

„Diskriminierung ist immer ineffizient“

VON -

Herr Alenfelder, wie gehe ich am besten vor, wenn ich mich diskriminiert fühle?

Ich rate dazu, sich zuerst an einen kompetenten Ansprechpartner, wie den Deutschen Antidiskriminierungsverband, zu wenden. Bevor man klagt, sollte man seine Lage gründlich durchdenken und mit Experten sprechen. Will ich weiterhin im Unternehmen arbeiten oder es verlassen? Denn das Arbeitsverhältnis wird durch eine Klage stark belastet. Klagen sollte man nur, wenn man mit dem Unternehmen innerlich abgeschlossen hat.

Verändert das Gleichbehandlungsgesetz das deutsche Arbeitsrecht spürbar?

Das Gleichbehandlungsgesetz ist die wichtigste Veränderung im Arbeitsrecht seit 1945. Die Arbeitgeber müssen nun in allen Bereichen überprüfen, ob eine Maßnahme diskriminierend wirkt.

Wird es wirklich weniger Diskriminierung geben oder einfach nur mehr Bürokratie?

Es gibt viel Polemik rund um das Gesetz. Natürlich ist es zunächst eine Umstellung, beispielsweise bei der Bewerberauswahl alle Schritte zu dokumentieren und nicht mehr dem Bauchgefühl zu trauen. Die Unternehmen müssen sich genau überlegen, welche Anforderungen eine Stelle mit sich bringt und welche Person diese tatsächlich erfüllt. Das Alter, Geschlecht oder die ethnische Herkunft dürfen dafür in der Regel keine Rolle spielen. Wenn sich die neuen Regeln eingespielt haben, ist die Personalarbeit auch nicht aufwendiger als früher.

Profitieren auch die Arbeitgeber vom Gleichbehandlungsgesetz?

Ja, sie haben massive wirtschaftliche Vorteile, denn Diskriminierung ist immer ineffizient. Wer seine Mitarbeiter nicht nach streng sachlichen Kriterien auswählt, sondern denkt, dass etwa Frauen oder Ältere nicht geeignet sind, der nimmt sich die Möglichkeit, aus dem vollen Bewerberpotenzial den Besten zu finden.

Welche Gruppen werden hauptsächlich im Arbeitsleben diskriminiert?

Das sind vor allem Frauen in einem Alter, in dem sie Kinder bekommen könnten oder schon welche haben und Ältere. Alt ist man im Beruf ab 50, 55 Jahren, aber in einigen Branchen, wie in der Medien- oder der Computerbranche, schon mit 40. Menschen anderer ethnischer Abstammung werden nicht erst im Arbeitsleben diskriminiert, sondern schon in der Schule. Sie haben dann mit einer schlechteren Bildung Probleme, Arbeit zu finden.

Glauben Sie, dass Arbeitgeber jetzt allen Bewerbern offener gegenüberstehen? Gibt es ein Umdenken bei der Bewerberauswahl?

Mittelfristig haben Bewerber, die früher diskriminiert wurden, bessere Chancen. Wenn Unternehmern klar ist, dass eine stärkere sachliche Auswahl viele Vorteile bringt, wird es ein Umdenken geben.

Das Gespräch führte Dorothee Schmidt.

Klaus M. Alenfelder ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bonn, Rechtsexperte des Deutschen Antidiskriminierungsverbands und Vertreter des European Anti-Discrimination Council in Berlin.