

Mein Azubi / meine Azubine wird diskriminiert – Was kann ich tun?

Umgang mit rassistischen Diskriminierungsfällen als Ausbilder:in

Wenn sich deine Auszubildenden an dich wenden oder du selbst rassistisches oder diskriminierendes Verhalten beobachtest, musst du die Situation nicht allein lösen. Diese Checkliste gibt dir eine Orientierung für die ersten Schritte. Jeder Fall ist anders. Hole dir bei Bedarf Unterstützung, z. B. bei internen Ansprechpersonen oder externen Beratungsstellen. Wichtig ist: Nimm den Vorfall ernst und schütze deine Auszubildenden.

1a. Wenn du den Vorfall beobachtest: Sofort reagieren.

- ☐ Beende die Situation und schütze deine Azubine / deinen Azubi.
- ☐ Bleibe ruhig und beziehe klar Stellung: „Das ist nicht in Ordnung.“
- ☐ Nimm sie oder ihn bei Bedarf aus der Situation raus.
- ☐ Suche direkt den persönlichen Kontakt: „Geht es dir gut?“

1b. Wenn sich deine Azubis an dich wenden: Ernst nehmen.

- ☐ Bleib ruhig und signalisiere Unterstützung: „Danke, dass du mir das mitteilst. Wir schauen uns das gemeinsam an.“
- ☐ Verabrede ein vertrauliches Vier-Augen-Gespräch mit deiner Azubine / deinem Azubi.

2. Vertrauliches Gespräch führen

- ☐ Wähle einen ruhigen Ort und plane genug Zeit ein.
- ☐ Höre Betroffenen aktiv zu und lass sie den Vorfall in Ruhe schildern.
- ☐ Frage nach: Wer? Was? Wann? Wo? Gab es Zeuginnen oder Zeugen?
- ☐ Dokumentiere den Vorfall – im Einverständnis mit deiner Azubine / deinem Azubi – sachlich und gewährleiste Vertraulichkeit. Notiere möglichst zeitnah Datum, Uhrzeit, Ort und beteiligte Personen.

Wichtig:

Ob sich jemand „zu Recht“ diskriminiert fühlt, ist nicht zu bewerten. Nimm jede Schilderung ernst. Vermeide Schuldzuweisungen oder Relativierungen wie „War doch nur Spaß“.

3. Unterstützung anbieten

- ☐ Mache deutlich: „Du bist damit nicht allein.“
- ☐ Besprich mit deiner Azubine / deinem Azubi, welche Unterstützung sie oder er sich wünscht: „Wie kann ich dich am besten unterstützen? Was brauchst du gerade?“
- ☐ Informiere über betriebliche Ansprechpersonen und externe Beratungsangebote.

- Besprich gemeinsam mit deiner Azubine / deinem Azubi die nächsten Schritte und erkläre, wer informiert werden muss und warum.
- Sage nur Maßnahmen zu, die tatsächlich umgesetzt werden können.
- Vereinbare einen Folgetermin. Informiere hier über erfolgte Schritte, erkunde dich nach dem Wohlergehen und bleibe über die Entwicklung der Situation informiert.

4. Weitere Schritte einleiten

- Besprich mit deiner Azubine / deinem Azubi die nächsten Schritte und berücksichtige Wünsche so weit wie möglich. Sind aufgrund arbeitsrechtlicher, betrieblicher oder gesetzlicher Vorgaben bestimmte Maßnahmen verpflichtend, erläutere diese transparent und erkläre, warum sie erforderlich sind.
- Behandle den Vorfall vertraulich und beziehe nur die Personen ein, die den Fall bearbeiten müssen (zum Beispiel Ausbildungsleitung oder Betriebsrat).
- Informiere deine Azubine / deinen Azubi, bevor du mit der beschuldigten Person oder Zeuginnen und Zeugen sprichst.
- Höre alle Beteiligten sachlich an und dokumentiere die Gespräche. Vermeide Schuldzuweisungen oder direkte Gegenüberstellungen. Gehe fair mit allen Beteiligten um, bis der Sachverhalt geklärt ist.

5. Handeln und dranbleiben

- Zeige klare Haltung: Diskriminierung wird im Betrieb nicht akzeptiert.
- Sorge dafür, dass deine Azubis vor weiteren Benachteiligungen geschützt sind.
- Bist du Führungskraft der beschuldigten Person? Kläre mit den zuständigen Stellen, welche betrieblichen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen nötig sind.
- Suche nach einigen Tagen oder Wochen erneut das Gespräch mit deiner Azubine / deinem Azubi. Frage nach, ob sich die Situation verbessert hat und ob vereinbarte Maßnahmen wirken. Passe sie bei Bedarf an.



Hinweis:

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten und Auszubildenden vor Diskriminierung zu schützen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Stand: Juli 2026



Lust auf mehr?
Weitere spannende
Angebote findest du
auf netzwerkq.de.



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend