

# Loss & Litigation *Report*



## EPLI-Schadensfälle in ausgewählten europäischen Ländern

<b>Einführung</b> .....	3
<b>Tabelle mit Fallbeispielen</b> .....	5
<b>Fallbeschreibungen</b> .....	16
Belgien .....	16
Dänemark .....	16
Deutschland .....	16
Frankreich .....	18
Irland .....	18
Italien .....	19
Niederlande .....	20
Österreich .....	20
Schweiz .....	20
Spanien .....	20
Tschechische Republik .....	21
USA .....	21
Vereinigtes Königreich .....	22
<b>Index</b> .....	27

# Einführung

Arbeitsrechtliche Gerichtsverfahren, häufig als typisches US-Phänomen angesehen, spielen in weiten Teilen der Welt eine große Rolle, wie die Statistiken von Arbeits- und Schiedsgerichten in zahlreichen Ländern belegen können. Europa bildet dabei keine Ausnahme. So werden vor deutschen Gerichten jährlich mehr als eine halbe Million Verfahren abgewickelt,<sup>1</sup> während im Vereinigten Königreich in den letzten drei Jahren mehr als 100.000 Fälle jährlich dem „Employment Tribunals Service“ vorgelegt wurden.<sup>2</sup>

In den vergangenen Jahren wurden in den EU-Mitgliedstaaten weitreichende Gesetzesnovellen zu den Themen Diskriminierung und Arbeitnehmerrechte in Kraft gesetzt. Zwar ist es schwierig, verlässliche statistische Daten zu erlangen, aber allem Anschein nach hat die Umsetzung der EG-Antidiskriminierungsrichtlinien durch die meisten EU-Mitgliedstaaten zu einer Erhöhung der Anzahl von Verfahren mit Diskriminierungstatbeständen geführt. Als Reaktion auf diese Entwicklung bieten europäische Versicherungsunternehmen immer häufiger Versicherungslösungen für europäische Unternehmen an.

Neue Fälle aus allen Teilen Europas werden beinahe täglich bekannt. Sie alle zusammenzustellen, wäre schlicht unmöglich. Diese Publikation enthält eine Übersicht repräsentativer Verfahren zur Diskriminierung am Arbeitsplatz aus verschiedenen EU-Mitgliedstaaten, die wir sowohl der Tagespresse als auch Veröffentlichungen der Gerichte entnommen haben. Hauptsächlich wurden Fälle ausgewählt, die zu einem Gerichtsverfahren führten. Da die vorgelegten Fälle lediglich eine Auswahl verschiedener Schadensfälle in Europa darstellen, wäre eine statistische Analyse nicht hinreichend aussagekräftig.

Die Publikation ist in zwei Bereiche unterteilt. In Teil I werden die Fälle tabellarisch nach Ländern sortiert aufgeführt, während Teil II eine detaillierte Beschreibung der Fälle enthält.

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt VI B – Rechtspflegestatistik, <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Rechtspflege/GerichteStaatsanwaltschaften,property=file.pdf>.

<sup>2</sup> Employment Tribunals Service Annual Report 2005 - 2006.

## Tabelle mit Fallbeispielen

### Belgien

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Europäische Kommission	Behörde	Diskriminierung (Alter)	16. Juni 2004	Ein 40-jähriger Student wurde wegen Überschreitung der Altersgrenze von 30 Jahren als Bewerber für ein Trainingsprogramm bei der Europäischen Kommission abgelehnt. Auf seine Beschwerde hin wurde die Kommission aufgefordert, die Altersgrenze aufzuheben.

### Dänemark

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Unbekannt	Unbekannt	Diskriminierung (Alter, Herkunft)	Januar 2006	Ein Unternehmen suchte explizit „dänische“ Angestellte im Alter zwischen 18 und 30 Jahren für Positionen im Telemarketing. Es wurde vom Gericht wegen Altersdiskriminierung und Diskriminierung aufgrund der Herkunft zur Zahlung von DKK 3.000 (EUR 400) verurteilt.
Unbekannt	Unbekannt	Diskriminierung (Herkunft)	Februar 2006	Fünf Ausländern wurde der Zutritt zu einer Diskothek verweigert, während gleichzeitig fünf Dänen eingelassen wurden. Die Diskothek wurde wegen der Verletzung von Antidiskriminierungsgesetzen verurteilt. Derzeit läuft ein Berufungsverfahren.

## Deutschland

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Agfa-Gevaert Gruppe	Industrie	Mangelnde Information bei Betriebsübergang	14. Januar 2006, 23. Mai 2006, 16. November 2006, 17. Januar 2007	Ehemalige Arbeitnehmer der insolventen AgfaPhoto GmbH haben gegen ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf Revision eingelegt und verlangen vom ehemaligen belgischen Mutterkonzern Agfa-Gevaert Gehaltszahlungen. Ihre Arbeitsverhältnisse seien wegen unzureichender Informationen nicht auf die AgfaPhoto GmbH übergegangen.
Lufthansa AG	Reiseverkehr	Diskriminierung (Alter)	2. November 2006, 15. Oktober 2007	Drei Piloten klagten gegen ihre Zwangspensionierung im Alter von 60 Jahren. Die Altersgrenze stelle eine „evidente unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i. S. des AGG“ dar. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, da es Sicherheitsinteressen als legitimes Ziel für die Altersbegrenzung ansah, so dass die unterschiedliche Behandlung angemessen und erforderlich sei.
Lufthansa AG	Reiseverkehr	Diskriminierung (Alter)	16. Juni 2007	Eine 46-jährige Bewerberin wurde wegen ihres Alters als „nicht zumutbar“ abgelehnt. Das Arbeitsgericht Frankfurt gab der Klage der Bewerberin statt und verurteilte die Lufthansa AG zu Schadensersatz i. H. v. EUR 4.000.
Real GmbH	Einzelhandel	Ungerechtfertigte Kündigung (Alter)	3. November 2006	Einer 54-jährigen Kassiererin wurde gekündigt, weil sie nicht dem Altersdurchschnitt des Betriebs entsprach.
Schlecker	Einzelhandel	Ungerechtfertigte Kündigung	16. Juni 2007	Eine Mitarbeiterin hatte sich für die Einrichtung eines Betriebsrats eingesetzt und erhielt daraufhin die Kündigung. Das Arbeitsgericht Bremen wies diese zurück.
Stadt Berlin	Behörde	Diskriminierung (Behinderung)	9. März 2005	Eine Bewerberin wurde aufgrund ihrer Neurodermitiserkrankung nicht als Parkraumüberwacherin eingestellt.

## Deutschland

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Süderelbe Logistik GmbH	Automobilzulieferer	Diskriminierung (Geschlecht)	6. Juli 2007	Der Betriebsrat eines Automobilzulieferers klagte erfolgreich vor dem Arbeitsgericht Hamburg auf gleiche Bezahlung von Männern und Frauen.
Technische Universität Dresden	Bildungswesen	Diskriminierung (Herkunft)	9. Mai 2005	Ein Professor verweigerte einer syrischen Promotionsbewerberin das Studium an der TU Dresden wegen der „feindseligen Haltung ihres Landes gegenüber westlichen Ländern“.
Unbekannt	Unbekannt	Sexuelle Belästigung	7. November 2006	Eine Mitarbeiterin zeigte ihren Vorgesetzten nach einem Klaps auf das Gesäß an.
Unbekannt	Unbekannt	Diskriminierung (Geschlecht)	22. Februar 2007	Die Klage einer Frau vor dem Landesarbeitsgericht Berlin wegen ihrer Nichtbeförderung, die sie dem Umstand ihrer Schwangerschaft zuschrieb, wurde abgelehnt.
Unbekannt	Unbekannt	Diskriminierung (Behinderung)	28. Februar 2007	Ein schwerbehinderter Bewerber forderte Schadensersatz, nachdem seine Bewerbung abgelehnt wurde.

## Frankreich

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Dixon-Wilson SARL	Wirtschaftsprüfer	Ungerechtfertigte Kündigung	22. Februar 2007	Einer Angestellten wurde gekündigt, weil sie einen privaten Internet-Blog betrieb.
F3S Consultants	Arbeitsvermittlung	Diskriminierung (Alter)	13. Februar 2007	Die Arbeitsvermittlungsgesellschaft hatte eine Stellenanzeige aufgegeben, in der Bewerber einer bestimmten Altersklasse gesucht wurden.
L'Oréal S.A.	Kosmetikindustrie	Diskriminierung (Herkunft)	8. Juli 2007, 30. Juli 2007	Ein Gericht in Paris hat L'Oréal wegen Diskriminierung verurteilt, nachdem bekannt geworden war, dass farbige Frauen von Werbekampagnen für ihre Produkte ausgeschlossen wurden.
Renault s.a.s.	Maschinenbau	Diskriminierung (Herkunft)	12. Dezember 2005	Sechs Angestellte verklagten Frankreichs zweitgrößten Kfz-Hersteller wegen angeblicher Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft.

## Frankreich

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Sozialistische Partei	Politische Partei	Ungerechtfertigte Kündigung	17. Februar 2007	Zur Umgehung des Verbots mehrfacher Verlängerung befristeter Arbeitsverträge hatte ein Angestellter der Sozialistischen Partei Frankreichs nach mehreren befristeten einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten, ihm wurde jedoch nach 15 Monaten gekündigt. Nach der Klageabweisung in erster Instanz urteilte das Berufungsgericht, dass die Kündigung rechtswidrig gewesen sei.
Valeo Gruppe	Automobilzulieferer	Ungerechtfertigte Kündigung	12. September 2006	Im Zuge der Schließung eines Werks in Labastide-Saint-Pierre entließ Valeo 260 von 450 Mitarbeitern. Die entlassenen Arbeitnehmer klagten wegen ungerechtfertigter Kündigung. Das Gericht verurteilte Valeo zur Zahlung von EUR 4.300.000.

## Irland

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Ryanair Ltd.	Reiseverkehr	Diskriminierung (Alter)	Januar 2005	Ryanair wurde wegen einer Stellenanzeige, die sich an „junge, dynamische Fachleute“ richtete, von der Gleichstellungsbehörde zu einer Geldbuße verurteilt.

## Italien

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Urteils	Sachverhalt
Banca Antoniana Popolare Veneta soc. coop. p.a r.l.	Finanzdienstleistung	Mobbing	15. März 2001	Der Kläger brachte vor, er sei ursprünglich als Büroangestellter eingestellt und dann zum stellvertretenden Gruppenleiter, Gruppenleiter, Büroleiter und Chefmanager befördert worden. Ab 1996 wurden seine Aufgaben nach und nach beschnitten, bis er schließlich gänzlich von seiner eigentlichen Aufgabe enthoben wurde. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. ITL 64.000.000 (EUR 33.000) zu.

## Italien

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Urteils	Sachverhalt
Cittadini dell'Ordine SpA – Innenminister und Präfekt von Mailand	Behörde	Ungerechtfertigte Kündigung	1. Dezember 2003	Ein Angestellter eines Sicherheitsdienstes wurde fristlos entlassen, nachdem gemeldet wurde, dass in einem Einkaufszentrum Waren gestohlen worden waren. Daraufhin entzog die Behörde dem Kläger seinen Titel („guardia giurata“) und entließ ihn mit sofortiger Wirkung. Später stellte sich heraus, dass er nichts mit dem Diebstahl zu tun gehabt hatte. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. EUR 58.031 zu.
Gemeinde Loiri Porto San Paolo	Behörde	Mobbing	10. Juli 2003	Die Klägerin forderte Ersatz für finanzielle Einbußen sowie weitere erlittene Schäden (Rufschädigung, Degradierung und Herabsetzung ihrer Person) aufgrund gesetzeswidriger Maßnahmen seitens ihres Arbeitgebers. Das Gericht sprach ihr Schadensersatz i. H. v. EUR 10.329 zu.
Istituto Comprensivo „S.A.“ di N.	Bildungswesen	Mobbing	2. Januar 2005	Der Kläger machte geltend, von seinem Arbeitgeber, dem Direktor einer Schule, feindselig behandelt und schikaniert worden zu sein. Für den erlittenen materiellen sowie immateriellen Schaden wurde dem Kläger Schadensersatz i. H. v. EUR 18.000 zugesprochen.
SDA Express Courier SpA	Import/Export	Mobbing	9. April 2003	Der Kläger forderte Schadensersatz, weil ihm Aufgaben übertragen wurden, die gegenüber der Stellenbeschreibung im Arbeitsvertrag minderwertig waren. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. EUR 179.985 zu.
Unbekannt	Bildungswesen	Mobbing	28. Januar 2005	Der Kläger brachte vor, er sei wiederholt gemobbt und ausgegrenzt worden. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. EUR 38.200 zu.

## Italien

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Urteils	Sachverhalt
Unbekannt	Presse	Mobbing	14. April 2005	Der Kläger, ein Journalist, brachte vor, sein professioneller Ruf sei unterminiert worden, indem ihm von seinem Arbeitgeber minderwertige und immer weniger Aufträge erteilt worden waren. Ihm wurde Schadensersatz i. H. v. EUR 300.000 zugesprochen.
Unbekannt	Reiseverkehr	Diskriminierung (Geschlecht)	3. Juli 2007	Eine Deutsche, die bereits zum fünften Mal durch die offizielle Gondoliere-Prüfung gefallen war, behauptet, sie werde aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert.
Unbekannt	Unbekannt	Sexuelle Belästigung	3. Oktober 2001	Die Klägerin, die von einem Vizedirektor sexuell belästigt worden war, klagte Schadensersatz ein, weil sie u. a. seelischen Schaden erlitten habe. Das Gericht sprach ihr Schadensersatz i. H. v. EUR 23.243 zu.
Zanon SpA	Industrie	Mobbing	27. August 2003	Der Kläger forderte Schadensersatz, weil er entgegen dem für ihn geltenden Tarifvertrag weniger qualifizierte Arbeiten erledigen sollte. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. EUR 6.700 zu.

## Niederlande

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Unbekannt	Bildungswesen	Diskriminierung (sexuelle Ausrichtung)	1998	Ein homosexueller Lehrer wurde aufgrund seiner sexuellen Ausrichtung nicht zu einem Vorstellungsgespräch bei einer christlichen Schule eingeladen. Die Schulbehörde befand, dass seine sexuelle Ausrichtung im Widerspruch zur christlichen Glaubenslehre stünde.
Unbekannt	Agrar	Diskriminierung (Geschlecht, Herkunft)	2000	Ein landwirtschaftliches Unternehmen bezahlte Männer und Frauen sowie Ausländer unterschiedlich.

## Österreich

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Unbekannt	Transportwesen	Diskriminierung (sexuelle Ausrichtung)	13. Dezember 2006	Ein Lkw-Fahrer einer Spedition wurde wiederholt aufgrund seiner Homosexualität diskriminiert.
Unbekannt	Gesundheitswesen	Diskriminierung (Religion)	5./6./7. Januar 2007	Eine Ärztin aus Kärnten wurde wegen ihrer Religionszugehörigkeit nicht eingestellt.

## Schweiz

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Kanton Solothurn	Behörde	Diskriminierung (Geschlecht)	27. Februar 2007	Im Kanton Solothurn wies das Verwaltungsgericht Lohnklagen von 52 Fachkräften für medizinisch-technische Radiologie (MTRA) ab.
Unbekannt	Unbekannt	Sexuelle Belästigung, ungerechtfertigte Kündigung	22. Januar 2007	Ein Angestellter wurde wiederholt sexuell von seiner Vorgesetzten bedrängt. Als dieser nicht auf ihre Annäherungen einging, wurde ihm gekündigt.

## Spanien

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Gruas Ibisate S.A.	Transportwesen	Mobbing	26. November 2004	Ursprünglich als Buchhalter angestellt, wurde der Kläger zu Tätigkeiten als Rezeptionist herangezogen. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. EUR 45.229 wegen Mobbing zu.
Informatica S.A.	Einzelhandel	Mobbing	21. Dezember 2001	Einem Angestellten, der von der Position eines Filialleiters zu einer niedrigeren Position degradiert worden war, wurde vom Gericht Schadensersatz i. H. v. EUR 8.860 zugesprochen.
Tourismusrat der Stadt Ceuta	Behörde	Mobbing	17. Mai 2006	Einem Kellner, der von seinem Vorgesetzten gezwungen worden war, private Besorgungen zu erledigen, wurde vom Gericht Schadensersatz i. H. v. EUR 20.000 zugesprochen.

## Tschechische Republik

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Rossmann GmbH	Einzelhandel	Diskriminierung (ethnische Herkunft)	23. März 2005	Eine tschechische Bürgerrechtsgruppe schickte zu Testzwecken eine Frau, die der Bevölkerungsgruppe der Roma angehört, und eine Nicht-Roma-Frau zu einem Vorstellungsgespräch in einen Drogeriemarkt. Der Roma-Frau wurde gesagt, es gebe keine freie Stelle. Sie erhob Klage wegen Diskriminierung gegen die deutsche Drogeriemarktkette.
Scorpio Club	Einzelhandel	Diskriminierung (ethnische Herkunft)	23. März 2005	Eine Angehörige der Bevölkerungsgruppe der Roma bewarb sich auf eine Stelle in einer Modeboutique und wurde wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht berücksichtigt.

## USA

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Deutsche Bank AG	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Geschlecht)	28. August 2006, 29. August 2006, 24. September 2006	Eine ehemalige Angestellte der Deutschen Bank verklagt das Unternehmen wegen Diskriminierung, u. a. wegen ungleicher Bezahlung von Männern und Frauen.
Dresdner Kleinwort Wasserstein Securities LLC	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Geschlecht)	9. Januar 2006	Sechs Frauen verklagen die Investmentbank, da sie angeblich ein geringeres Gehalt beziehen und seltener befördert werden als ihre männlichen Kollegen.
Nestlé S.A.	Lebensmittelindustrie	Diskriminierung (Alter)	16. Juni 2003, 21. August 2003	Ein Nestlé-Manager (Mitte vierzig) wurde wiederholt bei Beförderungen übergangen und klagte deshalb aufgrund des „Unfair Competition“-Gesetzes des US-Bundesstaats Kalifornien. Ihm wurde Schadensersatz i. H. v. USD 5.160.000 (EUR 3.680.667) zugesprochen.
Novartis Gruppe	Pharmaindustrie	Diskriminierung (Geschlecht)	18. Februar 2005, 21. Februar 2005, 11. Mai 2005, 2. August 2007	Mitarbeiterinnen und ehemalige Angestellte erheben in den USA Sammelklage gegen den Pharmakonzern wegen Diskriminierung.

## USA

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Sodexo Marriott Services	Dienstleistung	Diskriminierung (Herkunft), ungerechtfertigte Kündigung	27. April 2005	Einem weltweit tätigen Party- service wurde vorgeworfen, schwarze Angestellte zu dis- kriminieren. Die Kläger er- hielten eine Entschädigung i. H. v. USD 80.000.000 (EUR 57.064.597).
UBS Gruppe	Finanzdienst- leistung	Diskriminierung (Alter, Geschlecht), ungerechtfertigte Kündigung	7. April 2005	Die Klägerin wurde von ihrem Vorgesetzten als „zu alt und hässlich“ bezeichnet, um ihre Tätigkeit ordnungs- gemäß zu verrichten.
Vivendi Universal S.A.	Unterhaltungs- industrie	Diskriminierung (Herkunft)	30. August 2006	Die Gleichstellungsbehörde verklagte Vivendi Universal S.A. wegen angeblicher Diskriminierung.

## Vereinigtes Königreich

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Abbey National plc	Finanzdienst- leistung	Diskriminierung (Geschlecht)	15. Oktober 2004	Nach einer Fehlgeburt verlor eine leitende Bankangestellte ihre Anstellung und erhielt schlechte Referenzen.
Beadles Group Ltd.	Einzelhandel	Sexuelle Belästigung	28. Juni 2003	Die Klägerin wurde während ihrer Ausbildung zur Auto- verkäuferin sexuell belästigt. Nach einer Woche kündigte sie ihren Arbeitsvertrag, da sie aufgrund der Belästigun- gen an einem posttrauma- tischen Stresssyndrom litt.
BNP Paribas plc	Finanzdienst- leistung	Diskriminierung (Geschlecht)	17. April 2007	Die Klägerin verlangt GBP 1.400.000 (EUR 2.000.000) Schadensersatz von BNP Pari- bas wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.
Brasserie Chez Gérard	Dienstleistung	Diskriminierung (Herkunft)	8. September 2005	Ein ehemaliger Küchenhelfer verklagte seine Kollegen und Vorgesetzten wegen Diskri- minierung.
British Airways plc	Reiseverkehr	Diskriminierung (Geschlecht)	22. April 2005	Einer Pilotin der British Airways wurde nicht gestattet, Teilzeit zu arbeiten. Sie hätte kündi- gen müssen, um ihre Tochter beaufsichtigen zu können.
Clwyd Leisure Ltd.	Dienstleistung	Diskriminierung (Herkunft, Behin- derung), ungerech- fertigte Kündigung	3. Januar 2007	Ein aus dem Irak stammender Angestellter eines Frei- zeitparks wurde aufgefordert, trotz seiner Behinderung manuelle Arbeiten auszu- führen.

## Vereinigtes Königreich

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Deca Ltd.	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Geschlecht)	4. März 2005	Eine Vermögensberaterin wurde angeblich von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt, nachdem sie seine Annäherungsversuche abgewiesen hatte.
Department for Work and Pensions	Behörde	Diskriminierung (Geschlecht)	19. August 2004	Ein Angestellter beschwerte sich über die Kleiderordnung seines Arbeitgebers, die Anzug und Krawatte nur für die männlichen, nicht aber die weiblichen Angestellten vorschrieb.
Deutsche Bank AG	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (sexuelle Ausrichtung)	20. Februar 2005	Ein ehemaliger Investment-Manager wurde angeblich wegen seiner Homosexualität von seinen Kollegen und Vorgesetzten diskriminiert.
Deutsche Bank AG	Finanzdienstleistung	Sexuelle Belästigung	1. August 2006	Die Klägerin wurde während ihrer Arbeit bei der Deutschen Bank in London von Kollegen schikaniert und sexistisch und herablassend behandelt.
Dresdner Kleinwort Wasserstein Securities LLC	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Geschlecht), ungerechtfertigte Kündigung	13. Januar 2005	Eine ehemalige Bankangestellte beanstandete ein feindseliges Betriebsklima gegenüber Schwangeren und Frauen, die aus dem Mutterschutz zurückkehren.
EuroStar Ltd.	Reiseverkehr	Diskriminierung (Geschlecht)	4. November 1999, 17. November 1999	Zwei Sicherheitsbeamtinnen wehrten sich gegen die Anweisung ihres Vorgesetzten, bei der Arbeit Röcke zu tragen.
Freshfields Bruckhaus Deringer	Rechtsanwaltskanzlei	Diskriminierung (Alter)	9. Juli 2007, 16. Juli 2007	Ein Senior-Partner verklagte seine ehemaligen Kanzleipartner wegen Alterdiskriminierung. Das Gericht wies die Klage ab und entschied, dass die in Frage stehende Altersvorsorgeregelung unter Berücksichtigung aller Umstände angemessen und erforderlich sei, um ein legitimes Ziel zu erreichen.
Hanover Park Commercial Ltd.	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Religion)	16. November 2006	Der Geschäftsführer des Unternehmens bezeichnete die Weigerung einer Muslimin, Fleisch zu essen, das nicht den islamischen Vorschriften entspricht, als „erbärmlich“.

## Vereinigtes Königreich

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
HBOS plc	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Geschlecht)	16. Januar 2006, 22. Dezember 2006	Nach ihrer Suspendierung verklagte eine leitende Angestellte ihren Arbeitgeber wegen angeblicher Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts.
HSBC plc	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Staatsangehörigkeit)	14. Juli 2006	Eine Angestellte aus Malta beanstandete die fremdenfeindliche Haltung ihrer Vorgesetzten. Sie hatte zufällig gehört, wie diese sagte, sie unterstütze den Politiker Kilroy-Silk, da sie „die Ausländer loswerden wolle“.
ING Barings Ltd.	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (ethnische Herkunft)	1. Dezember 2006	Eine leitende Angestellte behauptet, wegen ihrer ethnischen Herkunft nicht befördert worden zu sein. Sie verweist dabei auf eine Unterhaltung, in der ihr Vorgesetzter eine indische Kollegin beleidigt hatte.
Lake House Estate	Gastronomie	Diskriminierung (Geschlecht)	9. August 2007	Die Klägerin, die acht Jahre lang als Köchin für die Firma von Popsänger Sting und seiner Frau arbeitete, behauptete, aufgrund ihrer Schwangerschaft entlassen und dadurch diskriminiert worden zu sein. Das Arbeitsgericht von Southampton verurteilte das Paar zur Zahlung von GBP 25.000 (EUR 35.763). Sting und seine Frau haben Berufung eingelegt.
Leeds United Association Football Club	Sport	Diskriminierung (Herkunft, Geschlecht)	6. Oktober 2005, 15. November 2005	Die Assistentin des Bankettchefs macht geltend, sie sei wegen ihrer Hautfarbe und ihres Geschlechts in ihrer Karriere benachteiligt.
Marlborough Primary School, Salford	Bildungswesen	Diskriminierung (Herkunft), ungerechtfertigte Kündigung	18. August 2005	Eine Grundschullehrerin wurde entlassen, weil man festgestellt hatte, dass sie – als sie stressbedingt arbeitsunfähig geschrieben war – ihre Führerscheinprüfung absolvierte. Sie behauptet, ihre Entlassung beruhe auf ihrer indischen Herkunft und sei damit ungerechtfertigt.

## Vereinigtes Königreich

Unternehmen/ Institution	Branche	Grund	Datum des Artikels	Sachverhalt
Mayflowers Kebabs Ltd.	Dienstleistung	Diskriminierung, ungerechtfertigte Kündigung, sexuelle Belästigung	5. Juli 2007	Einer ehemaligen Kellnerin wurden GBP 17.618 (EUR 25.203) Schadensersatz wegen sexueller Belästigung und ungerechtfertigter Kündigung zugesprochen. Sie war insbesondere wegen ihrer roten Haare verspottet worden.
Merrill Lynch & Co., Inc.	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Geschlecht), ungerechtfertigte Kündigung	8. Juni 2004, 24. Dezember 2004	Eine ehemalige Bankangestellte verklagte Merrill Lynch, nachdem ihr Vorgesetzter sie angeblich anlässlich einer geschäftlichen Flugreise angewiesen hatte, den männlichen Kollegen Getränke zu servieren.
Merrill Lynch & Co., Inc.	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Geschlecht)	11. Juni 2004, 13. April 2004, 12. Juni 2005, 22. Juli 2005	Eine Anwältin bei Merrill Lynch musste sich wiederholt anzügliche Bemerkungen gefallen lassen.
National Health Service (NHS)	Staatlicher Gesundheitsdienst	Diskriminierung (Herkunft, Geschlecht), ungerechtfertigte Kündigung	31. Oktober 2005	Eine Gynäkologin erhob Klage gegen den NHS wegen Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft und ihres Geschlechts. Nach Bekanntwerden der Klage wurde sie entlassen. Sie erhielt Schadensersatz i. H. v. GBP 1.000.000 (EUR 1.430.513) wegen Diskriminierung und ungerechtfertigter Kündigung.
Royal Mail plc	Logistik	Diskriminierung (Herkunft)	17. Juni 2004	Ein pakistanischer Angestellter der Royal Mail wurde vier Jahre lang von Kollegen gemobbt.
WestLB AG	Finanzdienstleistung	Diskriminierung (Herkunft, Geschlecht)	8. April 2004	Eine aus China stammende Angestellte der West LB verklagte ihren Arbeitgeber wegen Diskriminierung und sexueller Belästigung.
Worthing College	Bildungswesen	Diskriminierung (Alter)	7. Juni 2007	Die Kündigungsschutzklage eines 84-jährigen Raumpflegerers, dem wegen seines Alters gekündigt worden war, wurde abgewiesen.
Yorkshire Rugby Football Union	Sport	Diskriminierung (Herkunft)	15. April 2005	Der neue Trainer des Rugbyteams weigerte sich, einen Spieler aus der Karibik für das Team zu nominieren.

# Fallbeschreibungen

## Belgien

### Europäische Kommission

Ein 40-jähriger Student der Kopenhagen Business School bewarb sich bei der Europäischen Kommission um ein Trainingsprogramm und wurde wegen Überschreitung der Altersgrenze von 30 Jahren abgelehnt. Seine Beschwerde gegenüber dem EU-Ombudsmann veranlasste diesen, die Kommission aufzufordern, die Altersgrenze aufzuheben.

Quelle: European Union Ombudsman, 16.06.2004, <http://www.euro-ombudsman.eu.int/recommen/en/022107.htm>

## Dänemark

### Unbekannt

Ein Unternehmen suchte „dänische“ Angestellte im Alter zwischen 18 und 30 Jahren für Positionen im Telemarketing. Es wurde vom Gericht wegen Altersdiskriminierung und Diskriminierung wegen der Herkunft zur Zahlung von DKK 3.000 (EUR 400) verurteilt.

Quelle: City Court von Kopenhagen, Urteil von Januar 2006

### Unbekannt

Fünf Ausländern wurde der Zutritt zu einer Diskothek verweigert, während gleichzeitig fünf Dänen eingelassen wurden. Die Diskothek wurde wegen der Verletzung von Antidiskriminierungsgesetzen verurteilt. Derzeit läuft ein Berufungsverfahren.

Quelle: City Court von Kopenhagen, Urteil von Februar 2006

## Deutschland

### Agfa-Gevaert Gruppe

Im Herbst 2004 wurde die in Deutschland ansässige Fotosparte von Agfa-Gevaert an einen privaten Investor verkauft. Die 1.800 Arbeitnehmer wurden im Oktober 2004 über den Eigentümerwechsel informiert und dazu aufgefordert, dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die neu gegründete AgfaPhoto GmbH gem. § 613 a BGB zuzustimmen. Im Mai 2005 meldete AgfaPhoto Insolvenz an. Die ausstehenden Gehälter sowie Altersteilzeit- und Pensionsansprüche der Arbeitnehmer fielen laut AgfaPhoto in die Insolvenzmasse. Die ehemaligen Arbeitnehmer machten geltend, dass die Informationen zum Betriebsübergang nach § 613 a Abs. 5 BGB unzureichend gewesen seien. Zudem seien die Mitarbeiter unter Druck gesetzt worden. Man hatte ihnen gesagt, dass sie, wenn sie dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses nicht zustimmten, keine finanzielle Entschädigung erhielten sowie Einbußen beim Arbeitslosengeld hinnehmen müssten. In der ersten Instanz (ArbG Solingen, Az.: 3 Ca 2494/05 lev) und zweiten Instanz (LAG Düsseldorf, Az.: 7 Sa 158/07) wurde den Arbeitnehmern Recht gegeben. Die Richter bewerteten die Informationen zum Betriebsübergang gem. § 613 a Abs. 5 BGB als unzureichend und entschieden, die Widerspruchsfrist in § 613 a Abs. 6 BGB habe daher noch nicht begonnen. Die Widersprüche der ehemaligen Arbeitnehmer

gegen den Übergang ihrer Arbeitsverträge auf die inzwischen insolvente AgfaPhoto GmbH seien daher fristgemäß erfolgt. Die geltend gemachten Ansprüche fielen somit nicht in die Insolvenzmasse der AgfaPhoto, sondern müssen von der ehemaligen belgischen Holding Agfa-Gevaert befriedigt werden. Das LAG Düsseldorf hat die Revision zum BAG zugelassen.

Quelle: Die Welt, 14.01.2006, <http://www.welt.de/data/2006/01/14/831130.html?prx=1>

### Lufthansa AG

Die Lufthansa AG schreibt ihren angestellten Piloten vor, dass sie nur bis zum Alter von 60 Jahren fliegen dürfen. Mit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Deutschland wurde dieser Fall als erste AGG-Klage beim Arbeitsgericht Frankfurt/Main anhängig (Az.: 6 Ca 7405/06). In der Klageschrift wird der Beklagten vorgeworfen, die Altersgrenze stelle eine „evidente unmitelbare Benachteiligung wegen des Alters i. S. des AGG“ dar, zumal jeder Pilot zur Wahrung seines Flugscheins ohnehin regelmäßigen medizinischen und fachlichen Prüfungen unterliege. Die Beklagte wiederum verweist auf den bestehenden Tarifvertrag sowie einschlägige Urteile des Bundesarbeitsgerichts (vor Einführung des AGG). Das Gericht wies die Klage ab. Es stellte in seinem Urteil fest, die Sicherheitsinteressen seien ein legitimes Ziel für die Altersbegrenzung. Die Begrenzung sei angemessen und erforderlich, so dass eine unterschiedliche Behandlung nach §§ 8 und 10 AGG zulässig sei. Die Berufung der Piloten vor dem Landesarbeitsgericht (Az.: 17 Sa 809/07) hatte keinen Erfolg. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.

Quelle: Spiegel online, 02.11.2006, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,446013,00.html>, Spiegel online, 15.10.2007, <http://www.spiegel.de/reise/aktuell/0,1518,1511608.html>  
Infobrief Recht der IHK Berlin, Juni 2007 [www.berlin.ihk24.de/produktmarken/recht\\_und\\_fair\\_play/anlagen/neueste/gesetzgebung/2007-06.pdf](http://www.berlin.ihk24.de/produktmarken/recht_und_fair_play/anlagen/neueste/gesetzgebung/2007-06.pdf)

### Lufthansa AG

Eine 46-jährige Stewardess, die befristet bei der Lufthansa AG angestellt war, hatte sich auf eine unbefristete Stelle beworben und wurde wegen ihres Alters mit der Begründung abgelehnt, das wirtschaftliche Risiko krankheitsbedingter Ausfälle sei bei älteren Arbeitnehmern wesentlich höher und damit unzumutbar. Das Arbeitsgericht Frankfurt/Main gab der Klage der Bewerberin statt (Az.: 11 Ca 8952/06) und verurteilte die Lufthansa AG zu Schadensersatz i. H. v. drei Monatsgehältern (EUR 4.000). Die Argumentation der Beklagten verstoße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Quelle: Focus online, 26.06.2007, [http://www.focus.de/jobs/berufsalntag/arbeitsrecht/lufthansa\\_aid\\_64456.html](http://www.focus.de/jobs/berufsalntag/arbeitsrecht/lufthansa_aid_64456.html)

### Real GmbH

Wegen Personalkürzungen wurden zwei der 17 Kassierinnen einer Niederlassung der Supermarktkette Real entlassen. Das Durchschnittsalter der Kassiererinnen lag bei 43 Jahren. Da die Klägerin mit 54 die Älteste war, wurde ihr gekündigt und eine Abfindung von EUR 7.000 angeboten. Diese lehnte die Klägerin ab und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht. Das Arbeitsgericht hielt die Auswahlkriterien von Real für rechtswidrig und hob die Kündigung auf.

Quelle: Westdeutsche Allgemeine Zeitung, 10.11.2006, <http://hugo-archiv.waz.de/detail.php?query=182783&article=49895406>

## Schlecker

Eine seit 1998 in der Drogerie tätige Mitarbeiterin hatte sich an einem „Wahlvorstand“ für die Einrichtung eines Betriebsrats beteiligt und daraufhin, verbundenen mit weiteren Vorwürfen, die Kündigung erhalten. Ihre hiergegen vor dem Arbeitsgericht Bremen eingereichte Klage war erfolgreich, da sie als Wahlvorstand besonderen Kündigungsschutz habe, so das Gericht. Die Klägerin hatte bereits im Januar 2007 einen Rechtsstreit gegen Schlecker gewonnen, nachdem sie die Ablehnung ihres Antrags auf Teilzeitarbeit gerichtlich angefochten hatte.

Quelle: taz.de, 16. Juni 2007, <http://www.taz.de/index.php?id=bremen&dig=2007/06/16/a0171&id=936&cHash=8f25f6d665>

## Stadt Berlin

Die Bewerberin leidet unter schwerer Neurodermitis, die zu offenen und nässenden Wunden im Beinbereich führt (Grad der Behinderung: 40 %). Nach den schriftlichen und mündlichen Auswahlverfahren sollte die Bewerberin vom Ärztlichen Dienst des Landes Berlin untersucht werden. Sie legte den Schwerbehindertenbescheid vor und wurde für nicht verwendungsfähig für die Parkraumüberwachung befunden. Die Parkraumüberwachung beinhaltet längere Aufenthalte im Freien, vermehrte Umwelt- und Witterungseinflüsse und psychische Belastungen durch Widerstand leistende Verkehrsteilnehmer, denen die Bewerberin aufgrund ihrer Krankheit nicht standhalten könne. Das AG Berlin hatte der Klage stattgegeben und die Stadt Berlin zu einer Entschädigung i. H. v. EUR 12.000 nebst Zinsen als Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts verurteilt. In der Berufungsinstanz wies das LAG Berlin (Az.: 9 AZR 823/06) jedoch die Klage mit der Begründung ab, die Klägerin könne keine Entschädigung für eine Benachteiligung wegen ihrer Behinderung verlangen, weil sie nicht schwerbehindert sei bzw. einer Schwerbehinderten nicht gleichgestellt werden könne (vgl. § 2 Abs. 2 f SGB IX).

Quelle: Jurion, 09.03.2006, <http://typo3.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Rechtsprechung/LAGBerlin060309.pdf>

## Süderelbe Logistik GmbH

Die Lagerarbeiterinnen eines Automobilzuliefererunternehmens wurden bei gleicher Tätigkeit nach einem anderen Tarifvertrag entlohnt als ihre männlichen Kollegen mit der Folge, dass sie zwischen EUR 269,35 und EUR 225,25 weniger verdienten. Der Betriebsrat des Unternehmens erhob wegen dieser Ungleichbehandlung Klage vor dem Arbeitsgericht Hamburg, die auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gestützt wurde. In einem Teilvergleich einigten sich die Parteien darauf, neun der betroffenen Frauen nach einem höheren Tarif zu entlohnen. Die Höhe der Einstufung der anderen fünf Frauen ist noch strittig. Über einen weiteren Antrag des Betriebsrats, in dem es um die ungleiche Bezahlung teilzeitbeschäftigter Frauen geht, wird Ende November verhandelt.

Quelle: zwd-online, 06.07.2007

## Technische Universität Dresden

Eine syrische Wirtschaftswissenschafts-Stipendiatin hatte sich per E-Mail an einen Professor der TU Dresden gewandt und um die Zulassung zur Promotion gebeten. Der Professor antwortete: „[...] Angesichts der feindseligen Haltung Ihres Landes gegenüber westlichen Ländern (speziell Israel) und westlichen Institutionen, Terroranschlägen des syrischen Geheimdienstes im Libanon und anderswo und der Unterstützung des internationalen Terrorismus durch Ihr Land lehne ich jegliche Unterstützung syrischer Staatsbürger derzeit ab. [...] Es ist schade, dass Sie damit unter dieser Politik Ihres Landes leiden, aber Sie speziell – wer sonst – sind aufgefordert, diese meine Kritikpunkte betreffende Situation baldmöglichst zu ändern.“ Die TU distanzierte sich öffentlich von diesen Aussagen, die gegen die Aufnahmepraktiken der TU verstoßen und sicherte der Bewerberin zu, sie bei der Zulassung zur Promotion wie jeden anderen ausländischen Stipendiaten zu behandeln.

Quelle: Focus Online, 09.05.2006, [http://www.focus.de/wissen/bildung/diskriminierung\\_nid\\_28741.html](http://www.focus.de/wissen/bildung/diskriminierung_nid_28741.html)

## Unbekannt

Zwei Monate, nachdem der Vorgesetzte einer Mitarbeiterin einen Klaps auf das Gesäß gegeben hatte, meldete diese den Vorfall. Das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 7. Juli 2005, Az.: 7 Sa 508/04) geht bei einem Klaps mit dem Handrücken auf das Gesäß einer Mitarbeiterin eindeutig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus. Der Beschuldigte verlangte Widerruf wegen der späten Anzeige. Diesem wurde jedoch nicht stattgegeben.

Quelle: 3sat.online, 07.11.2006, <http://www.3sat.de/3sat.php?http://www.3sat.de/specials/100038/index.html>

## Unbekannt

Eine Frau klagte vor dem Landesarbeitsgericht Berlin, da ihr während ihrer Schwangerschaft bei einer internen Bewerbung ein männlicher Kollege vorgezogen worden war. Das Gericht entschied, dass allein diese Tatsache eine Diskriminierung nicht erkennen lasse (Urteil vom 19. Oktober 2006, Az.: 2 Sa 1776/06). Diese wäre nur gegeben, wenn der Arbeitgeber regelmäßig abfällig über Frauen sprechen würde oder die Ablehnung der Bewerbung mit der Schwangerschaft begründet hätte. Nach dem Urteil des Gerichts müssen schwangere Bewerberinnen, die sich auf das AGG berufen wollen, eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts oder ihrer Schwangerschaft anhand von Fakten nachweisen. Eine Vermutung reicht nicht aus.

Quelle: web.de, 22.02.2007, <http://magazine.web.de/de/themen/beruf/karriere/arbeitsrecht/3659416-Schwangere-Bewerberin-muss-Benachteiligung-nachweisen.html>

## Unbekannt

Der schwerbehinderte Kläger hatte sich auf eine Anzeige hin auf eine Stelle beworben. Nachdem er eine Ablehnung erhielt, forderte er Schadensersatz. Er machte geltend, dass die Stelle ohne Hinweis darauf, dass Schwerbehinderte bei gleicher Eignung bevorzugt würden, ausgeschrieben worden und seine Bewerbung ohne ausreichende Begründung abgelehnt worden sei. Das Landgericht Mainz wies die Klage ab (Urteil vom 30. November 2006,

Az.: 4 Sa 727/06). Es sei zwar möglicherweise zu Verfahrensfehlern gekommen, es bestehe jedoch kein Grund für einen Schadensersatzanspruch, da der betreffende Arbeitgeber keinen anderen Bewerber eingestellt habe. Der Verweis des Klägers auf eine fehlerhafte Auswahl träfe nicht zu, da bei Nichteinstellung auch keine Auswahl stattfände. Das Gericht macht deutlich, dass Schwerbehinderte bei eventuell gegebener Benachteiligung im Bewerbungsverfahren nicht ohne Weiteres Schadensersatz einklagen können. Voraussetzung dafür ist, dass ein anderer Bewerber anstelle des Behinderten eingestellt wird.

Quelle: focus Online, 28.02.2007, [http://www.focus.de/jobs/karriere/diskriminierung\\_nid\\_45473.html](http://www.focus.de/jobs/karriere/diskriminierung_nid_45473.html)

## Frankreich

---

### Dixon-Wilson SARL

Eine ehemalige Sekretärin verklagte ihren früheren Arbeitgeber wegen ungerechtfertigter Kündigung. Der Arbeitgeber hatte ihr fristlos und ohne Angabe von Gründen gekündigt. Wie sie später erfuhr, beruhte ihre Kündigung darauf, dass sie seit zwei Jahren einen privaten Internet-Blog betrieb, in dem in ca. 300 Einträgen über ihr Leben, ihre Tochter, ihre Beziehung etc. berichtet wird. 20 dieser Einträge bezogen sich auch auf ihr Arbeitsverhältnis. Die Klägerin behauptet, die Informationen auf ihrer Webseite seien sehr diskret, da sie keine Namen genannt und lediglich indirekte Andeutungen gemacht habe, sie arbeite für ein englisches Unternehmen. Die Klage ist anhängig.

Quelle: Libération, 22.02.2007, <http://www.libe.com/vous/emploi/236304.FR.php>

### F3S Consultants

Eine Arbeitsvermittlungsagentur wurde zu einer symbolischen Geldbuße i. H. v. EUR 500 sowie einem Euro Schadensersatz verurteilt, da sie im Jahr 2004 eine Stelle ausgeschrieben hatte, in der Bewerber im Alter zwischen 28 und 35 Jahre gesucht wurden.

Quelle: Le Figaro, 13.02.2007, [http://www.lefigaro.fr/france/20070213.WWW000000392\\_lage\\_lautre\\_discrimination\\_a\\_lembauche.html](http://www.lefigaro.fr/france/20070213.WWW000000392_lage_lautre_discrimination_a_lembauche.html)

### L'Oréal S.A.

Der französische Verband SOS Racisme hatte L'Oréal bereits im Jahr 2000 vorgeworfen, farbige Frauen bei Werbekampagnen zu diskriminieren. In einem unternehmensinternen Fax war detailliert aufgeführt, dass die Hostessen für die Bewerbung eines Shampoos „jung, dünn und BBR“ seien müssten. „BBR“ steht für die französischen Nationalfarben bleu, blanc, rouge, ist aber unter Arbeitgebern als Synonym für „weiße“ Franzosen bekannt und soll damit solche mit nordafrikanischem, afrikanischem und asiatischem Hintergrund ausschließen. Neben dem Unternehmen wurde auch ein Verantwortlicher der beauftragten Arbeitsvermittlung, die die Hostessen rekrutieren sollte, verurteilt. Das Gericht stellte aufgrund von Zeugenaussagen eine diskriminierende Unternehmenspolitik fest, die die Merkmale Geschlecht, Alter, Gewicht und Hautfarbe betreffen.

Quelle: AHN, 08.07.2007, <http://www.allheadlinenews.com/articles/7007852588.ece>, Business Insurance Europe, 30.07.2007

### Renault s.a.s.

Ein französisches Gericht hat eine Klage gegen Renault wegen angeblicher Diskriminierung sechs Angestellter aus Afrika, dem mittleren Osten und Martinique abgewiesen. Zwar bestätigte das Gericht Unterschiede hinsichtlich Bezahlung und Karrierechancen zwischen ihnen und anderen Angestellten, dennoch exkulperten sie den Arbeitgeber, da keiner der Angestellten wegen seiner Herkunft „an den Pranger gestellt“ worden sei. Die Anwälte der Kläger kündigten Berufung an.

Quelle: Bloomberg, 12.12.2005

### Sozialistische Partei Frankreich

Ein Angestellter der Sozialistischen Partei Frankreichs hatte während der Präsidentschaftswahlen im Jahr 2002 einen befristeten Arbeitsvertrag mit einem monatlichen Einkommen von ca. EUR 2.000. Seine Aufgabe war es, Presseartikel zu verfolgen. Er arbeitete 51 Tage ununterbrochen, ohne hierfür vollständig entlohnt zu werden. Sein Arbeitsvertrag wurde nach der Niederlage des sozialistischen Kandidaten verlängert. Er wurde danach ein weiteres Mal verlängert, obwohl dies nach französischem Arbeitsrecht nicht erlaubt ist. Im März 2003 erhielt der Kläger einen unbefristeten Vertrag. Diesen kündigte der Arbeitgeber nach 15 Monaten. Nachdem das Arbeitsgericht in erster Instanz die Klage abwies, urteilte das Berufungsgericht, dass die Kündigung rechtswidrig sei. Ferner habe der Arbeitgeber gegen Arbeitszeitschutzvorschriften verstoßen. Auch die zweite Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags sei rechtswidrig erfolgt.

Quelle: Le Figaro, 13.02.2007, [http://www.lefigaro.fr/election-presidentielle-2007/20070217.FIG000000850\\_le\\_ps\\_condamne\\_a\\_verser\\_euros\\_a\\_un\\_ancien\\_employe.html](http://www.lefigaro.fr/election-presidentielle-2007/20070217.FIG000000850_le_ps_condamne_a_verser_euros_a_un_ancien_employe.html)

### Valeo Gruppe

Im Zuge der Schließung eines Werks in Labastide-Saint-Pierre im Jahr 2003 entließ Valeo 260 der 450 Mitarbeiter. Hiergegen klagten die entlassenen Arbeitnehmer. Sie warfen dem Unternehmen ferner vor, neue Arbeitsplätze in Tunesien und in der Türkei zu schaffen. Obwohl das Arbeitsgericht Verständnis für die wirtschaftlichen Gründe der Kündigungen äußerte, hielt es diese für nicht ausreichend, da Valeo die Mitarbeiter nicht entsprechend über mögliche Job-Alternativen informiert habe. Das Gericht verurteilte Valeo zur Zahlung von insgesamt EUR 4.300.000.

Quelle: Le Figaro, 12.9.2006, [http://www.lefigaro.fr/eco/20060912.FIG000000184\\_valeo\\_condamne\\_pour\\_licenciements\\_abusifs.html](http://www.lefigaro.fr/eco/20060912.FIG000000184_valeo_condamne_pour_licenciements_abusifs.html)

## Irland

---

### Ryanair Ltd.

Die Stellenanzeige für die Position des Direktors für Behördenangelegenheiten (Regulatory Affairs) bei Ryanair richtete sich an „junge, dynamische Fachleute“. Dies erachtete die irische Gleichstellungsbehörde als diskriminierend gegenüber älteren Bewerbern. Ryanair bestreitet eine Diskriminierung aufgrund des Alters, da „jung“ lediglich auf die Denkweise und nicht auf das tatsächliche Alter bezogen sei. Die Gleichstellungsbehörde sah hierin jedoch einen Ausschluss von älteren Bewerbern und verpflichtete Ryanair, eine Geldbuße i. H. v. IEP 8.000 (ca. EUR 10.000)

zu zahlen sowie verschiedene Maßnahmen durchzuführen, z. B. die vollständige Überarbeitung von Gleichstellungsmaßnahmen und der Platzierung einer Anzeige, in denen die Altersdiskriminierung zurückgenommen wird.

Quelle: University of Oxford, January 2005, <http://www.agepositive.gov.uk/agepartnershipgroup/pdf/International-case-law.pdf>

## Italien

### Banca Antoniana Popolare Veneta soc. coop. p.a r.l.

Der Kläger brachte vor, dass das Verhalten seines Arbeitgebers, das darauf abzielte, ihn in seiner beruflichen Entwicklung und Anerkennung zu beschneiden, zu schwerwiegenden Gesundheitsproblemen geführt habe und bei ihm ein depressives Angstsyndrom diagnostiziert wurde. Er forderte Ersatz für die Beeinträchtigung seiner beruflichen Entwicklung, seines Ansehens sowie seiner Gesundheit. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. ITL 64.000.000 (EUR 33.000) zu.

Quelle: Urteil vom 15. März 2001; IPSOA

### Cittadini dell'Ordine SpA – Innenminister und Präfekt von Mailand

Nachdem der Sicherheitsdienst meldete, dass in einem Einkaufszentrum Waren gestohlen worden waren, entzog die Behörde dem Kläger seinen Titel („guardia giurata“) und entließ ihn mit sofortiger Wirkung. Später stellte sich heraus, dass er nichts mit dem Diebstahl zu tun gehabt hatte. Die Tatsache, dass ihm sein Titel entzogen worden war, führte dazu, dass er keine Anstellung bei einem Sicherheitsdienst mehr bekam. Der Geschädigte erhob Zivilklage gegen den Präfekten sowie den Innenminister und forderte Schadensersatz. Das Gericht sprach ihm materiellen Schadensersatz i. H. v. EUR 36.422 sowie immateriellen Schadensersatz i. H. v. EUR 21.609 zu.

Quelle: Urteil vom 1. Dezember 2003; „Danno e responsabilità“

### Gemeinde Loiri Porto San Paolo

Die Klägerin machte geltend, man habe sie sowohl beruflich als auch persönlich ausgegrenzt. Sie sei einer besonders schikanösen Behandlung ausgesetzt gewesen, aufgrund derer sie an schweren Depressionen leide. Das Gericht sprach ihr Schadensersatz i. H. v. EUR 10.329 zu.

Quelle: Urteil vom 10. Juli 2003, IPSOA

### Istituto Comprensivo „S.A.“ di N.

Der Kläger brachte vor, das Verhalten des Schuldirektors ihm gegenüber habe zu einer angespannten Atmosphäre geführt mit der Folge, dass ihm seine Kollegen nicht mehr vertrauten. Er sei angewiesen worden, unnütze Aufgaben zu übernehmen, die nicht zu seinem Arbeitsgebiet gehörten. Unter Androhung negativer Folgen musste er ungerechtfertigte Vorwürfe und beleidigende Kommentare erdulden, die seine Tätigkeit, sein Wesen und seine Würde verletzten. Er konnte daraufhin seine Arbeit nicht mehr unabhängig ausführen. Dies führte angeblich zu finanziellen Einbußen (sowohl wegen der reduzierten beruflichen Möglichkeiten als auch aufgrund der eingeschränkten beruflichen Entwicklung) und zu immateriellen Schäden. Für den erlittenen materiellen sowie immateriellen Schaden wurde dem Kläger Schadensersatz i. H. v. EUR 18.000 zugesprochen.

Quelle: IPSOA

### SDA Express Courier SpA

Der Kläger erklärte, er leide aufgrund seiner Degradierung unter schweren Depressionen, die eine medikamentöse Behandlung erforderlich machten. Während seiner Erkrankung wurde er entlassen. Er forderte Schadensersatz für die ungerechtfertigte Entlassung sowie die psychischen Schäden, die er aufgrund der Handlungen seines Arbeitgebers erlitten hatte. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. insgesamt EUR 179.985 zu.

Quelle: Urteil vom 9. April 2003 (Nr. 5539); IPSOA

### Unbekannt

Der Kläger brachte vor, sein Arbeitgeber habe sein Selbstvertrauen am Arbeitsplatz untergraben und seine berufliche Reputation geschädigt. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. insgesamt EUR 38.200 zu.

Quelle: Urteil vom 28. Januar 2005; Publication „Danno e Resp.“ April 2006; La resp civile; IPSOA

### Unbekannt

Der Kläger, ein Journalist, brachte vor, sein professioneller Ruf sei unterminiert worden, indem ihm von seinem Arbeitgeber minderwertige und immer weniger Aufträge erteilt worden waren. Ihm wurde Schadensersatz i. H. v. EUR 300.000 zugesprochen.

Quelle: Urteil vom 14. April 2005; „Responsabilità e risarcimento“, September 2005

### Unbekannt

Eine 35-jährige Deutsche ist in Venedig zum mittlerweile fünften Mal durch die offizielle Gondoliere-Prüfung gefallen. Die Anwärterin behauptet, dies läge nicht an mangelnden Kenntnissen sondern an der Frauenfeindlichkeit der Prüfer. In Venedig gibt es nur männliche Gondolieri.

Quelle: rundschau-online, 03.07.2007, [www.rundschau-online.de/jkr/artikel.jsp?id=1183435860429](http://www.rundschau-online.de/jkr/artikel.jsp?id=1183435860429)

### Unbekannt

Die Klägerin war von 1993 bis Ende 1998 bei einer Filiale in Pisa beschäftigt. Sie verließ das Unternehmen, nachdem sie von einem Vizedirektor sexuell belästigt worden war. Die Klägerin forderte nach Art. 2049 ital. BGB Ersatz für finanzielle, persönliche und seelische Schäden, da sie wegen der sexuellen Belästigung seelischen Schaden erlitten habe. Das Gericht sprach ihr Schadensersatz i. H. v. EUR 23.243 zu.

Quelle: Urteil vom 3. Oktober 2001; „Responsabilità civile e previdenza“ Februar 2007; IPSOA,

### Zanon SpA

Der Kläger brachte vor, er sei als technischer Angestellter der Gruppe 6 nach dem Tarifvertrag für Metallarbeiter als Gruppenleiter eingestellt worden. Später wurden ihm Aufgaben übertragen, die eigentlich ein Angestellter der Tarifgruppe 4, also ein Schweißer oder Kesselbauer hätte übernehmen müssen. Der Kläger forderte Schadensersatz, weil er entgegen dem für ihn geltenden Tarifvertrag weniger qualifizierte Arbeiten erledigen sollte. Das Gericht sprach ihm Schadensersatz i. H. v. EUR 6.700 zu.

Quelle: Urteil vom 17. August 2003 (Nr. 12553), IPSOA

## Niederlande

---

### Unbekannt

Ein homosexueller Lehrer wurde aufgrund seiner sexuellen Orientierung nicht zu einem Vorstellungsgespräch bei einer christlichen Schule eingeladen. Die Schule befand, dass seine sexuelle Orientierung im Widerspruch zu der christlichen Glaubenslehre stehe.

Quelle: <http://www.cgb.nl/>

### Unbekannt

Die Gewerkschaft brachte einen Fall vor die Gleichbehandlungskommission wegen ungleicher Bezahlung für gleiche Arbeit in der Landwirtschaft. Die Kommission stellte fest, dass die ungleiche Bezahlung darauf zurückzuführen war, dass Frauen und Männer unterschiedliche Arbeitsverträge erhalten hatten. Zudem hätten für Frauen keine Beförderungsaussichten bei stark körperlichen Arbeiten bestanden. Außerdem seien türkische Arbeitskräfte schlechter bezahlt worden als niederländische.

Quelle: <http://www.cgb.nl/>

## Österreich

---

### Unbekannt

Zwei Arbeitnehmer einer Spedition diskriminierten einen homosexuellen Lkw-Fahrer, dessen Lkw sie regelmäßig be- und entladen mussten. Sie stellten ihn anderen Mitarbeitern als „der Schwule“ vor oder fragten Personen, ob sie auch schwul seien, wenn diese mit dem Betroffenen sprachen. Einer der Arbeiter beschimpfte den Fahrer in einer obszönen Art, die sich gegen die sexuelle Neigung des Betroffenen richtete. Der Lkw-Fahrer meldete die Vorfälle im Mai 2004 seinem Arbeitgeber. Seine Mitarbeiter und die des Partnerunternehmens wurden aufgefordert, ihr Verhalten abzustellen. Nachdem verschiedene Gespräche geführt wurden, hörten die Diskriminierungen im Mai 2005 auf. Der Fahrer erhob Klage beim Landgericht Salzburg, welches den Tatbestand der Belästigung nach § 21 Gleichbehandlungsgesetz als erfüllt ansah. Es sprach dem Kläger im Sommer 2006 Schadensersatz (jeweils EUR 400 von beiden Beklagten) zu.

Quelle: [monster.de, 13.12.2006, http://hr.monster.de/11835\\_de-at\\_p2.asp](http://hr.monster.de/11835_de-at_p2.asp),  
[http://hr.monster.de/11835\\_de-at\\_p3.asp](http://hr.monster.de/11835_de-at_p3.asp)

### Unbekannt

Eine Ärztin hatte sich zwei Monate nach ihrer Promotion bei einem praktischen Arzt in Kärnten beworben. Während des Vorstellungsgesprächs zeigte man ihr die Praxis und stellte sie bereits als neue Mitarbeiterin vor. Nachdem der Frau des Arztes aufgefallen war, dass die Bewerberin Muslimin ist, erklärte sie ihr, dass sie keine Muslimin in der Praxis wolle. Als Grund führte sie an, dass Frauen im Islam unterdrückt würden. Sie könne muslimische Frauen nur akzeptieren, wenn sie in der Türkei blieben. Ihr Mann ergänzte, dass außerdem all jene umgebracht würden, die konvertieren wollten. Es kam zu einer Debatte, an deren Ende der Arzt sagte, er würde es sich mit der Anstellung überlegen. Am nächsten Tag erhielt die Bewerberin eine Absage. Die Ärztin gehört einer liberalen Form des Islams an, in der Männer und Frauen gleichgestellt sind. Sie ist in

Österreich aufgewachsen, zur Schule gegangen und hat dort studiert. Sie trägt kein Kopftuch. Aufgrund des Vorfalls hat sie sich an die Anti-Rassismus-Initiative „Zara“ gewandt und einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission gestellt. Sie möchte keine finanzielle Entschädigung, aber „Genugtuung“ und erreichen, dass das Ärztee Paar seinen Fehler einsieht. Das Verfahren läuft noch.

Quelle: [Der Standard, 05./06./07.01.2007, http://derstandard.at/?url=/?id=2716426](http://derstandard.at/?url=/?id=2716426)

## Schweiz

---

### Kanton Solothurn

1995 wurden durch den Kanton Solothurn im Rahmen einer Besoldungsrevision alle Angestellten zum 1. Januar 1996 in eine neue Lohngruppe eingestuft. Daraufhin klagten einige Angestellte aus dem Spitalbereich auf eine Höhereinstufung, wobei sie sich auf das Gleichstellungsgesetz beriefen. Als Grund führten sie an, dass Arbeitnehmer in männlichen Vergleichsberufen mehr verdienen würden. Das Verwaltungsgericht zog zur Beurteilung den Beruf des Polizisten heran und verglich es mit dem Anforderungsprofil für MTRA-Fachfrauen. Die Klägerinnen führten eine längere Ausbildungszeit, höhere geistige Anforderungen und mehr Verantwortung an. Das Gericht wies die Klage ab, da es zu dem Ergebnis gekommen war, dass die psychische Belastbarkeit bei Polizisten höher zu bewerten und die Lohneinstufung nach Ansicht des Gerichts nicht diskriminierend sei. Bisher hatten nur Kindergärtnerinnen, Ergotherapeutinnen und Spitalangestellte in einigen Teilbereichen Erfolg mit ähnlich gelagerten Lohnklagen.

Quelle: [espace, 27.02.2007, http://www.espace.ch/artikel\\_324423.html](http://www.espace.ch/artikel_324423.html)

### Unbekannt

Ein Bahnhofsvorsteher wurde wiederholt von seiner Vorgesetzten sexuell bedrängt. Er erzählte nur wenigen Kollegen von diesen Zwischenfällen, weil er fürchtete, im Beschwerdefall entlassen zu werden. Nachdem er fünf Monate lang auf die Annäherungen seiner Vorgesetzten nicht eingegangen war, wurde ihm gekündigt. Der Arbeitgeber wurde zu einer Strafe wegen sexueller Belästigung i. H. v. CHF 10.000 (EUR 6.000) und wegen ungerechtfertigter Kündigung i. H. v. CHF 77.000 (EUR 46.663) verurteilt.

Quelle: [Netzeitung, 22.01.2007, http://www.netzeitung.de/vermischtes/506791.html](http://www.netzeitung.de/vermischtes/506791.html),  
[Blick Online, 22.01.2007, http://www.blick.ch/news/schweiz/artikel54246?layout=popup](http://www.blick.ch/news/schweiz/artikel54246?layout=popup)

## Spanien

---

### Gruas Ibisate S.A.

Ursprünglich als Buchhalter angestellt, wurde der Kläger zu Tätigkeiten als Rezeptionist herangezogen, wobei sein Arbeitsplatz ein sehr kleiner, direkt gegen eine Wand gerichteter Schreibtisch war. Das oberste Gericht in Spanien sprach dem Kläger wegen Mobbing Schadensersatz i. H. v. EUR 45.229 zu.

Quelle: [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

## Informatica S.A.

Einem Angestellten, der von der Position eines Filialleiters zu einer niedrigeren Position degradiert worden war, wurde vom Gericht Schadensersatz in Höhe von EUR 8.860 zugesprochen.

Quelle: [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

## Tourismusrat der Stadt Ceuta

Einem Kellner, der von seinem Vorgesetzten gezwungen worden war, private Besorgungen zu erledigen, wurde vom Gericht Schadensersatz in Höhe von EUR 20.000 zugesprochen.

Quelle: [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

## Tschechische Republik

### Rossmann GmbH

Die deutsche Drogeriemarktkette eröffnete verschiedene Filialen in Osteuropa, u. a. in der westböhmischen Stadt Cheb. Als Teil eines Tests schickte eine tschechische Bürgerrechtsgruppe eine Roma- und eine Nicht-Roma-Frau zu einem Vorstellungsgespräch in eine Filiale für dieselbe Position und im Abstand von nur wenigen Minuten voneinander. Der Roma-Frau wurde mitgeteilt, es gebe keine freie Stelle, wogegen der Nicht-Roma-Frau gesagt wurde, dass noch verschiedene Positionen zu besetzen seien. Der Filialleiter wusste nicht, dass das Gespräch aufgezeichnet wurde. Die Roma-Frau erhob Klage, und das Gericht entschied, sie sei wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden. Es verpflichtete Rossmann, sich zu entschuldigen und ihr ca. EUR 735 Schadensersatz zu zahlen. Dieser Fall ereignete sich nur wenige Tage, nachdem Rossmann sich entschieden hatte, in einem anderen fast identischen Fall, in dem die Drogeriemarktkette zu einer Schadensersatzzahlung von EUR 1.470 verurteilt worden war, auf eine Berufung zu verzichten.

Quelle: Czech Radio 7: Radio Prague, 23.03.2005, <http://www.radio.cz/print/en/64662>

### Scorpio Club

Die der Gruppe der Roma angehörige Klägerin bewarb sich auf eine Stelle in einer Modeboutique in Prag. Ihr wurde mitgeteilt, die Position sei bereits vergeben. Eine „Testerin“, die für die tschechische Organisation für Bürgerrechte „Poradna“ tätig ist, bewarb sich nur kurze Zeit später um dieselbe Stelle. Der Geschäftsführer sagte ihr – ohne nach ihren Qualifikationen zu fragen – dass in anderen Boutiquen der Geschäftskette noch Stellen offen seien. Die Gespräche der beiden Frauen waren aufgezeichnet worden. Das Oberste Gericht von Prag entschied, die Klägerin sei wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden und sprach ihr ca. EUR 735 Schadensersatz zu.

Quelle: Czech Radio 7: Radio Prague, 23.03.2005, <http://www.radio.cz/print/en/64662>

## USA

### Deutsche Bank AG

Eine Australierin, Expertin im Wertpapiergeschäft, wurde bei Merrill Lynch abgeworben und am 9. April 2001 von der Deutschen Bank an der Wall Street in New York beschäftigt. Dort war sie für die Betreuung des australischen und asiatischen Markts zuständig. Im Jahr 2005 reichte sie Klage ein, nachdem sie sich mehrfach über Benachteiligungen beschwert hatte und daraufhin angeblich „aus dem Job gedrängt wurde“. Sie wirft ihrem damaligen Vorgesetzten u. a. vor, er habe Frauen schlechter bezahlt als Männer, ihre Bonuszahlungen gekürzt und Frauen weniger Verantwortung gegeben. In ihrer Zeit bei der Bank (2001 - 2004) habe er keine Frau befördert oder neu eingestellt. Andere Frauen, die ebenfalls in der Asien- und Australienabteilung in New York gearbeitet hatten, erheben ähnliche Vorwürfe. Ein weiterer Punkt der Klage bezieht sich auf Besuche ihres Ex-Chefs in Stripteaselokalen mit Geschäftspartnern sowie auf den Umstand, dass ihre männlichen Kollegen in Arbeitspausen die Dienstleistungen von Prostituierten in Anspruch nahmen. In der Klage heißt es außerdem, dass in der Bank eine „Kultur der Diskriminierung“ herrsche. Die Klage wird von der Gleichstellungsbehörde unterstützt.

Quelle: Handelsblatt.com, 28.08.2006, [http://www.handelsblatt.com/news/printpage.aspx?p=200039&\\_t=ftprint&\\_b=1127337](http://www.handelsblatt.com/news/printpage.aspx?p=200039&_t=ftprint&_b=1127337) die tageszeitung, 29.08.2006, <http://www.taz.de/pt/2006/08/29/a0111.1/textdruck> FAZ.NET, 24.09.2006, <http://www.faz.net/s/RubEC1ACFE1EE274C81BCD3621EF555C83C/Doc-EF75C9BEC200644BBBAE06651EB7F03C4-ATpl-Ecommon-Scontent.html>

### Dresdner Kleinwort Wasserstein Securities LLC

Die sechs Klägerinnen werfen der Beklagten vor, sie würden schlechter bezahlt und seltener befördert als ihre männlichen Kollegen. Ferner verweigere ihr Arbeitgeber ihnen gleiche Arbeitsbedingungen und ergreife benachteiligende Maßnahmen, wenn sie sich beschwerten. Eine der sechs Klägerinnen, erklärte z. B., dass man sie mit administrativen Arbeiten überhäuft habe, so dass sie keine qualifizierte Arbeit hätte leisten können, die zu einer Beförderung hätte führen können. In diesem Zusammenhang wird auch von einer „glass ceiling“ (unsichtbare Barriere, die Frauen am Aufstieg hindert) gesprochen, da bei DKW Frauen scheinbar nicht in Führungspositionen aufsteigen können. Die Klage wurde beim U.S. District Court for the Southern District of New York eingereicht; der Streitwert wird mit USD 1.400.000.000 beziffert.

Quelle: Bloomberg, 09.01.2006, [http://www.bloomberg.com/apps/news?pid=71000001&refer=europe&sid=avryw\\_xnxb2o](http://www.bloomberg.com/apps/news?pid=71000001&refer=europe&sid=avryw_xnxb2o)

## Nestlé S.A.

Der Kläger war leitender Angestellter bei Nestlé und Mitte 40. Obwohl seine Leistungen positiv bewertet wurden und er für verschiedene neu zu besetzende Stellen qualifiziert war, entschied sich Nestlé wiederholt für jüngere Bewerber, die häufig nicht einmal die Mindestvoraussetzungen für diese Position erfüllten. Eine Aktennotiz eines ehemaligen Vorstands von Nestlé wurde als Beweis dafür angeführt, dass „weiterhin junge Leute eingestellt und gefördert werden sollten, um genügend Nachwuchs für künftige Führungspositionen zu haben“. Das Gericht sah hierin eine fortdauernde Altersdiskriminierung und befand, dass ein Arbeitgeber, der Altersdiskriminierung betreibt, einen ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteil habe, da ältere Beschäftigte oft höher bezahlt seien als ihre jüngeren Kollegen. In erster Instanz wurde dem Kläger Schadensersatz für entgangenes Gehalt und Schmerzensgeld i. H. v. USD 5.160.000 (EUR 3.680.667) zugesprochen. Die Berufung von Nestlé wurde abgewiesen. Nach Angaben des Klägeranwalts wurde hier erstmals das kalifornische Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb auf einen Fall von Diskriminierung am Arbeitsplatz angewendet.

Quelle: Law.com, 16.06.2003, <http://www.law.com/jsp/law/LawArticleFriendly.jsp?id=1055463648241>, Proskauer Rose: California Employment Law Notes August 2003, 21.08.2003, [http://www.proskauer.com/news\\_publications/newsletters/California/2003\\_08\\_00\\_A/\\_res/id=sa\\_PDF/2003\\_08\\_00\\_A.pdf](http://www.proskauer.com/news_publications/newsletters/California/2003_08_00_A/_res/id=sa_PDF/2003_08_00_A.pdf)

## Novartis Gruppe

Zwölf Mitarbeiterinnen und ehemalige Angestellte haben in den USA gegen die US-amerikanische Tochter des Schweizer Pharmakonzerns Novartis Klage erhoben. Die Kläger fordern mindestens USD 100.000.000 Schadensersatz. Novartis wird systematische Diskriminierung bei Bezahlung, Aus- und Fortbildung, Beförderung, disziplinarischen Maßnahmen und Beurteilungen von Frauen vorgeworfen. Der Anwalt der Klägerinnen trägt vor, dass die Frauen in ihrem Arbeitsumfeld öffentlich angeprangert werden und sexistischen sowie rassistischen Bemerkungen ausgesetzt sind. Ein weiterer Vorwurf wird gegen die männlichen Vorgesetzten erhoben, die gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen verstoßen haben sollen, indem sie die Mitarbeiterinnen während des Urlaubs oder der Elternzeit kontaktiert hätten. Das Unternehmen weist die Vorwürfe zurück und weist auf unternehmensinterne Frauenförderungsprogramme hin. Die im Jahr 2004 eingereichte Klage wurde am 1. August 2007 von einem Bezirksgericht in New York als Sammelklage zugelassen. Rund 5.000 ehemalige und derzeitige Kolleginnen könnten sich nun der Klage anschließen.

Quelle: Stern, 18.02.2005, <http://www.stern.de/wirtschaft/arbeitskarriere/536714.html>, Chemie.DE, 21.02.2005, <http://www.chemie.de/news/d/43592/?ps=&pw=a&t=&defop=and&wild=yes&sdate=01.01.1995&edate=27.02.2007&sort=1>, NZZ online, 11.05.2005, <http://www.nzz.ch/2005/05/11/ma/articleCS902.print.html>, Basler Zeitung, 02.08.2007, Spiegel-Online, 02.08.2007, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,497743,00.html>

## Sodexo Marriott Services

Zehn derzeitige und ehemalige Angestellte erhoben vor einem US-amerikanischen Gericht in Washington, D.C. Klage gegen Sodexo Marriott Services, eine Niederlassung der französischen Sodexo Alliance S.A. Da die Diskriminierung 2.600 ehemalige und derzeitige Angestellte betraf, ließ das Gericht eine Sammelklage zu. Im April 2005 verglichen sich die Parteien. Die Kläger erhielten eine Entschädigung von insgesamt USD 80.000.000 (EUR 57.064.597).

Quelle: Bloomberg, 27.04.2005

## UBS Gruppe

Europas größte Bank, die UBS, wurde von einer 44-jährigen ehemaligen leitenden Angestellten, die für den Verkauf von asiatischen Aktien zuständig war, verklagt. Ihr Vorgesetzter hatte ihr gesagt, sie sei „zu alt und hässlich“ und könne ihre Arbeit nicht ordnungsgemäß verrichten. Ferner behauptet sie, sie sei von ihrem Vorgesetzten vor ihren Kollegen herabgesetzt und von Kundenveranstaltungen ausgeschlossen worden. Sie wurde entlassen, nachdem sie sich darüber beschwert hatte, dass das Unternehmen Besuche von Striptease Clubs – zu denen sie nicht eingeladen wurde – von der Steuer absetzte. UBS besteht darauf, dass die Klägerin entlassen wurde, da sie nicht die erwartete Leistung gebracht und sich schlecht ins Team eingefügt habe. Ein Geschworenengericht in Manhattan sprach ihr USD 9.100.000 (EUR 6.491.098) Schadensersatz und USD 20.200.000 (EUR 14.408.811) Punitive Damages zu. Nachdem UBS ankündigte, in Berufung zu gehen, verglichen sich die Parteien im Oktober 2005 über einen nicht bekannten Betrag.

Quelle: thisismoney, 07.04.2005, [http://www.thisismoney.co.uk/news/article.html?in\\_article\\_id=399523&in\\_page\\_id=2](http://www.thisismoney.co.uk/news/article.html?in_article_id=399523&in_page_id=2), Frankfurter Allgemeine Zeitung, 07.04.2005, <http://www.faz.net/s/Rub4B891837ECD14082816D9E088A2D7CB4/Doc-E94A1FF6C44B3440CB1D007C4CFC35A50-Atpl-Ecommon-Scontent.html>

## Vivendi Universal S.A.

Der Kläger war engagiert worden, um an einem Film mitzuarbeiten, der von Vivendi Universal S.A. produziert wurde. Nachdem er entlassen worden war, suchte der verantwortliche Produktionsleiter nach einem Nachfolger. In einem telefonischen Interview fragte er den Bewerber: „Welche Hautfarbe haben Sie, sind Sie schwarz?“ Der Kläger führte diese unzulässige Frage als Beweis dafür an, dass die Entscheidung für seine Entlassung durch eine rechtswidrige Diskriminierung motiviert war. Die Gleichstellungsbehörde EEOC verklagte Vivendi Universal im Namen des Betroffenen vor dem U.S. District Court in Kalifornien auf Zahlung von USD 8.000.000 (EUR 5.706.460) an kompensatorischem Schadensersatz sowie auf Feststellung, dass Einstellungen und Kündigungen künftig von der Behörde überwacht werden.

Quelle: Business Insurance, 30.08.2006

## Vereinigtes Königreich

### Abbey National plc

Die Klägerin war leitende Angestellte in der Abbey National Bank, einer Niederlassung der Santander Consumer Bank. Nach einer Fehlgeburt mobbte ihr Vorgesetzter sie und schikanierte sie bei Abteilungssitzungen. Fünf Monate später wurde sie entlassen. Ihre ehemaligen Kollegen sagten vor dem Arbeitsgericht aus, ihr früherer Vorgesetzter habe gesagt, „wir können es nicht zulassen, dass sie überall im Büro eine Fehlgeburt hat“. Zehn Jahre nach ihrer Entlassung nahm die Klägerin Einsicht in ihre Personalkarte bei ihrem neuen Arbeitgeber und stellte fest, dass Abbey darüber hinaus noch ihre Karrierechancen „zerstört“ hatte, indem sie ihr überhaupt keine Referenzen gegeben hatte. Das Arbeitsgericht schloss daraus, dass Abbey auch anderen potenziellen Arbeitgebern (Barclays und RBS) schlechte oder überhaupt keine Referenzen gegeben hatte und sprach ihr Schadensersatz i. H. v. GBP 1.000.000 (EUR 1.430.513) zu.

Quelle: Evening Standard, 15.10.2004, <http://www.thisislondon.co.uk/news/article-14080815-details/%27Boss%27s+insults+after+I+lost+my+baby%27/article.do>

### Beadles Group Ltd.

Die Klägerin absolvierte eine Ausbildung zur Autoverkäuferin bei der Beadles Group. Vom ersten Arbeitstag an wurde sie von ihrem direkten Vorgesetzten sexuell belästigt. Sie ertrug die Belästigungen eine Woche lang, bis sie an einem posttraumatischen Stresssyndrom erkrankte und kündigte. Ein Arbeitsgericht in Kent verurteilte die Beadles Group zu Schadensersatzzahlungen i. H. v. GBP 171.000 (EUR 244.618) und ihren Vorgesetzten zu Schadensersatzzahlungen i. H. v. GBP 7.000 (EUR 10.014).

Quelle: Guardian Unlimited, 28.06.2003, [http://www.guardian.co.uk/uk\\_news/story/0,3604,986718,00.html](http://www.guardian.co.uk/uk_news/story/0,3604,986718,00.html), EmpLaw, unknown date, <http://www.emplaw.co.uk/free/4frame/data/23jul99.htm>

### BNP Paribas

Die Klägerin behauptet, sie fühlte sich bei BNP Paribas nicht mehr willkommen, als sie nach einjähriger Abwesenheit wegen Mutterschutzes und Krankheit wieder an ihre Arbeitsstelle zurückkehrte. Ihres Erachtens herrsche in der Bank ein sexistisches Umfeld, da sie sich u. a. mit Spekulationen ihrer männlichen Kollegen darüber, wie sie im Bikini aussähe, auseinandersetzen müsse. Als sie sich hierauf an eine Kollegin wandte, bemerkte diese „wir Frauen müssen in diesem Geschäft solche Bemerkungen hinnehmen“. Ferner macht sie geltend, dass man ihr empfohlen habe, sich nicht für eine höhere Position zu bewerben, da sie eine Frau sei. Ihr Antrag, nur noch an vier Tagen die Woche zu arbeiten, um sich mehr um ihre Tochter kümmern zu können, wurde abgelehnt. In ihrer Klage fordert sie Schadensersatz i. H. v. GBP 1.400.000 (EUR 2.000.000).

Quelle: The Times, 17.04.2007

### Brasserie Chez Gérard

Der Kläger, der von der Elfenbeinküste stammt, behauptet, dass seine Kollegen und Vorgesetzten ihn aufgrund seiner Herkunft schwer beleidigt hatten. Ferner hatten sie ihn angeblich absichtlich mit heißem Öl bespritzt und mit Pommes Frites beworfen. Sie hatten sich dafür weder entschuldigt, noch gefragt, ob er verletzt worden sei. Er bezeichnete dies als offensichtlichen Racheakt. Ferner hätten Vorgesetzte und Köche in der Küche pornografische Videos getauscht und ihn fälschlich der sexuellen Belästigung einer weiblichen Kollegin bezichtigt.

Quelle: Guardian Unlimited, 08.09.2005, <http://www.guardian.co.uk/race/story/0,11374,1564874,00.html?gusrc=rss>

### British Airways plc

Die 26-jährige Klägerin arbeitet als Kurzstreckenpilotin für British Airways. Nach der Geburt ihrer Tochter beantragte sie Teilzeitarbeit, um sich mehr um ihr Kind kümmern zu können. British Airways lehnte ihren Antrag aus Sicherheitsgründen ab, da ein Pilot, der weniger als 2.000 Flugstunden absolviert hat, mindestens 75 % des normalen Dienstplans absolvieren müsse. Die Klägerin konnte nur 1.100 Flugstunden vorweisen. Das Arbeitsgericht hob diese Vorschrift mit der Begründung auf, damit würde man Pilotinnen untersagen, in den ersten fünf Jahren in diesem Beruf Kinder zu bekommen.

Quelle: BBC, 22.04.2005, <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/england/dorset/4471851.stm>, thisismoney, 22.04.2005, [http://www.thisismoney.co.uk/news/article?html?in\\_article\\_id=399940&in\\_page\\_id=2](http://www.thisismoney.co.uk/news/article?html?in_article_id=399940&in_page_id=2)

### Clwyd Leisure Ltd.

Der Kläger leidet an einer Hüftanomalie, die es ihm erschwert, zu laufen und manuelle Arbeiten auszuführen. Zunächst wurde er von seinem Arbeitgeber abgemahnt, weil er bei einem Feueralarm das Gebäude nicht innerhalb von einer Minute verlassen hatte. Seine Erklärung, dies sei auf seine Behinderung zurückzuführen, wurde nicht akzeptiert. Ein anderes Mal wurde er aufgefordert, trotz seiner Behinderung manuelle Arbeiten auszuführen. Nach diesen Vorfällen reichte er mehrere Strafanträge ein. Daraufhin wurde er von zwei von der Firma beauftragten Privatdetektiven überwacht und schließlich wegen angeblich aggressiven Verhaltens entlassen. Das Arbeitsgericht entschied, seine Entlassung sei nicht gerechtfertigt und sprach ihm Schadensersatz i. H. v. GBP 100.000 (EUR 143.051) für Verdienstausschlag sowie Schmerzensgeld zu.

Quelle: Work Place Law, 03.01.2007, [http://www.workplacelaw.net/display.php?resource\\_id=8103](http://www.workplacelaw.net/display.php?resource_id=8103)

### Deca Ltd.

Nachdem die Klägerin, eine Yale-Absolventin, die Annäherungsversuche ihres Vorgesetzten abgewiesen hatte, demütigte und belästigte er sie.

Quelle: thisismoney, 04.03.2005, [http://www.thisismoney.co.uk/news/article.html?in\\_article\\_id=398605&in\\_page\\_id=2](http://www.thisismoney.co.uk/news/article.html?in_article_id=398605&in_page_id=2)

## Department for Work and Pensions

Ein Angestellter beschwerte sich über die Kleiderordnung seines Arbeitgebers, die Anzug und Krawatte lediglich für die männlichen, nicht aber für die weiblichen Angestellten vorsah und daher diskriminierend sei. Nachdem 7.000 seiner männlichen Kollegen ebenfalls Beschwerde einlegten, gab die Behörde nach und hob den Krawattenzwang für die Männer auf, die keinen Publikumsverkehr haben.

Quelle: *EmpLaw*, 19.08.2004, <http://www.emplaw.co.uk/researchfree-redirecor.aspx?StartPage=data%2f00401081.htm>

## Deutsche Bank AG

Der Kläger war ein erfolgreicher Vermögensberater bei der Deutschen Bank in London. 2001 wurde er erstmals Opfer seiner Vorgesetzten und Kollegen, die ihn seinen Aussagen zufolge wegen seiner Homosexualität und seiner Herkunft übel beschimpften. Infolge dieser Beleidigungen erlitt er einen Nervenzusammenbruch und galt als selbstmordgefährdet. Drei Tage nachdem er Klage eingereicht hatte, stellte sein Arbeitgeber angeblich die Finanzierung seiner Behandlungskosten ein. Dies führte dazu, dass er aus der psychiatrischen Anstalt, in der er behandelt wurde, entlassen wurde. Eine Sprecherin der Deutschen Bank wies die Anschuldigungen zurück.

Quelle: *Guardian Unlimited*, 20.02.2005, [http://observer.guardian.co.uk/uk\\_news/story/0,,1418551,00.html](http://observer.guardian.co.uk/uk_news/story/0,,1418551,00.html)

## Deutsche Bank AG

Die Klägerin war als Sekretärin für die Deutsche Bank in London tätig. Nach eigenen Angaben wurde sie in einer vorsätzlichen und geplanten Kampagne über Jahre hinweg von mehreren Kollegen gemobbt. Ein Londoner Gericht sprach ihr eine Entschädigung i. H. v. mehr als GBP 800.000 (EUR 1.200.000) als Ersatz für entgangenes Einkommen, Schmerzensgeld, den Verlust von Pensionsansprüchen und Arzthonorare zu, weil ihr Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht ihr gegenüber vernachlässigt habe.

Quelle: *n-tv*, 01.08.2006

## Dresdner Kleinwort Wasserstein Securities LLC

Eine Bankangestellte verklagte ihren früheren Arbeitgeber, da sie wegen ihres Wunschs nach einer großen Familie entlassen worden war. Sie bezichtigt ihre Kollegen und Vorgesetzten der Diskriminierung von Schwangeren, indem sie z. B. sagten, diese sollten nicht arbeiten, sondern zu Hause bleiben und „Klavierstunden nehmen“. Eine als Zeugin benannte Kollegin und Mutter eines kleinen Sohns berichtete, sie sei häufig mit der Frage konfrontiert worden, wie viele Kinder sie noch haben wolle. Die Klägerin wurde wegen angeblich groben Fehlverhaltens entlassen, da sie Interna per E-Mail an ihren Ehemann weitergegeben hatte. Ihr direkter Vorgesetzter hatte ihr jedoch gestattet, interne Informationen mit ihrem Mann zu diskutieren. Die Klägerin behauptet, sie sei wegen ihres Kinderwunschs entlassen worden.

Quelle: *Evening Standard*, 13.01.2005, <http://www.thisislondon.co.uk/news/article-15899431-details/Banker+tells+of+bosses%27+nights+laping/article.do>

## EuroStar Ltd.

Zwei Angestellte wurden von ihrer Arbeit suspendiert, da sie sich weigerten, Röcke zu tragen. EuroStar wird auf der Tunnelstrecke nach Paris und Brüssel betrieben. Die Frauen brachten vor, Hosen seien für ihre Tätigkeit als Sicherheitsbeamtinnen bequemer und angemessener. Eine Befragung der Passagiere des EuroStar hatte ergeben, dass es für sie keinen Unterschied mache, ob die weiblichen Angestellten Röcke oder Hosen tragen. Nachdem Vergleichsverhandlungen scheiterten, haben die Frauen Klage gegen EuroStar wegen sexueller Diskriminierung eingereicht.

Quelle: *BBC News*, 04.11.1999, <http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/505233.stm>,  
*BBC News*, 17.11.1999, <http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/524820.stm>

## Freshfields Bruckhaus Deringer

Ein Senior Partner der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer in London hat seine ehemaligen Partner wegen Altersdiskriminierung aufgrund von Änderungen der Altersversorgungsregelung verklagt. Nach unbestätigten Berichten sollen diese Änderungen diskriminierend sein, da sie die Partner – abhängig von ihrem Alter – unterschiedlich betreffen. Dies ist einer der ersten Fälle, der auf Grundlage des im Oktober 2006 in Kraft getretenen Altersantidiskriminierungsgesetzes behandelt wird. Der ehemalige Partner wirft der Kanzlei vor, dass der Pensionsplan Partner, die noch keine 55 Jahre alt seien, benachteilige. Der Kläger ist einer von 30 Partnern, die nach Inkrafttreten der neuen Regelung aus der Partnerschaft ausschieden. Die Mehrzahl von ihnen ist nunmehr als Berater für die Kanzlei tätig. Dem Kläger sei dies aber nicht angeboten worden. Freshfields behauptet hingegen, der Kläger habe ein solches Angebot abgelehnt. Am 9. Oktober 2007 entschied das „Central London Employment Tribunal“ (Blocham v. Freshfields Bruckhaus Deringer, 2205086/2006 (ET)), dass die in Frage stehende Altersvorsorgeregelung zwar das Tatbestandsmerkmal der Ungleichbehandlung i. S. der „Employment Equality (Age) Regulations“ erfülle, diese aber unter Berücksichtigung aller Umstände angemessen und erforderlich sei, um ein legitimes Ziel zu erreichen. Die Klage wurde daher abgewiesen.

Quelle: *AHN*, 09.07.2007, <http://business.timesonline.co.uk/tol/business/law/article2045356.ece>, <http://www.law.com/jsp/law/LawArticleFriendly.jsp?id=1184317587029>; *The Lawyer.com*, 11.10.2007, <http://www.thelawyer.com/cgi-bin/item.cgi?id=129315>

## Hanover Park Commercial Ltd.

Die Klägerin war zum Islam konvertiert. Als sie sich weigerte, Fleisch zu essen, das nicht den islamischen Vorschriften entspricht (z. B. Schweinefleisch), bezeichnete der Geschäftsführer des Unternehmens dies als „erbärmlich“. Sie erhob daraufhin Klage vor dem Arbeitsgericht. Dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts zufolge neigte der betreffende Geschäftsführer dazu, Bemerkungen zu machen, die manche als beleidigend empfinden. Einige seiner Kollegen fügten hinzu, er sei als „anstrengend“ bekannt. Das Arbeitsgericht entschied, das Unternehmen habe die Klägerin diskriminiert, weil es ihrer Beschwerde nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums nachgegangen war. Ihre Behauptung, wegen der Beschwerde habe man ihr eine Gehaltserhöhung verweigert und den Geschäftswagen wieder abgenommen, wurde abgewiesen.

Quelle: *BBC News*, 16.11.2006, [http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/uk\\_news/england/lincolnshire/6156402.stm](http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/uk_news/england/lincolnshire/6156402.stm)

### HBOS plc

Die Leiterin des Asset- und Liability-Managements von HBOS wurde nach einem Konflikt mit einem Vorgesetzten suspendiert. Daraufhin verklagte sie ihren Arbeitgeber, da sie sich wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlte. Die Klägerin bezog Jahreseinkünfte i. H. v. GBP 600.000 (EUR 858.308) und forderte GBP 11.000.000 (EUR 15.735.641) Schadensersatz. Die Klage wurde im September 2006 zurückgezogen. Nach Angaben von HBOS hatte die Klägerin eingesehen, dass ihre Ansprüche unbegründet waren und die Klage ohne Gegenleistung zurückgezogen.

Quelle: Bloomberg, 16.01.2006, *management-issues*, 22.12.2006, <http://www.management-issues.com/2006/12/22/blog/UKP11m-sex-discrimination-claim-dropped.asp?section=blog&id=3861&reference=&specifier=&mode=print>

### HSBC plc

Die Klägerin arbeitete für HSBC in Welwyn Garden City, Herts. Zufällig hörte sie eine Unterhaltung zwischen ihrer Vorgesetzten und einer Kollegin über die anstehenden Wahlen, in der ihre Vorgesetzte sagte, sie unterstütze den Politiker Robert Kilroy-Silk, da er „die Ausländer loswerden wolle“. Sie habe hinzugefügt: „Ich hasse Ausländer“. Das Arbeitsgericht entschied, diese Bemerkungen und die Unterstützung des Politikers Kilroy-Silk könnten als rassistisch ausgelegt werden. HSBC musste eine Entschädigung i. H. v. GBP 750 (EUR 1.073) leisten. Dies war der erste Fall, in dem eine Bemerkung, die nicht direkt an eine Person gerichtet war, als diskriminierend eingestuft wurde.

Quelle: Daily Mail, 14.07.2006, [http://www.dailymail.co.uk/pages/live/articles/news/news.html?in\\_article\\_id=395763&in\\_page\\_id=1770](http://www.dailymail.co.uk/pages/live/articles/news/news.html?in_article_id=395763&in_page_id=1770)

### ING Barings Ltd.

Die Klägerin ist leitende Angestellte bei ING Barings in London. Sie beschuldigt ihren Vorgesetzten der Diskriminierung wegen ihrer indischen Herkunft. Eine Woche, bevor eine neue Mitarbeiterin in ihrem Team anfangen sollte, kam ihr Vorgesetzter an ihren Schreibtisch und sagte: „Wie ich gehört habe, bekommt ihr Team Verstärkung durch ein Bindi Bhaji.“ Bindi Bahji ist ein indisches Gericht. Für die Klägerin war diese Bemerkung beleidigend und abschätzig. Wenige Wochen später hatte sie ein Personalgespräch mit ihrem Vorgesetzten über ihr berufliches Fortkommen. Als sie den Wunsch nach einer Beförderung äußerte, fragte ihr Vorgesetzter überrascht, ob sie seine Arbeit übernehmen wolle. Laut Aussagen der Klägerin wurde sie im Februar 2005 absichtlich herabgestuft. Sie fordert Schadensersatz i. H. v. GBP 100.000 (EUR 143.051). ING bestreitet jegliche Form der Diskriminierung.

Quelle: The Independent, 01.12.2006, <http://news.independent.co.uk/uk/legal/article2029266.ece>

### Lake House Estate

Die Klägerin, die acht Jahre lang als Köchin für die Firma von Popsänger Sting und seiner Frau arbeitete, behauptete aufgrund ihrer Schwangerschaft entlassen und dadurch diskriminiert worden zu sein. Das Arbeitsgericht von Southampton verurteilte das Paar zur Zahlung von GBP 25.000 (EUR 35.763). Sting und seine Frau haben Berufung eingelegt.

Quelle: <http://kurier.at/freizeit/gesellschaft/89322.php>

### Leeds United Association Football Club

Die Klägerin arbeitet seit 1992 bei Leeds United als Kellnerin. 1997 hatte sie eine Affäre mit ihrem damaligen Vorgesetzten; danach war ihr viermal innerhalb von drei Jahren eine Beförderung verweigert worden. Sie führt die abfälligen Kommentare ihres Vorgesetzten über die Herkunft seiner Mitarbeiter als Beweis für eine Diskriminierung an. Ferner behauptet sie, dass ihr Vorgesetzter sie und andere weibliche Angestellte sexuell belästigte, z. B. indem er sie unsittlich berührte, wenn er an ihnen vorbeiging.

Quelle: Mirror, 06.10.2005, [http://www.mirror.co.uk/printable\\_version.cfm?objectid=16213571&siteid=94762](http://www.mirror.co.uk/printable_version.cfm?objectid=16213571&siteid=94762), Yorkshire Post Today, 15.11.2005, <http://www.yorkshiretoday.co.uk/Viewarticle2.aspx?SectionID=55&ArticleID=1253995>

### Marlborough Primary School, Salford

Im Juni 2004 wurde die klagende Lehrerin entlassen, weil man festgestellt hatte, dass sie ihre Führerscheinprüfung absolvierte, obwohl sie arbeitsunfähig geschrieben war. Die Lehrerin war bereits vor diesem Vorfall aufgefallen. Nach einer Unterrichtsüberprüfung durch das Schulamt wurde ihr vorgeworfen, dass sie die geforderten Leistungen nicht erbringe. Dies bestreitet sie und behauptet, sie sei wegen ihrer Herkunft ungerechtfertigt entlassen worden, dies stelle eine Diskriminierung dar. Kurz nach Beginn der Verhandlung brach sie stressbedingt und aufgrund öffentlicher Schmähungen beim Kreuzverhör zusammen.

Quelle: South Manchester Reporter, 18.08.2005, [http://www.southmanchesterreporter.co.uk/news/s/203/203022\\_sacked\\_teachers\\_too\\_afraid\\_to\\_walk\\_streets.html](http://www.southmanchesterreporter.co.uk/news/s/203/203022_sacked_teachers_too_afraid_to_walk_streets.html)

### Mayflowers Kebabs Ltd.

Die Klägerin arbeitete von November 2004 bis Oktober 2006 als Kellnerin in Plymouth. Ein Arbeitsgericht in Exeter sah es als erwiesen an, dass sie aufgrund abfälliger Äußerungen über ihre Haarfarbe beleidigt sowie durch unsittliche Anspielungen sexuell belästigt wurde. Ferner sei ihre Kündigung ungerechtfertigt. Das Gericht sprach ihr daraufhin GBP 17.618 (EUR 25.203) Schadensersatz zu.

Quelle: HR Zone News, 05.07.2007, Daily Mail, 06.07.2007 [http://www.dailymail.co.uk/pages/live/articles/news/news.html?in\\_article\\_id=464301&in\\_page\\_id=1770](http://www.dailymail.co.uk/pages/live/articles/news/news.html?in_article_id=464301&in_page_id=1770)

### Merrill Lynch & Co., Inc.

Die Klägerin forderte von ihrem früheren Arbeitgeber GBP 7.500.000 (EUR 10.728.846) wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ungerechtfertigter Kündigung und ungleicher Bezahlung. Während eines Flugs mit Kollegen habe ihr Vorgesetzter sie aufgefordert, sich zum Kabinpersonal zu setzen und ihren sechs männlichen Kollegen Getränke zu servieren. Ihr Arbeitgeber bestreitet die Anschuldigungen. Ihre Kündigung beruhe auf den hohen Verlusten im Privatkundengeschäft in Europa, für das sie verantwortlich sei. Die Entscheidung, ihr zu kündigen, basiere auf ihrer Leistung und habe nichts mit ihrem Geschlecht zu tun. Diese Behauptung wurde dadurch gestützt, dass ihre Nachfolgerin ebenfalls eine Frau war. Das Arbeitsgericht bestätigte die ungerechtfertigte Kündigung, nicht jedoch die sexuelle Diskriminierung. Die Höhe des zugesprochenen Schadensersatzes ist nicht bekannt. Der maximale Schadensersatz für eine ungerechtfertigte Kündigung liegt im Vereinigten Königreich bei GBP 55.000 (EUR 78.678).

Quelle: BBC News, 08.06.2004, <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/business/3785049.stm>, die tageszeitung, 24.12.2004, <http://www.taz.de/pt/2004/12/24/a0086.1/textdruck>

### Merrill Lynch & Co., Inc.

Am 19. Dezember 2003 nahm die Angestellte an einem Weihnachtessen für die Mitarbeiter der Rechtsabteilung von Merrill Lynch teil. Ihr Vorgesetzter war so betrunken, dass er sie mit Rotwein bekleckerte und anzügliche Bemerkungen machte. Nach einem außergerichtlichen Vergleich über GBP 500.000 (EUR 715.256) verklagte die Angestellte Merrill Lynch erneut, da sie kein adäquates Zeugnis erhalten habe. Nur wenige Wochen später zog sie ihre Klage zurück und erstattete Merrill Lynch GBP 150.000 (EUR 214.577) für Rechtsverteidigungskosten.

Quelle: Sydney Morning Herald, 11.06.2004, <http://www.smh.com.au/articles/2004/07/10/1089000397285.html>, Evening Standard, 13.07.2004, <http://www.thisislondon.co.uk/news/article-11919926-details/£1m+for+lawyer+who+suffered+breast+jibe/article.do>, The Age, 12.06.2005, <http://www.theage.com.au/news/National/Cameo-for-Melanie-Howard-in-Aussie-v-Lynch/2005/06/11/118347632551.html>, thisismoney, 22.07.2005, [http://www.thisismoney.co.uk/news/article.html?in\\_article\\_id=402453&in\\_page\\_id=2](http://www.thisismoney.co.uk/news/article.html?in_article_id=402453&in_page_id=2)

### National Health Service (NHS)

Eine beim NHS angestellte Gynäkologin erhob im Jahr 1998 Klage gegen ihren Arbeitgeber und machte geltend, sie sei aufgrund ihres Geschlechts sowie ihrer Rasse diskriminiert worden. Kurz nach Klageerhebung wurde sie entlassen. Während der Anhörung sagte sie, der medizinische Direktor habe ihr mitgeteilt, sie könne keine Karriere machen, da sie eine „Frau und Schwarze“ sei. Ferner habe er ihr klar gemacht, dass der ihr entgegen gebrachte Respekt durch ihre Rasse und ihr Geschlecht beeinflusst werde. Das Gericht entschied, dass sie diskriminiert wurde und ihre Entlassung eine Vergeltungsmaßnahme dafür war, dass sie ihren Arbeitgeber verklagt hatte. Sie erhielt Schadensersatz i. H. v. GBP 1.000.000 (EUR 1.430.513).

Quelle: The Independent, 31.10.2005, <http://news.independent.co.uk/uk/legal/article323491.ece>

### Royal Mail plc

Ein pakistanischer Angestellter wurde von seinen weißen Kollegen über vier Jahre gemobbt. Sie beleidigten ihn mit Schimpfwörtern, beschädigten sein Auto und bedrohten ihn und seine Familie, um ihn zu veranlassen, sich eine andere Arbeitsstelle zu suchen. Obwohl er sich wegen dieser Beschimpfungen bei seinen Vorgesetzten und am Hauptsitz beschwerte, wurde nichts unternommen, um den Missstand abzustellen. Vor dem Arbeitsgericht spielten seine Kollegen und Vorgesetzten die Beleidigungen als „Geplänkel“ herunter. Dem Kläger wurde Schadensersatz i. H. v. GBP 178.542 (EUR 255.407) zugesprochen.

Quelle: independent race and refugees news network, 17.06.2004, <http://www.irr.org.uk/2004/june/ak000010.html>

### WestLB AG

Eine aus China stammende Angestellte der West LB wurde wiederholt von ihren Vorgesetzten wegen ihres Geschlechts und ihrer Rasse belästigt. Eine Beförderung wurde abgelehnt, da man ihr Kommunikationsprobleme unterstellte, weil Englisch nicht ihre Muttersprache war. Sie behauptete, ihr Englisch sei gut genug, um ihre Arbeit zu verrichten, ihr Vorgesetzter habe eine klischeehafte Vorstellung von Chinesen. Nachdem sie die Annäherungsversuche ihres Vorgesetzten zurückgewiesen hatte, bot man ihr GBP 10.000, wenn sie freiwillig das Unternehmen verließ. Als sie dieses Angebot nicht annahm, entließ man sie. Der Fall wurde durch einen außergerichtlichen Vergleich beendet.

Quelle: Financial Mail, 08.04.2004, <http://www.fmwf.com/newsarticle.php?id=477&cat=5>

### Worthing College

Ein 84-jähriger Raumpfleger warf seinem ehemaligen Arbeitgeber Diskriminierung aufgrund des Alters vor, nachdem dieser ihm aufgrund seines Alters gekündigt hatte. Das Gericht (Lloyd-Briden v. Worthing College UKEAT/0065/07/RN) teilte seine Ansicht nicht, da die Vorschriften des Arbeitnehmerschutzgesetzes entsprechend der EG-Richtlinie nicht für Arbeitnehmer, die älter als 65 Jahre sind, gelten. Der Kläger war fast zehn Jahre für das College tätig gewesen.

Quelle: md, 07.06.2007, [http://www.managingdiversity.co.uk/news\\_article.php?ID=18203420](http://www.managingdiversity.co.uk/news_article.php?ID=18203420)

### Yorkshire RFU

Der neue Trainer des Rugbyteams von Yorkshire sagte zu einem Spieler aus der Karibik, egal wie gut er spiele, er würde keinen Platz im ersten Team erhalten. Er erklärte vage, dem Spieler mangle es an Potenzial, was möglicherweise auf sein Alter zurückzuführen sei. Als ein weißer Spieler gleichen Alters für das erste Team ausgewählt wurde, wandte sich der karibische Spieler an das Management des Clubs. Die hierauf angeordneten Untersuchungen wurden schlecht durchgeführt (nur kurze informelle Gespräche mit Spielern und Trainern, die zudem nicht dokumentiert wurden), da das Management die Beschwerde – wie es dem Arbeitsgericht gegenüber zugab – nicht ernst nahm. Der Spieler erhielt einen fünfstelligen Betrag als Schadensersatz für entgangenes Einkommen und Schmerzensgeld. Darüber hinaus wurde der Club angewiesen, ihn zu den alten Bedingungen wieder einzustellen.

Quelle: Commission of Racial Equality, 15.04.2005, [http://www.cre.gov.uk/legal/cases\\_field.html.pr](http://www.cre.gov.uk/legal/cases_field.html.pr)

# Index

## A

---

Abbey National plc .....	22
Agfa-Gevaert Gruppe .....	16

## B

---

Banca Antoniana Popolare Veneta soc. coop. p.a.r.l. ....	19
Beadles Group Ltd. ....	23
BNP Paribas plc .....	23
Brasserie Chez Gérard .....	23
British Airways plc .....	23

## C

---

Cittadini dell'Ordine SpA – Minister of the Interior and Prefect of Milan .....	19
Clwyd Leisure Ltd. ....	23

## D

---

Deca Ltd. ....	23
Department for Work and Pensions .....	24
Deutsche Bank AG .....	21
Deutsche Bank AG .....	24
Dixon-Wilson SARL .....	18
Dresdner Kleinwort Wasserstein Securities LLC .....	21
Dresdner Kleinwort Wasserstein Securities LLC .....	24

## E

---

Europäische Kommission .....	16
EuroStar Ltd. ....	24

## F

---

F3S Consultants .....	18
Freshfields Bruckhaus Deringer .....	24

## G

---

Gemeinde Loiri Porto San Paolo .....	19
Gruas Ibisate S.A. ....	20

## H

---

Hanover Park Commercial Ltd. ....	24
HBOS plc .....	25
HSBC plc .....	25

## I

---

Informatica S.A. ....	21
ING Barings Ltd. ....	25
Istituto Comprensivo „S.A.“ di N. ....	19

## K

---

Kanton Solothurn .....	20
------------------------	----

## L

---

L'Oréal S.A. ....	18
Lake House Estate .....	25
Leeds United Association Football Club .....	25
Lufthansa AG .....	16

## M

---

Marlborough Primary School, Salford .....	25
Mayflowers Kebabs Ltd. ....	25
Merrill Lynch & Co., Inc. ....	25
Merrill Lynch & Co., Inc. ....	26

## N

---

National Health Service (NHS) .....	26
Nestlé S.A. ....	21
Novartis Gruppe .....	22

## R

---

Real GmbH .....	16
Renault s.a.s. ....	18
Rossmann GmbH .....	21
Royal Mail plc .....	26
Ryanair Ltd. ....	18

## S

---

Schlecker .....	17
Scorpio Club .....	21
SDA Express Courier SpA .....	19
Sozialistische Partei Frankreich .....	18
Sodexo Marriott Services .....	22
Süderelbe Logistik GmbH .....	17
Stadt Berlin .....	17

## T

---

Technische Universität Dresden .....	17
Tourism Council of the town of Ceuta .....	21

## U

---

UBS Gruppe .....	22
------------------	----

## V

---

Valeo Gruppe .....	18
Vivendi Universal S.A. ....	22

## W

---

WestLB AG .....	26
Worthing College .....	26

## Y

---

Yorkshire Rugby Football Union .....	26
--------------------------------------	----

## Z

---

Zanon SpA .....	19
-----------------	----

# Gen Re

Financial Centre  
695 East Main Street  
Stamford, CT 06901, USA  
Tel. +1 203 328 5000

Theodor-Heuss-Ring 11  
50668 Köln, Deutschland  
Tel. +49 221 9738 0  
www.genre.com

## USA/Kanada

**Atlanta**  
Tel. +1 404 237 2555

**Boston**  
Tel. +1 617 728 3800

**Charlotte**  
Tel. +1 704 556 0910

**Chicago**  
Tel. +1 312 207 5300

**Columbus**  
Tel. +1 614 221 7111

**Dallas**  
Tel. +1 214 691 3000

**Hartford**  
Tel. +1 860 547 0200

**Kansas City**  
Tel. +1 913 345 2011

**Los Angeles**  
Tel. +1 213 630 1900

**Montreal**  
Tel. +1 514 288 9667

**New York**  
Tel. +1 212 341 8000

**Philadelphia**  
Tel. +1 215 988 7100

**San Franzisko**  
Tel. +1 415 781 1700

**Seattle**  
Tel. +1 206 682 7386

**St. Paul**  
Tel. +1 651 293 0075

**Toronto**  
Tel. +1 416 869 0490

## Lateinamerika

**Buenos Aires**  
Tel. +54 11 4114 7000

**Mexico City**  
Tel. +52 55 9171 9200

## Europa/Mittelasien

**Beirut**  
Tel. +961 1 999 888

**Dublin**  
Tel. +353 1 673 8500

**Kopenhagen**  
Tel. +45 33 33 7878

**London**  
Tel. +44 (0) 20 7426 6000

**Madrid**  
Tel. +34 91 308 3712

**Mailand**  
Tel. +39 02 762 1181

**Manchester**  
Tel. +44 (0) 161 831 7555

**Moskau**  
Tel. +7 495 589 1189

**Paris**  
Tel. +33 1 5367 7676

**Riga**  
Tel. +371 783 0107

**Wien**  
Tel. +43 1 536 860

## Afrika

**Johannesburg**  
Tel. +27 11 684 0300

**Kapstadt**  
Tel. +27 21 412 7700

## Australien/ Neuseeland

**Auckland**  
Tel. +64 9 309 3638

**Melbourne**  
Tel. +61 3 9628 4000

**Sydney**  
Tel. +61 2 8236 6100

## Asien

**Beijing**  
Tel. +86 10 6517 1255

**Hong Kong**  
Tel. +852 2598 2388

**Seoul**  
Tel. +82 2 750 8500

**Shanghai**  
Tel. +86 21 6100 6300

**Singapur**  
Tel. +65 6438 7990

**Taipei**  
Tel. +886 2 8733 1252

**Tokio**  
Tel. +81 3 3663 7447



## Kölnische Rückversicherungs-Gesellschaft AG

Theodor-Heuss-Ring 11  
50668 Köln  
Tel. +49 221 9738 1650  
Fax +49 221 9738 453  
rlorain@genre.com  
www.genre.com

Fotos: © Mark Karrass/Corbis

© Kölnische Rückversicherungs-Gesellschaft AG 2007

Alle hier enthaltenen Informationen sind mit großer Sorgfalt recherchiert und nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Dennoch wird für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität keine Gewähr übernommen. Insbesondere stellen diese Informationen keine Rechtsberatung dar und können diese nicht ersetzen.