

Das Expert:innengremium der Stadt Salzburg - Runder Tisch Menschenrechte – bedankt sich für die Möglichkeit, einen Beitrag zum Thema „Kommunalverwaltungen und Menschenrechte“ einzureichen und teilt dem Hohen Kommissar der Vereinten Nationen für Menschenrechte auf seine Fragen Folgendes mit:

1. Welche Initiativen zum Aufbau von Kapazitäten wurden ergriffen, um die Menschenrechte in der lokalen Verwaltung umzusetzen/zu verankern?

Seit 1992 hat die Stadt Salzburg eine Frauenbeauftragte, die für die Gleichstellung der Frauen und Männer und für die Umsetzung der diesbezüglichen EU-Richtlinien sowie nationalstaatlichen sowie Landes-Gesetze in der Stadt Salzburg arbeitet. Seit 2006 soll die Frauenbeauftragte auch als Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Salzburg tätig sein.

Seit 1996 hat die Stadt Salzburg eine Behindertenbeauftragte, die sich für die Inklusion der Menschen mit Behinderungen und für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention einsetzt.

Seit 1997 gibt es einen Beirat für Menschen mit Behinderung in der Stadt Salzburg, der sich aus Vertreter:innen der öffentlich-rechtlichen Institutionen, der gemeinnützigen Vereine und der Selbstvertretungsorganisationen der Menschen mit Behinderungen zusammensetzt. Es ist ein beratendes Gremium, das sich für die Verbesserung der Lebenssituation der Menschen mit Behinderungen in der Stadt Salzburg einsetzt. Das vorrangige Ziel ist die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Der Beirat wird durch die Behindertenbeauftragte koordiniert, hat eine beratende Funktion und die Selbstvertreter:innen wirken auf ehrenamtlicher Basis.

Von 2006 bis 2019 hatte die Stadt Salzburg eine Stelle der Integrationsbeauftragten, die in der Magistratsdirektion als Querschnittsmaterie verankert war und für die Verbesserung der Situation der Migrant:innen, die Umsetzung des Integrationskonzeptes der Stadt Salzburg und von 2008 bis 2016 auch für die Umsetzung der „Europäischen Charta für den Schutz der Menschenrechte in der Stadt“¹ zuständig war.

2011 wurde das Expert:innengremium „Runder Tisch Menschenrechte“ (RTMR) der Stadt Salzburg eingerichtet. Die Expert:innen kommen aus der Verwaltung (5), aus dem Bereich der Zivilgesellschaft (6) und der Wissenschaft (2). Aufgaben des RTMR sind die Beobachtung der Menschenrechtssituation in der Stadt Salzburg, die Beratung von Politik und Verwaltung in Menschenrechtsfragen, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, die Erstattung von Vorschlägen zur Umsetzung konkreter Maßnahmen sowie die Evaluierung der Umsetzung der „Europäischen Charta für den Schutz der Menschenrechte in der Stadt“. Bis 2016 wurde das Gremium durch die Integrationsbeauftragte koordiniert und bis 2019 durch die stv. Gleichbehandlungsbeauftragte. Seit 2019 wird RTMR von einer Mitarbeiterin der Dienststelle „Sozialplanung“ der Magistratsabteilung 3/00-Soziales koordiniert.

Seit 2019 ist die Dienststelle „Team Vielfalt“ in der Magistratsabteilung 3/00-Soziales angesiedelt. In dieser Dienststelle sind Frauenbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragte, Jugendbeauftragter und Beauftragte für Menschen mit Behinderung tätig und es wird auch Integration/Sprachförderung gefördert.

2. Wo liegen die Lücken und der Bedarf der lokalen Gebietskörperschaften beim Aufbau von Kapazitäten für die Umsetzung/Einbeziehung der Menschenrechte auf lokaler Ebene?

¹ Im Dezember 2008 hat der Salzburger Gemeinderat den Beitritt zur „Europäischen Charta für den Schutz der Menschenrechte in der Stadt“ mit zehn Vorbehalten beschlossen (MD/00/57895/2008/001).

- a) Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung, die Menschenrechtsorientierung (human rights mainstreaming und budgeting) auf nationaler oder kommunaler Ebene umzusetzen und keine Kontrollmechanismen für die Umsetzung der geltenden gesetzlichen Grundlagen auf der Gemeindeebene:
- Es gibt einen Bedarf an verbesserten gesetzlichen Grundlagen und an Kontrollmechanismen.
- b) Es gibt in Salzburg zu wenig Bewusstsein bei den Entscheidungsträger:innen, dass Rassismus und jede Form der Diskriminierung Gewalt bedeutet, die Förderung der Menschenrechte und Bekämpfung von Diskriminierungen allen Bürger:innen zugutekommt, wichtiger Bestandteil der Demokratie, Basis des friedlichen Zusammenlebens und für die Zukunft kostensparend ist²:
- Es gibt einen Bedarf an
 - i. Bewusstseinsbildungsmaßnahmen zu Themen Menschenrechte, Inklusion, Rassismus, Anti-Diskriminierung für Politik und Verwaltung.
 - ii. Fortlaufende Information und Schulungen der Politik und Verwaltung zu gesetzlichen Grundlagen von Menschenrechten.
 - iii. Anerkennung von Rassismus als gesamtgesellschaftliches Problem, rassistischer Auseinandersetzung in den (politischen) Organisationen und öffentlichen Verwaltungen, Beseitigung von strukturellem und institutionellem Rassismus.
 - iv. Verankerung der Themen Menschenrechte, Gleichbehandlung, Inklusion, Anti-Diskriminierung, Diversitätsförderung als Querschnittsthemen der Verwaltung.
- c) Es gibt keine institutionalisierten Mechanismen der Einbeziehung der Menschenrechte (z.B. der Einbindung der Expert:innen des RTMR oder des Beirats der Menschen mit Behinderung) in die politischen Entscheidungen der Stadt:
- Es gibt einen Bedarf an gesetzlichen Verpflichtungen im Gemeinderecht, die Mechanismen zur Einbeziehung der Menschenrechte zu institutionalisieren.
- d) Österreich hat im Jahr 1992 die UN-Kinderrechtskonvention ratifiziert und im Jahr 2011 das „Bundesverfassungsgesetz über die Rechte der Kinder“ (BVG Kinderrechte) erlassen. Beide Rechtsinstrumente sehen die Verpflichtung vor, dass bei allen Kinder betreffenden Maßnahmen das Wohl des Kindes eine vorrangige Erwägung sein muss. Diese Verpflichtung trifft auch die politischen Entscheidungsträger:innen sowie alle Mitarbeiter:innen der Gemeinde (unabhängig ob diese im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung oder Hoheitsverwaltung agieren). Für diese Erwägungspflicht gibt es zu wenig Bewusstsein und wird das Kindeswohl oft nicht ausreichend berücksichtigt. Dies betraf in der Vergangenheit beispielsweise Verwaltungsverfahren nach Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz oder die im Rahmen der Covid-19-Pandemie getroffenen Entscheidungen des Krisenstabes.
- Es gibt einen Bedarf an Bewusstseinsbildungsmaßnahmen für alle Politiker:innen und Führungskräfte der Verwaltung bis hin zu einer Selbstverpflichtung, die Auswirkungen von allen Maßnahmen, die das Wohl von Kinder betreffen, strukturiert zu beleuchten und hierbei Expert:innen aus dem Jugendbereich bzw. die Kinder- und Jugendlichen selber im Rahmen der

² Die Stadt Salzburg hat 2017 wiederholt das Bettelverbot und erstmals das Burkiniverbot in den Freibädern beschlossen, welches vor allem Frauen muslimischen Glaubens diskriminiert, außerdem 2019 die Drittstaatsangehörigen diskriminierende Wohnungsvergaberichtlinien, 2010 die Drittstaatsangehörige und 2020 die Personen mit bestimmten psychiatrischen Diagnosen diskriminierende Senior:innenwohnheimrichtlinie beschlossen.

Partizipation beizuziehen (Wirkungsorientierte Folgenabschätzung auf kommunaler Ebene).³

- e) Es gibt keine umfassende Politik und Strategie, um alle Bereiche der UN-Kinderrechtskonvention zu verfolgen und umzusetzen. Die Verfolgung derselben hat der UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes in seinen abschließenden Bemerkungen zum kombinierten fünften und sechsten periodischen Bericht Österreichs empfohlen.
 - Es gibt einen Bedarf an der umfassenden Strategie, die UN-Kinderrechtskonvention umzusetzen.

- f) Es gibt keine personellen und finanziellen Ressourcen und keinen Auftrag, um regelmäßige Überwachungs- oder Evaluierungsmechanismen für die Wirksamkeit von Maßnahmen der Stadt Salzburg im Bereich Menschenrechte durchführen zu können:
 - Es gibt einen Bedarf an gesetzlichen Verpflichtungen auf Gemeindeebene, regelmäßige und effektive Überwachungs- oder Evaluierungsmechanismen für die Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte und die Prüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen zu installieren.

- g) Die Stadt Salzburg hat 2012 eine unabhängige niederschwellige Anti-Diskriminierungsstelle bei einem privaten Träger eingerichtet. Trotz des hohen Bedarfs an der Anti-Diskriminierungsarbeit in der Stadt Salzburg hat die Stadtpolitik 2019 die Förderung für diese Stelle um ¼ gekürzt. Das Land Salzburg sieht keinen Bedarf für eine unabhängige niederschwellige Anti-Diskriminierungsstelle und fördert diese nicht:
 - Es gibt einen Bedarf an gesetzlicher Verpflichtung, in größeren Gemeinden unabhängige niederschwellige Anti-Diskriminierungsstellen mit ausreichenden Ressourcen zu installieren.

- h) Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Salzburg ist gleichzeitig auch Frauenbeauftragte und ist gesetzlich für die Anti-Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung im Magistrat und bei Zugang zu Dienstleistungen der Stadt Salzburg zuständig. Als Gleichbehandlungsbeauftragte ist sie für die Öffentlichkeit als solche nicht bekannt, da diese hauptsächlich für die Gleichstellung von Frauen und Männern und für die Frauenförderung zuständig ist⁴. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat auch kein diverses, weisungsunabhängiges und multiprofessionelles Team für die Bewältigung der umfangreichen gesetzlichen Aufgaben zur Verfügung.
 - Es gibt einen Bedarf an einer sichtbaren weisungsunabhängigen, mit weitreichenden Kompetenzen, Zuständigkeiten, ausreichenden personellen (diversen, multiprofessionellen) und finanziellen Ressourcen ausgestatteten Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung in der Stadt Salzburg.

- i) Mit dem Stichtag 1.1.2023 leben in der Stadt Salzburg 32,3% der Bürger:innen mit anderer Staatsangehörigkeit – 18,2% Drittstaatsangehörige und 14,1% EU-Bürger:innen. Bei den kommenden Gemeinderatswahlen werden ca 18% der Bürger:innen vom Wahlrecht ausgeschlossen sein, bei den Wahlen auf der Landes- und Bundesebene sind ca. 30% der Salzburger:innen der Stadt nicht wahlberechtigt.

³ In Österreich gibt es auf Bundesebene eine entsprechende Verpflichtung der Ministerien (Verordnung des Bundeskanzlers über Grundsätze der wirkungsorientierten Folgenabschätzung bei Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben (WFA-Grundsatz-Verordnung – WFA-GV)).

⁴ auf der öffentlichen Homepage der Stadt Salzburg hat sie nur die Funktion der Frauenbeauftragten. Im Budget der Stadt ist Gender Budgeting nicht sichtbar etc.

Neben dem teilweisen Ausschluss dieser Bürger:innen von der Wahlbeteiligung ist der Zugang zur österreichischen Staatsangehörigkeit auch noch mit hohen Hürden verbunden. Außerdem gibt es keinen Migrant:innenbeirat und seit 2019 auch keine Integrationsbeauftragte der Stadt Salzburg, die Anliegen der Migrant:innen thematisiert und ihre Teilhabe fördert.

- Es gibt einen Bedarf an
 - i. Entkopplung des kommunalen Wahlrechts von der Staatsangehörigkeit und Verbindung mit der Aufenthalts- oder Wohndauer.
 - ii. Erleichterung des Zugangs zur österreichischen Staatsangehörigkeit und Ermöglichung der Doppelstaatsbürgerschaften.
 - iii. Schaffung anderer Mitsprachemöglichkeiten auf politischer Ebene – z.B. ein Migrant:innenbeirat, der institutionalisierte Beratungsfunktion in politischen Ausschüssen hat.
 - iv. Eine:n unabhängige:n weisungsfreie:n Migrant:innen- oder Integrationsbeauftragte:n, die:der sich für Teilhabe und Gleichbehandlung der Migrant:innen in der Stadt Salzburg einsetzt.

- j) Sowohl im Beirat für Menschen mit Behinderungen als auch im RTMR der Stadt Salzburg wirken einige Mitglieder - Expert:innen aus der Zivilgesellschaft und aus den Selbstvertretungsorganisationen - rein ehrenamtlich ohne Aufwandsentschädigung. Die anderen Mitglieder wirken teilweise im Rahmen ihrer Anstellung bei der Organisation. In zwei anderen Expert:innengremien der Stadt Salzburg - Gestaltungs- und Kunstbeirat - werden die Aufwandsentschädigungen für die Mitglieder bezahlt. Diese Praxis erschwert die Mitwirkung der Zivilgesellschaft.
 - Es gibt einen Bedarf, dass auch im Bereich der Förderung der Menschenrechte, die Mitwirkung der Expert:innen in den gebietskörperschaftlichen Gremien und Maßnahmen die Aufwandsentschädigungen gesetzlich geregelt und vorgeschrieben werden.

- k) Viele laufende Projekte im Bereich der Menschenrechte in der Stadt Salzburg sind finanziell und personell mangelhaft ausgestattet:
 - Es gibt einen Bedarf, die Standards für die Förderung der Menschenrechtsarbeit bedarfsgerecht (z.B. Mitberücksichtigung, dass Dolmetsch-Dienste gebraucht werden, Menschen mit Traumatisierungen, Diskriminierungserfahrungen und niedrigem sozioökonomischen Status mehr Zeit für die Beratung beanspruchen, Informationen in einfacher Sprache etc.) und fair zu definieren und die Staaten und Gebietskörperschaften zu verpflichten, diese einzuhalten.

- l) In der Stadt Salzburg werden seit 2019 auf der Basis der Interpretation der Voraussetzungen für Förderungen und für Auftragsvergaben durch das Kontrollamt der Stadt Salzburg die Kooperationsprojekte der Stadtverwaltung mit den zivilgesellschaftlichen Organisationen, z.B. im Rahmen der Sensibilisierungsmaßnahmen für Menschenrechte, untersagt. Somit werden auch gegenseitigen Lernprozesse zwischen der Verwaltung und zivilgesellschaftlichen sowie Selbstvertretungsorganisationen unterbunden.
 - Es gibt einen Bedarf für die Sensibilisierung der Kontrollorgane des Bundes, der Länder und der Gemeinden für die Menschenrechtsagenden. Diese sollten im Hinblick auf die human rights budgeting (Anti-Diskriminierung, Förderung der Chancengleichheit aller, Förderung der Diversität in Politik und Verwaltung) Kompetenzen bekommen und u.a. die Zusammenarbeit zwischen der Verwaltung und Zivilgesellschaft im Rahmen konkreter Projekte ermöglichen.

3. Welche Maßnahmen sind erforderlich, um die Fähigkeit der Kommunalverwaltungen zur Umsetzung/Einbeziehung von Menschenrechten auf lokaler Ebene weiter zu stärken?

Es gibt einen Bedarf an verbesserten gesetzlichen Grundlagen:

- a) Human Rights Mainstreaming und Budgeting, Erhebung der Equality Daten und Kontrollmechanismen

Seit dem Vertrag von Amsterdam 1997 ist Gender Mainstreaming im Primärrecht der Europäischen Union verankert. Gemäß Art 8 AEUV verpflichten sich alle Mitgliedstaaten der EU, Gender Mainstreaming in ihrer Politik anzuwenden. In Österreich ist Gender Mainstreaming in der Bundesverfassung verankert. Artikel 7 Abs 2 des Bundesverfassungsgesetzes enthält Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Diskriminierungsverbot: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“ 2009 wurde in Österreich Gender Budgeting verfassungsrechtlich verankert. Das Bundesverfassungsgesetz und das Bundeshaushaltsgesetz 2013 sind rechtliche Grundlagen für eine geschlechtergerechte Gestaltung des Budgets.

Seit 1997 sind wichtige weitere Anti-Diskriminierungsmaßnahmen der EU in vielen Mitgliedstaaten umgesetzt worden. Mittlerweile wird in mehreren Staaten der EU das dritte intersexuelle Geschlecht anerkannt. Die Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung sind in vielen Bereichen zwar gesetzlich verboten, aber nach wie vor alltäglich.

Es wäre zielführend und zweckmäßig, im Bereich Gender Mainstreaming und Budgeting auch das intersexuelle Geschlecht zu berücksichtigen und sowohl auf der EU-Ebene als auch auf allen Ebenen der Nationalstaaten mit Human Rights Mainstreaming und Budgeting zu erweitern und ähnlich wie Gender Mainstreaming gesetzlich zu verankern und Kontrollinstanzen zur Überprüfung der Umsetzung auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebenen zu installieren. Das würde die Menschenrechte als Grundsatz und Querschnittsmaterie für Politik und Verwaltung verankern, Chancengleichheit auch aufgrund von anderen Merkmalen sowie Diversität fördern und effektive Bekämpfung Diskriminierungen ermöglichen.

Zur Evaluierung von Human Rights Mainstreaming und Budgeting wird außerdem empfohlen, die Gebietskörperschaften zu verpflichten, die Equality Daten zu erheben, auszuwerten, die Berichte darüber zu veröffentlichen, die Sensibilisierungsarbeit zu leisten und die Diskriminierungen zu bekämpfen.

- b) Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung – gleiches Schutzniveau in allen Bereichen, Erweiterung der Diskriminierungsgründe (z.B. sozioökonomischer Status, „familiäre Fürsorgeverantwortung“, „Staatsangehörigkeit“, „Künstliche Intelligenz“ etc.), Erweiterung der Fristen, Rechtsanspruch auf Unterlassung der diskriminierenden Praktiken, Stärkung der Rechte der Diskriminierungsbedingten, Erleichterung des Zugangs zum Recht etc.
- c) Stärkung der unabhängigen Kontrolle in Bezug auf die Umsetzung und Einhaltung der UN-Kinderrechtskonvention (Siehe dazu Punkt 12 der abschließenden

Bemerkungen des UN-Ausschusses für die Rechte des Kindes zum kombinierten fünften und sechsten periodischen Bericht Österreichs).

d) Gesetzliche Verpflichtung zur/für

- a. kommunales Wahlrecht für die Bürger:innen aus den Drittstaaten.
- b. Installierung der politischen Menschenrechtsausschüsse in den Gebietskörperschaften.
- c. Einrichtung der Migrant:innenbeiräte und der unabhängigen weisungsfreien Migrant:innen- oder Integrationsbeauftragten auf der lokalen Ebene.
- d. Schaffung der institutionalisierten Mechanismen der Einbeziehung der Menschenrechte (z.B. die Einbindung der:des Menschenrecht- und/oder Gleichbehandlungsbeauftragten, Migrant:innen- oder Integrationsbeauftragten, Beauftragten für Menschen mit Behinderung, der Expert:innen des RTMR, des Beirats der Menschen mit Behinderung oder des Migrant:innenbeirats) in die politischen Entscheidungen der Stadt.
- e. Installierung der:des Menschenrechtsbeauftragten mit einem diversen, multiprofessionellen und weisungsunabhängigen Team in den Verwaltungen für alle anderen Formen der Benachteiligung, die von gesetzlich verbotenen Diskriminierungen nicht gedeckt sind.
- f. Einrichtung der unabhängigen niederschweligen und gut ausgestatteten Anti-Diskriminierungsstelle für Clearing, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit für alle möglichen Formen der Diskriminierungen in den Städten.
- g. Einrichtung der Stelle der:des Gleichbehandlungsbeauftragten mit einem multiprofessionellen, diversen und weisungsunabhängigen Team und mit guter budgetären Ausstattung sowie weitreichenden Kompetenzen – Intervention, Stellungnahmen, Mediation, Klagsrecht, Entwicklung sowie Umsetzung weiterer effektiver Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Bekämpfung von gesetzlich verbotenen Diskriminierungen etc.
- h. Einrichtung der Stellen jeweils eines/einer Frauen-, Behinderten-, und Jugendbeauftragten.
- i. Effektive Diversitätsförderung und Abbau der Diskriminierungen mit wirksamen Kontrollmechanismen – z.B. Einführung anonymer Bewerbungsverfahren, verpflichtende Fortbildungen für den öffentlichen Dienst zu gesetzlichen Bestimmungen und Themen „Rassismus“, „Diskriminierung“, „Gleichbehandlung“, Entwicklung und Umsetzung der Aktionspläne gegen Rassismus und für Anti-Diskriminierung in öffentlichen Verwaltungen etc.

Es gibt einen Bedarf an Informations- und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen:

- e) Sensibilisierung der Politiker:innen, der Verwaltung, Gerichte und Medien für die Menschen-, Kinder- und Jugendrechte, Rassismus und jede Form der Diskriminierung als Gewalterfahrung und für die Wichtigkeit der Bekämpfung der Diskriminierungen.
 - f) Schulung der Verwaltung zum geltenden Gleichbehandlungsrecht und kontinuierliche Weiterbildungsmaßnahmen zu Menschenrechten.
4. Welche Verfahren und Praktiken gibt es, um lokale Gebietskörperschaften in die Arbeit der Menschenrechtsmechanismen der Vereinten Nationen und in die Umsetzung, Berichterstattung und Weiterverfolgung der einschlägigen Empfehlungen einzubinden? Wie könnte das bestehende Engagement verbessert werden?

Dem Runden Tisch Menschenrechte sind keine institutionalisierten Verfahren und Praktiken bekannt.

5. Wo liegen Lücken und der Bedarf der lokalen Gebietskörperschaften beim Aufbau von Kapazitäten für die Zusammenarbeit mit den Menschenrechtsmechanismen der Vereinten Nationen und bei der Umsetzung, Berichterstattung und Weiterverfolgung der einschlägigen Empfehlungen?

Dem Runden Tisch Menschenrechte sind keine institutionalisierten Verfahren bekannt. Die Umsetzung, Berichterstattung und Weiterverfolgung der Empfehlungen der Vereinten Nationen wäre auf der lokalen Ebene durch die gesetzliche Verpflichtung und Ausstattung mit den dafür ausreichenden Ressourcen möglich. Außerdem wäre es förderlich, wenn die Kommunikation mit den Organen der Vereinten Nationen in den landesüblichen Sprachen möglich wäre.

6. Welches sind die größten Herausforderungen in Ihrem Land bei der Förderung und dem Schutz der Menschenrechte auf lokaler Ebene?
 - a) Mangelndes Bewusstsein für Menschen-, Kinder- und Jugendrechte und insbesondere, dass Rassismus Gewalt bedeutet und ein strukturelles Problem ist, das alle betrifft und auf allen Ebenen – Politik, Verwaltung, Gerichte, Medien, Arbeit, Alltag etc. für Betroffene erfahrbar ist.
 - b) UN-Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer:innen und ihrer Familienangehöriger ist in Österreich noch nicht ratifiziert.
 - c) Das dritte Zusatzprotokoll der UN-Kinderrechtskonvention über ein Individualbeschwerdeverfahren für Kinder wurde von Österreich nicht ratifiziert.
 - d) Mangelnde Umsetzung der ratifizierten UN-Konventionen und der EU-Anti-Diskriminierungsrichtlinien.
 - e) Restriktives und Teilhabe verhandelndes Staatsbürgerschaftsrecht in Österreich.
 - f) Mangelnde Kapazitäten und Ressourcen für die Förderung der Menschenrechte auf der lokalen Ebene
 - g) Keine effektive, niederschwellige und gut ausgestattete Beratungs- und Unterstützungsstellen.
 - h) Hürden beim Zugang zum Recht.

Siehe auch unter 3.

7. Bitte nennen Sie Beispiele, bewährte Praktiken, Herausforderungen und Empfehlungen auf die oben erwähnten Themen.

A. Beispiele und bewährte Praktiken

Siehe unter 1.

B. Herausforderungen und Empfehlungen:

Siehe 2. und 3.

Salzburg, 29.9.2023

Christian Treweller, Vorsitzender Runder Tisch Menschenrechte
Daiva Döring, Koordinatorin

www.rundertisch-menschenrechte.at

E-Mail: office@rundertisch-menschenrechte.at, Tel.: +43 699 101 09 259