**Fachbereich Technik/Naturwissenschaften**

|  |  |
| --- | --- |
| Exemplarische Lernsituation für den **Bildungsgang Ausbildungsvorbereitung – Berufsfeld: Bau- und Holztechnik** (Anlage A)  **Bereichsspezifisches Fach:** Betriebsorganisation  **Handlungsfeld 1:** Betriebliches Management, Lernfeld 1 – Kommunikation im Betrieb und Arbeitsschutz  **Anforderungssituation Nr. 1.1:** Sich angemessen gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Kundinnen/Kunden  verhalten (20 UStd.)  **Lernsituation 1.1.1:** Konfliktkommunikation | |
| Einstiegsszenario (Handlungsrahmen)  Ein kleiner Handwerksbetrieb entsendet für geringfügige Aufräumarbeiten nach Abschluss der Renovierung bei einer Kundin die beiden Auszubildenden im ersten Lehrjahr. Bei der Kontaktaufnahme zwischen Kundin und Auszubildenden kommt es zu einer diskriminierenden (z. B. sexistischen, ableistischen, homophoben, rassistischen) Äußerung als die Auszubildenden die Arbeit untereinander aufteilen möchten. | Handlungsprodukt/Lernergebnis   * Katalog Gesprächsregeln („10 Gebote“) * Aufbau/Struktur eines Handwerksbetriebs als Grafik * Aufbau/Struktur eines Industriebetriebs als Grafik * Beispiellösung(en) für Kommunikationssituation |
| Wesentliche Kompetenzen (Anknüpfung an den Bildungsplan)  Die Schülerinnen und Schüler…   * … beschreiben den grundlegenden Aufbau eines Handwerks- und Industriebetriebes und deren hierarchische Strukturen. Sie setzen dies in einen Zusammenhang mit der Repräsentation des Betriebs nach außen und ihrer eigenen Rolle als Auszubildende mit ihren wesentlichen Rechten und Pflichten.   Dabei berücksichtigen sie ggf. eigene Praktikumserfahrungen und knüpfen an mögliche diskriminierende Erfahrungen sowie Lösungen dafür an (vgl. ZF 1).   * … entscheiden sich in der vorliegenden Kommunikationssituation, die eine unangemessene Ausgangslage darstellt, für ein adäquates ggf. abgrenzendes, aber nicht unfreundliches Verhalten. Sie wenden grundlegende Gesprächsregeln im Umgang miteinander und mit Kundinnen und Kunden an und zeigen angemessene Umgangsformen in diesem Kontext (vgl. ZF 2). | Konkretisierung der Inhalte   * Hierarchische Strukturen in Handwerks und Industriebetrieben * Rechte und Pflichten von Auszubildenden * Adäquates Verhalten/Kommunizieren in Konfliktsituationen * Deeskalierendes Verhalten * Begriff und Konzepte Diskriminierung, sozialer Vorurteile und „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ * Menschenrechte * Empathie/Sensibilität ggü. diskriminierenden Äußerungen * Sozialverträgliche Lösungsstrategien |
| Lern- und Arbeitstechniken  Erstellung von einfachen hierarchischen Grafiken, z. B. Organigrammen, auch mittels digitaler Tools | |
| Unterrichtsmaterialien/Fundstelle   * Beispiele und Ideen für entsprechende Äußerungen zur Konkretisierung und Ausgestaltung der Situation finden sich exemplarisch unter: <https://www.userlike.com/de/blog/schwierige-kundensituationen-beispiele> * Mögliche Regeln und Ideen zum Umgang mit schwierigen Kommunikationssituationen im Fachbereich sind hier <https://www.baustoffwissen.de/kategorie-ausbildung/azubi-ratgeber/arbeitsalltag/baustoff-fachhandel-umgang-mit-aufdringlichen-kunden-verkaufsgespraech-distanzzonen/> und hier * <https://www.baustoffwissen.de/kategorie-ausbildung/azubi-ratgeber/arbeitsalltag/kunden-mit-behinderung-verkaufsgespraech-tipps/> zu finden | |
| Organisatorische Hinweise  Anknüpfungsmöglichkeiten zum Berufsübergreifenden Lernbereich:   * *Deutsch/Kommunikation:* Anforderungssituation 1 Sprechen und Zuhören | |

**Didaktische Begründung der Thematik und des Vorgehens:**

Die vorliegende Lernsituation greift das Lernfeld 1 „Kommunikation im Betrieb und Arbeitsschutz“ der Ausbildungsvorbereitung für den Fachbereich Technik/Naturwissenschaften im Berufsfeld Bau- und Holztechnik für die Fächer Betriebsorganisation und Produkterstellung auf.

Ziel dieser Lernsituation für die bereichsspezifischen Fächer ist es nicht, vollständigen Politikunterricht zu leisten, sondern vielmehr die *Brille der politischen Bildung bzw. der Demokratieerziehung* in den jeweiligen Fächern aufzusetzen und die politische Bildung und Demokratieerziehung in die eigene fachliche Arbeit zu integrieren. Konkret wird in der Anforderungssituation 1.1 das angemessene Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Kundinnen und Kunden thematisiert – gerade im Spannungsfeld von Außenwirkung, Hierarchie und Rolle der Auszubildenden, aber auch dem Aspekt des Rechts auf diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung und angemessenen Kundenkontakt.

Anknüpfungspunkte insbesondere auch zu den Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler finden sich hier vorrangig in den Zielformulierungen 1 (hierarchische Strukturen, Rechte und Pflichten) und 2 (Gesprächsregeln und Umgangsformen) sowie 4 (Regeln und Absprachen).

Die Lernsituationen und ihre möglichen unterrichtlichen Konkretisierungen beruhen auf betrieblichen oder schulischen Szenarien, die aus der Organisation der einzelnen Schule, der jeweiligen Klassen und den Gegebenheiten vor Ort hervorgehen. Aufgrund der Bandbreite von Erscheinungsformen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit werden verschiedene, offen gestaltete Lernsituationen exemplarisch zur Verfügung gestellt. Die Situationen können dabei sowohl auf einen schulischen oder beruflichen Kontext im (Jahres-)Praktikum bezogen werden. Ergänzend dazu wird die in der Lernsituation gezeigte Diskriminierung als insoweit offengehalten, dass die Fachlehrkraft das Einstiegsszenario adressatengerecht im Hinblick auf die Klasse und ihre Erfahrungen als auch eventueller beobachteter Kontexte und entsprechender Sensibilisierungsnotwendigkeiten anpassen kann.

Vor dem Hintergrund des individuellen Kontexts bleiben die Lernerfahrung exemplarisch, und muss durch Reflexion ggf. unter Anleitung und mit Hilfestellung auf andere Formen übertragen werden. Grundlage bildet die Kommunikation in den Prozessen des Bildungsgangs. Die hier gegebenen Ideen lassen sich eigenständig durch die Lehrkraft modifizieren, um sowohl der gruppendynamischen Zusammensetzung und dem örtlichen Kontext, aber auch der individuellen Präferenz der Lehrkraft Rechnung zu tragen.

Ziel ist es vor dem Hintergrund der Schülererfahrungen mit dem kommunikativen Umgang im Betrieb und ggf. persönlichen Erfahrungen das angemessene Verhalten im Hinblick auf verschieden Formen von Diskriminierung und mögliche Reaktionen darauf zu beleuchten, um ein angemessenes Verhalten zu diskutieren und adressatengerecht einzufordern und einzuüben.

Der Zeitrichtwert der Anforderungssituation im Bildungsplan sieht einen Umfang von 20 (AV-Vollzeit) oder 10 (AV-Teilzeit) Unterrichtsstunden vor, wobei die Rechte und Pflichten der Auszubildenden und die Struktur eines Betriebs einen Schwerpunkt bilden und die Kommunikationssituation und der Umgang damit den zweiten Schwerpunkt darstellt. Die Ausgestaltung des Umfangs und die Verbindung dieser beiden Schwerpunkte liegt in der Hand der Lehrkraft und kann im Rahmen der Didaktischen Jahresplanung auch im Zusammenspiel der weiteren Fächer untereinander aufgegriffen werden.

Es bietet sich fachübergreifender und -verbindenden Unterricht an, der diese Sensibilisierung und Demokratieerziehung umfassend und ganzheitlich angeht sowie aufzeigt, dass dieses Thema alle Fächer durchdringt.

Vertiefende thematische Begründung:

Radikalisierung und Diskriminierung werden in diesem Themenfeld zusammengeführt, da sie als zwei Seiten einer Medaille gesehen werden können: Nach Brubaker steht Diskriminierung in einem dialektischen Wechselspiel mit Radikalisierung, wenn es um die Selbstidentifikation und externe Identifikation geht (<https://www.bpb.de/themen/infodienst/295672/diskriminierung-und-radikalisierung/>).

Die Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigt auf, dass (immer noch) menschenfeindliche Haltungen vorhanden sind und entsprechend gegensteuernde Bildung notwendig ist (Andreas Zick/Beate Küpper: Die geforderte Mitte.

Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21 Hg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung v. Franziska Schröter). Aus beruflicher Perspektive wird die Diskriminierung bezogen auf das Geschlecht u. a. in einem Bericht zu Sexismus im Baugewerbe und damit verbundenen Erfahrungen einer Tischlergesellin illustriert (Hannah Simons: Das Sexismus-Problem: Warum Frauen nicht auf den Bau wollen, online unter: https://www.ibau.de/akademie/wissenswertes/das-sexismus-problem-am-bau/ 2022).

Diskriminierung beschränkt sich dabei nicht nur auf die rassistische und geschlechtliche Dimension, sondern auch auf die Integration von Menschen mit Behinderung, speziell mit den Förderbedarfen der geistigen, emotional und sozialen Entwicklung sowie dem Lernbedarf, aber auch auf Homophobie und religiös motivierter Abwertung im Antisemitismus und der Islamfeindlichkeit.