

An die
Mitglieder des Innenausschusses
- Unterrichtung nach Art.89 b LV i.V.m.
der hierzu geschlossenen Vereinbarung
Behandlung gem. § 65 GOLT -



Rheinland-Pfalz

STAATSKANZLEI

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz | Postfach 38 80 | 55028 Mainz

Präsidenten des
Landtags Rheinland-Pfalz
Herrn Hendrik Hering
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

LANDTAG
Rheinland-Pfalz
18/1117
VORLAGE

DER CHEF DER
STAATSKANZLEI

Peter-Altmeier-Allee 1
Eingang Deutschhausplatz
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-4771
Mail: Poststelle@stk.rlp.de
www.stk.rlp.de

23. Dezember 2021

Mein Aktenzeichen
0102-50#2021/6
Bitte immer angeben!

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Hannah Schmitz
hannah.schmitz@stk.rlp.de

Telefon / Fax
06131 16-4710
06131 16-17-4710

Unterrichtung des Landtags über Entwürfe von Rechtsverordnungen der Landesregierung
hier: Entwurf einer Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz
- Elektronische Anlage -

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

anbei übersende ich Ihnen nach Abschnitt IV der Vereinbarung zwischen Landtag und Landesregierung gemäß Artikel 89 b der Landesverfassung den Entwurf einer Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz.

Ich bitte Sie, den Entwurf den Vorsitzenden der Fraktionen zu übermitteln.

Sofern gewünscht, ist der Minister des Innern und für Sport gerne bereit, die geplante Landesverordnung im Ausschuss zu erläutern.

Mit freundlichen Grüßen

Fabian Kirsch

Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz

A. Problem und Regelungsbedürfnis

Mit Artikel 5 und 17 des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) werden die für das Jahr 2021 getroffenen Sonderregelungen zum Kinderkrankengeld sowie zu den Freistellungsmöglichkeiten zur Bewältigung akut auftretender pandemiebedingter Pflegesituationen in das Jahr 2022 hinein verlängert, um die nach wie vor auftretenden COVID-19-bedingten Schwierigkeiten bei der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen zu mildern. Da die Regelungen auf den Beamtenbereich keine Anwendung finden, sollen sie - wie bereits im Jahr 2021 - durch Änderung der Urlaubsverordnung wirkungsgleich in das Beamtenrecht übernommen werden.

Zudem soll die in der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz bis zum 31. Dezember 2021 eingeräumte Option, Personalratswahlen zum Schutz der Beschäftigten ausschließlich über die schriftliche Stimmabgabe abzuwickeln, bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

B. Lösung

Der Verordnungsentwurf trägt dem unter A. aufgezeigten Regelungsbedürfnis Rechnung.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Die Änderungen sind im Wesentlichen kostenneutral. Die zeitlich befristete Ausweitung des Urlaubs zur Kinderbetreuung oder zur Bewältigung akuter Pflegesituationen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie kann in der Regel durch bestehende Vertretungsregelungen aufgefangen werden. Die Änderung der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz kann im Hinblick auf die Versendung von Wahlunterlagen zu Mehrkosten (z. B. Portokosten) in nicht zu beziffernder Höhe führen.

E. Zuständigkeit

Federführend ist das Ministerium des Innern und für Sport.

**Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung und der
Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz
Vom**

Aufgrund des § 79 des Landesbeamtengesetzes vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 2021 (GVBl. S.)¹, BS 2030-1 verordnet die Landesregierung:

:

Artikel 1

Die Urlaubsverordnung in der Fassung vom 17. März 1971 (GVBl. S. 125), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 28. Oktober 2021 (GVBl. S. 575), BS 2030-1-2, wird wie folgt geändert:

§ 31 a wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 a erhält folgende Fassung:

„(1a) § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 findet für das Kalenderjahr 2022 mit der Maßgabe Anwendung, dass der Umfang des Urlaubs für jedes Kind bis zu 27 Arbeitstage, jedoch nicht mehr als 58 Arbeitstage und bei Alleinerziehenden für jedes Kind bis zu 54 Arbeitstage, jedoch nicht mehr als 116 Arbeitstage beträgt. Der Anspruch nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 besteht bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch dann, wenn

1. ein Kind unter zwölf Jahren oder ein behindertes und auf Hilfe angewiesenes Kind unabhängig von einer schweren Erkrankung zuhause betreut wird, weil Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten, auch auf Grund einer

¹ Der Entwurf eines Landesgesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes befindet sich derzeit im parlamentarischen Verfahren.

Absonderung, untersagt wird, oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird, oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht und

2. eine andere im selben Haushalt lebende Person nicht für die Betreuung des Kindes zur Verfügung steht.

In den Fällen des Satzes 2 ist die Schließung der Schule, der Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder der Einrichtung für Menschen mit Behinderung, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflcht in einer Schule, die Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder das Vorliegen einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen, auf geeignete Weise nachzuweisen; die zuständige Dienstbehörde kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen. In den Fällen des Satzes 2 findet § 31 Abs. 3 Satz 3 keine Anwendung. Die Möglichkeit der Gewährung von Urlaub auf der Grundlage des § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 bleibt von den vorstehenden Bestimmungen unberührt.“

2. In § 31 a Abs. 2 Satz 1 wird das Datum „31. Dezember 2021“ durch das Datum „31. März 2022“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz

Die Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz vom 26. Januar 1993 (GVBl. S. 89), zuletzt geändert durch Artikel 3 der Verordnung vom 1. September 2021 (GVBl. S. 502), BS 2035-1-1, wird wie folgt geändert:

In § 19 Abs. 3 wird das Datum „31. Dezember 2021“ durch das Datum „31. Dezember°2022“ ersetzt.

Artikel 3

Die Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft.

Mainz, den

Die Ministerpräsidentin

Begründung

A. Allgemeines

Mit Artikel 5 des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) werden die in § 45 Abs. 2 a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) für das Jahr 2021 getroffenen Sonderregelungen zum Kinderkrankengeld in das Jahr 2022 hinein verlängert, um die nach wie vor auftretenden COVID-19-bedingten Schwierigkeiten bei der Betreuung von Kindern zu mildern. Für den Zeitraum bis einschließlich 19. März 2022 gilt der Anspruch auch für die Fälle, in denen im Zusammenhang mit Covid-19 eine Betreuung eines nicht erkrankten Kindes zu Hause erforderlich wird. Da die Regelung auf den Beamtenbereich keine Anwendung findet, soll sie - wie bereits die für das Kalenderjahr 2021 geltende Sonderregelung - durch Neufassung des § 31 a Abs. 1 a der Urlaubsverordnung (UrlVO) wirkungsgleich in das Beamtenrecht übernommen werden.

Gleiches gilt für die mit Artikel 8 Nr. 2 und 17 des aktuellen Bundesgesetzes bis zum 31. März 2022 erfolgte Verlängerung der pflegezeitrechtlichen Sonderregelungen zur Bewältigung akut auftretender pandemiebedingter Pflegesituationen (§ 9 Abs. 1 und 2 des Pflegezeitgesetzes - PflegeZG, § 150 Abs. 5 d des Elften Buches Sozialgesetzbuch - SGB XI). Die Geltungsdauer der entsprechenden beamtenrechtlichen Sonderregelung in § 31 a Abs. 2 UrlVO soll hierzu ebenfalls um weitere drei Monate verlängert werden.

Durch Anpassung der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz (WOLPersVG) soll zudem erreicht werden, dass die Option für den Wahlvorstand, bei Personalratswahlen ausschließlich die schriftliche Stimmabgabe anzuordnen, bis zum 31. Dezember 2022 weiter zur Verfügung steht.

Die Änderungen sind im Wesentlichen kostenneutral. Die zeitlich befristete Ausweitung der Freistellungsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung und zur Bewältigung akut auftretender Pflegesituationen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie kann in der Regel durch bestehende Vertretungsregelungen aufgefangen werden.

Die Anpassung der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz kann im Hinblick auf die Versendung von Wahlunterlagen zu Mehrkosten (z. B. Portokosten) in nicht zu beziffernder Höhe führen.

Von der Durchführung einer Gesetzesfolgenabschätzung wurde mit Blick auf die überschaubare Wirkungsbreite der Verordnung abgesehen.

Der Verordnungsentwurf trägt den Anforderungen des Gender-Mainstreamings Rechnung.

Die Regelungen haben keine Auswirkungen auf den demografischen Wandel.

Der Verordnungsentwurf hat keine Auswirkungen auf die mittelständische Wirtschaft.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1

Mit der Regelung wird die durch Artikel 5 des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite erfolgte Neufassung des § 45 Abs. 2 a SGB V wirkungsgleich auf den Beamtenbereich übertragen.

Angesichts der COVID-19-bedingten Schwierigkeiten bei der Betreuung von Kindern waren bereits die vom Bundesgesetzgeber für das Kalenderjahr 2021 vorgenommenen pandemiebedingten Ausweitungen des Anspruchs auf Kinderkrankengeld mit Artikel 1 Nr. 1 der Vierzehnten Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 20. April 2021 (GVBl. S. 237) und Artikel 1 Nr. 4 der Zweiten Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung, der Arbeitszeitverordnung und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz vom 1. September 2021 (GVBl. S. 502) weitgehend wirkungsgleich in das Beamtenrecht übernommen worden.

Mit der zeitlich auf das Jahr 2022 begrenzten Ausdehnung des erhöhten Urlaubsanspruchs wird der Situation Rechnung getragen, dass die Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes im Zusammenhang mit dem Infektionsgeschehen häufiger erforderlich sein kann.

Soweit die übrigen Anspruchsvoraussetzungen nach § 31 Abs. 3 Halbsatz 2 Nr. 5 Ur°IVO mit Ausnahme der Erkrankung des Kindes vorliegen, besteht der Anspruch **bis zum 19. März 2022** auch in den Fällen, in denen eine Kinderbetreuung zu Hause erforderlich wird, weil die Schule, die Einrichtung zur Betreuung von Kindern (Kindertageseinrichtung, Horte, Kindertagespflegestelle) oder die Einrichtung für Menschen mit Behinderungen geschlossen ist bzw. für die Klasse oder Gruppe pandemiebedingt ein Betretungsverbot ausgesprochen wurde oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt ist bzw. der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird. Die Schließung der Schule, der Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder der Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflcht in einer Schule, die Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder das Vorliegen einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen, ist der zuständigen Dienstbehörde auf geeignete Weise nachzuweisen. Diese kann hierzu die Vorlage einer Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung oder der Schule verlangen. Die Anspruchsvoraussetzungen liegen nur dann vor, wenn das zu betreuende Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person zur Betreuung des Kindes zur Verfügung steht. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann.

Die bereits bisher in § 31 a Abs. 1 a Satz 3 und 4 UrIVO enthaltene, von § 31 Abs. 3 Satz 3 UrIVO abweichende, vereinfachte Regelung zum Nachweis der Voraussetzungen des § 31 a Abs. 1 a Satz 2 UrIVO wird beibehalten.

§ 31 a Abs. 1 a Satz 5 UrlVO stellt weiterhin klar, dass die Möglichkeit der Gewährung von Urlaub auf der Grundlage des § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrlVO – diese Regelung wird für die in § 56 Abs. 1 a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) erfassten Fallgestaltungen herangezogen – von der Ausweitung des Anwendungsbereichs des § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 UrlVO unberührt bleibt. Vor dem Hintergrund, dass beide Regelungen und die Regelung in § 56 Abs. 1 a IfSG das Fehlen einer anderweitigen Betreuungsmöglichkeit voraussetzen, wird insbesondere die gleichzeitige Inanspruchnahme von Urlaubsansprüchen und Ansprüchen auf Freistellung mit Entschädigung durch den jeweils anderen Elternteil für die Betreuung desselben oder eines anderen im selben Haushalt lebenden betreuungsbedürftigen Kindes ausgeschlossen.

Zu Nummer 2

Zur Abwehr einer Gefahr sozialer und wirtschaftlicher Härten für besonders von COVID-19 betroffene Gruppen hat der Bundesgesetzgeber mit Artikel 8 Nr. 2 und Artikel¹⁷ des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite die für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf notwendigen Regelungen u. a. im Pflegezeitgesetz und im Elften Buch Sozialgesetzbuch verlängert. Das Recht, nach § 9 Abs. 1, 2 PflegeZG i. V. m. § 150 Abs. 5 d SGB XI der Arbeit zur Bewältigung einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation bis zu 20 Arbeitstage mit Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld fernzubleiben, bleibt danach bis zum 31. März 2022 bestehen, da es im Zuge der fortbestehenden COVID-19-Pandemie und des nachlassenden Impfschutzes wieder zu kurzfristigen Änderungen bestehender Pflegearrangements kommen kann. Die Änderung des § 31 a Abs. 2 UrlVO stellt sicher, dass die für den Beamtenbereich geltenden erweiterten Freistellungsmöglichkeiten zur Bewältigung akut auftretender Pflegesituationen ebenfalls bis zum 31. März 2022 zur Verfügung stehen.

Zu Artikel 2

Angeichts der fortbestehenden COVID-19-Pandemie soll die bis zum 31. Dezember 2021 befristet geltende Option, ggf. stattfindende außerplanmäßige Personalratswahlen bei Bedarf zum Schutz der Beschäftigten ausschließlich in Form der schriftlichen Stimmabgabe abzuwickeln, bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

Zu Artikel 3

Die Regelung bestimmt als Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung den 1. Januar 2022. Die bis zum 31. Dezember 2021 befristete Sonderregelung zur Kinderbetreuung in § 31 a Abs. 1 a UrlVO wird damit nahtlos durch eine Anschlussregelung ersetzt. Die Sonderregelung zur Bewältigung akut auftretender Pflegesituationen in § 31 a Abs. 2 UrlVO sowie die Option, Personalratswahlen ausschließlich über die Briefwahl abzuwickeln, werden ohne zeitliche Lücke in das Jahr 2022 verlängert.