

AUSBILDUNGSBETRIEB

UNTERRICHTSEINHEIT „FREMDENFINDLICHKEIT“



60 Minuten,
präventiv

Diese Unterrichtseinheit beschäftigt sich mit der Frage, wie sich Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit auf den Alltag der Betroffenen auswirken können. Sie soll dazu beitragen, dass fremdenfeindliches Verhalten durch Problembewusstsein und Sensibilisierung wirksam vermieden wird. Fremdenfeindlichkeit wird thematisiert, ihre Wirkungen und Mechanismen werden erfahrbar gemacht. Die Auszubildenden reflektieren Formen des Umgangs und können Konsequenzen für das eigene Verhalten ziehen.

ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT: AUSBILDERIN/ AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/ METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT
Problem- bewusstsein schaffen (Selbst-) Reflexion (Einstieg)	Durch Selbsterfahrung die Wirkung von Vor- urteilen lernen	AusbilderIn: <ul style="list-style-type: none"> Auszubildende über Inhalt der Unterrichtseinheit informieren Aufgabe stellen Auszubildende: <ul style="list-style-type: none"> Aufgabe lösen, kommentieren, wahrnehmen und reflektieren 	Stuhlkreis Plenum	Arbeitsblatt „Wer ist BayerIn“ (► Anlage 3.0)	30 Min.
Mechanismen von Fremdenfeind- lichkeit lernen	Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit erarbeiten	AusbilderIn: <ul style="list-style-type: none"> Muster von Vorurteilen und Fremdenfeindlichkeit von den Auszubildenden auf der Grundlage von Leitfragen diskutieren Handout zum Ende der Einheit austeilen Auszubildenden: <ul style="list-style-type: none"> Muster von Vorurteilen und Fremdenfeindlichkeit erarbeiten, aktiv zuhören, reflektieren, kommentieren 	Diskussion im Plenum	Karten auf Pinn- wand/Flipchart/ Tafel Handout „Mechanismen von Fremden- feindlichkeit“ (► Anlage 5.0)	20 Min.
Vereinbarung	Verhaltensregeln erarbeiten, bewusst akzeptieren und ein- halten	AusbilderIn/Auszubildende: <ul style="list-style-type: none"> gemeinsam Vereinbarung erarbeiten ggf. einen Überblick über vorhandene Vereinbarungen geben 	Plenum	Muster- vereinbarung (► Anlage 7.0) <i>Falls vorhanden:</i> <i>betrieblicher</i> <i>Verhaltenskodex,</i> <i>Betriebsverein-</i> <i>barung, Ausbil-</i> <i>dungsvertrag</i>	10 Min.



HINWEISE ZU BAUSTEINEN



ZIEL: Problembewusstsein schaffen und (Selbst-)Reflexion (Einstieg)

Als Einstieg wird die Übung „Wer ist BayerIn“ (► **Anlage 3.0**) als Kombination aus Problembewusstsein schaffen und (Selbst-)Reflexion angewandt. Die Auszubildenden sollen eigene Stereotypen und Vorurteile erkennen und wahrnehmen sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur Vorurteilsbildung der anderen Auszubildenden erkennen und ursächliche Faktoren wahrnehmen. Sie haben einen Raum, um das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen und bei Bedarf ändern. Urteile und Wertungen sollen bei diesem Prozess weder von Auszubildenden noch von AusbilderInnen vorgenommen 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 „Mecha-

nismen von Fremdenfeindlichkeit“ (► **Anlage 5.0**) ausgehändigt bekommen, damit auch eine spätere Wissensaufnahme und Reflexion möglich sind.

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.

