

An den  
Präsidenten des Vorarlberger Landtages  
Herrn Mag. Harald Sonderegger

Bregenz, am 1. Juni 2023

Die unterzeichnenden Abgeordneten stellen folgenden

**A n t r a g :**

Der Vorarlberger Landtag wolle beschließen:

**Gesetz  
über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes**

Der Landtag hat beschlossen:

Das Antidiskriminierungsgesetz, LGBI.Nr. 17/2005, in der Fassung LGBI.Nr. 49/2008, Nr. 91/2012, Nr. 46/2014, Nr. 16/2017, Nr. 8/2019, Nr. 57/2019, Nr. 23/2021, Nr. 44/2021 und Nr. 72/2022, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 1 lit. c entfällt das Wort „sowie“.
2. Im § 1 Abs. 1 lit. d wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und das Wort „sowie“ angefügt.
3. Dem § 1 Abs. 1 wird folgende lit. e angefügt:  
„e) Diskriminierungen aufgrund der Geltendmachung gesetzlicher oder vertraglicher Rechte im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis.“
4. Im § 1 wird nach dem Abs. 4 folgender Abs. 5 eingefügt:  
„(5) Dieses Gesetz gilt im Hinblick auf Abs. 1 lit. e für die in Abs. 2 lit. a genannten Angelegenheiten.“
5. Im § 1 werden die bisherigen Abs. 5 bis 7 als Abs. 6 bis 8 bezeichnet.
6. Im nunmehrigen § 1 Abs. 6 und Abs. 7 wird jeweils der Ausdruck „Abs. 2 bis 4“ durch den Ausdruck „Abs. 2 bis 5“ ersetzt.
7. Im § 2 Abs. 2 und 3 wird jeweils der Ausdruck „§ 3 Abs. 1 und 2 erster Satz“ durch den Ausdruck „§ 3 Abs. 1, 2 erster Satz und 3“ ersetzt.
8. Im § 2 Abs. 8 wird jeweils nach dem Wort „Dienstnehmer“ die Wortfolge „oder Dienstnehmerin“ eingefügt und das Wort „Dienstnehmern“ durch das Wort „Diesen“ ersetzt.
9. Im § 2 Abs. 9 wird nach der Wortfolge „Als Arbeitnehmer“ die Wortfolge „oder Arbeitnehmerin“ eingefügt, die Wortfolge „Dienstnehmer und sonstigen Arbeitnehmer“ durch das Wort „Personen“ ersetzt sowie nach dem Wort „Unionsbürger“ die Wortfolge „oder Unionsbürgerin“ eingefügt.
10. Im § 2 Abs. 10 wird nach der Wortfolge „eines Arbeitnehmers“ die Wortfolge „oder einer Arbeitnehmerin“ eingefügt.
11. Im § 2 Abs. 10 lit. a wird nach der Wortfolge „einem Arbeitnehmer“ die Wortfolge „oder einer Arbeitnehmerin“ eingefügt.
12. Im § 2 Abs. 10 lit. b und c wird jeweils nach der Wortfolge „des Arbeitnehmers“ die Wortfolge „oder der Arbeitnehmerin“ und jeweils vor dem Wort „Ehegatten“ die Wortfolge „oder ihres“ eingefügt und entfällt jeweils vor dem Wort „eingetragenen“ das Wort „seines“.
13. Im § 2 Abs. 11 wird die Wortfolge „Frauen und Männer gleichermaßen“ durch die Wortfolge „auch Personen mit alternativer Geschlechtsidentität“ und die Wortfolge „jeweils in der geschlechtsbezogenen“ durch die Wortfolge „in einer für sie angemessenen“ ersetzt.

14. Im § 3 Abs. 2 wird nach dem Wort „Arbeitnehmern“ die Wortfolge „oder Arbeitnehmerinnen“ eingefügt und der Ausdruck „Abs. 3“ durch den Ausdruck „Abs. 4“ ersetzt.

15. Im § 3 wird nach dem Abs. 2 folgender Abs. 3 eingefügt:

„(3) Im Anwendungsbereich des § 1 Abs. 5 sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen aufgrund der Geltendmachung oder beabsichtigten Geltendmachung gesetzlicher oder vertraglicher Rechte im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis verboten.“

16. Im § 3 werden die bisherigen Abs. 3 und 4 als Abs. 4 und 5 bezeichnet.

17. Die Abschnittsbezeichnung des 3. Abschnitts lautet:

### **„3. Abschnitt Gleichbehandlung von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen“**

18. Im § 7 Abs. 1 wird der Ausdruck „§ 3 Abs. 1 oder Abs. 2 erster Satz“ durch den Ausdruck „§ 3 Abs. 1, Abs. 2 erster Satz oder Abs. 3“, der Ausdruck „§ 1 Abs. 5 lit. a“ durch den Ausdruck „§ 1 Abs. 6 lit. a“ und der Ausdruck „§ 1 Abs. 5 lit. b“ durch den Ausdruck „§ 1 Abs. 6 lit. b“ ersetzt.

19. Im § 7 Abs. 6 wird nach dem Wort „Nebenintervenient“ die Wortfolge „oder Nebenintervenientin“ eingefügt.

20. Im § 8 Abs. 1 wird nach dem Wort „Zeuge“ das Wort „oder“ durch die Wortfolge „oder Zeugin oder als“ sowie der Ausdruck „§ 3 Abs. 1 und 2“ durch den Ausdruck „§ 3 Abs. 1 bis 3“ ersetzt.

21. Die Überschrift des § 9 lautet:

### **„§ 9 Besondere Bestimmungen für den Rechtsschutz von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen“**

22. Im § 9 Abs. 2 wird nach der Wortfolge „ein Dienstnehmer“ die Wortfolge „oder eine Dienstnehmerin“ eingefügt.

23. Im § 9 Abs. 2 lit. a wird die Wortfolge „der Dienstnehmer“ durch die Wortfolge „die Person“ ersetzt.

24. Im § 9 Abs. 2 lit. b entfällt die Wortfolge „dem Dienstnehmer“ und wird das Wort „seiner“ durch das Wort „der“ ersetzt.

25. Im § 9 Abs. 3 wird die Wortfolge „Ein Dienstnehmer, der“ durch die Wortfolge „Dienstnehmer oder Dienstnehmerinnen, die“ und die Wortfolge „wurde, kann anstelle seines“ durch die Wortfolge „wurden, können anstelle des“ ersetzt, entfällt das Wort „ihm“ und wird das Wort „Sein“ durch das Wort „Ein“ ersetzt.

26. Im § 9 Abs. 4 wird die Wortfolge „der betroffene Dienstnehmer“ durch die Wortfolge „die betroffene Person“ ersetzt, vor der Wortfolge „geltend machen“ das Wort „gerichtlich“ und nach dem Ausdruck „§ 3 Abs. 1“ die Wortfolge „, weiters bei behaupteter Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 3 Abs. 3 bei Geltendmachung eines Pflegeurlaubs, einer Familienhospizkarenz, einer Pflegekarenz, einer Frühkarenz oder einer Elternkarenz, der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung, der Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis, oder dass eine verpflichtende Fortbildung nicht als Arbeitszeit anerkannt wird oder der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin hierfür Kostenbeiträge zu leisten hat“ eingefügt und das Wort „Sein“ durch das Wort „Ein“ ersetzt.

27. Im § 9 Abs. 5 wird nach dem Wort „Dienstnehmer“ die Wortfolge „oder die Dienstnehmerin“ eingefügt.

28. Im § 9 wird nach dem Abs. 5 folgender Abs. 6 eingefügt:

„(6) Im Fall einer Kündigung, vorzeitigen Beendigung oder nicht erfolgter Verlängerung des Dienstverhältnisses kann die betroffene Person, bei einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 3 Abs. 3, vom Dienstgeber eine schriftliche Begründung verlangen.“

29. Im § 9 wird der bisherige Abs. 6 als Abs. 7 bezeichnet.

30. Im nunmehrigen § 9 Abs. 7 wird nach dem Wort „Beamten“ die Wortfolge „und Beamtinnen“ und nach dem Wort „Dienstbehörde“ die Wortfolge „oder soweit sich diese gegen eine bescheidmäßige Entscheidung richten mittels Beschwerde beim Landesverwaltungsgericht“ eingefügt.

31. Im § 10a Abs. 4 wird nach dem Wort „Nutzern“ die Wortfolge „oder Nutzerinnen“ und nach dem Wort „Nutzer“ die Wortfolge „oder der jeweiligen Nutzerin“ eingefügt.

32. Im § 11 Abs. 1 lit. a wird nach dem Wort „Landesvolksanwalt“ die Wortfolge „oder die Landesvolksanwältin“ eingefügt.

33. Im § 11 Abs. 1 lit. b wird nach dem Wort „Patienten“ die Wortfolge „oder Patientinnen“ und nach dem Wort „Klienten“ die Wortfolge „oder Klientinnen“ eingefügt.

34. Der § 11 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Landesvolksanwalt oder die Landesvolksanwältin als Antidiskriminierungsstelle hat zur Erfüllung der Aufgaben nach § 12 Abs. 1 zweiter Satz einen Monitoringausschuss einzurichten. Der Ausschuss unter der Leitung des Landesvolksanwaltes oder der Landesvolksanwältin hat aus mindestens vier weiteren Mitgliedern (zwei Vertreter oder Vertreterinnen von Behindertenorganisationen und jeweils ein Vertreter oder eine Vertreterin von einer Menschenrechtsorganisation sowie aus dem Bereich der wissenschaftlichen Lehre) und höchstens sieben Mitgliedern zu bestehen. Die Mitglieder werden für jeweils drei Jahre bestellt. Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung, insbesondere betreffend Zusammensetzung, Bestellung und Abberufung der Mitglieder und Ersatzmitglieder, Aufgaben, Aufwandsentschädigung einschließlich Ersatz von Reisekosten, u.dgl. sind in einer vom Landesvolksanwalt oder der Landesvolksanwältin zu erlassenden Geschäftsordnung zu regeln.“

35. Im § 12 Abs. 2 lit. e wird nach dem Wort „Arbeitnehmern“ die Wortfolge „und Arbeitnehmerinnen“ eingefügt.

36. Im § 12 Abs. 3 wird nach dem Wort „Landesvolksanwalt“ die Wortfolge „oder die Landesvolksanwältin“ eingefügt.

37. Im § 13 Abs. 4 wird nach dem Wort „Landesvolksanwalt“ die Wortfolge „oder die Landesvolksanwältin“ eingefügt.

38. Im § 14 Abs. 1 wird jeweils nach dem Wort „Vertreter“ die Wortfolge „oder eine Vertreterin“ eingefügt.

39. Die Überschrift des § 15 lautet:

„§ 15

**Landeslehrer sowie land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen“**

40. Im § 15 Abs. 1 wird nach dem Wort „Dienstnehmern“ die Wortfolge „und Dienstnehmerinnen“ eingefügt.

41. Im § 15 Abs. 2 wird nach dem Wort „Landesvolksanwalt“ die Wortfolge „oder die Landesvolksanwältin“ eingefügt.

42. Im § 16 wird nach dem Wort „Arbeitnehmern“ die Wortfolge „und Arbeitnehmerinnen“ eingefügt.

LABg. Roland Frühstück

LABg. Christine Bösch-Vetter

**I. Allgemeines:****1. Ziel und wesentlicher Inhalt:***1.1. Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Richtlinie (EU) 2019/1158*

Mit dem vorliegenden Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes werden für die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Richtlinie (EU) 2019/1158 in das Landesrecht erforderlichen gesetzlichen Maßnahmen getroffen.

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert wird. Es werden Mindestrechte festgelegt, die für jeden Arbeitnehmer in der Union gelten, der in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht. Zu diesen Mindestrechten zählen insbesondere die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses sowie die Zulässigkeit von Mehrfachbeschäftigungen.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU hat zum Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsmarkt dadurch zu erreichen, dass für Eltern oder pflegende Angehörige die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert wird. Dazu sieht die Richtlinie individuelle Rechte in Bezug auf Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige sowie flexible Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, vor.

Das Landesrecht entspricht zum Teil schon jetzt den Vorgaben der genannten Richtlinien. Soweit dies nicht der Fall ist, erfolgen durch die gleichzeitig versendeten Entwürfe über die Änderung des Landesbedienstetengesetzes 1988, des Landesbedienstetengesetzes 2000, des Gemeindebedienstetengesetzes 1988, des Gemeindeangestelltengesetzes 2005 sowie des Landesverwaltungsgerichtsgesetzes die notwendigen Umsetzungsmaßnahmen. Aus systematischen Gründen sollen die in den Art. 17 bis 19 der Richtlinie (EU) 2019/1152 bzw. in den Art. 11 bis 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158 enthaltenen Vorschriften betreffend

- einen Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung,
- einen Entlassungs- und Kündigungsschutz mit Umkehr der Beweislast,
- einen Anspruch auf Schadenersatz bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes, sowie
- eine Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle (Gleichbehandlungsstelle)

bei der Geltendmachung oder beabsichtigten Geltendmachung der in den Richtlinien gewährleisteten Rechte im Antidiskriminierungsgesetz umgesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund wird mit dem vorliegenden Entwurf der sachliche Anwendungsbereich des Gesetzes auf Diskriminierungen aufgrund der Geltendmachung gesetzlicher oder vertraglicher Rechte im Zusammenhang mit dem Dienstrecht der Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände erweitert (§ 1). Gleichzeitig werden die erforderlichen legislativen Anpassungen vorgenommen, um dieses Diskriminierungsverbot durchgängig im Gesetz zu verankern (vgl. insbesondere die §§ 2, 3, 7, 8 und 9). Durch die Erweiterung des sachlichen Anwendungsbereiches des Antidiskriminierungsgesetzes werden auch die Aufgaben der Gleichbehandlungsstellen nach Art. 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158 grundsätzlich auf die Antidiskriminierungsstelle übertragen (§ 1 iVm §§ 11 und 12).

*1.2. Geschlechtergerechte Sprache*

Neben den genannten Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 und der Richtlinie (EU) 2019/1158, wird das Antidiskriminierungsgesetz im Hinblick auf Frauen und Männer durchgängig geschlechtergerecht formuliert. Darüber hinaus soll klargestellt werden, dass die im Gesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke neben dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht auch sämtliche alternativen Geschlechtsidentitäten umfassen.

**2. Kompetenzen:**

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich grundsätzlich aus Art. 21 Abs. 1 B-VG. Danach obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, wenn für diese Angelegenheiten nicht anderes be-

stimmt ist. Soweit das Land zur Regelung des Dienstrechtes der Landes- und Gemeindebediensteten zuständig ist, ist es auch befugt, das Verbot der Diskriminierung (einschließlich damit zusammenhängender Fragen) innerhalb dieser Materie zu regeln.

Die Zuständigkeit zur Regelung schadenersatzrechtlicher Ansprüche ist aus Art. 15 Abs. 9 B-VG abzuleiten, demzufolge die Länder im Bereich ihrer Gesetzgebung befugt sind, die zur Regelung des Gegenstandes erforderlichen Bestimmungen auch auf dem Gebiet des Straf- und Zivilrechtes zu treffen.

### **3. Finanzielle Auswirkungen:**

Durch das Gesetzesvorhaben kommt es grundsätzlich zu keinen Mehrkosten für Land und Gemeinden. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Bereich keine Diskriminierungen von Bediensteten aufgrund der Geltendmachung von Rechten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erfolgen.

Sollten wegen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes zu Recht Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden, entstünden den betroffenen Stellen aufgrund dessen Kosten in einer vorab nicht genau festzumachenden Höhe. Dem Bund können Mehrkosten allenfalls dadurch entstehen, dass benachteiligte Personen gerichtliche Schadenersatzverfahren wegen behaupteter Diskriminierungen anstrengen.

Entstehende Mehrkosten sind jedenfalls als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen.

### **4. EU-Recht:**

Dieses Gesetzesvorhaben dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union und der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU.

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die dem im Entwurf vorliegenden Gesetz entgegenstehen.

### **5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:**

Das Gesetzesvorhaben hat keine spezifischen Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche.

## **II. Zu den einzelnen Bestimmungen:**

### **Zu Z. 1 bis 6 (§ 1):**

Die Bestimmung dient der Umsetzung der Art. 17 bis 19 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sowie der Art. 11 bis 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Durch die Erweiterung des sachlichen Anwendungsbereiches soll das Regelungssystem des Gesetzes auf Diskriminierungen aufgrund der Geltendmachung gesetzlicher oder vertraglicher Rechte im Zusammenhang mit dem Dienstrecht der Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände erweitert werden. Dadurch soll nicht nur Schutzvorschriften der genannten Richtlinien entsprochen werden, sondern sämtliche Diskriminierungen der Bediensteten bei Geltendmachung ihrer Rechte hintangehalten werden.

### **Zu Z. 7 bis 13 (§ 2):**

#### *Zu § 2 Abs. 2 und 3:*

Aufgrund der Schaffung eines neuen Diskriminierungstatbestandes wird die Definition der Begriffe der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung entsprechend angepasst.

#### *Zu § 2 Abs. 8 bis 11:*

Das Gesetz wird im Hinblick auf Frauen und Männer durchgängig geschlechtergerecht formuliert. Durch die Änderung des Abs. 11 soll darüber hinaus klargestellt werden, dass die in diesem Gesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke neben dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht auch sämtliche alternativen Geschlechtsidentitäten umfassen. Sie sind in einer für die jeweilige Person angemessenen Form zu verwenden. Sofern hierüber Unsicherheit bestehen, wird die angemessene Form in zweckmäßiger Weise, etwa durch Befragung der betroffenen Person, zu erheben sein.

### **Zu Z. 14 bis 16 (§ 3):**

#### *Zu § 3 Abs. 2:*

Auf die Ausführungen zu § 2 Abs. 8 bis 11 wird verwiesen. Aufgrund des neu geschaffenen Abs. 3 war der Verweis anzupassen.

*Zu § 2 Abs. 3 bis 5:*

Die Bestimmung dient der Umsetzung der Art. 17 bis 19 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sowie der Art. 11 bis 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Der neu geschaffene Abs. 3 sieht vor, dass Personen, die nach dem Landes- und Gemeindedienstrecht beschäftigt sind, aufgrund der Geltendmachung von Rechten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis weder unmittelbar, noch mittelbar diskriminiert werden dürfen. Dieses Verbot umfasst dabei sämtliche gesetzlichen und vertraglichen Rechte der Dienstnehmer. Als Beispiel können etwa die Inanspruchnahme einer Elternkarenz oder eines Pflegeurlaubs, die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung oder die Geltendmachung bestimmter Zulagen, angeführt werden. Auch die beabsichtigte Geltendmachung solcher Rechte ist vom Verbot erfasst.

Aufgrund des neu geschaffenen Abs. 3 waren die bisherigen Abs. 3 und 4 neu zu bezeichnen.

#### **Zu Z. 17 (3. Abschnitt):**

Auf die Ausführungen zu § 2 Abs. 8 bis 11 wird verwiesen.

#### **Zu Z. 18 und 19 (§ 7):**

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 19 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sowie des Art. 13 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Die Änderung sieht vor, dass Bedienstete, welche aufgrund der Geltendmachung von Rechten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis diskriminiert wurden, gegenüber dem Dienstgeber einen Anspruch auf Ersatz eines Vermögensschadens und eine Entschädigung der persönlichen Beeinträchtigung haben sollen.

Auf die Ausführungen zu § 2 Abs. 8 bis 11 wird verwiesen.

#### **Zu Z. 20 (§ 8):**

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 17 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sowie des Art. 14 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Das in Abs. 1 verankerte Benachteiligungsverbot gilt auch für den neu geschaffenen Diskriminierungstatbestand im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Rechten aus dem Dienstverhältnis. Eine Benachteiligung aus diesem Grund ist wiederum einer Diskriminierung gleichzuhalten. Der entsprechende Verweis war daher anzupassen.

Auf die Ausführungen zu § 2 Abs. 8 bis 11 wird verwiesen.

#### **Zu Z. 21 bis 30 (§ 9):**

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 18 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sowie des Art. 12 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Auf die Ausführungen zu § 2 Abs. 8 bis 11 wird verwiesen.

*Zu § 9 Abs. 4:*

Auch in dem Fall, dass ein Dienstverhältnis in Verletzung des neu geschaffenen Diskriminierungsverbotes im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Rechten aus dem Dienstverhältnis gekündigt, vorzeitig beendet oder nicht verlängert worden ist, kann die betroffene Person die Unwirksamkeit der Kündigung oder vorzeitigen Beendigung oder die Verlängerung des Dienstverhältnisses geltend machen. In einem solchen Verfahren kommt die Umkehr der Beweislast nach § 7 Abs. 5 jedoch nur in den ausdrücklich genannten – sich aus der Umsetzung der Richtlinien ergebenden – Fällen zur Anwendung.

Überdies wird klargestellt, dass der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin, soweit es sich nicht um Beamte oder Beamtinnen handelt (vgl. Abs. 7), die Ansprüche beim Zivilgericht geltend zu machen hat.

*Zu § 9 Abs. 6:*

Die Bestimmung ermöglicht es Personen, die der Ansicht sind, ihr Dienstverhältnis wäre in Verletzung des Diskriminierungsverbotes aufgrund der Geltendmachung von Rechten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gekündigt, vorzeitig beendet oder nicht verlängert worden, vom Dienstgeber eine entsprechende Begründung zu verlangen. Die Darlegung der Gründe hat hinreichend genau und in schriftlicher Form zu erfolgen.

Aufgrund des neu geschaffenen Abs. 6 war der bisherigen Abs. 6 als Abs. 7 zu bezeichnen.

*Zu § 9 Abs. 7:*

Die Anpassung erfolgt vor dem Hintergrund der Klarstellung für Angestellte im Abs. 4. Über Beschwerden gegen Bescheide der Verwaltungsbehörden haben die Verwaltungsgerichte zu erkennen (Art. 130 Abs. 1 B-VG). Sofern sich ein Anspruch eines Landesbeamten oder einer Landesbeamtin aus einer in Bescheidform ergangenen Entscheidung ergibt, ist dieser mittels Beschwerde beim Landesverwaltungsgericht durchzusetzen. Für die Einbringung der Beschwerde gelten die entsprechenden Bestimmungen des Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetzes.

**Zu Z. 31 bis 42 (§§ 10a bis 16):**

Auf die Ausführungen zu § 2 Abs. 8 bis 11 wird verwiesen.

Der XXXI. Vorarlberger Landtag hat in seiner 6. Sitzung im Jahr 2023, am 6. Juli, das im Selbstständigen Antrag, Beilage 100/2023, enthaltene Gesetz einstimmig beschlossen.

Außerdem hat der Vorarlberger Landtag den Gesetzesbeschluss gemäß Art. 23 Abs. 3 der Landesverfassung als dringlich erklärt.