

AUSBILDUNGSBETRIEB

UNTERRICHTSEINHEIT „FREMDENFINDLICHKEIT“



90 Minuten, Reaktion auf einen Vorfall

In dieser Unterrichtseinheit liegt eine fremdenfeindliche Äußerung (Beleidigung) als Ausgangspunkt vor. Eine fremdenfeindliche Äußerung wie z. B. „Scheiß Türke“, „Scheiß Jude“ oder „Scheiß Pole“ kann entweder offen und sichtbar fremdenfeindlich ausgesprochen werden oder von den Auszubildenden als „normal“ wahrgenommen werden, ohne dass sie sich Gedanken über die Bedeutung dieser Ausdrucksformen machen. In beiden Fällen fühlen sich die Opfer betroffen, werden aber in der Regel versuchen, entweder die Beleidigungen zu ignorieren oder mitzumachen. Die Beleidigungen können auch anonym erfolgen, indem bestimmte Sprüche auf Flächen wie z. B. Toilettentüren geschrieben werden.

Diese Unterrichtseinheit macht das fremdenfeindliche Verhalten deutlich, zeigt, wie es sich auf den Alltag der Betroffenen auswirkt, und demonstriert, wie man einem fremdenfeindlichen Verhalten in schulischen bzw. betrieblichen Alltagssituationen entgegentreten bzw. es verhindern kann.

ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT: AUSBILDERIN/ AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/ METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT
Konfrontation mit der Thematik	Den fremdenfeindlichen Vorfall – Beleidigung – kurz thematisieren, bei Bedarf auf Fragen/Kommentare der Auszubildenden eingehen	AusbilderIn: <ul style="list-style-type: none"> den fremdenfeindlichen Vorfall verallgemeinert thematisieren Auszubildende über Inhalt der Unterrichtseinheit informieren Auszubildende: <ul style="list-style-type: none"> aktiv zuhören, nachfragen, Anregungen, Wünsche äußern 	geeigneter Raum Stuhlkreis	Karten	5 Min.
Problem-bewusstsein schaffen (Einstieg)	fremdenfeindliche Äußerungen nennen, lesen und reflektieren	AusbilderIn: <ul style="list-style-type: none"> beobachten, einordnen, reflektieren und diskutieren, ggf. Input geben Auszubildende: <ul style="list-style-type: none"> aufschreiben, lesen, reflektieren, kommentieren, diskutieren 	Karten auf dem Boden		





(Selbst-)Reflexion	Fremdenfeindliches Verhalten bewusst machen Emotionen thematisieren: a) direkt oder b) indirekt	AusbilderIn: • Leitfragen stellen oder beispielhafte Äußerungen einbringen Auszubildende: • Wahrnehmungen erarbeiten, reflektieren und kommentieren	Diskussion im Plenum Einzel-Statements	Karten	25 Min.
Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit lernen	Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit erarbeiten	AusbilderIn: • Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit erarbeiten lassen, bei zäher Rückmeldung informieren • Handout zum Ende der Einheit austeilen Auszubildende: • Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit erarbeiten, aktiv zuhören, reflektieren	Einzel- und Gruppenarbeit Präsentation/ Input Diskussion	Karten auf Pinnwand/Flipchart/Tafel Handout „Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit“ (► Anlage 5.0)	20 Min.
Stärkung der Zivilcourage (Handlungsansätze erarbeiten)	Szene erarbeiten Lösungsvorschläge als Szenen spielen Verhaltensvorschläge diskutieren	AusbilderIn: • Das spontane Rollenspiel erläutern, Gruppen bestimmen • Bei Bedarf auf Fragen/ Kommentare der Auszubildenden eingehen Auszubildende: • Eine Szene erarbeiten • diskutieren	Spontanes Rollenspiel, Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum	Arbeitsblatt „Mach meine(n) KumpelIn nicht an!“ (► Anlage 6.0)	30 Min.
Vereinbarung	Verhaltensregeln kennen, bewusst akzeptieren und einhalten	AusbilderIn/Auszubildende: • gemeinsam Vereinbarung erarbeiten	Gruppenarbeit Plenum	Mustervereinbarung (► Anlage 7.0) <i>Falls vorhanden: betrieblicher Verhaltenskodex, Betriebsvereinbarung, Ausbildungsvertrag</i>	10 Min.



HINWEISE ZU BAUSTEINEN



ZIEL: Konfrontation mit der Thematik, Problembewusstsein schaffen (Einstieg)

Die Auszubildenden sollen nah beieinandersitzen, sodass ein direkter Kontakt zustande kommt und keine Distanzen oder/und räumlichen Barrieren entstehen.

ZIEL: (Selbst-)Reflexion

Die/der AusbilderIn müssen entscheiden, ob sie die Emotionen der Einzelnen ansprechen (direkte Ansprache) oder das Thema ohne die persönliche Betroffenheit der Einzelnen behandeln (indirekte Ansprache). Dies hängt davon ab, wie die AusbilderInnen die Situation einschätzen und welche pädagogischen Konzepte sie bevorzugen. Eine emotionale Ansprache kann sich als schwierig erweisen, da die Auszubildenden diese als eigene Schwäche begreifen bzw. als persönlichen Angriff interpretieren können. Daher ist es empfehlenswert, bei zäher Rückmeldung seitens der Auszubildenden von der direkten zur indirekten Ansprache zu wechseln.

c) Fragen an die Auszubildenden in direkter Ansprache:

- Wie fühlt ihr euch dabei?
- Warum macht ihr das so?

d) Fragen an die Auszubildenden in indirekter Ansprache:

- Warum verhalten sich Menschen so?
- Was denkt ihr, wie sich Menschen fühlen, wenn sie beleidigt werden/wenn sie so etwas an der Toilettentür lesen?
- Könnt ihr euch vorstellen, dass solche Sprüche jemanden verletzen können?

Dabei ist zu beachten, dass die Thematisierung des fremdenfeindlichen Vorfalls (Beleidigung) weder Ausgrenzungen noch die Reproduktion von Stereotypen fördern soll. Es ist wichtig, zu verhindern, dass eine bestimmte Gruppe bereits zu Beginn

in eine Opfer- oder Täterrolle gedrängt wird. Das fremdenfeindliche Verhalten kann sowohl von Personen ohne als auch mit Migrationshintergrund ausgehen. Die Auszubildenden sollen auf Karten selbst Beispiele für Beleidigungen und fremdenfeindliche Äußerungen aufschreiben. So reflektieren sie, was sie selbst wissen und kennen. Die/der AusbilderIn kann die Karten ergänzen, wenn die Vielfalt nicht abgebildet wird, und auch abstrakte Beispiele nennen, sodass die Auszubildenden Distanz zum Thema gewinnen und freier diskutieren können. Die Karten sollen am Ende abfotografiert und den Auszubildenden zur Verfügung gestellt werden.

ZIEL: Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit lernen

Die/der AusbilderIn macht eine Überleitung und erklärt, dass Vorurteile nicht nur harmlose Zuschreibung von Eigenschaften sind, sondern können zu diskriminierenden und fremdenfeindlichen Verhalten führen. Die Auszubildenden erarbeiten eine Liste mit Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit also mit allem, was sie mit fremdenfeindlichen, diskriminierenden Handeln in Verbindung bringen. Dazu gehören z. B. Ausgrenzung, Benachteiligung, Verringerung des Selbstwertgefühls etc. Die Einstiegsübung liefert bereits viele Beispiele. Bei zäher Beteiligung oder zwecks Vervollständigung soll die/der AusbilderIn eigene Vorschläge machen. Die von den Auszubildenden erstellte Liste soll abfotografiert und an sie ausgeteilt werden. Die Auszubildenden können mit ihren Smartphones die Liste auch selbst abfotografieren. Ein Bild kann auch von der/dem AusbilderIn gemacht und den Auszubildenden bei der nächsten Gelegenheit ausgeteilt oder per E-Mail, ein Instant-Messaging-Dienst usw., zugeschickt werden. Zusätzlich sollen sie das Handout „Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit“ (► **Anlage 5.0**) ausgehändigt bekommen, damit auch eine spätere Wissensaufnahme und Reflexion möglich sind.





ZIEL: Stärkung der Zivilcourage (Handlungsansätze erarbeiten)

Nachdem die Auszubildenden viel über die Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit gelernt haben und in einer Reflexion selbst mit fremdenfeindlichem Verhalten konfrontiert wurden, können sie jetzt lernen, sich gegen fremdenfeindliches Verhalten zu positionieren und Lösungsvorschläge für ein couragiertes Verhalten zu entwickeln. Dies erfolgt in einem spontanen Rollenspiel „Mach meine(n) KumpelIn nicht an!“ (► **Anlage 6.0**). Es basiert auf unmittelbaren Erfahrungen der Auszubildenden. Hierzu zählen beispielsweise Konflikte aus der Familie bzw. dem Alltag oder schulische Probleme. Ein „Hineinversetzen in die Rolle“ ist nicht notwendig.

ZIEL: Vereinbarung

Die Auszubildenden sollen ihre eigene Vereinbarung erarbeiten. Wichtig dabei ist, dass die/der AusbilderIn den Auszubildenden nichts vorschreiben, sondern Vorschläge machen. Sinngemäß: „Wir haben festgestellt, dass Vorurteile fremdenfeindliches Verhalten hervorrufen können. Wollen wir eine Vereinbarung gegen fremdenfeindliches Verhalten treffen?“ Je nach Verlauf der Diskussion und abhängig von den Schlussfolgerungen der

Auszubildenden kann die/der AusbilderIn erklären, wozu eine solche Vereinbarung notwendig ist. Beispielsweise kann hier ein Vergleich zum Straßenverkehr gezogen werden: Ebenso wie im Straßenverkehr, sind Regeln auch in einem Betrieb/einer Auszubildendengemeinschaft notwendig. Die/der AusbilderIn kann hier auch auf die bereits existierenden Betriebsvereinbarungen oder den betrieblichen Verhaltenskodex zurückgreifen. Als Hilfe kann die/der AusbilderIn auf die Mustervereinbarung (► **Anlage 7.0**) zurückgreifen und entsprechend den Auszubildenden Vorschläge machen. Es ist jedoch kontraproduktiv, die Mustervereinbarung den Auszubildenden als Vorlage zu präsentieren. Sie ist vielmehr als Leitfaden bei zähem Arbeitsfluss gedacht. Von den Auszubildenden selbst formulierte Worte sind zielführender bei der Umsetzung der Vereinbarung im Alltag. Die formulierte Vereinbarung soll an die Auszubildenden ausgeteilt und in der Werkstatt, im Klassenraum usw. sichtbar aufgehängt werden. Falls bereits eine Betriebsvereinbarung, ein Verhaltenskodex oder ähnliche Vereinbarungen und Verträge bestehen, können diese stattdessen besprochen werden oder als Ergänzung angesprochen und ausgeteilt werden.

