



## Die gute Nachricht

Bei weiblichen Auszubildenden war die Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten im Jahr 2024 am gefragtesten: 9,4 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entfielen auf diesen Beruf. Bei männlichen Auszubildenden lag der Kraftfahrzeugmechaniker vorn. Sein Anteil an den neuen Ausbildungsverträgen betrug 7,5 Prozent, so das Statistische Bundesamt (Destatis).

[> Infos.](#)

# Rassismus im Job hat viele Facetten

## Inhalt

**Stille Reserve weiterhin groß: S. 3 >**  
Viel Arbeitskraft bleibt ungenutzt.

**Ausbildungsmarkt unter Druck: S. 4 >**  
Weniger junge Menschen beginnen eine Berufsausbildung.

# Von kleinen Spitzen bis Mobbing

**Menschen mit Migrationshintergrund sind im Job oft mit Diskriminierung konfrontiert. Betriebsräte und Arbeitgeber spielen eine Schlüsselrolle, um dem entgegenzuwirken.**

Weniger Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, schlechtere Karrierechancen, abschätzige Bemerkungen oder gar Beleidigungen: Menschen mit Migrationshintergrund erfahren bis heute im Job oft Diskriminierung bis hin zu offenem Rassismus als schärfste Ausprägung. Die Palette reicht von subtilen Spitzen bis zu systematischem Mobbing und offenen Übergriffen. Der Arbeitsplatz sei „einer der Hauptschauplätze“ für Diskriminierung, sagt Sophia Oppermann, Geschäftsführerin des Vereins „Gesicht zeigen!“. „Das belegen viele repräsentative Studien.“ Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mache Diskriminierung im Arbeitsleben mit rund einem Drittel den Hauptteil der Beratungstätigkeit aus.

Bei Vorfällen dieser Art seien Betriebsräte und Arbeitgeber zentrale Ansprechpartner, um gegen Diskriminierung vorzugehen, sagt Romin Khan, Experte für Migrationspolitik bei der Gewerkschaft ver.di. Der Betriebsrat sei sogar „gesetzlich dazu verpflichtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken“. Auch rechten Parolen sei klar und eindeutig zu widersprechen. Betroffene sollte der Betriebsrat ermuntern,

Diskriminierung bis hin zu Rassismus nicht zu dulden, sondern sich zu beschweren. Zugleich sollte der Betriebsrat das Gespräch mit den sich diskriminierend oder rassistisch verhaltenden Mitarbeitenden suchen. Wenn das nicht helfe, könne er vom Arbeitgeber verlangen, dass Hetzende entlassen oder versetzt würden, so Khan. In der Pflicht stünden auch die Arbeitgeber. Sie müssten laut Gesetz ebenfalls bei einem solchen Verhalten einschreiten. Obendrein sollten sie präventiv vorgehen, etwa mit Schulungen und Workshops. „Der Arbeitgeber hat die Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und muss erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung treffen“, unterstreicht Khan. Er müsse etwa im Betrieb eine Beschwerdestelle einrichten, die Beschäftigte in diesen Fragen berät.

Viele Beschäftigte wünschten sich auch mehr Fortbildungen zum Thema. Schon das Sprechen darüber sensibilisiere für die Problematik und wirke so präventiv. Es sei auch im Sinne der Firmen, ein sensibles Arbeitsumfeld zu fördern, unterstreicht Oppermann. So beeinträchtigten



Anfeindungen auch die Gesundheit der Beschäftigten und könnten Fehlzeiten erhöhen. „Diskriminierung, auch aus rassistischen Gründen, erzeugt Stress und führt daher zu einem erhöhten Risiko für psychische Belastung, die sich etwa in Angststörungen äußern kann.“ Häufig werde Betroffenen zudem das Erlebte auch noch abgesprochen. „Dass die eigenen Erfahrungen nicht ernst genommen werden, verstärkt den Stress zusätzlich“, so die Expertin.

> **Infos.**

*Webtipp*

ver.di-Handlungshilfe

> **Infos.**



© iStock.com/damircaudic

## Stille Reserve

Fast 4,9 Millionen Nichterwerbstätige in Deutschland zwischen 15 und 74 Jahren wollten 2025 arbeiten – rund 240.000 mehr als 2024. Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) waren davon knapp 1,7 Millionen erwerbslos. Rund 3,2 Millionen gehörten zur „Stillen Reserve“.

Während Erwerbslose aktiv Arbeit suchen und kurzfristig verfügbar sind, zählen zur Stillen Reserve Menschen mit Arbeitswunsch, die nicht suchen oder nicht verfügbar sind. Unter den Erwerbslosen waren 962.000 Männer und 723.000 Frauen. Frauen überwogen mit 55,2 Prozent. Als Hauptgrund für ihre Inaktivität am Arbeitsmarkt nannten 30,7 Prozent der 25- bis 59-jährigen Frauen Betreuungspflichten. Bei den Männern waren gesundheitliche Probleme mit 35,6 Prozent der wichtigste Grund. 59,5 Prozent der Gruppe hatte ein mittleres oder hohes Qualifikationsniveau.

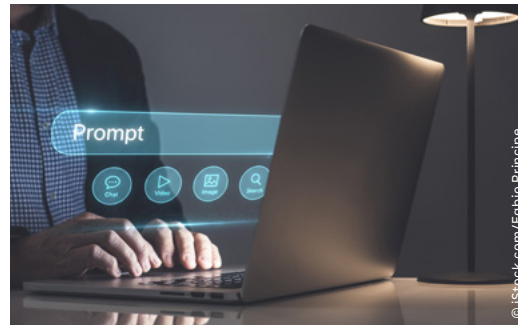
> Infos.

## KI im Betrieb

Generative Künstliche Intelligenz (KI) kommt in der deutschen Wirtschaft immer häufiger zum Einsatz. Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge stieg der Anteil der Betriebe, die solche Anwendungen nutzen, von fünf Prozent im Jahr 2023 auf knapp 25 Prozent im Jahr 2025. Gemeint sind Programme, die selbstständig Texte, Bilder, Musik, Videos oder Code erstellen können. Besonders verbreitet ist ihr Einsatz in großen und jungen Unternehmen sowie in wissensintensiven Dienstleistungsbereichen wie dem Finanz- und Versicherungswesen.

Die meisten Betriebe verwenden frei verfügbare Standardtools. Etwa die Hälfte investiert jedoch bereits finanziell in generative KI, bietet Schulungen an oder plant diese. Ähnlich viele haben interne Regeln eingeführt oder bereiten sie vor.

> Infos.



© iStock.com/Fabio Principe

## § Rechtskolumne

### Urlaub per Eilverfahren

Wenn ein Arbeitgeber ohne triftige Gründe einen Urlaub verweigert, können Beschäftigte ihren Urlaubsanspruch notfalls auch im Eilverfahren durchsetzen. Das entschied das Thüringische Landesarbeitsgericht. Danach müssen Mitarbeitende nicht den Ausgang des Hauptverfahrens abwarten.

Im vorliegenden Fall hatte eine Arbeitnehmerin nach ihrer Elternzeit für drei Wochen regulären Urlaub nehmen wollen. Dies hatte der Arbeitgeber mit dem Hinweis abgelehnt, im Betrieb würden üblicherweise nie mehr als zwei Wochen



© AOK

Urlaub am Stück bewilligt. Zwar gab das Arbeitsgericht Nordhausen der Arbeitnehmerin Recht. Als der Arbeitgeber aber weiter den Urlaub verweigerte, beantragte die Frau eine einstweilige Verfügung. Das Landesarbeitsgericht verpflichtete daraufhin den Arbeitgeber im Eilverfahren, den Urlaub zu gewähren. Pauschale Hinweise auf personelle Engpässe oder die betriebliche Praxis reichten nicht für eine Ablehnung aus, urteilten die Richter.

**Az.: 4 Ta 15/26**

# Ausbildungsmarkt unter Druck

Die schwache Konjunktur hinterlässt auch Spuren auf dem Ausbildungsmarkt. Das geht aus dem Berufsbildungsbericht 2026 des Bundesfamilienministeriums hervor.

Im Berichtsjahr 2025 begannen laut Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) 1,2 Prozent weniger junge Menschen eine Berufsausbildung als im Vorjahr. Besonders betroffen war die duale Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule mit einem Minus von 3,3 Prozent. Zuwächse gab es dagegen bei Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen mit einem Plus von 3,8 Prozent.

Um 0,7 Prozent gestiegen ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im sogenannten Übergangsbereich. Dazu gehören Angebote für junge Menschen, die nach der Schule noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben oder noch nicht direkt in eine Ausbildung starten können. Auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zeigt sich die angespannte Lage. Zum 30. September 2025 wurden 476.000 neue Verträge abgeschlossen – ein Rückgang um 2,1 Prozent gegenüber dem

Vorjahr. Vor allem die betrieblichen Verträge gingen zurück: Ihre Zahl sank um 2,5 Prozent auf 461.000. Außerbetriebliche Verträge, etwa über Bildungsträger oder öffentlich geförderte Einrichtungen, nahmen dagegen um 1.700 Verträge beziehungsweise 12,4 Prozent zu.

Bundesweit wurden 530.300 Ausbildungsplätze angeboten, 25.300 weniger als im Vorjahr. Das entspricht einem Rückgang um 4,6 Prozent. Das betriebliche Ausbildungsangebot lag bei 515.300 Plätzen und damit fünf Prozent unter dem Vorjahreswert.

Bei der Nachfrage zeigt sich ein gemischtes Bild. Nach der traditionellen Berechnung lag sie bei 515.800 und damit um 0,3 Prozent niedriger als im Vorjahr. Zugleich stieg die erweiterte Nachfrage um 0,7 Prozent auf 560.300. Hierunter fallen auch junge Menschen, die zunächst eine andere Lösung gefunden haben, aber weiter eine Ausbildungsstelle suchen.

Ein zentrales Problem bleibt die fehlende Passung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und offenen Ausbildungsstellen. Zum 30. September 2025 suchten noch 84.400 Menschen einen Ausbildungsplatz, 14.000 mehr als



© AOK

im Vorjahr. Gleichzeitig gab es nur noch 54.400 unbesetzte Stellen, 21,6 Prozent weniger als 2024. Somit stieg die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber auf 39.900 mit einem Plus von 28 Prozent.

Das BMBFSFJ will mit der 2026 gestarteten Qualifizierungsoffensive Berufliche Bildung gegensteuern. Im Mittelpunkt stehen bessere Berufsorientierung, attraktivere Lern- und Arbeitsbedingungen, modernere Ausbildungswege und mehr Unterstützung für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss sowie Personen mit Migrationshintergrund.

## > Infos

**Impressum**  
AOK-Bundesverband eGgR  
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin  
Redaktion und Grafik: AOK Medien GmbH

Hier finden Sie unser [Impressum](#) und unsere [Datenschutzerklärung](#).

## Apps & Links

> [Ausbildung in Deutschland](#)

> [Gefragte Ausbildungsberufe](#)