



Mitteilung Nr. 6/1995 (CERD)

Vorwurf der Diskriminierung am Arbeitsplatz

Beschwerde

Betroffener Staat:

- Australien

Prüfung von:

- Art. 2 ICERD
- Art. 3 ICERD
- Art. 5 lit. a, c, e (i) ICERD
- Art. 6 ICERD

Regeste

1. Die Zulassung der Mitteilung des Beschwerdeführers an das CERD ist nicht gleichbedeutend mit einer vollständigen, zweitinstanzlichen Überprüfung der Sach- und Beweislage. Der Ausschuss kann durch eine Prüfung der Begründetheit feststellen, ob der Beschwerdeführer auf Grund seiner Ethnie von den betreffenden Organen in irgendeiner Weise anders behandelt wurde, als andere Personen, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen.

2. Auch wenn dem Beschwerdeführer noch weitere Beschwerdemöglichkeiten offen stehen, ist die voraussichtliche Länge des Berufungsprozesses zu berücksichtigen.

3. Es ist in der Regel Sache der innerstaatlichen Gerichte der Vertragsstaaten und nicht die des Ausschusses, die Tatsachen und Beweismittel in einem konkreten Fall zu prüfen und zu bewerten. Eine Ausnahme besteht bei offensichtlichen Mängeln des Urteils.

Sachverhalt / Prozessgeschichte

4. Der Beschwerdeführer ist ein australischer Staatsbürger pakistanischer Abstammung. Er wurde im Februar 1993 bei der «New South Wales Fire Brigade» (NSWFB), der zum öffentlichen Dienst gehörenden Feuerwehr, als Ingenieur eingestellt. Dabei handelte es sich um eine niedrigere Position als jene, für die er sich beworben hatte.

5. Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe eine höhere Arbeitsbelastung bei geringerer Bezahlung als zwei weniger qualifizierte aber gleichrangige Kollegen gehabt, sei drangsaliert worden und unfairer Behandlung sowie ständigen rassendiskriminierenden Sticheleien ausgesetzt gewesen. Nach Beschwerden seinerseits habe die Leitung der NSWFB einen Bericht erstellt, demzufolge er „schlechte Leistungen“ erbracht habe. Am 30. Juli 1993 reichte er bei der Antidiskriminierungsbehörde von New South Wales (ADB) eine Beschwerde wegen Rassendiskriminierung ein. Am 6. August 1993 wurde sein Arbeitsverhältnis beendet.

6. Rechtliche Schritte bei verschiedenen staatlichen Schlichtungsstellen und gerichtlichen Instanzen, deren Bearbeitung sich über nahezu zwei Jahre hinzog und während derer ihm kein kostenloser Rechtsbeistand gewährt wurde, blieben erfolglos.

Stellungnahmen des Ausschusses

Zur Zulässigkeit der Mitteilung

7. Der Beschwerdeführer macht Verletzungen der Art. 2 und 6 des Übereinkommens durch alle mit seinen Beschwerden befassten Instanzen sowie des Art. 3 durch die Feuerwehr von New South Wales (NSWFB) geltend. Dem Einwand des Vertragsstaates, der Beschwerdeführer habe diese Behauptungen nicht ausreichend belegt um den Zulässigkeitsvoraussetzungen zu genügen, stimmt der Ausschuss nicht zu.

8. Die Zulassung der Beschwerde des Beschwerdeführers ist nicht gleichbedeutend mit einer vollständigen, zweitinstanzlichen Überprüfung der Sach- und Beweislage. Der Ausschuss stellt sich gegen das Argument des Vertragsstaates, dass diese Beschwerde unvereinbar mit der RDK sei, weil sie eine Überprüfung der durch australische Gerichte vorgenommenen Feststellung der Tatsachen und des anzuwendenden Rechts gleichkommen würde. Der Ausschuss kann durch eine reine Prüfung der Begründetheit feststellen, ob der Beschwerdeführer auf Grund seiner Ethnie von den betreffenden Organen in irgendeiner Weise anders behandelt wurde, als andere Personen, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen. Im Stadium der Zulässigkeitsprüfung stellt der Ausschuss fest, dass die Beschwerden des Beschwerdeführers nach Art. 91 lit. c der Verfahrensordnung mit den durch das Übereinkommen geschützten Rechten vereinbar sind.

9. Die Ausschöpfung der innerstaatlichen Rechtsmittel im Sinne von Art. 14 Abs. 7 lit. a ICERD hätte unverhältnismäßig lange gedauert. Die Behandlung der Beschwerden hätten vor der Antidiskriminierungsbehörde von New South Wales (ADB) und dem Gericht für Chancengleichheit (EOT) über zwei Jahre gedauert. Selbst wenn dem Beschwerdeführer demnach noch weitere Beschwerdemöglichkeiten offen stehen, ist die voraussichtliche Länge des Berufungsprozesses nach Meinung des Ausschusses zu berücksichtigen.

10. Der Ausschuss komme zum Schluss, dass die Mitteilung zulässig ist.

Zur Begründetheit der Mitteilung

11. Die Beschwerden des Beschwerdeführers sind in Übereinstimmung mit dem Recht und mit den Verfahren geprüft worden, die der Vertragsstaat für den Umgang mit Fällen der Rassendiskriminierung vorgesehen hat. Die Beschwerde ist zuerst durch die Antidiskriminierungsbehörde von New South Wales (ADB) und in der Berufung anschließend durch das Gericht für Chancengleichheit (EOT) geprüft worden. Das EOT prüfte die Beschwerde der rassistischen Diskriminierung des Beschwerdeführers bei dessen Einstellung, Beschäftigung und Entlassung. Auf Grund der ihm vorliegenden Informationen, insbesondere des Textes des EOT-Urteils, vertritt der Ausschuss die Meinung, das EOT habe den Fall eingehend und ausgewogen geprüft.

12. Es ist in der Regel Sache der innerstaatlichen Gerichte, die Tatsachen und Beweismittel in einem konkreten Fall zu prüfen und zu bewerten. Eine Ausnahme bilden Urteile mit offensichtlichen Mängeln. Nach Prüfung des ihm vorliegenden Falles kommt der Ausschuss zum Schluss, das Urteil des EOT weise keine offenkundigen Mängel auf.

Entscheid

13. Unter diesen Umständen vertritt der Ausschuss die Meinung, dass der dargestellte Sachverhalt keine Verletzung des Übereinkommens durch den Vertragsstaat erkennen lässt.

Empfehlung des Ausschusses

14. Im Einklang mit Art. 14 Abs. 7 lit. b des Übereinkommens regt der Ausschuss den Vertragsstaat dazu an, die Verfahren für Anzeigen wegen Rassendiskriminierung zu vereinfachen, insbesondere wenn mehr als ein Rechtsbehelf zur Verfügung steht. Des Weiteren sollten jegliche Verzögerungen bei der Behandlung solcher Anzeigen vermieden werden.