



VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

BETREFFEND

**DIE ABÄNDERUNG DES ALLGEMEINEN BÜRGERLICHEN
GESETZBUCHES (ABGB) ZUR UMSETZUNG DER RICHTLINIE
2010/18/EU BETREFFEND DIE ÜBERARBEITETE
RAHMENVEREINBARUNG ÜBER DEN ELTERNURLAUB**

Ressort Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist: 30. Juni 2012

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ressort	5
Betroffene Amtsstelle	5
1. Ausgangslage	6
2. Anlass der Vorlage	6
3. Schwerpunkte der Vorlage	7
3.1 Geltungsbereich	8
3.2 Dauer des Elternurlaubs.....	8
3.3 Modalitäten für die Inanspruchnahme	8
3.4 Nichtdiskriminierung.....	9
3.5 Vergütung.....	9
3.6 Änderung der Arbeitszeiten bei Rückkehr	9
3.7 Sanktionen.....	10
4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	10
5. Verfassungsmässigkeit.....	13
6. Regierungsvorlage	15

Beilage:

- Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG

ZUSAMMENFASSUNG

Der Rat hat am 8. März 2010 die Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE¹, UEAPME², CEEP³ und EGB⁴ geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG erlassen.

Bereits die Richtlinie 96/34/EG hatte das Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Nach einer gemeinsamen Bewertung der Vorgänger-Richtlinie kamen die Sozialpartner zum Schluss, dass bestimmte Aspekte angepasst und überarbeitet werden müssen, damit die angestrebten Ziele noch besser erreicht werden können. Neu wird insbesondere die Mindestdauer des Elternurlaubs von drei auf vier Monate erhöht und wird vorgesehen, dass bei Rückkehr aus dem Elternurlaub eine Änderung der Arbeitszeiten für eine bestimmte Dauer beantragt werden kann (wenn auch kein Rechtsanspruch auf Gewährung besteht). In weiten Teilen bleiben die Bestimmungen der Vorgänger-Richtlinie aber unverändert erhalten. So wird beispielsweise weiterhin von einem vergüteten Elternurlaub abgesehen, bleibt die Unübertragbarkeit des Elternurlaubs von einem auf den anderen Elternteil die Regel, und wird weiterhin der Situation von kleinen und mittleren Unternehmen Rechnung getragen und den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einer flexiblen Ausgestaltung des Elternurlaubs eingeräumt.

Die durch die Richtlinie 2010/18/EU eingeführten Neuerungen sollen durch Abänderung und Ergänzung der entsprechenden Bestimmungen im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (Arbeitsvertragsrecht) umgesetzt werden.

¹ BUSINESSEUROPE ist ein europäischer Arbeitgeberverband, dem 41 Mitgliedsverbände aus 35 Ländern angehören.

² Die UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises) ist ein Dachverband, der die Interessen des Handwerks sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Europäischen Union vertritt.

³ Das CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General economic Interest) vertritt öffentliche Arbeitgeber im Rahmen des europäischen sozialen Dialoges.

⁴ Der EGB (Europäische Gewerkschaftsbund) setzt sich für die Interessen der europäischen ArbeitnehmerInnen ein. Er vertritt 82 nationale Gewerkschaftsbünde aus 36 Ländern.

ZUSTÄNDIGES RESSORT

Ressort Wirtschaft

BETROFFENE AMTSSTELLE

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 3. April 2012

RA 2012/656-6350

P

1. AUSGANGSLAGE

Am 1. April 2011 hat der Gemeinsame EWR-Ausschuss beschlossen, die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG in das EWR-Abkommen zu übernehmen (Beschluss Nr. 40/2011).

Der liechtensteinische Landtag hat am 21. September 2011 aufgrund von Bericht und Antrag Nr. 79/2011 diesem Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses seine Zustimmung erteilt.

Die erforderlichen nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU sind bis spätestens 8. März 2012 in Kraft zu setzen. Bei begründeten besonderen Schwierigkeiten kann von der Kommission, bzw. für EWR/EFTA-Staaten von der EFTA-Überwachungsbehörde, höchstens ein zusätzliches Jahr für die Umsetzung gewährt werden.

2. ANLASS DER VORLAGE

Bereits die Vorgänger-Richtlinie 96/34/EG hatte das Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und die Chancengleichheit und Gleichbe-

handlung von Männern und Frauen zu fördern. Sie wurde in Liechtenstein durch Abänderung der Arbeitsvertragsrechtsbestimmungen im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) umgesetzt.

Nach einer gemeinsamen Bewertung der Vorgänger-Richtlinie kamen die Sozialpartner zum Schluss, dass bestimmte Aspekte angepasst und überarbeitet werden müssen, damit die angestrebten Ziele noch besser erreicht werden können. Entsprechend müssen die Bestimmungen im ABGB im Sinne der neuen Richtlinie 2010/18/EU ergänzt bzw. abgeändert werden.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

Mit der Richtlinie 2010/18/EU wird der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die am 18. Juni 2009 von den europäischen branchenübergreifenden Sozialpartnern geschlossen wurde, Rechtskraft verliehen und die Vorgänger-Richtlinie 96/34/EG aufgehoben. In weiten Teilen bleiben die Bestimmungen der Vorgänger-Richtlinie unverändert erhalten. Insbesondere wird weiterhin der Situation von kleinen und mittleren Unternehmen Rechnung getragen und den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einer flexiblen Ausgestaltung des Elternurlaubs eingeräumt.

Ziel der Richtlinie ist es, die europäischen Mindestbestimmungen für den Elternurlaub zu verbessern, um so die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Damit soll die Richtlinie auch einen Beitrag leisten zu den Massnahmen, mit denen der demografischen Herausforderung in Europa begegnet werden soll. Die folgenden Bestimmungen stellen Neuerungen im Vergleich zu der Vorgänger-Richtlinie dar:

3.1 Geltungsbereich

Die Richtlinie hält fest, dass ihre Bestimmungen für alle Beschäftigungsverhältnisse gelten, auch für Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Personen, die mit einem Leiharbeitsunternehmen ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind. Insofern dies den allgemeinen Grundsätzen des europäischen Rechts entspricht, stellt diese Bestimmung weniger eine Neuerung als vielmehr eine Klarstellung dar.⁵

3.2 Dauer des Elternurlaubs

Das Recht auf Elternurlaub im Falle der Geburt oder Adoption eines Kindes wird von mindestens drei auf mindestens vier Monate erhöht. Am grundsätzlichen Prinzip der Unübertragbarkeit von einem auf den anderen Elternteil wird dabei festgehalten, da dies erfahrungsgemäss als positiver Anreiz für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch Väter wirken kann. Allerdings wird Staaten, die bisher die Übertragbarkeit des Elternurlaubs vorsehen, entgegengekommen, indem die Übertragbarkeit zugelassen wird, mit Ausnahme von mindestens einem Monat, welcher auf keinen Fall als übertragbar vorgesehen werden darf.⁶

3.3 Modalitäten für die Inanspruchnahme

Nach wie vor kann das Recht auf Elternurlaub von einer Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr abhängig gemacht werden, allerdings präzisiert die Richtlinie 201/18/EU, dass bei der Berechnung dieser Wartezeit im Fall von aufeinanderfolgenden befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber die Gesamtvertragsdauer berücksichtigt werden muss.

⁵ Insofern führt dies auch in Liechtenstein zu keinen Änderungen im Vergleich zur bisherigen Rechtslage.

⁶ Für Liechtenstein ist Letzteres nicht von Bedeutung, da in Liechtenstein bereits bisher Unübertragbarkeit des Elternurlaubs vorgesehen ist.

Verstärkt wird das Augenmerk auf die Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gelegt, z.B. bei der Entscheidung, ob der Elternurlaub in Voll- oder Teilzeit oder stundenweise in Anspruch genommen werden kann. Eine besondere Berücksichtigung von betrieblichen Interessen, z.B. beim Recht des Arbeitgebers einen Aufschub zu verlangen oder um den Bedürfnissen von kleinen Unternehmen gerecht zu werden, bleibt weiterhin möglich.

Die Richtlinie 2010/18/EU legt den Mitgliedstaaten überdies nahe zu prüfen, ob die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs an die Bedürfnisse von Adoptiveltern und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeitkrankheit angepasst werden müssen.

3.4 Nichtdiskriminierung

Die Richtlinie 2010/18/EU stellt klar, dass Arbeitnehmer wegen Beantragung und Inanspruchnahme des Elternurlaubs nicht nur vor Kündigung geschützt sein müssen, sondern Schutz vor jeder Form der Benachteiligung genießen.

3.5 Vergütung

Eine Vergütung für den Elternurlaub ist auch in der neuen Richtlinie nach wie vor nicht vorgeschrieben. Es wird in der Richtlinie aber darauf hingewiesen, dass eine solche einen massgeblichen Faktor für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs darstellt.

3.6 Änderung der Arbeitszeiten bei Rückkehr

Nebst dem bereits in der Vorgänger-Richtlinie vorgesehenen Recht der Arbeitnehmer, bei Rückkehr aus dem Elternurlaub den früheren Arbeitsplatz oder eine gleichwertige Arbeit zugewiesen zu bekommen, sieht die Richtlinie 2010/18/EU neu vor, dass bei Rückkehr aus dem Elternurlaub auch eine Änderung der Ar-

beitszeiten für eine bestimmte Dauer beantragt werden kann. Arbeitgeber haben einen solchen Antrag unter Berücksichtigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen zu prüfen und zu beantworten. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung besteht allerdings gemäss der Richtlinie nicht. Die Bestimmung bezweckt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für die Zeit nach dem Elternurlaub zu fördern.

3.7 Sanktionen

Neu wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der wirksamen Durchführung der Richtlinie wirksame, verhältnismässige und abschreckende Sanktionen vorzusehen haben. Die Sanktionen müssen aber nicht strafrechtlicher Natur sein.

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

Allgemeines

Die Vorgänger-Richtlinie ist im ABGB umgesetzt worden. Die Neuerungen in der Richtlinie 2010/18/EU bedingen entsprechende Anpassungen und Ergänzungen im ABGB (Arbeitsvertragsrecht). Die Regierung beabsichtigt eine Mindestumsetzung der Richtlinie, um den Arbeitnehmern den EWR-rechtlich vorgesehenen Mindestschutz vollumfänglich zukommen zu lassen, gleichzeitig aber eine für die Unternehmen in Liechtenstein tragfähige Regelung zu garantieren.

Zu §1173a Art. 34a - Dauer

Paragraph 2 Abs. 2 des Anhangs zur Richtlinie 2010/18/EU sieht vor, dass der Elternurlaub für eine Dauer von mindestens vier Monaten gewährt werden muss. Entsprechend wird die derzeit in Art. 34a vorgesehene Dauer von drei Monaten auf vier Monate erhöht. Unverändert bleibt die Voraussetzung, dass der Anspruch auf Elternurlaub nur besteht, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als ein

Jahr gedauert hat oder auf mehr als ein Jahr eingegangen worden ist. Nach wie vor ist der Elternurlaub nicht übertragbar, d.h. jedem Elternteil stehen individuell vier Monate Elternurlaub zu und diese können nicht auf den jeweils anderen Elternteil übertragen werden.

Wo Mitgliedstaaten das Recht auf Elternurlaub von einer Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr abhängig machen, müssen sie nach Paragraph 3 Abs. 1 Bst. b des Anhangs zur Richtlinie 2010/18/EU sicherstellen, dass bei der Berechnung dieser Wartezeit im Fall von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG mit demselben Arbeitgeber die Gesamtdauer berücksichtigt wird. Es wird daher neu ein Abs. 2 eingefügt, welcher klarstellt, dass für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen sind.

Zu §1173a Art. 34b – Inanspruchnahme des Elternurlaubes

Paragraph 3 Abs. 1 Bst. a des Anhangs zur Richtlinie 2010/18/EU sieht neu vor, dass bei der Frage, ob der Elternurlaub in Vollzeit, Teilzeit, in Teilen oder stundenweise bezogen wird, die Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind. Entsprechend wird Abs. 4 von Art. 34b ergänzt, um zu gewährleisten, dass auf die berechtigten Interessen sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers Rücksicht genommen wird.

Zu §1173a Art. 34c – Rückkehr an den Arbeitsplatz

Bereits bisher ist vorgesehen, dass Arbeitnehmer im Anschluss an den Elternurlaub das Recht haben, an den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden. Neu ergänzt werden soll die Klarstellung, dass dies unter Bedingungen zu erfolgen hat, die für den Arbeitnehmer nicht weniger günstig sind. Dies entspricht dem in Art. 36b Satz 1 für die Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub

vorgesehenen Wortlaut und gilt kohärenterweise und im Sinne der Richtlinie 2010/18/EU auch bei Rückkehr aus dem Elternurlaub. Bewusst nicht in Art. 34c übernommen wird hingegen Satz 2 des Art. 36b, wonach bei Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub ein Anspruch darauf besteht, dass der Arbeitnehmerin auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf welche sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, zugute kommen. In Bericht und Antrag Nr. 132/2010 (S. 49) wurden Stellungnahmen, die sich im Sinne einer Gleichbehandlung von Mutterschafts- und Elternurlaub für eine gleichlautende Bestimmung betreffend die Rückkehr aus dem Elternurlaub aussprachen, dahingehend beantwortet, dass dies bei Umsetzung der neuen Elternurlaubs-Richtlinie geprüft werden würde. Diese Prüfung hat aber ergeben, dass weder die Richtlinie 2010/18/EU noch die EuGH-Judikatur in dieser Hinsicht eine Gleichbehandlung mit dem Mutterschaftsurlaub vorschreiben.⁷

In Umsetzung von Paragraph 6 Abs. 1 des Anhangs zur Richtlinie 2010/18/EU wird neu ein Abs. 2 eingefügt, welcher vorsieht, dass der Arbeitnehmer beantragen kann, im Anschluss an den Elternurlaub seine Arbeitszeiten für eine bestimmte, vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegende Dauer zu ändern. Der Arbeitgeber hat einen solchen Antrag unter Berücksichtigung der berechtigten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen zu prüfen und zu beantworten. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung besteht allerdings nicht.

⁷ Die Richtlinie 2010/18/EU hat den diesbezüglichen Wortlaut aus der vier Jahre zuvor verabschiedeten Richtlinie 2006/54/EG, auf welcher Satz 2 des §1173a Art. 36b ABGB beruht, nicht übernommen. Die Richtlinie 2010/18/EU geht daher im Gegensatz zur Richtlinie 2006/54/EG nicht so weit vorzuschreiben, dass die aus dem Elternurlaub zurückkehrenden Arbeitnehmer Anspruch haben auf alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, *auf welche sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten*. Auch der EuGH bestätigt nur, dass dem Arbeitnehmer, der Elternurlaub nimmt, jene Rechte zustehen müssen, die er *zum Zeitpunkt des Antritts des Elternurlaubs hatte* und er sich im Anschluss an den Elternurlaub in derselben Situation befinden muss wie er *vor dem Elternurlaub war* (EuGH-Urteil vom 16. Juli 2009 in der Rechtssache C-537/07 Gomez-Limon Sanchez-Camacho).

Zu II. - Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Gemäss Art. 3 Abs. 1 Unterabsatz 2 müssen die Mitgliedstaaten, wenn sie die Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie erlassen, in den Bestimmungen oder bei der amtlichen Veröffentlichung Bezug auf die Richtlinie nehmen.

Zu III. - Übergangsbestimmungen

Um EWR-konform zu sein, müssen auch Eltern, deren Kinder am Tag des Inkrafttretens der Vorlage das dritte Jahr noch nicht vollendet bzw. im Falle eines Kindschftsverhältnisses nach Art. 34b Bst. b das fünfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, den Anspruch auf Elternurlaub nach den neuen Bestimmungen geltend machen können. Das heisst auch, dass Eltern, die bis zum Inkrafttreten der Vorlage bereits die drei Monate Elternurlaub in Anspruch genommen haben, den zusätzlichen Monat noch in Anspruch nehmen können, wenn das Kind das dritte bzw. fünfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Eine Übergangsbestimmung, welche an das Geburtsdatum des Kindes anknüpfen und den Anspruch auf den Elternurlaub nach dieser Vorlage auf Kinder, die nach deren Inkrafttreten geboren sind, beschränken würde, würde gegen EWR-Recht verstossen. Eine entsprechende Übergangsbestimmung wurde bei der Einführung des Elternurlaubs in Liechtenstein vorgesehen und musste in der Folge aufgrund eines von der EFTA-Überwachungsbehörde eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens abgeändert werden (siehe Bericht und Antrag Nr. 64/2005).

5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT

Die Vorlage wirft keine verfassungsrechtlichen Fragen auf.

6. **REGIERUNGSVORLAGE**

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen
Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine
Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

§ 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches vom 1. Juni 1811, im
Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund Fürstlicher Verordnung vom 18.
Februar 1812, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 34a

1) Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert oder ist es auf mehr
als ein Jahr eingegangen, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternur-
laub im Umfang von vier Monaten, sofern er als Eltern- bzw. Pflegeelternteil mit
dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und er dieses überwiegend selbst be-
treut. Dieser Anspruch entsteht:

- a) mit der Geburt eines Kindes und kann bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres geltend gemacht werden; oder
- b) mit der Annahme an Kindesstatt oder mit einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis und kann bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes geltend gemacht werden. Dies gilt sinngemäss für Stiefeltern.

2) Für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 sind aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen.

Art. 34b Abs. 4

4) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Elternurlaub in Vollzeit, Teilzeit, in Teilen oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Art. 34c

1) Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden, unter Bedingungen, die für den Arbeitnehmer nicht weniger günstig sind.

2) Der Arbeitnehmer kann beantragen, im Anschluss an den Elternurlaub seine Arbeitszeiten für eine bestimmte, vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegende Dauer zu ändern. Bei der Prüfung und Beantwortung eines solchen Antrags hat der Arbeitgeber sowohl auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

II.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII – 31a.01).

III.

Übergangsbestimmungen

Der Anspruch auf Elternurlaub nach diesem Gesetz kann auch geltend gemacht werden bei:

- a) einem Kind, das vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren wurde, sofern es am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hatte; oder
- b) bei einem Kindschaftsverhältnis nach Art. 34a Bst. b, das vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begründet wurde, sofern das Kind am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes das fünfte Lebensjahr noch nicht vollendet hatte.

IV.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... in Kraft, andernfalls am Tage der Kundmachung.