

Vorurteile erkennen, Ausbildung fair gestalten

Wie Denkmuster entstehen und was das für die Ausbildung bedeutet.

Vorurteile und Stereotype in der Ausbildung

Vorurteile und Stereotype sind Teil unserer Informationsverarbeitung. Ob im Bewerbungsverfahren oder im Ausbildungsalltag – Menschen schätzen andere täglich ein, oft auch unbewusst. Solche Denk- und Entscheidungsmuster können die Auswahl von Bewerbenden, Bewertungen von Personen oder den Umgang mit Auszubildenden beeinflussen. Diese kompakte Übersicht stellt die wichtigsten Fakten und Tipps zum Umgang mit Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung dar.

Vorurteile, Stereotype, Diskriminierung: eine Begriffsdefinition

Stereotype sind verallgemeinerte Vorstellungen über eine Gruppe von Menschen. Sie schreiben Personen bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen zu, ohne ihre individuellen Fähigkeiten zu berücksichtigen.

- **Beispiel:** „Azubis mit Hauptschulabschluss brauchen besonders viel Unterstützung.“

Vorurteile sind vorgefasste Bewertungen von Menschen oder Gruppen. Sie können auf Stereotypen beruhen und beeinflussen, wie wir andere einschätzen.

- **Beispiel:** „Azubis mit Hauptschulabschluss sind weniger leistungsfähig.“

Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale ohne sachlichen Grund benachteiligt oder ausgegrenzt werden. Vorurteile und Stereotype können solche Benachteiligungen begünstigen (vgl. Geschke, 2012).

- **Beispiel:** Ein Azubi mit Hauptschulabschluss bekommt anspruchsvolle Aufgaben nicht übertragen, obwohl er die nötigen Fähigkeiten dafür mitbringt.

Wie entstehen solche Denkmuster?

Willis und Todorov (2006) zeigten, dass Menschen bereits nach etwa 100 Millisekunden erste Urteile über unbekannte Gesichter bilden. Solche spontanen Einschätzungen helfen dabei, Informationen schnell einzuordnen. Sie können jedoch von erlernten Stereotypen beeinflusst sein und dazu führen, dass Menschen vorschnell kategorisiert werden.

Was bedeutet das für die Ausbildung?

Vorurteile und Stereotype können sich auf unterschiedliche Aspekte der Ausbildung auswirken. In einer Feldstudie von Köhler und Wiemann (2025) wurden rund 50.000 fiktive Ausbildungsanfragen an Betriebe versendet. Anfragen mit deutsch klingenden Namen erhielten in 67 Prozent der Fälle eine Rückmeldung. Bei arabisch klingenden Namen waren es 40 Prozent. Auch bessere schulische Leistungen oder andere positive Signale konnten diese Unterschiede nicht vollständig ausgleichen.

Auch die Beratungszahlen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen, dass Diskriminierung im Arbeitsleben eine Rolle spielt. Laut ihrem Jahresbericht 2024 (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2025) gingen im insgesamt 11.405 Beratungsanfragen ein. 9.057 davon hatten einen Bezug zu mindestens einem im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmal. Von diesen Anfragen betrafen 33 Prozent das Arbeitsleben und 43 Prozent rassistische Diskriminierung beziehungsweise Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft.

Der sogenannte Pygmalion-Effekt geht auf Rosenthal und Jacobson (1968) zurück. Er beschreibt, dass Erwartungen die Entwicklung und Leistung von Lernenden beeinflussen können. Auch während der Ausbildung können Erwartungen von Ausbilderinnen und Ausbildern das Verhalten, die Motivation und die Leistungen von Auszubildenden beeinflussen. Eine niedrige Erwartungshaltung kann die Entwicklungsmöglichkeiten einschränken. Realistisch-positive Erwartungen, konstruktives Feedback und angemessene Herausforderungen können die Entwicklung der Auszubildenden dagegen unterstützen.

So kannst du Vorurteilen und Diskriminierung entgegenwirken

Offener Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen:

- Niemand ist frei von unbewussten Denk- und Entscheidungsmustern. Hinterfrage deshalb regelmäßig, welche Annahmen deine Entscheidungen beeinflussen.

Mehr-Augen-Prinzip:

- Beziehe mehrere Personen in den Auswahl- und Bewertungsprozess ein. Nutze dabei gemeinsam festgelegte Kriterien. So können einseitige und subjektive Einschätzungen eher erkannt und reduziert werden.

Regeln und Leitsätze:

- Verankere klare Verfahren für Auswahl, Beurteilung, Beschwerdemöglichkeiten und den Umgang mit Diskriminierung. Mache diese für alle Beteiligten transparent.

Realistisch-positive Erwartungen:

- Traue deinen Auszubildenden Entwicklung zu. Berücksichtige dabei unterschiedliche Bildungs- und Lebenserfahrungen und gib ihnen die Unterstützung und Herausforderungen, die sie für erfolgreiches Lernen benötigen.

Quellen:

- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2025, Jahresbericht 2024, https://www.antidiskriminierungsstelle.gov.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Geschke, Daniel, 2012, Vorurteile, Differenzierung und Diskriminierung – sozialpsychologische Erklärungsansätze, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/130413/vorurteile-differenzierung-und-diskriminierung-sozialpsychologische-erklarungsansaeetze/>
- Köhler, Ekkehard A. / Wiemann, Dilara, 2025, Field experimental evidence on hiring discrimination in the German apprenticeship market, https://ekkehardkoehler.de/wp-content/uploads/2025/07/DP_HiringDiscrimination_28JUL2025.pdf
- Rosenthal, Robert / Jacobson, Lenore, 1968, Pygmalion in the Classroom. Teacher Expectation and Pupils' Intellectual Development, New York
- Willis, Janine / Todorov, Alexander, 2006, First Impressions. Making Up Your Mind After a 100-ms Exposure to a Face, in: Psychological Science, 17. Jg., Nr. 7, S. 592–598

Stand: August 2026



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



Bildungswerk
der Thüringer Wirtschaft e.V.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend