

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
17/7431
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

3. November 2020

Mein Aktenzeichen
0506-1#2020/4-0201
211.1 und
0102-50#2020/3
Bitte immer angeben!

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Rudolf Friedrich
Rudolf.Friedrich@stk.rlp.de

Telefon / Fax
06131 16-4693
06131 16-17-4693

Unterrichtung des Landtags über Entwürfe von Rechtsverordnungen der Landesregierung
hier: Entwurf einer Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung, der Arbeitszeitverordnung 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, der Arbeitszeitverordnung und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz.

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

Mit freundlichen Grüßen


Clemens Hoch

Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung, der Arbeitszeitverordnung und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz

A. Problem und Regelungsbedürfnis

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie treffen die Eltern minderjähriger Kinder und pflegende Angehörige in besonderem Maße. Der Bundesgesetzgeber hat deshalb aktuell weitere Maßnahmen getroffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Pandemie zu verbessern. Mit aktuellen Anpassungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch sowie des Pflegezeitgesetzes durch Artikel 3 Nr. 1 und Artikel 10 Nr. 2 des Gesetzes für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser vom 23. Oktober 2020 - Krankenhauszukunftsgesetz - (BGBl. I S. 2208) wurden im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie die Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung von schwer erkrankten Kindern sowie zur Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung für pflegebedürftige nahe Angehörige befristet bis zum Jahresende erweitert. Die Änderungen finden unmittelbar nur auf die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst Anwendung und sollen durch Anpassung der Urlaubsverordnung wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden.

Bereits in seiner Sitzung am 12. Mai 2020 hatte sich der Ministerrat damit einverstanden erklärt, dass geplante Änderungen der Urlaubsverordnung, der Arbeitszeitverordnung und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz zugunsten der Beamtinnen und Beamten durch Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport schon im Vorgriff auf die Veränderungsänderungen zur Anwendung kommen können. Insoweit bedarf es der förmlichen Umsetzung in das Landesrecht. Die Änderungen betreffen die Verlängerung der Verfallsfrist für Resturlaub aus dem Jahr 2019 sowie die Erweiterung der Möglichkeiten zur Gestaltung der gleitenden Arbeitszeit. Die zunächst nur bis zum Jahresende eingeräumte Option, Personalratswahlen zum

Schutz der Beschäftigten ausschließlich über die schriftliche Stimmabgabe abzuwickeln, soll im Hinblick auf die im Frühjahr 2021 stattfindenden regelmäßigen Personalratswahlen bis zum 31. Mai 2021 verlängert werden.

B. Lösung

Der Verordnungsentwurf trägt dem unter A. aufgezeigten Regelungsbedürfnis Rechnung.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Die Änderungen der Urlaubsverordnung und der Arbeitszeitverordnung sind im Wesentlichen kostenneutral. Finanzielle Auswirkungen sind nur in Einzelfällen denkbar, etwa wenn bei einem Ausscheiden aus dem Dienst entstandene Minderarbeitszeiten nicht ausgeglichen wurden. Der Umfang kann nicht konkret beziffert 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.

E. Zuständigkeit

Federführend ist das Ministerium des Innern und für Sport.

Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung, der Arbeitszeitverordnung und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz
Vom

Aufgrund des § 73 Abs. 1 Satz 1 und des § 79 des Landesbeamtengesetzes vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Dezember 2018 (GVBl. S. 448), BS 2030-1, und § 125 Abs. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 24. November 2000 (GVBl. S. 529), zuletzt geändert durch § 11 des Gesetzes vom 3. Juni 2020 (GVBl. S. 212), BS 2035-1, verordnet die Landesregierung:

Artikel 1
Änderung der Urlaubsverordnung

Die Urlaubsverordnung (UrlVO) in der Fassung vom 17. März 1971 (GVBl. S.125), zuletzt geändert durch Artikel 1 und 4 der Verordnung vom 10. Dezember 2019 (GVBl. S. 353), BS 2030-1-2, wird wie folgt geändert:

1. In § 11 wird folgender neue Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Urlaub aus dem Urlaubsjahr 2019 verfällt abweichend von Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 1 erst am 31. Dezember 2020; Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 2 bleibt unberührt.“

2. Folgender neue § 31a wird eingefügt:

„§ 31a
Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

(1) § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 findet bis zum 31. Dezember 2020 mit der Maßgabe Anwendung, dass der Umfang des Urlaubs für jedes Kind bis zu zwölf Arbeitstage, jedoch nicht mehr als 28 Arbeitstage und bei Alleinerziehenden für jedes Kind bis zu 24 Arbeitstage, jedoch nicht mehr als 56 Arbeitstage beträgt.

(2) Abweichend von § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 7 wird ab dem *(Zeitpunkt der Billigung der Vorgriffsregelung durch den Ministerrat)* bis zum 31. Dezember 2020 Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge von bis zu 20 Arbeitstagen je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder je pflegebedürftigem nahen Angehörigen gewährt, wenn glaubhaft dargelegt wird, dass die Pflege oder die Organisation der Pflege aufgrund der COVID-19-Pandemie übernommen wird und die häusliche Pflege nicht anders sichergestellt werden kann. Ein für denselben Zweck nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 gewährter Urlaub ist anzurechnen.“

Artikel 2

Änderung der Arbeitszeitverordnung

Die Arbeitszeitverordnung (ArbZVO) vom 9. Mai 2006 (GVBl. S. 200), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 10. Dezember 2019 (GVBl. S. 353), BS 2030-1-3, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 Nr. 1 und 2 werden nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ jeweils die Worte „nach § 75 Abs. 1 LBG“ eingefügt.
2. § 14 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Folgende neue Nummer 3 wird eingefügt:
 - „3. die am Ende jedes Monats nicht zu überschreitenden Minderzeiten bis zur durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (§ 12 Abs. 5 Satz 1),“

b) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 4.

c) Folgende neue Nummer 4a wird eingefügt:

„4a. die Höchstdauer des Abrechnungszeitraums für übertragbare Zeitgut-
haben im Umfang von bis zu einem Jahr, soweit die Höchstdauer von
zwei Jahren (§ 12 Abs. 5 Satz 3) im Kalenderjahr 2020 erreicht wird,“

d) Die bisherigen Nummern 4 bis 7 werden Nummern 5 bis 8.

Artikel 3

Änderung der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz

Die Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz vom 26. Januar 1993 (GVBl. S. 89), zuletzt geändert durch Artikel 18 des Gesetzes vom 7. Februar 2018 (GVBl. S. 9), BS 2035-1-1, wird wie folgt geändert:

Dem § 19 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Bei Wahlen, die bis zum 31. Mai 2021 stattfinden, kann der Wahlvorstand für die gesamte Dienststelle oder Teile von ihr die schriftliche Stimmabgabe anordnen, wenn zum Zeitpunkt der Wahl die Möglichkeit der persönlichen Stimmabgabe in der Dienststelle voraussichtlich nicht sichergestellt werden kann. Die Anordnung kann ausschließlich oder ergänzend zur persönlichen Stimmabgabe getroffen werden.“

Artikel 4

Inkrafttreten

Es treten in Kraft:

1. Artikel 1 Nr. 1 und Artikel 2 Nr. 2 mit Wirkung vom 12. Mai 2020,

2. Artikel 1 Nr. 2 mit Wirkung vom (*Grundsatzbilligung der Verordnung durch den Ministerrat mit Vorgriffsregelung zu § 31a*)
 3. Artikel 3 mit Wirkung vom 12. Mai 2020,
- die Verordnung im Übrigen am Tage nach der Verkündung.

Mainz, den

Die Ministerpräsidentin

Begründung

A. Allgemeines

Die COVID-19-Pandemie stellt insbesondere die Eltern minderjähriger Kinder vor große Herausforderungen. Dies gilt in besonderem Maße, wenn unabhängig von der Schließung von Kindertagesstätten oder Schulen weiterer Betreuungsbedarf besteht, weil ein Kind unter zwölf Jahren oder ein behindertes und auf Hilfe angewiesenes Kind schwer erkrankt. Hinzu kommt, dass in der aktuellen Situation auch die Großeltern als Angehörige einer Risikogruppe nicht zur Betreuung der Enkel zur Verfügung stehen. Mit Artikel 3 Nummer 1 des Krankenhauszukunftsgesetzes vom 23. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2208) wurden deshalb die nach § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) bestehenden Möglichkeiten, zur Betreuung eines kranken Kindes mit Anspruch auf Kinderkrankengeld der Arbeit fernzubleiben, befristet bis zum 31. Dezember 2020 ausgeweitet. Die Bestimmungen finden unmittelbar nur auf die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst Anwendung. Mit Änderung der Urlaubsverordnung durch Artikel 1 des vorliegenden Verordnungsentwurfs werden sie wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Dasselbe gilt für die Änderung des Pflegezeitgesetzes durch Artikel 10 Nummer 2 des Krankenhauszukunftsgesetzes, mit dem die Freistellungsmöglichkeiten zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen bis zum Jahresende ausgeweitet werden.

Darüber hinaus erfolgen weitere Änderungen der Urlaubsverordnung, der Arbeitszeitverordnung (Artikel 2) und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz (Artikel 3). Diese betreffen Maßnahmen, die aufgrund des Beschlusses des Ministerrates vom 12. Mai 2020 durch Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport vom 20. Mai 2020 (Az.: 0302-0003#2020/0005-0301 311.0039) bereits im Vorgriff auf die Verordnungsänderungen zur Anwendung kommen:

- Verlängerung der Verfallsfrist für Erholungsurlaub aus dem Urlaubsjahr 2019 um zwei Monate bis zum 31. Dezember 2020,

- Ausweitung der Möglichkeiten der obersten Dienstbehörden, bei der Gestaltung der gleitenden Arbeitszeit Ausnahmen zuzulassen (einmalige Verlängerung des Abrechnungszeitraums für Zeitguthaben um bis zu ein Jahr, erweiterte Zulassung von Minderzeiten),
- Eröffnung der Option für den Wahlvorstand, bei bis zum Jahresende stattfindenden Wahlen nach der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz die ausschließlich schriftliche Stimmabgabe anzuordnen. Hier sieht der vorliegende Entwurf im Hinblick auf die im nächsten Frühjahr stattfindenden regelmäßigen Personalratswahlen eine Verlängerung bis zum 31. Mai 2021 vor.

Finanzielle Auswirkungen

Die Änderungen der Urlaubsverordnung und der Arbeitszeitverordnung sind im Wesentlichen kostenneutral. Die erweiterte Zulassung von Minderzeiten im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit kann finanzielle Folgen nach sich ziehen, soweit die Minderzeiten vor einem Ausscheiden aus dem Dienst oder einem Wechsel zu einem anderen Dienstherrn nicht ausgeglichen werden. Der Umfang kann nicht konkret beziffert werden, dürfte angesichts der Höchstgrenze der zulässigen Minderzeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit) aber nicht erheblich sein. 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.

Gesetzesfolgenabschätzung

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

Gender Mainstreaming

Der Verordnungsentwurf trägt den Anforderungen des Gender-Mainstreamings Rechnung.

Demografischer Wandel

Die Regelungen haben keine Auswirkungen auf den demografischen Wandel.

Mittelstandsverträglichkeit

Der Verordnungsentwurf hat keine Auswirkungen auf die mittelständische Wirtschaft.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1

Durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ist der öffentliche Dienst in besonderem Maße gefordert. Dies gilt insbesondere für Dienstbereiche, die der Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung, der Versorgung sowie dem Schutz der Bevölkerung dienen. Um kurzfristig auf Lageänderungen oder steigende Krankheitszahlen innerhalb einer Organisation reagieren zu können, ist zudem eine vorausschauende Personalplanung erforderlich. So werden zum Schutz der Beamtinnen und Beamten sowie zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit systemrelevanter Dienstbereiche Vorsorgemaßnahmen ergriffen (z. B. die Bildung von Kohorten), die eine große Zahl von Beamtinnen und Beamten im aktiven Dienst binden. Aus diesen Gründen ist der Abbau von Resturlaub teilweise nicht rechtzeitig innerhalb des nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 geltenden Verfallszeitraums möglich. Der Ministerrat hat deshalb in seiner Sitzung am 12. Mai 2020 eine Verlängerung der Verfallsfrist für Erholungsurlaub aus dem Urlaubsjahr 2019 um zwei Monate beschlossen. Den betroffenen Beamtinnen und Beamten sollte damit frühzeitig signalisiert werden, dass noch vorhandener Resturlaub aus dem Urlaubsjahr 2019 nicht bereits am 31. Oktober 2020 ersatzlos verfällt, sondern noch bis zum 31. Dezember 2020 abgewickelt werden kann. Mit der Änderung erfolgt die formale Umsetzung der Regelung in das Landesrecht. Halbsatz 2 der Regelung stellt klar, dass Urlaub aus dem Urlaubsjahr 2019, der krankheitsbedingt bis zum 31. Dezember 2020 nicht genommen werden konnte, nach Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 2 mit Ablauf des 31. März 2021 verfällt und es damit bei der europarechtskonform festgelegten Höchstgrenze von 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres verbleibt.

Zu Nummer 2

Mit Artikel 3 Nr. 1 des Krankenhauszukunftsgesetzes wurde § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) um einen neuen Absatz 2a ergänzt. Die nach § 45 Abs. 2

SGB V für Beschäftigte bestehenden Möglichkeiten, zur Betreuung eines schwer erkrankten Kindes der Arbeit mit Anspruch auf Kinderkrankengeld fernzubleiben, wurden damit befristet bis zum 31. Dezember 2020 um fünf und für Alleinerziehende um zehn Arbeitstage je Kind ausgeweitet. Die Höchstgrenze erhöht sich um zehn Arbeitstage und für Alleinerziehende um 20 Arbeitstage. Die Regelungen in § 45 SGB V finden auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung. Sie wurden bislang mit § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 UrIVO unter Berücksichtigung dienstrechtlicher Besonderheiten auf den Beamtenbereich übertragen. Mit dem neuen § 31a Absatz 1 sollen die im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie stehenden erhöhten Freistellungsmöglichkeiten des § 45 Abs. 2a SGB V in vollem Umfang auch den Beamtinnen und Beamten eröffnet werden. Der in § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 geregelte Urlaubsanspruch erhöht sich damit - befristet bis zum 31. Dezember 2020 - entsprechend.

Mit Absatz 2 werden zudem die Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie zur Akutpflege nach § 9 Abs. 1 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 23. Oktober 2020 (BGBl. I S.2208) in Verbindung mit § 150 Abs. 5d des Elften Buches Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), zuletzt geändert durch Artikel 5 Nr. 3 Buchst. c des Gesetzes vom 23. Oktober 2020 (BGBl. I S.2208) für den Beamtenbereich übernommen. Der Freistellungsumfang beträgt danach bis zu 20 Arbeitstage je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder je pflegebedürftigem nahen Angehörigen, wenn die akute Pflegesituation mit der COVID-19-Pandemie in Zusammenhang steht, z. B. aufgrund der behördlichen Schließung einer stationären Pflegeeinrichtung oder des Ausfalls eines ambulanten Pflegedienstes. Soweit auf der Grundlage des § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 im Vollzug bereits Urlaub zur Sicherstellung oder Organisation der Pflege für einen nahen Angehörigen aufgrund der Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie gewährt wurde, ist dieser anzurechnen. Entsprechend der Rechtslage im Sozialversicherungsrecht sind die Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

Mit den Änderungen in Nummer 2 erfolgen ausschließlich Anpassungen der in § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 konkret getroffenen Festlegungen. Im Übrigen bleibt § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 unberührt. Die Bestimmung ermöglicht es, anderen Fallgestaltungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie in der Praxis angemessen Rechnung zu tragen.

Zu Artikel 2

Zu Nummer 1

Die Ergänzung dient der Klarstellung.

Zu Nummer 2

Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Personalsituation in den Dienststellen hat der Ministerrat in seiner Sitzung am 12. Mai 2020 auch Vorgriffsregelungen zu arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen beschlossen. Mit den Änderungen in Nummer 2 werden diese Regelungen in die Arbeitszeitverordnung übernommen.

Die Ergänzungen in § 14 Abs. 1 erweitern die Möglichkeiten der obersten Dienstbehörden, unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen von einzelnen Vorgaben zur gleitenden Arbeitszeit zuzulassen. Mit der neuen Nummer 3 können abweichend von § 12 Abs. 5 Satz 1 am Ende jedes Monats nicht zu überschreitende Minderzeiten von bis zu 100 % der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, d. h. bei Vollzeitbeschäftigten bis zur Höchstgrenze von 40 Stunden, zugelassen werden. Dies ermöglicht eine flexiblere Gestaltung der gleitenden Arbeitszeit, um besonderen Anforderungen, etwa im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung und Pflege, besser Rechnung tragen zu können.

Die neue Nummer 4a betrifft die Höchstdauer des Abrechnungszeitraums für übertragbare Zeitguthaben. Sie lässt eine einmalige Verlängerung zu, soweit die in § 12 Abs. 5 Satz 3 vorgegebene Höchstdauer von zwei Jahren im Laufe des Kalenderjahres

2020 erreicht wird. In diesen Fällen kann der Abrechnungszeitraum um bis zu ein Jahr verlängert und damit verhindert werden, dass eine „Kappung“ von Zeitguthaben stattfindet, die aufgrund einer erhöhten Arbeitsbelastung in der aktuellen COVID-19-Pandemie entstanden sind. Da die Situation in den Dienststellen unterschiedlich ist, bedarf die Verlängerung einer Billigung durch die jeweils zuständige oberste Dienstbehörde.

Zu Artikel 3

Zur Vermeidung von persönlichen Kontakten und damit zum Schutz der Beschäftigten vor einer weiteren Ausbreitung der Covid-19-Pandemie ist es erforderlich, dass die regelmäßig in Form von Präsenzwahlen durchgeführten Personalratswahlen über die schriftliche Stimmabgabe abgewickelt werden können, wenn eine persönliche Stimmabgabe in der Dienststelle nicht sichergestellt werden kann. Dem Wahlvorstand wird daher die Befugnis eingeräumt, bei Wahlen, die bis zum 31. Mai 2021 stattfinden, die schriftliche Stimmabgabe anzuordnen. Voraussetzung für die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe ist eine Prognoseentscheidung des Wahlvorstands, dass die persönliche Stimmabgabe in der Dienststelle nicht sichergestellt werden kann. Diese Entscheidung hängt vom Einzelfall ab, z.B. vom Ausmaß des aktuellen Infektionsgeschehens, den räumlichen Verhältnissen in der Dienststelle und der Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten. Nach Satz 2 können die Wahlvorstände ausschließlich die schriftliche Stimmabgabe oder auch ergänzend zur persönlichen Stimmabgabe anordnen. Wird die schriftliche Stimmabgabe ergänzend zur persönlichen Stimmabgabe angeordnet, können die wahlberechtigten Beschäftigten selbst entscheiden, ob sie ihre Stimme persönlich oder lieber per Briefwahl abgeben möchten. Für die Briefwahl ist insoweit nicht mehr Voraussetzung, dass man am Tag der Wahl verhindert ist, seine Stimme persönlich abzugeben. Mit der Befristung der Regelung bis zum 31. Mai 2021 ist gewährleistet, dass sie für den kompletten Wahlzeitraum der nächsten regelmäßigen Personalratswahlen gilt, die vom 1. März bis 31. Mai 2021 durchgeführt werden.

Zu Artikel 4

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Die Nummern 1 bis 3 bestimmen das rückwirkende Inkrafttreten derjenigen Änderungen der Urlaubsverordnung, der Arbeitszeitverordnung und der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz, die auf der Grundlage von Ministerratsbeschlüssen bereits im Vorgriff auf das Inkrafttreten dieser Verordnung zur Anwendung kommen.