsames Gespräch mit der Chefin hilfreich?“**

### **Impulskarten: Perspektivwechsel**

- **„Versetze dich mal in die Lage eines Elternteils mit kleinen Kindern.“**
- **„Wie sieht es jemand, der noch in der Ausbildung ist?“**
- **„Was würde ein Betriebsrat dazu sagen?“**
- **„Wie denkt jemand, der die Verantwortung fürs Geld hat?“**

# Mein Workshop: „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“

Name: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Workshop-Titel: \_\_\_\_\_

## Workshop-Ablauf – Meine Planung

### 1. Begrüßung & Einstieg ins Thema

(Worum geht es? Was erwartet die Gruppe?)

\_\_\_\_\_

### 2. Kennenlern-Methode

(z. B. Namensrunde, Menschen-Bingo, Partnerinterview)

Methode: \_\_\_\_\_

### 3. Inhaltlicher Einstieg

(z. B. Bild, Video, Mindmap oder Linienpositionierung)

Einstiegsidee: \_\_\_\_\_

### 4. Hauptteil – Inhaltliche Methode 1

(z. B. Rollenspiel, Gruppenarbeit, Diskussion)

Methode: \_\_\_\_\_

### **Pause**

Plane Pausen von 5–10 Minuten ein.

### 5. Bewegung – Warm-up

(z. B. Obstsalat, Kettenreaktion, Energie-Booster)

Warm-up-Methode: \_\_\_\_\_

### 6. Inhaltlicher Teil – Methode 2

(z. B. Planspiel, Begriffskarten, Diskussion)

Methode: \_\_\_\_\_

## 7. Feedback & Rückblick

(z. B. Blitzlicht, Zwei Sterne & ein Wunsch, Stimmungsbarometer)

Feedback-Methode: \_\_\_\_\_

Was soll von meinem Workshop hängen bleiben?

\_\_\_\_\_

### Was ist mir im Workshop besonders wichtig?

- Austausch auf Augenhöhe
- Bewegung und Aktivität
- Spaß und Motivation
- Gerechtigkeit & Mitbestimmung
- Pausen nicht vergessen
- Rückblick und wertschätzender Abschluss
- \_\_\_\_\_