

Botschaft des Regierungsrates an den Kantonsrat

3. Juni 2025

**B 56**

## **Teilrevision Personalrecht**

*Entwurf Änderung des Personalgesetzes*



## Zusammenfassung

**Seit der Totalrevision im Jahr 2003 wird das Personalrecht im Kanton Luzern kontinuierlich den geänderten Verhältnissen und Bedürfnissen angepasst. Dazu wird das Personalrecht regelmässig analysiert. Mit der vorliegenden Teilrevision soll insbesondere die Begründung der Anstellung geändert und an ein modernes Verständnis angepasst werden, indem diese nicht mehr durch Wahl, sondern durch Vertrag erfolgen soll. Diese Änderung bedingt eine Anpassung des Rechtsmittelwegs, der bei dieser Gelegenheit auch vereinheitlicht und vereinfacht werden soll. Schliesslich werden die Bestimmungen zum Datenschutz präzisiert und die Möglichkeit der Delegation der Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide an Abteilungsleiterinnen und -leiter geschaffen, eine Schadenminderungspflicht für Angestellte und eine gesetzliche Grundlage für die bewährten Instrumente zur Vereinbarung von Beruf und Familie eingeführt.**

Das Personalrecht wurde gesamthaft einer Analyse unterzogen mit dem Ziel, das Potenzial für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung zu definieren. Der Kanton Luzern soll auch in Zukunft über ein anwendungsfreundliches und modernes Personalrecht verfügen.

Eine massgebende Änderung besteht darin, dass neu die Anstellung im Grundsatz durch öffentlich-rechtlichen Vertrag und nicht mehr durch Verfügung begründet werden soll. Die Anstellung durch Verfügung betont die Über- und Unterordnung, ist nicht mehr zeitgemäss und wird von den Mitarbeitenden immer weniger verstanden. Die Begründung der Anstellung durch Vertrag bedingt eine Anpassung beim Rechtsmittelweg. Das bietet gleichzeitig die Chance, den Rechtsschutz zu vereinfachen und für alle unter den Geltungsbereich des Personalgesetzes fallenden Angestellten einheitlich zu regeln. Neu sollen die mit öffentlich-rechtlichem Vertrag Angestellten die einseitige Änderung oder die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Beschwerde ans Kantonsgericht anfechten können. Bisher mussten die Angestellten dafür eine Klage einreichen, was prozessual weniger angestelltenfreundlich ist.

Weiter soll bei Bedarf und Zweckmässigkeit die Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide an Abteilungsleiterinnen und -leiter delegiert werden können, wobei die Leiterin oder der Leiter einer Dienststelle in der Hauptverantwortung bleibt. Insbesondere bei sehr grossen Dienststellen schafft dies die Möglichkeit, einerseits die Dienststellenleitung zu entlasten und andererseits die Entscheide näher an die Mitarbeitenden zu bringen.

Zudem wurden aus verschiedenen Gründen präzisere Bestimmungen zum Datenschutz notwendig, insbesondere für die Benützung verschiedener Informationssysteme im Personalbereich. Neu sollen schliesslich eine Schadenminderungspflicht der Angestellten bei Anspruch auf Fortzahlung der Besoldung oder Entschädigung bei Arbeitsunfähigkeit eingeführt und eine gesetzliche Grundlage für die bewährten Instrumente zur Vereinbarung von Beruf und Familie eingeführt werden.

Geringfügige finanzielle Auswirkungen ergeben sich durch die Einführung von Vertretungskosten zulasten der entscheidenden Behörde, wenn erfolgreich Beschwerde

gegen eine Änderung des Arbeitsverhältnisses oder gegen eine Entlassung geführt wurde. Im Übrigen ist die Vorlage kostenneutral.

Die mit dieser Botschaft beantragte Änderung des Personalgesetzes dient den folgenden Zielen und Inhalten gemäss der Kantonsstrategie und dem Legislaturprogramm:

[Kantonsstrategie](#)

- Luzern steht für Zusammenhalt.

[Legislaturprogramm](#)

- Wir erhöhen die Attraktivität der kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin.

# Inhalt

<b>1 Ausgangslage</b>	<b>6</b>
1.1 Personalgesetz vom 26. Juni 2001	6
1.2 Analysierte Themenbereiche	6
1.2.1 Geltungsbereich des Personalrechts (§ 1 PG)	6
1.2.2 Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 8 PG)	7
1.2.3 Bestimmungen zur Datenbearbeitung (§§ 28 f. PG)	7
1.2.4 Rechte und Pflichten der Angestellten (§§ 37, 44 und 56a PG)	7
1.2.5 Bestimmungen zur Vorsorgeeinrichtung LUPK (§ 63 ff. PG)	7
1.2.6 Delegation von Kompetenzen (§ 66 PG)	7
1.2.7 Rechtsschutz (§§ 68 ff. PG)	8
<b>2 Geplante Änderungen nach Themenbereichen</b>	<b>8</b>
2.1 Geltungsbereich des Personalrechts	8
2.2 Begründung des Arbeitsverhältnisses	9
2.2.1 Anstellung mit Vertrag	9
2.2.2 Personalrechtliche Zuständigkeiten	10
2.3 Datenschutz	11
2.4 Rechte und Pflichten der Angestellten	11
2.4.1 Schadenminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit	11
2.4.2 Rückforderung fehlerhafter Zahlungen	12
2.4.3 Finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	12
2.5 Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung	13
2.6 Rechtsschutz	13
<b>3 Ergebnis der Vernehmlassung</b>	<b>16</b>
3.1 Vernehmlassungsverfahren	16
3.2 Vernehmlassungsergebnisse	16
3.2.1 Geltungsbereich Personalgesetz (§ 1 Abs. 4 <sup>bis</sup> PG-E)	17
3.2.2 Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag (§ 8 PG-E)	18
3.2.3 Bestimmungen zur Datenbearbeitung (§§ 28 ff. PG-E)	18
3.2.4 Rechte und Pflichten der Angestellten	19
3.2.5 Bestimmungen zur Vorsorgeeinrichtung (§§ 63 und 63b PG-E)	21
3.2.6 Delegation von Kompetenzen (§ 66 PG-E)	22
3.2.7 Rechtsmittelsystem	22
3.2.8 Übrige Bemerkungen	24
3.3 Wichtige Unterschiede Vernehmlassungsbotschaft - definitive Botschaft	25
<b>4 Der Erlassentwurf im Einzelnen</b>	<b>26</b>
4.1 Änderungen Personalgesetz	26
4.2 Weitere Änderungen	35
<b>5 Auswirkungen</b>	<b>35</b>

5.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton	35
5.2 Auswirkungen auf die öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften des Kantons Luzern	36
5.3 Auswirkungen auf die Gemeinden	36
<b>6 Umsetzung</b>	<b>37</b>
<b>7 Befristung des Erlasses</b>	<b>37</b>
<b>8 Antrag</b>	<b>37</b>

# Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Kantonsrat

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen mit dieser Botschaft den Entwurf einer Änderung des Personalgesetzes (Teilrevision Personalrecht 2026).

## 1 Ausgangslage

### 1.1 Personalgesetz vom 26. Juni 2001

Mit der [Botschaft B 72](#) vom 19. September 2000 zum Entwurf eines neuen Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wurde eine Totalrevision des Personalrechts eingeleitet. Die neuen Gesetze und Verordnungen im Personalbereich traten im Verlauf des Jahres 2003 in Kraft. Reformziele waren damals insbesondere die Aufhebung des Beamtenstatus, die Überprüfung der Rechte und Pflichten der Angestellten sowie die Integration des Personalrechts der Lehrpersonen.

Das Personalrecht hat sich in der Praxis gut bewährt und bietet Regelungen für alle wesentlichen Fragen. Die Aufteilung der Bestimmungen zwischen Gesetz (Regelung der Grundsätze durch das Kantonsparlament) und Verordnung (Ausführungsbestimmungen in der Kompetenz des Regierungsrates) kann als ausgewogen betrachtet werden und ermöglicht eine zeitnahe Anpassung der Detailregelungen. Seit der Einführung im Jahr 2003 wurde das Personalrecht kontinuierlich angepasst, sei es im Sinn einer Weiterentwicklung gestützt auf Veränderungen in der Arbeitswelt, sei es infolge von Änderungen in anderen Rechtsgebieten, die Einfluss auf das Personalrecht haben. Nichtsdestotrotz gibt es Bereiche im Personalrecht, die einer Überarbeitung bedürfen. So wurden viele der nun bearbeiteten Themen bereits in einer ersten Auslegeordnung 2008 als anpassungsbedürftig beurteilt, so beispielsweise die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses auf partnerschaftlicher Basis, die Einführung verschiedener Arbeitszeitmodelle oder die Vereinfachung der personalrechtlichen Verfahren. Verschiedene Punkte wurden umgesetzt und die verbleibenden nun zusammen mit neuen in der vorliegenden Botschaft wieder aufgegriffen.

Nicht in die personalrechtliche Analyse miteinbezogen wurden die lehrpersonenspezifischen Regelungen. Diese müssen separat behandelt werden. Auch das Thema der Besoldung wurde nicht geprüft – dazu erfolgte bereits im Jahr 2023 eine Revision. Folgende Themenbereiche wurden jedoch aufgrund der obigen Ausführungen vertieft analysiert:

### 1.2 Analyisierte Themenbereiche

#### 1.2.1 Geltungsbereich des Personalrechts (§ 1 PG)

Der Geltungsbereich des Personalrechts für die öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften des Kantons ist in § 1 des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG) vom 26. Juni 2001 (SRL Nr. [51](#))

geregelt. Der heute abgesteckte Geltungsbereich ist problematisch, denn die rechtliche Regelung ist auslegungsbedürftig und die Einteilung ist teilweise sachlich nicht begründet. Stattdessen sollen die Beteiligungsstrategien für die öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften zur Regelung des Geltungsbereichs herangezogen werden.

### **1.2.2 Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 8 PG)**

Gemäss § 8 [PG](#) wird das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis heute durch einen zustimmungsbedürftigen, hoheitlichen Verwaltungsakt (Wahl) begründet. Die Anstellung des Personals durch eine Verfügung beruht auf einem Rechtssystem der Über- und Unterordnung. Das ist nicht mehr zeitgemäss und wird von den Mitarbeitenden immer weniger verstanden. Deshalb soll das Anstellungsverhältnis modernisiert, sprich neu durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden.

### **1.2.3 Bestimmungen zur Datenbearbeitung (§§ 28 f. PG)**

Die Digitalisierung hat seit längerem auch im Personalbereich Einzug gehalten. Mit der Aufnahme einer expliziten Regelung zur Datenbearbeitung im [PG](#) soll dieser Entwicklung Rechnung getragen werden. Einerseits soll die Zustellung oder der Austausch von Dokumenten jetzt und in Zukunft mit verschiedenen (digitalen) Systemen korrekt ermöglicht werden, andererseits erfordert die Bearbeitung von Personendaten im Personalrecht eine besondere gesetzliche Grundlage, weil verschiedene Informationssysteme genutzt werden und teilweise verknüpft sind.

### **1.2.4 Rechte und Pflichten der Angestellten (§§ 37, 44 und 56a PG)**

Die Rechte und Pflichten der Angestellten haben sich grundsätzlich bewährt und mussten seit der Totalrevision von 2003 nur punktuell angepasst werden. Neu sollen die Schadenminderungspflicht der Angestellten bei Anspruch auf Fortzahlung der Besoldung oder der Entschädigung bei Arbeitsunfähigkeit eingeführt und die Folgen der Nichteinhaltung von Mitwirkungspflichten auf Gesetzesstufe geregelt werden. Auch die Rückforderung von fehlerhaften Zahlungen soll ausdrücklich im Gesetz geregelt werden. Zusätzlich werden gesetzliche Grundlagen für den Soziallohn für Lernende sowie für Praktikantinnen und Praktikanten sowie für die Ausrichtung von Beiträgen an die familienergänzende Kinderbetreuung vorschulpflichtiger Kinder geschaffen.

### **1.2.5 Bestimmungen zur Vorsorgeeinrichtung LUPK (§ 63 ff. PG)**

Das Personalgesetz enthält in den §§ 63 ff. Bestimmungen zur Organisation der Luzerner Pensionskasse (LUPK). Diese wurden im Jahr 2014 letztmals überprüft und angepasst. Auf Antrag der Luzerner Pensionskasse sollen die Ausgestaltung der Wahl der Arbeitnehmervertretung geändert und das Instruktionsrecht der Arbeitgebervertretung gestrichen werden.

### **1.2.6 Delegation von Kompetenzen (§ 66 PG)**

Es soll eine Delegationsnorm geschaffen werden, die es den Leiterinnen und Leitern von Dienststellen erlaubt, die Kompetenzen für personalrechtliche Entscheide an Abteilungsleitende zu übertragen. Eine solche Norm besteht bereits für den Bildungsbereich, im Verwaltungsbereich hat diese Delegationsmöglichkeit bislang gefehlt. Diese Lücke soll nun geschlossen werden.

### **1.2.7 Rechtsschutz (§§ 68 ff. PG)**

Das zweistufige Rechtsmittelverfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Beschwerde und Klage führt zu teilweise sehr langwierigen Rechtsverfahren, weshalb es vereinfacht werden soll. Die beiden Verfahren sollen zusammengelegt werden, was zu mehr Rechtssicherheit innert kürzerer Zeit führt. Der entsprechende Entscheid des Kantonsgerichtes soll zudem anschliessend direkt beim Bundesgericht angefochten werden können, was bisher nicht möglich war. Alle Angestellten, für die das kantonale Personalrecht gilt, sollen dieselben Rechtsmittel für dieselben Anliegen einlegen können.

## **2 Geplante Änderungen nach Themenbereichen**

### **2.1 Geltungsbereich des Personalrechts**

Der in § 1 [PG](#) festgeschriebene Geltungsbereich des Personalrechts für die öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften des Kantons Luzern wurde bei der Totalrevision 2003 mehrheitlich aus dem alten Personalrecht übernommen: Die öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften unterstehen entweder vollständig dem Personalrecht, können trotz voller Geltung in wenigen Bereichen abweichen (Bildungsbereich) oder haben Regelungsfreiheit, wie dies auch die Gemeinden für ihre Angestellten (ohne kommunale Lehrpersonen) haben. Die Zuordnung der öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften zu diesen drei Kategorien ist uneinheitlich, auslegungsbedürftig und teilweise nicht nachvollziehbar. Der Geltungsbereich soll deshalb angepasst und gestützt auf sachliche Kriterien vereinheitlicht werden.

Im Jahr 2012 wurde das Gesetz über die Public Corporate Governance des Kantons Luzern (PCG) verabschiedet ([Botschaft B 33](#) vom 28. Februar 2012). Die Unterteilung der PCG in Mehrheits- und Minderheitsbeteiligungen soll in Zukunft auch für den Geltungsbereich des Personalrechts für die öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften des Kantons angewendet werden. Neu sollen deshalb alle öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften des Kantons Luzern, bei denen dieser eine Mehrheitsbeteiligung hält, unter den vollen Geltungsbereich des Personalrechts fallen. Diejenigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften, an denen der Kanton nur eine Minderheitsbeteiligung hält, sollen grundsätzlich eigene personalrechtliche Regelungen erlassen können. Die Regelungsfreiheit soll aber immerhin dahingehend eingeschränkt sein, als die berufliche Vorsorge weiterhin bei der Luzerner Pensionskasse zu erfolgen hat und die Besoldung das Minimum der Lohnklasse 1 sowie das Maximum der Lohnklasse 18 gemäss § 1 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal (BO) vom 12. September 2011 (SRL Nr. [73](#)) nicht unter- beziehungsweise überschreiten darf. Kantonsnahe Betriebe, die kantonale Aufgaben erfüllen, sollen der Kernverwaltung diesbezüglich gleichgestellt sein. Erlassen diese öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften keine eigenen Regelungen, gilt das kantonale Personalrecht.

Bewährt hat sich der Vorbehalt von besonderen rechtsetzenden Bestimmungen des Bildungsrechts, sodass Bildungsinstitutionen des Kantons Luzern trotz vollem Geltungsbereich aufgrund von bildungsspezifischen Anforderungen von den Bestim-

mungen des kantonalen Personalrechts abweichen können. Der Vorbehalt von besonderen rechtsetzenden Bestimmungen des Spitalrechts wurde hingegen mit der Umwandlung des Luzerner Kantonsspitals und der Luzerner Psychiatrie in privatrechtliche Aktiengesellschaften hinfällig.

Weiterhin frei in der Festlegung der personalrechtlichen Bestimmungen sind die interkantonalen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften, da sie keine Anstalten und Körperschaften des Kantons Luzern sind und somit von Rechts wegen nicht unter den Geltungsbereich des kantonalen Personalrechts fallen. Das Gleiche gilt für privatrechtliche Organisationen und Gesellschaften. Bei den kommunalen Anstalten und Körperschaften können die jeweiligen Gemeinden entscheiden, ob das kantonale oder ein kommunales Personalrecht gelten soll.

Die vorgeschlagene Neuregelung führt bei zwei Anstalten und Körperschaften zu einer Anpassung des Geltungsbereichs des Personalrechts (grau schattiert):

	<i>Anstalt / Körperschaft</i>	<i>Geltungsbereich aktuell</i>	<i>Geltungsbereich neu</i>
<i>Mehrheitsbeteiligung Kanton</i>	Gebäudeversicherung Luzern	Regelungsfreiheit <sup>1)</sup>	volle Geltung
	Luzerner Statistik	volle Geltung	volle Geltung
	Pädagogische Hochschule Luzern	volle Geltung <sup>2)</sup>	volle Geltung <sup>2)</sup>
	Universität Luzern	volle Geltung <sup>2)</sup>	volle Geltung <sup>2)</sup>
	Landwirtschaftliche Kreditkasse	volle Geltung	volle Geltung
<i>Minderheitsbeteiligung Kanton</i>	Luzerner Pensionskasse	volle Geltung <sup>3)</sup>	Regelungsfreiheit <sup>1)</sup>
	Sozialversicherungszentrum WAS	Regelungsfreiheit <sup>1)</sup>	Regelungsfreiheit <sup>1)</sup>
	Verkehrsverbund	volle Geltung <sup>3)</sup>	volle Geltung <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> *Zwingend: Berufliche Vorsorge bei der Luzerner Pensionskasse und Einhaltung des absoluten Lohnminimums und -maximums gemäss Besoldungsordnung für das Staatspersonal.*

<sup>2)</sup> *Bildungsinstitutionen können aufgrund von bildungsspezifischen Anforderungen von den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts abweichen.*

<sup>3)</sup> *Freiwillige Anwendung des Personalrechts.*

## **2.2 Begründung des Arbeitsverhältnisses**

### **2.2.1 Anstellung mit Vertrag**

Die gesetzlichen Grundlagen über die Begründung der Anstellungsverhältnisse für den Kanton Luzern befinden sich in den §§ 8 ff. [PG](#) und in den §§ 3 ff. der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PVO) vom 24. September 2002 (SRL Nr. [52](#)).

Das Arbeitsverhältnis wird heute durch Wahl und deren Annahme begründet und in einer Wahlurkunde festgehalten. Diese enthält die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses sowie weitere Zusatzinformationen wie zum Beispiel den Ferienanspruch und die Kündigungsfristen. In von unserem Rat bezeichneten Fällen kann das Arbeitsverhältnis mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet und von gewissen Bestimmungen des Personalrechts abgewichen werden (vgl. § 8 [PG](#) und § 4 [PVO](#)).

In der Praxis stösst die Anstellung mit Wahlurkunde immer wieder auf Unverständnis und wird als veraltet und unmodern erlebt. Tatsächlich ist die Wahlurkunde ein Relikt aus der Zeit, als Angestellte des Bundes und der Kantone noch Beamte waren und somit einen Sonderstatus unter den Arbeitnehmenden hatten. Die meisten Kantone stellen deshalb heute ihr Personal mit öffentlich-rechtlichen Verträgen an. Nebst dem Kanton Luzern wählen nur die Kantone Genf, Tessin, Neuenburg, Thurgau, Valais und Zürich ihre Angestellten beziehungsweise erlassen eine Verfügung oder einen Entscheid. Auch in den grösseren Schweizer Städten wird mit Ausnahme von Zürich mittels Vertrag angestellt.

Auf den Rechtsschutz soll die Form der Anstellung neu keine Auswirkungen mehr haben. Personalrechtliche Entscheide betreffend die einseitige Änderung oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses können danach mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden. Die übrigen personalrechtlichen Entscheide wie zum Beispiel die Lohneinreihung oder die Einstellung des Arbeitsverhältnisses sollen für alle nach dem kantonalen Personalrecht Angestellten beim Regierungsrat angefochten werden können. Nur für vermögensrechtliche Ansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis muss – wie bisher – Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht werden (vgl. § 75 [PG](#)).

Dieses Rechtsmittelsystem soll für alle Organisationen gelten, die das Personalrecht des Kantons Luzern anwenden, unabhängig davon, ob eine Anstellung durch Wahl oder öffentlich-rechtlichen Vertrag zustande gekommen ist. Daraus ergibt sich eine Änderung für die Mitarbeitenden der Gemeinden und der übrigen Gemeinwesen, die bereits mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt waren. Insgesamt soll der Rechtsschutz vereinheitlicht und dadurch verständlicher werden.

Die Sonderbestimmungen für Abweichungen vom Personalrecht sollen beibehalten werden (§ 8 [PG](#)). Das bedeutet, dass in besonderen, von unserem Rat bezeichneten Fällen weiterhin hinsichtlich des Besoldungsanspruchs, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Personalgesetz abgewichen werden kann. Dies betrifft beispielsweise die Arbeitsverhältnisse von Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten oder Lernenden.

### **2.2.2 Personalrechtliche Zuständigkeiten**

Die Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide ist in den §§ 66 und 67 [PG](#) geregelt. Dabei wird zwischen Entscheiden über die Wahl, die Beendigung sowie die Umgestaltung und den übrigen personalrechtlichen Entscheiden unterschieden. Zudem wird nach unterschiedlichen Angestelltengruppen differenziert. § 66 [PG](#) verweist zudem auf Bestimmungen in der Personalverordnung. § 66 Absatz 1 [PVO](#) bestimmt, für

welche Angestelltengruppe unser Rat zuständig ist, Absatz 2 bezeichnet die zuständigen Behörden für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste der kantonalen Schulen und Absatz 3 regelt, dass die zuständige Behörde die Zeichnungsbefugnis nach den Vorschriften der Verordnung über die Organisation, die Führung und die Kontrolle der kantonalen Verwaltung (Organisationsverordnung, OV) vom 4. Juli 2017 (SRL Nr. [36](#)) delegieren kann. Diese Delegationsmöglichkeit für bis anhin ausgewählte Bereiche soll künftig für alle Bereiche des Personalrechts gegeben sein, also auch für den Bereich der Verwaltung. In grösseren Dienststellen sind primär die Abteilungsleitenden die Bezugspersonen der Angestellten. Sie können bei der Anstellung beurteilen, welche Anforderungen bestehen und wie das Team am besten ergänzt werden kann. Bei der Personalführung sind sie in der Verantwortung und nehmen auch die Beurteilung der Leistung vor. Die Zusammenarbeit im Alltag erfolgt im Wesentlichen auf der Abteilungsebene, weshalb neu die Abteilungsleitenden die Anstellung, Beendigung oder Änderung des Arbeitsverhältnisses vornehmen können und auch für die übrigen personalrechtlichen Entscheidungen zuständig sein sollen. Die Kompetenz geht nicht automatisch von der Dienststellenleitung auf die Abteilungsleitung über – es braucht eine ausdrückliche Regelung durch die Dienststellenleitung. Die Praxis hat im Übrigen gezeigt, dass schwierige personalrechtliche Fragen auch bei erfolgter Delegation unter Einbezug der Dienststellenleitung geklärt werden.

## **2.3 Datenschutz**

Während sämtlicher Phasen einer Anstellung, das heisst von den Vorstellungsgesprächen bis zur Beendigung oder Ausstellung eines Schlusszeugnisses, müssen Personendaten von (potenziellen) Angestellten bearbeitet werden. Die Regeln des Datenschutzes gelten im Personalrecht bereits heute, wobei sich die Datenbearbeitung im Personalrecht auf die allgemeine Regelung für die Verwaltung (vgl. § 21b Abs. 2 Gesetz über die Organisation von Regierung und Verwaltung [Organisationsgesetz, OG] vom 13. März 1993 [SRL Nr. [20](#)]) abstützt. Um dem Datenschutz im Personalwesen verstärkt Geltung zu verleihen, werden mehrere konkrete gesetzliche Bestimmungen geschaffen; dies insbesondere für die Bearbeitung von besonders schützenswerten Daten wie zum Beispiel Angaben zu Religion, Ethnie oder Gesundheit. Mit der Aufnahme einer Regelung im Personalgesetz, die Informationssysteme mitumfasst und sich zur elektronischen Zustellung äussert, soll eine weiterreichende elektronische Datenbearbeitung (z. B. Plattform Personal) in Zukunft ermöglicht werden. Die Schaffung einer eigenen Zustellplattform für den Kanton Luzern ist mit dem E-Government-Gesetz geplant. Zusätzliche Synergien können sich aus dem Projekt Justitia 4.0 (elektronischer Rechtsverkehr) ergeben. Die Entwicklung dieser Projekte ist abzuwarten und auf die Einrichtung einer speziellen Zustellplattform nur für Personaldaten deshalb im Moment zu verzichten.

## **2.4 Rechte und Pflichten der Angestellten**

### **2.4.1 Schadenminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit**

Mitarbeitende haben während bis zu 730 Tagen Anspruch auf Fortzahlung der Besoldung, sofern sie infolge Krankheit oder Unfall ausserstande sind, ihre Arbeit zu leisten (vgl. §§ 20 ff. [PVO](#)). Dabei sind sie gestützt auf die allgemeine Treuepflicht ge-

mäss § 50 [PG](#) gehalten, alles Zumutbare vorzukehren, um die Folgen ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung zu mildern. Von Mitarbeitenden dürfen nur objektiv und subjektiv zumutbare Vorkehrungen und Unterlassungen verlangt werden. Einzelne damit zusammenhängende Pflichten sind explizit im Personalrecht statuiert, wie zum Beispiel die Pflicht, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen (§ 56 PG) oder Leistungen von Sozialversicherungen geltend zu machen (§ 27 PVO). Die Folgen der Nichtbeachtung dieser Pflichten sind hingegen im Personalrecht nicht geregelt. Dies soll mit der Einführung einer entsprechenden Bestimmung im Personalrecht geändert werden (neuer § 56a PG).

Die Kürzung oder Verweigerung einer versicherungsähnlichen Leistung wie der Lohnfortzahlung als Folge der Verletzung der Mitwirkungspflicht ist eine verwaltungsrechtliche Sanktion. Sie bezweckt den Schutz des Kantons als Arbeitgeber vor ungerechtfertigter Inanspruchnahme. Angestellte sollen deshalb aufgrund der ihnen obliegenden Schadenminderungspflicht alles Zumutbare unternehmen, um die Dauer und das Ausmass der Arbeitsunfähigkeit zu verringern und den Eintritt einer dauernden Arbeitsunfähigkeit zu verhindern. Inhaltlich dient die entsprechende Norm im Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 (SR [830.1](#)) als Vorbild.

Für die Auslegung des Begriffs «Zumutbarkeit» sollen Lehre und Praxis zum Sozialversicherungsrecht und Haftpflichtrecht herangezogen werden. Dabei gilt, dass Leistungsbeanspruchende im Rahmen der Schadenminderungspflicht Massnahmen zuzumuten sind, die ein vernünftiger Mensch in der gleichen Lage ergreifen würde, wenn er keinerlei Entschädigung zu erwarten hätte. Bei einer hohen Inanspruchnahme von Leistungen bestehen entsprechend hohe Anforderungen an die Angestellten hinsichtlich der Schadenminderungspflicht (BGE [140 V 267](#)).

#### **2.4.2 Rückforderung fehlerhafter Zahlungen**

Die Rückforderung ungerechtfertigt erbrachter Leistungen ist gemäss Rechtsprechung ein allgemeiner Grundsatz des Verwaltungsrechts, der aufgrund spezialgesetzlicher Regelung gilt. In Ermangelung einer solchen Regelung stützen sich andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, wie zum Beispiel der Kanton Zürich, auf die analoge Anwendung der Artikel 62 ff. des Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 (SR [220](#)). Im Sinn der Klarheit für alle Betroffenen soll das Rückforderungsrecht des Kantons als Arbeitgeber neu im Personalgesetz festgeschrieben werden (§ 44 [PG](#)). Insbesondere für die Lohnadministration ist es oft schwierig, Angestellten, die zu einer Rückzahlung verpflichtet sind, zu erklären, worauf sich dieser Anspruch des Kantons als Arbeitgeber stützt. Mit dieser Gesetzesanpassung kann künftig in Fällen, in denen zum Beispiel irrtümlicherweise zu viel Lohn ausbezahlt wurde, die Rückforderung unter Berufung auf die neue Bestimmung erfolgen.

#### **2.4.3 Finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Der Kanton Luzern als Arbeitgeber hat in § 3 Absatz 2i [PG](#) festgehalten, dass seine Personalpolitik die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern soll, die es den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. Daraus ergeben sich unter anderem die Beiträge an die Kosten familienergänzender Kinderbetreuung vorschulpflichtiger Kinder (Betreuungsbeiträge) und der Soziallohn.

Für die Betreuungsbeiträge gibt es keine explizite Grundlage im Personalrecht. Sie stützen sich auf die personalpolitischen Grundsätze gemäss § 3 [PG](#), die Details dazu hat unser Rat im Jahr 2011 mittels Beschluss geregelt. Angestellte, die ihre Kinder im Vorschulalter fremdbetreuen lassen, haben danach Anspruch auf Betreuungsbeiträge. Während gut zehn Jahren hatte der Kanton Luzern direkt in einzelnen Kindertagesstätten (Kitas) Betreuungsplätze gemietet und diese den Mitarbeitenden zu einem reduzierten Tarif zur Verfügung gestellt. Seit dem Jahr 2012 haben Angestellte des Kantons Luzern, die ihre Kinder im Vorschulalter extern betreuen lassen (Kita, Tageseltern, Nanny), Anspruch auf Betreuungsbeiträge. Die Beiträge sind nach dem Haushaltseinkommen abgestuft und betragen zwischen 20 und 62 Franken pro Betreuungstag. In den letzten fünf Jahren hat der Kanton Luzern durchschnittlich 213'150 Franken jährlich an Betreuungsbeiträgen ausgerichtet.

Auch der Soziallohn ist eine seit Langem gewährte und durch Beschluss unseres Rates geregelte Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Angestellte, die beim Kanton eine Lehre oder ein Praktikum (inkl. Anstellung als Polizeiasspirant oder -asspirantin) absolvieren, haben Anspruch auf einen Soziallohn, sofern sie eigene Kinder haben und ihr Nettohaushaltseinkommen unter einer bestimmten Schwelle analog der [Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe](#) liegt. Der Soziallohn beträgt maximal 650 Franken pro Monat. Im Jahr 2024 wurde kein Soziallohn ausbezahlt, in den vier Jahren davor waren es durchschnittlich 14'700 Franken pro Jahr, verteilt auf drei bis vier Personen.

Die Ausrichtung dieser Beiträge ist im Sinn der Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit unbestritten und soll mit der Schaffung einer Gesetzesgrundlage gesichert werden (§ 37 [PG](#)).

## **2.5 Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung**

Auf Antrag der Luzerner Pensionskasse (LUPK) sollen zwei Änderungen in den Bestimmungen zu den Vorsorgeeinrichtungen vorgenommen werden. Einerseits soll die Wahl der Arbeitnehmervertretung durch die aktiven Versicherten statt durch die Mitgliederversammlung erfolgen (§ 63 Abs. 3c [PG](#)). Es soll damit einem breiteren Kreis von Stimmberechtigten die Möglichkeit gegeben werden, an den Wahlen teilzunehmen, ohne an der Mitgliederversammlung vor Ort anwesend sein zu müssen. Andererseits soll das Instruktionsrecht der Arbeitgebervertretung durch den Regierungsrat vor dem Hintergrund der grossen Verantwortung und der persönlichen Haftung der Vorstandsmitglieder abgeschafft werden (§ 63 Abs. 4 [PG](#)).

## **2.6 Rechtsschutz**

Bei Anstellungen durch Wahl ist gemäss Personalgesetz in zwei Fällen direkt die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ans Kantonsgericht vorgesehen: bei der Beendigung und bei der einseitigen Änderung des Arbeitsverhältnisses. Zurzeit kann das Kantonsgericht im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren gegen personalrechtliche Entscheide, durch die ein Arbeitsverhältnis einseitig geändert oder beendet wird, nur feststellen, ob ein Entscheid rechtmässig oder rechtswidrig erfolgt ist. Es kann weder den Entscheid aufheben oder ändern, noch die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückweisen. Es obliegt der Behörde, welche die Kündigung

beziehungsweise die einseitige Änderung ausgesprochen hat, allenfalls auf ihren Entscheid zurückzukommen und diesen zu ändern. Tut sie dies nicht – was den Regelfall darstellt – haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Ersatz des Schadens. Sind sich die Parteien bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses über den Schadenersatz nicht einig, müssen die Angestellten diesen auf dem Klageweg beim Kantonsgericht geltend machen ([LGVE 2003 II Nr. 1](#)).

Das Bundesgericht wertet den Feststellungsentscheid des Kantonsgerichtes über die Rechtmässigkeit einer Kündigung – ohne Festlegung eines allfälligen Schadenersatzes – nur als Zwischenentscheid, weshalb dieser nicht selbständig beim Bundesgericht anfechtbar ist. Der Feststellungsentscheid des Kantonsgerichtes kann im Fall der Gutheissung der Beschwerde (festgestellte Rechtswidrigkeit) deshalb erst ans Bundesgericht weitergezogen werden, wenn das Kantonsgericht auch über den klageweise geltend gemachten Schadenersatzanspruch entschieden hat (vgl. BGer-Urteil [8C 130/2018](#) vom 31. August 2018, E. 4).

Die heutige Regelung des Rechtsmittelwegs mit dem zweistufigen Verfahren ist in der Praxis kompliziert und verlängert die Dauer des Rechtsmittelverfahrens stark. Für die klageweise Geltendmachung des Schadenersatzes hat der oder die Betroffene nach dem Feststellungsentscheid betreffend die Rechtmässigkeit der Kündigung oder Umgestaltung fünf Jahre Zeit. Es wurde deshalb in Zusammenarbeit mit dem Kantonsgericht eine Vereinfachung des Rechtsmittelwegs beziehungsweise eine Vereinigung der beiden Verfahren erarbeitet.

Neu soll das Kantonsgericht im selben Verfahren über eine allfällige Entschädigung in diesem Zusammenhang entscheiden (vgl. Ausführungen zu § 25a), was eine Klage hinfällig macht. Die Entschädigung als Rechtsfolge eines rechtswidrigen Entscheids soll im Personalgesetz abgebildet werden, wie sie gemäss ständiger Rechtsprechung berechnet und zugesprochen wird. Sie soll folgende drei Komponenten umfassen:

- Pönale (Strafgeld) entsprechend dem Grad der Rechtswidrigkeit,
- Schadenersatz als Ausgleich für die wirtschaftlichen Folgen,
- Genugtuung, sofern die Umstände eine solche rechtfertigen.

Darüber hinaus sollen gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin keine weiteren Ansprüche bestehen.

Angestellte von Gemeinden sind bereits mehrheitlich mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt. Sie müssen nach dem aktuellen Rechtsmittelsystem bei allen Streitigkeiten zu ihren Anstellungsverträgen Klage beim Kantonsgericht einreichen, auch für Kündigungen und einseitige Änderungen von Arbeitsverhältnissen. Sie sollen diese Entscheide ebenfalls mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht anfechten können. Die Klage fällt betreffend diese Entscheide weg und wird durch die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ersetzt. Dies ist eine Verbesserung zugunsten der Angestellten, weil im Beschwerdeverfahren – anders als im Klageverfahren – der Sachverhalt von Amtes wegen geklärt wird. Für die Überprüfung der übrigen personalrechtlichen Entscheide soll der Regierungsrat zuständig sein, wie er es auch vor der Einführung der Anstellungen mittels öffentlich-rechtlicher Verträge war. Damit wird das Prinzip des zweistufigen Rechtsschutzes eingehalten. Für vermögensrechtliche Ansprüche, die sich aus dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag ergeben, wird die Klage das korrekte Rechtsmittel sein (z. B. Anfechtung Arbeitszeugnis). Die

Rechtsmittel sollen sowohl für die Kantonsangestellten wie auch für die Gemeindeangestellten und die Lehrpersonen der Volks- und Musikschulen dieselben sein, und es soll keine Ungleichbehandlung geben.

Die Unterscheidung des Rechtsmittelwegs je nach Anstellungsart (Wahl oder öffentlich-rechtlicher Vertrag) und Arbeitgeber soll wegfallen, und es sollen für alle Angestellten, die dem kantonalen Personalgesetz unterstehen, dieselben Rechtsmittel gelten: Dies soll einerseits die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Kantonsgericht sein gegen Entscheide betreffend die einseitige Änderung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, andererseits die Beschwerde an unseren Rat gegen die übrigen personalrechtlichen Entscheide. Vermögensrechtliche Ansprüche müssen mit Klage beim Kantonsgericht geltend gemacht werden. Dieses Rechtsmittelsystem gilt somit auch für die Angestellten der Gemeinden und der übrigen Gemeinwesen.

Nur vermögensrechtliche Ansprüche sollen noch mit Klage geltend gemacht werden. Es sind Ansprüche, über die nicht mit einer Verfügung entschieden wurde und die retrospektiv (also im Anschluss an ein beendigttes Arbeitsverhältnis) geltend gemacht werden. Der Entscheid über einen vermögensrechtlichen Anspruch aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis hängt nicht direkt mit dem Arbeitsverhältnis zusammen und berührt auch nicht die dienstliche Rechtsstellung der Angestellten. Der Entscheid hat lediglich zum Gegenstand, dass ein geltend gemachter vermögensrechtlicher Anspruch besteht oder nicht besteht ([LGVE 2006 III Nr. 7](#)). Die Abfindung bildet dabei einen Spezialfall – unter bestimmten Voraussetzungen besteht nämlich ein Anspruch auf eine Abfindung. Diese ist mittels Entscheid (Verfügung) festzulegen und mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat anfechtbar, bevor das Kantonsgericht eine Beurteilung vornimmt ([LGVE 2004 II Nr. 2](#)).

Folgende Darstellung zeigt das vereinheitlichte Rechtsmittelsystem, wie es für alle Anstellungsverhältnisse gelten soll, unabhängig davon, ob sie durch öffentlich-rechtlichen Vertrag oder durch Wahl begründet wurden.

<p>einseitige Änderung oder Beendigung inkl. Schadenersatz</p> <p>§ 70 Abs. 1 PG i.V.m. § 12 Abs. 2 PG</p> <p><b>VERWALTUNGSGERICHTSBESCHWERDE</b></p> <p>→ <b>Kantonsgericht</b></p>	<p>übrige personalrechtliche Entscheide</p> <p>§ 70 Abs. 2 PG</p> <p><b>VERWALTUNGSBESCHWERDE</b></p> <p>Gegen alles, was mit einer Verfügung geregelt wird, beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Lohnreihung</li> <li>- die Einstellung der Lohnfortzahlung</li> <li>- die Einstellung der Entschädigungszahlung</li> <li>- die individuelle Besoldungsanpassung</li> <li>- die Abfindung</li> </ul> <p>→ <b>Regierungsrat</b></p> <p><b>VERWALTUNGSGERICHTSBESCHWERDE</b></p> <p>→ <b>Kantonsgericht</b></p>	<p>vermögensrechtliche Ansprüche</p> <p>§ 75 PG § 162 Abs. 1d VRG</p> <p><b>KLAGE</b></p> <p>Beispielsweise betreffend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Auszahlung von Stunden</li> <li>- die Auszahlung von Ferien</li> <li>- einen Lohnrückbehalt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses</li> </ul> <p>→ <b>Kantonsgericht</b></p>
---	--	--

Neu ist zudem im Beschwerdeverfahren vor dem Kantonsgericht eine Vergütung für die rechtliche Vertretung des obsiegenden Beschwerdeführers oder der obsiegenden Beschwerdeführerin vorgesehen. Dies ist eine Spezialregelung gegenüber den Verfahrensregeln im Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) vom 3. Juli 1972 (SRL Nr. [40](#)), wonach der Vorinstanz nur Kosten im Sinn einer Parteientschädigung auferlegt werden, wenn ihr grobe Verfahrensfehler oder offenbare Rechtsverletzungen zur Last fallen. Die [Motion M 32](#) von Anja Meier über die Abschaffung der finanziellen Abstrafung für obsiegende Parteien in Rechtsmittelverfahren gegen das Gemeinwesen regt genau diese Neuregelung von § 201 Absatz 2 VRG an und verlangt, dass obsiegende Parteien in Rechtsmittelverfahren ohne Parteien mit gegensätzlichen Interessen (d. h. in Verwaltungsbeschwerdeverfahren und in Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren) eine angemessene Vergütung für ihre Vertretungskosten erhalten. Die Motion wurde von Ihrem Rat am 7. Mai 2024 für erheblich erklärt und dürfte in absehbarer Zeit umgesetzt werden.

### **3 Ergebnis der Vernehmlassung**

#### **3.1 Vernehmlassungsverfahren**

Im September 2024 ermächtigte unser Rat das Finanzdepartement, den Entwurf einer Änderung des Personalgesetzes und der damit zusammenhängenden übrigen Gesetzesanpassungen zur Weiterentwicklung des Personalrechts in die Vernehmlassung zu geben. Das Vernehmlassungsverfahren dauerte bis Ende Dezember 2024. Zur Vernehmlassung eingeladen waren alle im Kantonsrat vertretenen politischen Parteien, die Gemeinden und der Verband Luzerner Gemeinden (VLG), die Landeskirchen des Kantons Luzern sowie die ansässigen Personalorganisationen. Des Weiteren eingeladen waren die öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten des Kantons Luzern, das Kantonsgericht, die Departemente sowie der Beauftragte für Datenschutz.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Vernehmlassungsverfahrens hatten die Möglichkeit, ihre Stellungnahmen mittels Fragebogen per E-Mail einzureichen.

#### **3.2 Vernehmlassungsergebnisse**

Die Vernehmlassungsvorlage wurde insgesamt sehr positiv aufgenommen. Die Parteien begrüßten die geplanten Änderungen zur Weiterentwicklung des Personalrechts mehrheitlich. Mit einzelnen Regelungen waren verschiedene Parteien nicht einverstanden oder hatten Fragen dazu. Die 39 Gemeinden und der VLG begrüßten die Änderungen durchgehend. Die Personalorganisationen äusserten sich ebenfalls positiv. Die kantonsnahen Organisationen (öffentlich-rechtliche Anstalten) sind mit einer Ausnahme durchwegs einverstanden mit den Änderungsvorschlägen. Das Kantonsgericht hat einen Punkt im Rechtsmittelsystem kritisiert, ist aber ansonsten einverstanden. Die Verwaltungsbehörden sind grundsätzlich einverstanden mit den Änderungen, haben aber in Detailfragen Anpassungen gewünscht.

Entsprechend der Gliederung des Fragebogens werden im Folgenden die Stellungnahmen gewürdigt. Verschiedene Bemerkungen aus den Vernehmlassungsantworten wurden auch in die Kommentierung zu den einzelnen Bestimmungen aufgenommen (vgl. Kap. 5).

### 3.2.1 Geltungsbereich Personalgesetz (§ 1 Abs. 4<sup>bis</sup> PG-E)

Für eine uneingeschränkte Anwendung des Personalrechts durch die öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften soll neu die Beteiligungsentensität des Kantons den Ausschlag geben. Diese Konkretisierung des Geltungsbereichs wurde insgesamt gut aufgenommen. Die FDP möchte den Geltungsbereich für Zweckverbände noch einmal prüfen lassen. Die SVP lehnt die Änderung ab, weil damit ins operative Geschäft dieser Organisationen eingegriffen werde. Von den betroffenen Anstalten hat sich nur die Gebäudeversicherung Luzern (GVL) negativ geäußert mit der Begründung, dass die Selbstbestimmung und die unternehmerische Freiheit eingeschränkt würden. Als autonome Versicherung sei sie mit spezifischen Anforderungen konfrontiert, die unternehmerischen Spielraum fordern würden. Dieser Handlungsspielraum werde bei einer Unterstellung unter das kantonale Personalrecht eingeschränkt. Vergleichbare Institutionen wie die Luzerner Kantonalbank, das Luzerner Kantonsspital oder die Luzerner Psychiatrie würden in diesem Zusammenhang nicht erwähnt. Die Zentralschweizer BVG- und Stiftungsaufsicht (ZBSA) regt eine klare Regelung für Anstalten an. Aus der Verwaltung kommt zudem die Forderung nach mehr Klarheit in jenen Fällen, in denen Mehrheitsbeteiligung und Stimmrecht auseinanderfallen. Die SP, der Verband des Personals der öffentlichen Dienste (VPOD) und der Luzerner Gewerkschaftsbund (LGB) fordern darüber hinaus, dass die Mitsprache der Personalorganisationen nach § 61 [PG](#) für alle in den Geltungsbereich fallenden Anstalten und Körperschaften zwingend gelten solle.

Das Kriterium der Mehrheits- oder Minderheitsbeteiligung erachtet unser Rat nach wie vor als geeignet hinsichtlich der abgestuften Anwendung des Personalrechts. Die Anwendung auf Zweckverbände wurde noch einmal überdacht. Sie sollen nicht mehr speziell erwähnt werden, da sie bei einer Beteiligung von mehr als 50 Prozent des Kantons als öffentlich-rechtliche Körperschaft sowieso unter den neu definierten Geltungsbereich fallen. Der Eingriff ins operative Geschäft findet statt, legitimiert sich aber dadurch, dass alle kantonalen Anstalten und Körperschaften die gleiche Ausgangslage haben sollen bei der Rekrutierung ihres Personals. Die klare Regelung im Gesetz bedeutet für die GVL zugegebenermaßen eine Einschränkung im Vergleich zur heutigen Situation. Für alle öffentlich-rechtlichen Anstalten des kantonalen Rechts ausser für das Sozialversicherungszentrum (WAS) und die GVL gelten die personalrechtlichen Bestimmungen seit jeher uneingeschränkt. Der Hinweis der GVL auf die Luzerner Kantonalbank AG, die Luzerner Kantonsspital AG oder die Luzerner Psychiatrie AG ist insofern obsolet, als diese als Aktiengesellschaften organisiert sind und die Anstellung des Personals damit den Bestimmungen des Privatrechts unterliegt. Auch die LUPK als Versicherung war bislang vollumfänglich dem Personalrecht des Kantons Luzern unterstellt. Diese und die Landwirtschaftliche Kreditkasse werden neu nur noch die Minimalanforderungen an das Personalrecht erfüllen müssen, da in keiner Hinsicht (Stimmrecht/Kapital) eine Mehrheitsbeteiligung des Kantons vorliegt. Freiwillig können sie sich nach wie vor komplett dem Personalrecht unterwerfen. Mit der Unterscheidung zwischen Mehrheits- oder Minderheitsbeteiligung ist für die Anstalten geklärt, wie eng sie an das Personalrecht gebunden sind. Die Beteiligung kann finanziell (Kapital bzw. Finanz- oder Sacheinlage) oder mit Blick auf den Mitbestimmungsgrad im strategischen Leitungsorgan mehrheitlich sein. Eine Kumulation der Mehrheit in beiden Bereichen wird nicht gefordert. Eine weitere

Anpassung ist nicht nötig. Von einer Pflicht, für alle in den Geltungsbereich fallenden Anstalten und Körperschaften die Personalorganisationen miteinbeziehen zu müssen, wird abgesehen. Der Kanton als Arbeitgeber insgesamt und die Dienststelle Personal im Besonderen sollen für den Austausch mit den Personalorganisationen im Bereich des Personalrechts zuständig bleiben. Dies wirkt sich auf den ganzen Geltungsbereich des Personalrechts aus. Es soll nicht jede einzelne Anstalt oder Körperschaft in den Austausch mit den Personalorganisationen treten müssen.

### **3.2.2 Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag (§ 8 PG-E)**

Die Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag anstelle einer Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Wahl und deren Annahme wurde von allen Vernehmlassungsadressaten gutgeheissen. Eine Wahl ist nur noch in den von Gesetz oder Verordnung vorgesehenen Fällen möglich (auf Kantonsstufe durch die Stimmberechtigten, den Kantonsrat und den Regierungsrat, auf Gemeindeebene durch das Gemeindeparslament oder die Gemeindeversammlung oder den Gemeinderat). Das Kantonsgericht möchte die Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag zwecks Vereinheitlichung als zwingend geltende Bestimmung auch für die Gemeinden im Gesetz verankert haben. Aus Sicht der Verwaltung muss eine Wahl nach wie vor möglich sein, und es wurde eine Übergangsregelung verlangt, damit nicht alle Wahlurkunden mit dem Inkrafttreten umgeschrieben werden müssen.

Der Wechsel der Anstellung von der Wahl zum öffentlich-rechtlichen Vertrag ist unbestritten. Die Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag wird neu in § 1 Absatz 4 PG-E bei den zwingend geltenden Bestimmungen ergänzt (Verweis auf § 8 Abs. 1), damit eine einheitliche Anwendung für alle öffentlich-rechtlichen Angestellten beim Kanton und den Gemeinden gegeben ist, unabhängig von der Anstellungsart. Es wird im Übrigen nicht verlangt, dass alle Wahlurkunden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Bestimmung umgeschrieben werden. Das Anliegen wurde in die Übergangsbestimmungen aufgenommen (§ 81c PG-E).

### **3.2.3 Bestimmungen zur Datenbearbeitung (§§ 28 ff. PG-E)**

Das Personalgesetz regelte bisher lediglich die Einsicht in die eigene Personalakte und die Bekanntgabe von Personendaten der Angestellten. Die Bestimmungen zum Datenschutz werden nun konkretisiert und insbesondere der Versand von Daten auf elektronischem Weg geregelt. Sie entsprechen nun den Anforderungen an einen modernen Datenschutz. Mit den neuen Grundlagen zur Datenbearbeitung ist insbesondere der Beauftragte für Datenschutz des Kantons Luzern einverstanden. Die FDP schlägt vor zu prüfen, ob die Bewerbenden die Personendaten nach dem erfolglosen Bewerbungsprozess zurückerhalten sollen, sofern dies gewünscht ist. Im Übrigen sollten die Daten fachgerecht vernichtet werden. Betreffend den Geltungsbereich der neuen Bestimmungen zum Datenschutz monierten die SP sowie der VPOD und der LGB, dass die Nutzung der Daten und insbesondere die Nutzung von künstlicher Intelligenz zu wenig geklärt sei. Weiter wurden von der SP, von der Hochschule Luzern (HSLU) und von der Pädagogischen Hochschule Luzern (PHLU) vorgeschlagen, dass die elektronische Zustellung von Daten über gesicherte Informatikkanäle in § 28a PG-E nicht auf die Dienststelle Personal eingeschränkt werden soll, sondern

auch für andere Verwaltungsbehörden, die mit Anstellungsverhältnissen zu tun haben, gelten soll.

Die Rücksendung von Bewerbungsunterlagen bei Bewerbungen, die nicht zu einer Anstellung führen, wäre bei der grossen Zahl von Bewerbungen administrativ nicht praktikabel. Die Bewerbungen treffen heute meistens elektronisch ein, was eine Rücksendung von Daten sowieso unmöglich macht. Entsprechend werden die Daten einer erfolglosen Bewerbung vernichtet (vgl. § 28 Abs. 4 PG-E). Der Datenschutz und die Nutzung von Daten sind grundsätzlich im kantonalen Gesetz über den Datenschutz (Kantonales Datenschutzgesetz, KDSG) vom 2. Juli 1990 (SRL Nr. 38) geregelt. Zusätzlich regelt die Verordnung über die Informatiksicherheit und über die Nutzung von Informatikmitteln (Informatiksicherheitsverordnung) vom 22. November 2016 (SRL Nr. 26b) den Umgang mit Daten innerhalb der kantonalen Verwaltung. Mit den ergänzenden Bestimmungen im Personalrecht sind die Daten im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis oder einer bevorstehenden Anstellung genügend geschützt. Betreffend die Verwendung generativer KI-Modelle gibt es seit dem Jahr 2024 Leitlinien der Dienststelle Informatik. Betreffend die Nutzung von KI soll ausserdem eine verwaltungsübergreifende Auslegeordnung des Bedarfs für Änderungen am kantonalen Recht abgewartet werden. Personalrechtlich besteht derzeit kein weiterer Handlungsbedarf. Hingegen soll der Anwendungsbereich für die elektronische Zustellung von Daten nicht mehr auf die Dienststelle Personal eingeschränkt sein, sondern für alle Behörden gelten, die mit Anstellungen und der Verwaltung von Arbeitsverhältnissen, die unter das kantonale Personalrecht fallen, zu tun haben.

### **3.2.4 Rechte und Pflichten der Angestellten**

#### *- Schadenminderungspflicht (§ 56a PG-E)*

Bei der Schadenminderungspflicht geht es darum, dass arbeitsunfähige Angestellte das ihnen Zumutbare vorkehren, um den Schaden für den Kanton Luzern als Arbeitgeber möglichst gering zu halten. Bei Nichtbefolgen der Pflicht können Leistungen gekürzt oder verweigert werden. Die Einführung einer Schadenminderungspflicht wird von allen Seiten begrüsst. Die Grünen und die SP wünschen eine Regelung der Zuständigkeit für die betreffenden Entscheide. Die SVP regt in diesem Zusammenhang den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung an. Das Kantonsgericht fordert, dass Entscheide betreffend Leistungskürzungen nicht direkt beim Kantonsgericht, sondern zuerst beim Regierungsrat angefochten werden müssten. Die Stadt Kriens fragt, wie weit die Schadenminderungspflicht insbesondere betreffend die Annahme von zumutbarer Arbeit geht. Eine Behörde stellt die Frage, ob es für einen Entscheid betreffend die Leistungskürzung eine Mahnung und das rechtliche Gehör braucht.

Entscheide betreffend die Kürzung von Leistungen gelten als «übrige personalrechtliche Entscheide». Die Zuständigkeit dafür ist in § 56a PG-E ausdrücklich festgehalten (Verweis auf § 67 PG). Der Entscheid betreffend die Leistungskürzung wegen Verletzung der Schadenminderungspflicht ist nach luzernischer Praxis demnach kein Entscheid über einen vermögensrechtlichen Anspruch im eigentlichen Sinn und deshalb beim Regierungsrat und nicht direkt beim Kantonsgericht

anfechtbar (vgl. dazu weitere Ausführungen in Kap. 5 zu § 56a). Der entsprechende Hinweis in § 70 Absatz 1 des Vernehmlassungsentwurfs, dass eine nach § 56a Absatz 2 ausgesprochene Sanktion mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden kann, wurde gestrichen. Der Umfang der Schadenminderungspflicht richtet sich nach der Zumutbarkeit. Diese ist im Einzelfall zu bestimmen. Zum Begriff selbst werden in Kapitel 5 weitere Ausführungen gemacht. Bezüglich der Frage, ob das rechtliche Gehör und eine Mahnung nötig seien, gelten die Vorgaben des [PG](#) uneingeschränkt. Es soll eine Mahnung ausgesprochen werden, in der auf die Rechtsfolgen bei Nichterfüllung der Pflichten hingewiesen wird. Gleichzeitig soll für die Erfüllung der Pflicht oder für die Einreichung einer Stellungnahme eine Frist angesetzt werden. Nach Fristablauf können Sanktionen in Entscheidform angeordnet werden, wozu vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren ist.

*- Rückforderung fehlerhafter Zahlungen seitens Kanton (§ 44 PG-E)*

Bei der Rückforderung von zu Unrecht erbrachten Leistungen soll der ausformulierte Grundsatz aus dem Verwaltungsrecht Klarheit bringen. Die FDP hat vorgeschlagen, eine Rückerstattungspflicht seitens des oder der Angestellten anstelle der Rückforderungspflicht seitens des Gemeinwesens zu formulieren. Die Stadt Luzern möchte die Verrechnung lieber als Pflicht statt als Möglichkeit einführen. Das Justiz- und Sicherheitsdepartement wünscht eine zusätzliche Regelung betreffend die Verjährung solcher Forderungen.

Der Formulierungsvorschlag der FDP ist grundsätzlich gut und auch der Vorschlag der Stadt Luzern verständlich, jedoch geht es im betreffenden Abschnitt des Personalgesetzes um verschiedene weitere Rechte der anstellenden Gemeinwesen und der Angestellten. Die Pflichten sind erst in den §§ 50 ff. [PG](#) geregelt. Systematisch soll dem Gemeinwesen deshalb das Recht zur Rückforderung und zur Verrechnung ungerechtfertigter Zahlungen zustehen. Forderungen und Rückforderungen können verrechnet werden. Damit wird weder ein Recht noch eine Pflicht stipuliert, sondern eine rechtliche Grundlage für die administrativ einfache Abwicklung von Forderungen und Rückforderungen geschaffen. Die allgemeine Verjährungsfrist von fünf Jahren für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmenden gemäss Artikel 128 Ziffer 3 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR [220](#)) ist auch auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse anwendbar. Die Verjährungsfrist für Lohnansprüche und weitere Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis ist somit klar, und es bedarf keiner weiteren Ergänzung des Gesetzes.

*- Gesetzliche Grundlage für Betreuungsbeiträge und Soziallohn (§ 37 PG-E)*

Neu soll neben der Sozialzulage weitere finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden. In erster Linie geht es darum, für die Betreuungsbeiträge und den Soziallohn eine klare gesetzliche Grundlage zu schaffen. Die beiden Instrumente zur Vereinbarung von Familie und Beruf sind längst Praxis. Die FDP findet die Sozialzulage aus wettbewerbstechnischer Sicht gegenüber der Privatwirtschaft nicht nachvollziehbar. Die Ergänzung betreffend Kinderbetreuung wird vor dem Erlass des neuen Kinderbetreuungsgesetzes abgelehnt und die Notwendigkeit eines Soziallohns infrage gestellt. Die Grünen möchten die Änderungen

betreffend Kinderbetreuung und Soziallohn nicht als Kann-Vorschrift im Gesetz, sondern als Pflicht des Kantons Luzern als Arbeitgeber. Die SP und der VPOD regen eine zusätzliche Regelung zur Unterstützung für Personen mit Betreuungspflichten an. Für die SVP ist die Anpassung zu offen formuliert. Sie lehnt den Ausbau der Unterstützungsmöglichkeiten grundsätzlich ab, da er zu einem grösseren Graben zu Angestellten in der Privatwirtschaft führt. Die Gemeinden haben sich unterschiedlich zur geplanten Änderung geäussert. Grundsätzlich sind sie mit den vorgeschlagenen Änderungen einverstanden, aber es ist ihnen wichtig, dass die neuen Unterstützungsformen für sie nicht obligatorisch sind. Auch die PHLU möchte nicht zu diesen Leistungen verpflichtet werden. Schliesslich kam von mehreren Vernehmlassungsteilnehmenden der Hinweis, dass das Verhältnis der Betreuungsgutschriften zu den Betreuungszulagen des Bundes und zum Kinderbetreuungsgesetz des Kantons Luzern geklärt werden müsse.

Die Befürchtungen betreffend Wettbewerbsnachteil der Gemeinden und der privaten Arbeitgeber sind begründet. Tatsächlich hat der Kanton Luzern aber eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber, der sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzt. Sozialzulagen, Soziallohn und Betreuungsbeiträge sieht unser Rat als geeignete Mittel dazu, die sich zudem in der Praxis bewährt haben. Es geht vorliegend lediglich darum, eine klare gesetzliche Grundlage zu schaffen, um gestützt darauf die Ausführungsbestimmungen in der Personalverordnung erlassen zu können. Bislang wurden die Kinderbetreuungsbeiträge gestützt auf § 3 Absatz 2i [PG](#) mit Beschluss unseres Rates geregelt, der Soziallohn wurde gemäss langjähriger Praxis ausgerichtet. Die Abgrenzung zur Bundeszulage und zum kantonalen Kinderbetreuungsgesetz ist insofern problemlos, als die Ausführungsbestimmungen erst geschaffen werden, wenn Klarheit über Berührungspunkte oder Überschneidungen besteht. So lange haben die bisherigen Regelungen Geltung. Eine zusätzliche Regelung zur Unterstützung für Personen mit Betreuungspflichten würde in der Umsetzung viele Abgrenzungsfragen mit sich bringen, so zum Beispiel in welchem zeitlichen Umfang eine Betreuung stattfinden müsste, welche Betreuungsarbeiten berücksichtigt würden oder wie weit der Kreis der betreuten Personen einzuschränken wäre. Spitex oder Pflegewegweiser bieten bereits Lohn für pflegende Angehörige an. Die Entwicklung in diesem Bereich ist abzuwarten. Weiter ist das Anliegen der Gemeinden verständlich, dass sie diese Unterstützung und die damit verbundenen zusätzlichen Kosten nicht zwingend übernehmen möchten. In diesem Sinn wurden die Bestimmungen in einem neuen separaten Absatz geregelt, der auf die Gemeinden keine Anwendung findet (vgl. Ergänzung in § 1 Abs. 4 PG-E).

### **3.2.5 Bestimmungen zur Vorsorgeeinrichtung (§§ 63 und 63b PG-E)**

Die LUPK hat diese Änderungen beantragt. Es geht primär um die Möglichkeit, die Wahl des Vorstandes schriftlich vornehmen zu können. Zudem wird das Instruktionsrecht unseres Rates gegenüber der Arbeitgebervertretung gestrichen. Die Änderungen betreffend die LUPK wurden grossmehrheitlich begrüsst. Die SVP lehnt den Verzicht auf das Instruktionsrecht unseres Rates ab.

Die Vorstandsmitglieder der LUPK sind allein der Vorsorgeeinrichtung gegenüber verpflichtet und haften entsprechend. Ein Instruktions- beziehungsweise Weisungsrecht unseres Rates läuft dieser Verantwortlichkeit zuwider (vgl. dazu Kap. 5 zu § 63 Abs. 4). An der vorgesehenen Streichung von § 63 Absatz 4 wird deshalb festgehalten. Hingegen wird in der vorliegenden Botschaft auf die Änderung von § 63b verzichtet, da sie nicht nötig ist und bei einer Änderung des Bundesrechts sowieso anders zu lesen ist.

### **3.2.6 Delegation von Kompetenzen (§ 66 PG-E)**

Neu sollen Entscheidbefugnisse im Personalrecht delegiert werden können. Was sich im Bildungsbereich bewährt hat, soll nun auch für die Verwaltung gelten. Von den Parteien sprechen sich alle ausser der SVP für eine Delegationsmöglichkeit aus. Es werden jedoch von der FDP, von den Grünen und von der SP Kriterien für eine Delegation gefordert. Die SVP befürchtet, dass mit der Delegation an die Abteilungsleitung die Oberaufsicht der Dienststellenleitung nicht mehr garantiert ist. Auch LGB und VPOD fordern einheitliche Kriterien für eine Delegation. Einzelne Behörden lehnen eine Delegationsmöglichkeit grundlegend ab. Die Entscheide seien zu anspruchsvoll, um delegiert werden zu können. In der Praxis gebe es keinen grossen Nutzen, und die Kann-Regelung führe zu Unsicherheiten.

Der Unterschiedlichkeit von Organisationen und Grösse dieser Organisationen soll mit der Möglichkeit der Delegation Rechnung getragen werden. So macht es für grosse Dienststellen mit grossen Abteilungen durchaus Sinn, eine Entscheidungsdelegation vorzunehmen. Darüber hinaus sind bei einer Delegation auch die Führungsverantwortung und -fähigkeiten der Abteilungsleitenden miteinzubeziehen. Es soll den Dienststellenleiterinnen und -leitern zusätzliche Möglichkeiten eröffnen, ohne dass sie die Gesamtverantwortung abgeben müssen. Es wird deshalb am Vorschlag aus dem Vernehmlassungsentwurf festgehalten.

### **3.2.7 Rechtsmittelsystem**

*- Zusammenlegung von Verfahren (§ 72 PG-E)*

Indem das Kantonsgericht im Zusammenhang mit der Feststellung der Rechtswidrigkeit der einseitigen Änderung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gleichzeitig auch die daraus resultierende Entschädigung festsetzen soll, besteht künftig kein zweistufiges Verfahren mehr, und es gibt kein Auseinanderfallen der Anfechtung des Entscheids mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bzw. der daraus resultierenden Schadenersatzforderung durch Klage mehr. Das vorgeschlagene Vorgehen wird in der Vernehmlassung durchwegs gutgeheissen. Die FDP schlägt mit Verweis auf das private Arbeitsrecht und die Regelung des Kantons Zürich eine maximale Höhe der Schadenersatzsumme von sechs Monatslöhnen (zusätzliche Abfindung möglich) vor. Die Grünen und die SP fordern, dass nach Beendigung des Verfahrens die Weiterbeschäftigung möglich sein soll. Die Mitte bemängelt, dass die beiden parlamentarischen Vorstösse [Postulat P 917](#) über die Prüfung der Einführung einer Schlichtungsstelle für Personalangelegenheiten der Gemeinden im ganzen Kanton Luzern und [Motion M 921](#) über die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für den Zugang zur Schlichtungsstelle für Volksschullehrpersonen von Karin Andrea Stadelmann nicht umgesetzt werden. Die Stadt Luzern möchte ihr eigenes Schlichtungsverfahren unbedingt beibehalten und sieht dies durch die Verbindlichkeit des Rechtsschutzes als

gefährdet. Der VPOD beantragt ebenfalls, dass der Grundsatz der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gelten und konsequenterweise die aufschiebende Wirkung in § 70 Absatz 1 [PG](#) gestrichen werden solle. Das Kantonsgericht schlägt vor, dass unter dem Begriff Jahreslohn der Bruttojahreslohn gemeint sein solle, weil bei Lohnersatz Sozialversicherungsabzüge gemacht würden. Eine Verwaltungsbehörde möchte für die übrigen personalrechtlichen Entscheide der Gemeinden und Schulleitungen die Beschwerde an unseren Rat so beibehalten, wie sie für mit Wahlurkunde Angestellte immer galt.

Die Höhe der Schadenersatzsumme von einem Jahreslohn ist bereits langjährige Praxis. Sie lehnt sich an die maximale Summe bei der Abfindung an. Es wird deshalb daran festgehalten. Der weiteren Anstellung während und auch nach der Beendigung eines Verwaltungsgerichtsverfahrens stehen wir kritisch gegenüber. Unser Rat erachtet dies sowohl für die Angestellten als auch für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als unzumutbar. Bisher hatte die zuständige Behörde nach dem Feststellungsentscheid des Kantonsgerichtes die Möglichkeit, auf ihren Kündigungentscheid zurückzukommen (§ 72 Abs. 2), bevor der Schadenersatz thematisiert wurde. In der Praxis kam dies allerdings nicht zur Anwendung. Durch die Zusammenlegung des Feststellungsentscheids mit der Zusprechung eines Schadenersatzes entfällt diese Möglichkeit zugunsten eines strafferen und kürzeren Verfahrens. Dem Vorschlag des Kantonsgerichtes, dass mit Jahreslohn der Bruttojahreslohn gemeint sein solle, wird zugestimmt. Die beiden erwähnten parlamentarischen Vorstösse betreffend Schlichtungsstellen beantragen wir Ihrem Rat mangels Bedarfs zur Abschreibung im Rahmen des Jahresberichtes 2024 ([Botschaft B 50b](#) vom 15. April 2025). Dem Anliegen, für die übrigen personalrechtlichen Entscheide der Gemeinden und Schulleitungen die Beschwerde an unseren Rat zu ermöglichen, wird Rechnung getragen (vgl. dazu Kap. 5 zu den §§ 70 ff.).

#### *- Vertretungskosten (§ 74 PG-E)*

Neu sollen im Verwaltungsgerichtsverfahren dem obsiegenden Beschwerdeführer oder der obsiegenden Beschwerdeführerin zulasten der Vorinstanz Vertretungskosten zugesprochen werden. Die politischen Parteien sind einverstanden mit der Einführung der Entschädigung. Die Stadt Luzern ist verunsichert durch die Formulierung, die nur kantonale Instanzen belasten würde. Die evangelisch-reformierte Landeskirche sieht keinen Grund, von § 201 [VRG](#) abzuweichen. Das Kantonsgericht weist darauf hin, dass bei der Regelung gemäss Vernehmlassungsvorlage nur die Kantonsangestellten von der Kostenhalbierung im Beschwerdeverfahren profitieren könnten, weil für die übrigen personalrechtlichen Entscheide betreffend die Anstellung von Gemeindeangestellten das Klageverfahren vorgesehen sei. Zudem lehnt es die Änderung ab, wonach die Angestellten der übrigen Gemeinwesen (alle ausser Kantonsangestellte) die übrigen personalrechtlichen Entscheide im Klageverfahren anfechten sollen.

An der Einführung von Vertretungskosten wird entsprechend dem grossen Zuspruch aus der Vernehmlassung festgehalten. Hingegen wird das Rechtsmittelsystem insofern angepasst, als auch den Angestellten der übrigen Gemeinwesen gegen personalrechtliche Entscheide, die nicht die einseitige Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen, die Beschwerde an unseren Rat offenstehen soll. Die deutliche Vereinfachung des Rechtsmittelsystems rechtfertigt eine

Beschwerde an unseren Rat. Weitere Gründe sind, dass die im Entwurf vorgesehene Regelung dem Grundsatz widerspricht, dass Verfügungen grundsätzlich den Beschwerde- und nicht den Klageweg eröffnen. Weiter sind im Klageverfahren das Kosten- und Prozessrisiko für die Klagenden höher als im Beschwerdeverfahren (geringere Kosten, Untersuchungsgrundsatz). Das Klageverfahren würde Gemeindeangestellte und Lehrpersonen gegenüber Kantonsangestellten benachteiligen, obwohl unter Umständen dasselbe Personalrecht angewendet wird. Der Mehraufwand für unseren Rat und für das für die Instruktion der Verfahren zuständige Finanzdepartement von ein oder zwei Beschwerdeverfahren pro Jahr ist deshalb in Kauf zu nehmen.

### **3.2.8 Übrige Bemerkungen**

Die FDP regt eine Diskussion über die Einholung eines detaillierten Arzzeugnisses und eine Regelung für befristete Anstellungen an, welche die Schwankungen im Flüchtlingswesen auffangen könnten.

Es ist nicht ersichtlich, welche Details in einem Arzzeugnis etwas zur Verbesserung der Situation beitragen würden. Diagnosen müssen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin nicht bekannt gegeben werden. Betreffend den schwankenden Bedarf an Arbeitskräften steht mit befristeten Verträgen ein probates Mittel zur Verfügung, um den volatilen Zahlen im Flüchtlingswesen zu begegnen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind längstens während dreier Jahre möglich.

Der Luzerner Staatspersonalverband moniert, dass für Angestellte nach kantonalem Personalrecht in bestimmten Fällen nur ein verkürzter Rechtsmittelweg zur Verfügung stehe im Gegensatz zu privatrechtlich Angestellten. Eine Angleichung des Verfahrens an das privatrechtliche Verfahren mit Einbezug des Arbeitsgerichts soll deshalb geprüft werden.

Entscheide zur einseitigen Änderung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen sollen nach wie vor direkt beim Kantonsgericht angefochten werden können. Das Verfahren verkürzt sich und die Rechtssicherheit ist grösser. Zudem soll der Instanzenzug gemäss der Neukonzeption des Rechtsmittelsystems möglichst kurz sein (vgl. dazu [Botschaft B 160](#) vom 5. September 2006 zu den Entwürfen eines Gesetzes über die Anpassung der kantonalen Rechtssätze an den Grundsatz der Organisationsfreiheit der Gemeinden, S. 12 ff.). Bei den übrigen personalrechtlichen Entscheiden ist der Instanzenzug mit der Beschwerde an unseren Rat und danach die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Kantonsgericht gegeben. In jedem Fall steht den Kantonsangestellten die Möglichkeit eines unentgeltlichen und freiwilligen Schlichtungsverfahrens offen, bevor sie Beschwerde einreichen. Den Gemeinden wird zudem ausdrücklich die Möglichkeit eingeräumt, Schlichtungsstellen für Streitigkeiten aus ihren Arbeitsverhältnissen einzurichten.

Die HSLU erläutert, dass eine einseitige Änderung wesentlicher Bestandteile von Arbeitsverträgen eine Änderungskündigung zur Folge habe, auch bei öffentlich-rechtlichen Verträgen. Weiter macht sie Unklarheiten zu § 75 [PG](#) geltend.

Diese Auffassung trifft nicht zu. Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen

Dienstverhältnisses durch den öffentlichen Arbeitgeber ist nach den einschlägigen Rechtsordnungen selbst dann, wenn es auf einem öffentlich-rechtlichen Vertrag beruht, in der Regel als (anfechtbare) Verfügung ausgestaltet. Dasselbe muss für die einseitige Änderung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrags gelten. Es kommt nicht zu einer Änderungskündigung wie im Privatrecht. Bei einer Änderungskündigung wird dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nicht nur das Arbeitsverhältnis gekündigt, sondern gleichzeitig ein neues Arbeitsverhältnis mit geänderten Bedingungen angeboten. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat dann die Möglichkeit, das neue Angebot oder die Kündigung anzunehmen. Wenn keine Reaktion seitens des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erfolgt, wird davon ausgegangen, dass die Kündigung akzeptiert wird und somit das bestehende Arbeitsverhältnis endet. Im Übrigen wurde das Rechtsmittelsystem grundlegend überarbeitet und die Diskrepanzen behoben.

### 3.3 Wichtige Unterschiede Vernehmlassungsbotschaft - definitive Botschaft

Der einleitende Teil sowie die allgemeinen Ausführungen zu den einzelnen Themenbereichen wurden – abgesehen vom Rechtsschutz (Kap. 2.6) – nicht grundsätzlich überarbeitet, sondern allenfalls ergänzt. Neu aufgenommen wurde Kapitel 4 zum Vernehmlassungsverfahren. Die Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen wurden entsprechend den vorgenommenen Änderungen angepasst.

<b>Thema</b>	<b>Geänderte Bestimmung</b> (in vorliegender Botschaft gegenüber Vernehmlassungsbotschaft)
Geltungsbereich des Personalrechts	§ 1 Abs. 4, 4 <sup>bis</sup> und 5 (geändert)
Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag statt durch Wahl	§ 8 Abs. 1 (geändert)
Anstellung durch Wahl	§ 11 Abs. 1 (geändert)
Bestimmungen zur Datenbearbeitung	§§ 27a und 27b neu (neue Systematik)
Rückforderungsrecht für fehlerhafte Zahlungen	§ 44 Abs. 2 (geändert)
Schadenminderungspflicht	§ 56a Abs. 3 (geändert)
Vorsorgeeinrichtungen	§ 63b wie bisher (keine Änderung)
Delegation von Kompetenzen	§ 66 Abs. 1 und 2 (geändert) § 67 Abs. 1 (geändert)
Rechtsschutz – Schlichtungsstelle Gemeinden	§ 68 Abs. 2 (neu)
Schlichtungsstelle Gemeinden	§ 69a (neu)
Rechtsschutz – Zusammenlegung der Verfahren und Beschwerdeinstanzen	§ 70 Abs. 1 (geändert) § 72 Abs. 1 und 2 (geändert)
Rechtsschutz – Vertretungskosten	§ 74 Abs. 1 <sup>bis</sup> und Überschrift (geändert)
Rechtsschutz – Beschwerdeinstanzen	§ 75 Abs. 1 (geändert) und Abs. 2 (aufgehoben)
Übergangsbestimmungen	§§ 80 – 81b soweit möglich aufgehoben § 81c (neu)

## 4 Der Erlassentwurf im Einzelnen

### 4.1 Änderungen Personalgesetz

#### *§ 1 Absätze 4, 4<sup>bis</sup>, 5 und 6 (Geltungsbereich)*

In den Absätzen 4, 4<sup>bis</sup> und 6 soll Klarheit geschaffen werden, für welche Gemeinwesen das Personalrecht ganz oder teilweise gelten soll. Für die Gemeinden und Kirchgemeinden und deren öffentlich-rechtlichen Körperschaften sind keine Änderungen im Geltungsbereich vorgesehen. Hingegen soll es bei den öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften mit Kantonsbeteiligung eine gewisse Vereinheitlichung geben. Je stärker die Beteiligung des Kantons ist, sei dies finanziell oder betreffend das Stimmrecht, umso enger sollen diese Organisationen an das kantonale Personalrecht gebunden sein (vgl. Ausführungen in Kap. 2.1).

In Absatz 5 wird die Anwendbarkeit der gesetzlichen Grundlage für die finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgenommen: Es soll für die übrigen Gemeinwesen keine Pflicht entstehen, weitere finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten. Dies gilt ausdrücklich nur für § 37 Absatz 3 PG-E. Die besondere Sozialzulage ist nach den bisherigen Regeln auszurichten.

In Absatz 6 wird der Hinweis auf das Spitalrecht gestrichen, da die Luzerner Psychiatrie seit dem Jahr 2022 und das Luzerner Kantonsspital seit dem Jahr 2021 als Aktiengesellschaften organisiert sind und für deren Angestellte privates Arbeitsrecht zur Anwendung kommt.

#### *§ 2 Absätze 1b und 1c (Begriffe)*

Die Wahl als ordentliche Begründung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses soll wegfallen. Die Definition der Begriffe in § 2 erfährt insofern eine Anpassung, als die «Wahl» als solche an dieser Stelle nicht mehr definiert werden muss. § 2 Absatz 1b wird entsprechend aufgehoben. Auf Anstellungen mittels Wahl wird in den Erläuterungen zu den §§ 8 und 11 eingegangen.

#### *§ 8 Absätze 1, 2 und 3 (Begründung des Arbeitsverhältnisses)*

In § 8 wird festgehalten, dass das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis neu durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden soll. Die Begründung eines Anstellungsverhältnisses durch Wahl bleibt denjenigen Personen vorbehalten, die tatsächlich von einem gesetzgebenden Organ (Parlament, Gemeindeversammlung) oder einer Behörde der Verwaltung (Regierungsrat, Gemeinderat) auf Amtsdauer für eine bestimmte Aufgabe gewählt werden (vgl. dazu Erläuterung zu § 11 PG-E). Im Gegensatz zur Wahlurkunde ist der öffentlich-rechtliche Anstellungsvertrag auch von den Angestellten zu unterzeichnen. Zurzeit benötigt es noch eine handschriftliche Unterschrift, in Zukunft soll auch die elektronische Unterzeichnung möglich sein.

Während Absatz 3 hinfällig wird, soll Absatz 2 insofern beibehalten werden, als in besonderen Fällen hinsichtlich des Besoldungsanspruchs (§§ 31 ff. [PG](#)), der Arbeitszeit (§ 57 PG i.V.m. §§ 11 ff. [PVO](#)), der Ferien (§ 47 PG i.V.m. §§ 34 ff. [PVO](#)), der berufli-

chen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 15 ff. PG) vom Gesetz abgewichen werden können soll. Dies kann Arbeiten wie ausserordentliche Projektleitungen oder Ähnliches, die Dritten übertragen werden, betreffen.

#### *§ 11 Absatz 1 (Wahl auf Amtsdauer)*

Bei der Wahl auf Amtsdauer soll ergänzt werden, dass eine Wahlurkunde ausgestellt wird, wie das bisher der Fall war. So kann § 3 [PVO](#) ersatzlos gestrichen werden.

#### *§ 12 Überschrift und Absatz 1 (Einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses)*

Der Begriff «Umgestaltung» soll im Sinn einer Angleichung an den Wortlaut von § 12a – «Änderung wesentlicher Bestandteile des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen» – ersetzt werden durch die Formulierung «Einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses». Die Formulierung ist zwar etwas länger, deckt sich aber inhaltlich mit der Definition im bisherigen § 12 Absatz 1. Bei der einseitigen Änderung wesentlicher Bestandteile des Arbeitsverhältnisses sind die Fristen und Termine wie bei der Kündigung einzuhalten. Die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses sind in Absatz 2 definiert. Alle anderen Änderungen des Arbeitsverhältnisses können über eine Dienstanweisung nach § 12 Absatz 3 angeordnet werden.

Materiell führt die neue Bezeichnung zu keiner Änderung. Im Zuge der Begriffsänderung kommt es zu rein sprachlichen Anpassungen der §§ 12a, 21, 65, 66, 70, 72 und 73.

#### *§ 12a Überschrift (Änderung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen)*

Anstelle der bisherigen schwerfälligen Überschrift soll diese etwas gekürzt und an § 12 angeglichen werden.

#### *§ 15 Absatz 1b (Beendigungsarten)*

Bei den Beendigungsarten wurde hinsichtlich der Beendigung bei der befristeten Anstellung der Zusatz «ohne Kündigungsmöglichkeit» gestrichen. Eine befristete Anstellung endet immer spätestens mit dem Ablauf der Befristung, unabhängig davon, ob eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen ist oder nicht. Sollte von einer allfälligen Kündigungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden, gilt Absatz 1a.

#### *§ 17 Absatz 1 (Form der Beendigung)*

In dieser Bestimmung wurden bis anhin nicht alle Formen der Beendigung aufgezählt. Insbesondere fehlte die Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen als mögliche Form der Beendigung.

#### *§ 21 Überschrift und Absatz 1 (Einseitige Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit)*

Hier soll eine rein sprachliche Anpassung an § 12 erfolgen: «einseitig geändert» statt «umgestaltet». Von der Änderung betroffen sind die Überschrift sowie Absatz 1. Zudem wird die Änderung vor die Beendigung gestellt; systematisch passt das besser, und es ist die mildere Massnahme von beiden.

### *§ 25a Entschädigung bei rechtswidriger einseitiger Änderung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses*

In Absatz 1 werden die Folgen einer rechtswidrigen Kündigung oder einer rechtswidrigen einseitigen Änderung des Arbeitsverhältnisses geregelt. Die Angestellten haben demnach Anspruch auf eine Entschädigung, wenn die Rechtswidrigkeit gerichtlich rechtskräftig festgestellt wurde. Gleichzeitig besteht aber kein Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Bereits unter der bisherigen Regelung besteht kein Anspruch auf Weiterführung des Arbeitsverhältnisses und eine solche kam praktisch noch nie vor. Mit Absatz 1 wird die bisherige Praxis normiert.

Absatz 2 gibt vor, in welchem Rahmen eine Entschädigung zugesprochen werden darf. Das Gericht zieht für die Berechnung der Entschädigung gemäss ständiger Rechtsprechung den entgangenen Lohn für die Dauer eines Jahres bei (vgl. LGVE [2006 II Nr. 4](#), mit mehrfacher Bestätigung durch das Kantonsgericht und das Bundesgericht z. B. in Urteil [8C 533/2021](#) vom 11. August 2022). Um eine Vereinfachung zu erreichen, ohne dabei von der grundsätzlich bewährten Rechtsprechung abzuweichen, soll die Entschädigung in Anlehnung an die Maximalhöhe einer Abfindung (vgl. § 25 Abs. 4) sowie in Übernahme der konstanten Rechtsprechung höchstens einen Bruttojahreslohn betragen.

In Absatz 3 sollen die zu berücksichtigenden Kriterien für die Entschädigung ausführlich wiedergegeben werden, damit der Grund und der Umfang der Entschädigung für die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer nachvollziehbar sind. Die Aufzählung der für die Höhe der Entschädigung zu berücksichtigenden Kriterien ist nicht abschliessend.

Für Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind, gelten in Bezug auf das Verfahren, die Zuständigkeit und den Rechtsschutz die bisherigen Bestimmungen (vgl. Übergangsbestimmung § 81c Abs. 3 PG-E).

### *§ 27a Datenbearbeitung*

In § 27a wird neu die Bearbeitung von Daten geregelt. Die Personalakten werden bei der Dienststelle Personal seit längerem nur noch digital geführt, weshalb die Einführung des Datenbegriffs angezeigt ist.

In Absatz 1 werden Regeln für die Bearbeitung von Personendaten im Personalrecht geschaffen. Für die Dienststelle Personal, aber auch für andere Gemeinwesen und Behörden, soll die Möglichkeit geschaffen werden, Daten von (potenziellen) Angestellten während allen Phasen der Anstellung zu erheben und zu bearbeiten, soweit dies zur Aufgabenerfüllung notwendig ist. Stellenbewerbende werden ausdrücklich erwähnt, damit auch im Bewerbungsprozess Datenbearbeitungen vorgenommen werden können. Während der Anstellung stehen die Lohnadministration und das Personalmanagement (z. B. das Führen von Personaldossiers) im Vordergrund. Mit Blick auf die Digitalisierung wird die Bearbeitung nicht nur auf Papier, sondern auch in Informationssystemen legitimiert.

Absatz 2 schafft eine ausdrückliche Grundlage auf Gesetzesstufe, um besonders schützenswerte Daten zu bearbeiten. Besonders schützenswerte Personendaten sind Angaben über natürliche Personen, bei denen eine besondere Gefahr für Persönlichkeits- und Grundrechtsverletzungen besteht, wie zum Beispiel Daten über die Gesundheit von Angestellten im Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit.

Absatz 3 verweist darauf, dass bei der Datenbearbeitung die bereits bestehenden Regelungen beachtet werden müssen. So hat unser Rat beispielsweise gestützt auf das Informatikgesetz vom 7. März 2005 (SRL Nr. [26](#)) und auf § 81 [PG](#) die Verordnung zur Informatiksicherheit und die Nutzung von Informatikmitteln (Informatiksicherheitsverordnung) vom 22. November 2016 (SRL Nr. [26b](#)) erlassen. Diese Regelungen gelten auch für die Bearbeitung von Daten in Informationssystemen im Rahmen des Personalgesetzes. Für die personenbezogene Datenanalyse wird zudem eine ausdrückliche Grundlage auf Gesetzesstufe geschaffen. Diese umfasst die automatisierte Bearbeitung von Personendaten: Diese Daten werden verwendet, um bestimmte persönliche Aspekte, die sich auf eine natürliche Person beziehen, zu bewerten. Dabei kann es insbesondere um die Analyse oder Vorhersage der Arbeitsleistung, der wirtschaftlichen Lage, der Gesundheit, persönlicher Vorlieben, Interessen, Zuverlässigkeit, Verhalten, Aufenthaltsort oder Ortswechsel einer natürlichen Person gehen (vgl. dazu § 2 Abs. 4<sup>bis</sup> [KDStG](#)). Im Personalrecht kann durch das Zusammenwirken verschiedener Informationssysteme eine personenbezogene Datenanalyse bezüglich der Einschätzung der gesundheitlichen Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit oder der beruflichen und persönlichen Entwicklung von Mitarbeitenden oder von sich Bewerbenden (z. B. Assessments) genutzt werden. Damit eine sinnvolle Nutzung der Daten nicht eingeschränkt wird, braucht es diese gesetzliche Grundlage.

Absatz 4: Es liegt gerade auch im Interesse von Stellenbewerbenden, dass der Kanton Luzern Daten aufbewahren darf, wenn eine sofortige Anstellung nicht möglich ist, jedoch eine spätere Anstellung infrage kommt. Das Kantonale Datenschutzgesetz kennt als Voraussetzung der Datenverarbeitung die Einwilligung nur im Einzelfall, nicht aber, wenn Einwilligungen systematisch und als Teil des standardisierten Anstellungsprozesses eingeholt werden. Es muss deshalb auch hier die Einwilligung im Einzelfall vorliegen, damit Daten für weitere Zwecke aufbewahrt werden dürfen.

Unser Rat wird in Absatz 5 ermächtigt, die Einzelheiten zu regeln.

#### *§27b Elektronische Zustellung von Daten*

Diese Bestimmung soll eine gesetzliche Grundlage für die elektronische Zustellung von Daten schaffen. Mit gesicherten Informatikkanälen sind beispielsweise E-Mails mit Ende-zu-Ende-Verschlüsselung (z. B. Incamail) oder Portallösungen gemeint.

Die Bestimmungen über die handschriftliche Unterzeichnung von Entscheiden bleiben insofern vorbehalten, als das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege dazu Vorgaben macht.

## 6.3 Finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### § 37 Absatz 3

In dieser Bestimmung sollen die rechtlichen Grundlagen zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie auf Gesetzesstufe ergänzt werden. Nebst der Zahlung von Sozialzulagen, für die in Absatz 2 eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage besteht, soll auch die Ausrichtung von Betreuungsgutschriften und der Soziallohn eine gesetzliche Grundlage erhalten. Die Formulierung ist offen gewählt, sodass unser Rat auch weitere finanzielle Beiträge zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einführen kann.

Die Einzelheiten zu Betreuungsgutschriften waren bisher in einem Beschluss unseres Rates geregelt. Grundlagen wie etwa die Anspruchsberechtigung oder die Bemessung der Unterstützungsbeiträge sollen neu in die Personalverordnung übergeführt werden, jedoch erst, wenn das Verhältnis zum Kinderbetreuungsgesetz des Kantons geklärt ist. Mit der im Gesetz gewählten Formulierung steht unserem Rat diese Möglichkeit offen. Anspruch auf einen Soziallohn haben gemäss den Anstellungsbedingungen zum Lehrvertrag und zu Praktika Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten. Die Voraussetzungen dafür werden gemäss der bisherigen Praxis in die Personalverordnung aufgenommen.

### § 44 Absätze 1 und 2 (Rückforderung und Verrechnung)

Das Recht auf Rückforderung nicht geschuldeter Leistungen geht aus der Rechtsprechung klar hervor, sei es gestützt auf verwaltungsrechtliche Grundsätze oder allenfalls gestützt auf das Obligationenrecht (vgl. Kap. 2.4.2). Das Recht soll ausdrücklich ergänzt und als Pflicht formuliert werden. So ist für (ehemalige) Angestellte, die zu einer Rückzahlung aufgefordert werden, klar, dass der Kanton als Arbeitgeber hier kein Ermessen hat. Die Verrechnung hingegen wird nach wie vor als Kann-Bestimmung in Absatz 2 weitergeführt.

### § 56a Schadenminderungspflicht

Aus der Treuepflicht beziehungsweise den allgemeinen Dienstplichten in § 50 [PG](#) fliesst grundsätzlich auch eine Schadenminderungspflicht, wonach Angestellte gehalten sind, bei Krankheit oder Unfall alles zu tun, um schnell an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Diese Pflicht ist jedoch wenig bekannt, doch gerade mit Blick auf die grosszügige Lohnfortzahlung des Kantons bei Arbeitsunfähigkeit ein wesentlicher Aspekt. Deshalb soll die Schadenminderungspflicht in Kapitel 7 des Personalgesetzes ausdrücklich erwähnt und geregelt werden. Die Formulierung orientiert sich an Artikel 21 Absatz 4 [ATSG](#), wo die Schadenminderungspflicht, beziehungsweise die Kürzung von Sozialversicherungsleistungen als Folge deren Verletzung, verankert ist.

Gemäss Absatz 1 sollen die Angestellten an allen zumutbaren Massnahmen, die zur Erhaltung des bestehenden Arbeitsplatzes oder zu ihrer Eingliederung ins Erwerbsleben beitragen, aktiv teilnehmen. Dies sind insbesondere Massnahmen beruflicher oder medizinischer Art sowie Massnahmen zur Wiedereingliederung. Eine Pflichtverletzung wäre auch die Verweigerung der Wiederaufnahme der Arbeit bei ärztlich

festgestellter Arbeitsfähigkeit. Es gilt der Grundsatz der Zumutbarkeit jeder Massnahme, die der Eingliederung ins Erwerbsleben oder in einen Aufgabenbereich dient. Gemäss der Rechtsprechung muss eine Vorkehr, der sich die betreffende Person widersetzt oder entzogen hat, geeignet sein, eine wesentliche Steigerung der Erwerbsfähigkeit zu bewirken. Es geht insgesamt nicht darum, ob die betreffende Person aus ihrer eigenen, subjektiven Wahrnehmung heraus eine Massnahme als zumutbar erachtet.

Kommt ein Angestellter oder eine Angestellte den auferlegten Schadenminderungspflichten nicht nach, soll eine vorübergehende oder dauernde Kürzung oder Einstellung der Lohnfortzahlung nach § 23 [PVO](#) beziehungsweise der Entschädigungszahlung nach § 24 PVO möglich sein.

Bevor eine Sanktion ergriffen wird, soll der oder die Angestellte schriftlich gemahnt werden und auf die bevorstehende Sanktion hingewiesen werden. Es muss eine Frist zur Erfüllung der geforderten Pflichten angesetzt werden. Erst nach Ablauf der Frist darf die zuständige Behörde mittels Verfügung über eine Kürzung oder die vollständige Einstellung der Lohnfortzahlung entscheiden.

#### *§ 63 Absätze 2, 3 und 4*

Auf Antrag der LUPK werden verschiedene Änderungen vorgeschlagen. Die Wahl der Arbeitnehmervertretung soll neu durch die aktiven Versicherten statt durch die Mitgliederversammlung erfolgen (§ 63 Abs. 3c [PG](#)). Es ist nicht mehr zeitgemäss, dass die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur durch die Mitgliederversammlung gewählt werden kann. Zeitgemäss bedeutet in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, bei den Wahlen teilzunehmen, ohne vor Ort anwesend zu sein – so wie das für politisch Stimmberechtigte bei Wahlen und Abstimmungen von Gemeinden, Kanton und Bund seit Langem möglich ist. Die LUPK erhofft sich dadurch zudem eine grössere Stimmbeteiligung.

Weiter soll das Instruktionsrecht unseres Rates gegenüber der Arbeitgebervertretung aufgehoben werden (§ 63 Abs. 4 [PG](#)). Gemäss einem von der Stadt Luzern und der Pensionskasse Stadt Luzern in Auftrag gegebenen Gutachten betreffend ihr Verhältnis zueinander und zu diversen Fragen zur Corporate Governance aus dem Jahr 2021 ist eine Instruktion unzulässig. Die Mitglieder des Vorstandes sind allein der Vorsorgeeinrichtung verpflichtet und haften entsprechend (vgl. Art. 52 und 56a Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG] vom 25. Juni 1982 [SR [831.40](#)]). Ein Instruktions- beziehungsweise Weisungsrecht unseres Rates läuft dieser Verantwortlichkeit zuwider. Bezüglich der Pensionskasse Stadt Luzern wurde aufgrund dieses Gutachtens das Instruktionsrecht aufgehoben.

Der Kanton Luzern hat auf der Grundlage seines Gesetzes über die Steuerung der Finanzen und Leistungen (FLG) vom 13. September 2010 (SRL Nr. [600](#)) für die LUPK eine [Eignerstrategie 2025](#) definiert. Dort werden die Erwartungen unseres Rates an die LUPK festgehalten, die auch als Leitplanken für die Arbeitgebervertretung massgebend sind. Gemäss dieser Eignerstrategie ist die Rolle des Kantons im Vorstand der LUPK die eines angeschlossenen Arbeitgebers und nicht die eines Eigners. Dieser

Ansatz ist gemäss Rechtsgutachten so lange unproblematisch, als sich unser Rat bewusst ist, dass die an die Arbeitgebervertretung adressierten Erwartungen nicht einer Instruktion gleichkommen. Entsprechend ist dies in der Eigenerstrategie formuliert. Das Instruktionsrecht in § 63 Absatz 4 [PG](#) soll deshalb ersatzlos gestrichen werden.

#### *§ 65 Absatz 2*

Hier soll eine rein sprachliche Anpassung an § 12 erfolgen: «einseitige Änderung» statt «Umgestaltung».

#### *§ 66 Absätze 1 und 2*

In Absatz 1 erfolgt die Anpassung an die Begründung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses durch Vertrag statt durch Wahl. Zudem wird der Begriff «Umgestaltung» durch «einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses» ersetzt.

Nach § 21a Absatz 1c [OG](#) führen unser Rat und dessen Mitglieder die Verwaltung, indem sie für eine zweckmässige Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sorgen. In § 66 Absatz 2 sollen deshalb die Zuständigkeiten für die Anstellung, die Änderung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen der Organisationsverordnung delegierbar werden. Im Bildungsbereich ist die Möglichkeit einer Delegation bereits in § 66 Absatz 1d [PG](#) und § 66 Absatz 2 [PVO](#) geregelt. Zuständige Behörde für die Begründung, die Änderung oder die Beendigung eines Anstellungsverhältnisses ist demnach die Schulleitung für Lehrpersonen und für die Fachpersonen der schulischen Dienste sowie der Tagesstrukturen an den öffentlichen Schulen der Gemeinden. Die Bildungskommission oder der Gemeinderat ist zuständig für die Schulleitung der öffentlichen Schulen der Gemeinden. Der Vorsteher oder die Vorsteherin der zuständigen Dienststelle beziehungsweise andere von unserem Rat bezeichnete Organe sind zuständig für die Lehrpersonen der öffentlichen Schulen des Kantons. Für die Verwaltung fehlt eine entsprechende Bestimmung. In erster Linie geht es darum, in grösseren Dienststellen die Dienststellenleitung zu entlasten und die Kompetenzen für die Anstellung, die Beendigung oder die Änderung eines Arbeitsverhältnisses an eine Abteilungsleitung übergeben zu können. Dabei soll immer die zweckmässige Organisation als oberstes Kriterium gelten. Im Einzelnen können dies besondere Führungsqualitäten der Abteilungsleitenden, die Abteilungsgrösse, die Örtlichkeit einer Abteilung und weitere Aspekte sein. Die Dienststellenleitung bleibt jedoch in der Verantwortung für die aufgrund einer solchen Delegation getroffenen Entscheide.

Nach § 11 der [Organisationsverordnung](#) legt der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin die Unterschriftsberechtigung in der Dienststelle fest und räumt Mitarbeitenden Einzel- oder Kollektivunterschrift ein. Dabei berücksichtigt er oder sie risikoorientiert die Bedeutung der Verpflichtungen und die rechtlichen und finanziellen Auswirkungen. Die Kompetenzdelegation soll also nicht generell gegeben sein, sondern einzeln mit der Regelung der Unterschriftsberechtigung innerhalb der Dienststelle erfolgen. Die Arbeit der Angestellten ist allenfalls von einer Abteilungsleitung besser beurteilbar als von der Dienststellenleitung, weshalb ihr die Möglichkeit gegeben werden soll, die personalrechtlichen Entscheide selber zu fällen.

*§ 67 Absätze 1 und 2 (Zuständige Behörde für die übrigen personalrechtlichen Entscheide)*

Falls die Zuständigkeit für die Entscheide zur Anstellung, einseitigen Änderung oder Beendigung gemäss § 66 Absatz 2 delegiert wurde, sollen auch die übrigen personalrechtlichen Entscheide delegierbar sein. Bei der Unterschriftenregelung sollen die entsprechenden Bereiche vereinbart beziehungsweise definiert werden.

*§ 69a Schlichtungsstellen der übrigen Gemeinwesen*

Hier wurde ein Vorbehalt zugunsten von Schlichtungsverfahren für die übrigen Gemeinwesen eingebracht. Die Gemeinden und auch die öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften sollen eigene Schlichtungsstellen einrichten und eigene Schlichtungsverfahren anbieten können. Oft sind diese Verfahren erfolgreich und können kosten- und zeitintensive Beschwerdeverfahren verhindern. Es wird zudem klargestellt, dass auch die Anhebung eines solchen Schlichtungsverfahrens die Rechtsmittelfristen unterbricht, wie dies auch für die Schlichtungsverfahren nach § 69 für Kantonsangestellte gilt. Alles Weitere obliegt den Gemeinwesen zur Regelung.

*§ 70 Absatz 1 (Beschwerde gegen personalrechtliche Entscheide der Verwaltungsbehörden)*

Absatz 1 wird an den neuen Wortlaut von § 12 angepasst: «einseitige Änderung» statt «Umgestaltung». Es soll an dieser Stelle zusätzlich erläutert werden, dass die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses durch einen Entscheid beziehungsweise durch eine Verfügung erfolgt. Der oder die Angestellte kann den Entscheid und die Weiterbeschäftigung unter den neuen Bedingungen akzeptieren oder beim Kantonsgericht anfechten oder selber die Kündigung einreichen. Sofern er oder sie also keine Kündigung einreicht, besteht das Arbeitsverhältnis in der veränderten Form weiter.

*§ 72 Absätze 1 und 2 (Gerichtliche Entscheide über Beschwerden gegen die einseitige Änderung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses)*

Absatz 1 wird an den neuen Wortlaut von § 12 angepasst: «einseitige Änderung» statt «Umgestaltung».

In Absatz 2 wird neu festgehalten, dass das Kantonsgericht gleichzeitig mit dem Feststellungsentscheid auch die Entschädigung gemäss § 25a festlegt. Dass ein Anspruch auf Entschädigung besteht, ergibt sich aus dem neuen § 25a Absatz 1.

*§ 73 Absatz 1*

Absatz 1 wird an den neuen Wortlaut von § 12 angepasst: «einseitige Änderung» statt «Umgestaltung».

*§ 74 Absatz 1<sup>bis</sup> (Titel Amtliche Kosten und Vertretungskosten)*

Die Verfahrenskosten in einem verwaltungsrechtlichen oder verwaltungsgerichtlichen Verfahren sind in den §§ 193 ff. [VRG](#) definiert. Die amtlichen Kosten bestehen aus den Gebühren für die behördliche Tätigkeit (Spruchgebühren, Schreibgebühren usw.), den Beweiskosten und anderen Barauslagen der Behörde. Die Parteientschädigung ist eine Vergütung für die Kosten der berufsmässigen Parteivertretung und das

notwendige Erscheinen der Parteien vor Behörden und Sachverständigen (§ 193 Abs. 3 VRG).

Hat ein Angestellter oder eine Angestellte einen Entscheid erfolgreich angefochten, soll er oder sie neu für die Auslagen für die rechtliche Vertretung schadlos gehalten werden. Die Zusprechung von Vertretungskosten ist eine Spezialregelung zum VRG. Nach § 201 [VRG](#) wird nämlich der obsiegenden Partei nur dann eine angemessene Vergütung für ihre Vertretungskosten zugesprochen, wenn der Vorinstanz grobe Verfahrensfehler oder offenbare Rechtsverletzungen vorgeworfen werden können.

Betreffend das Obsiegen in Rechtsmittelverfahren gegen das Gemeinwesen wird im Übrigen auf die [Motion M 32](#) von Anja Meier über die Abschaffung der finanziellen Abstrafung für obsiegende Parteien in Rechtsmittelverfahren gegen das Gemeinwesen verwiesen, die am 7. Mai 2024 von Ihrem Rat praktisch einstimmig erheblich erklärt wurde und zu einer Änderung des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege führen dürfte.

#### *§ 75 (Klage)*

Neu sollen die Anstellungsverhältnisse durch öffentlich-rechtliche Verträge zustande kommen (Ausnahme: Wahl auf Amtsdauer). Im ersten Absatz wird der zweite Teilsatz deshalb obsolet.

Mit der aktuell geltenden Regelung werden alle Streitigkeiten aus Anstellungsverhältnissen aufgrund öffentlich-rechtlicher Verträge im Klageverfahren beurteilt, auch Kündigungen und Änderungen des Anstellungsverhältnisses. Insgesamt wird der Rechtsschutz mit der vorliegenden Änderung vereinheitlicht und dadurch einfacher zu verstehen und nachvollziehbar sein.

#### *§ 80 (Hängige Verfahren)*

Diese Bestimmung datiert noch aus der Zeit, als das Personalgesetz totalrevidiert worden ist. Sie ist infolge Zeitablauf obsolet geworden.

#### *§ 81a Absatz 2 (Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 9. September 2013)*

Diese Bestimmung galt für die in der Überschrift erfolgte Änderung. Absatz 2 ist infolge Zeitablauf obsolet geworden.

#### *§ 81b (Übergangsbestimmungen der Änderungen vom 1. Dezember 2014)*

Diese Bestimmung galt für die in der Überschrift erfolgte Änderung und ist infolge Zeitablauf obsolet geworden.

#### *§ 81c Übergangsbestimmungen der Änderungen vom 1. Januar 2026*

Mit der Übergangsbestimmung soll einerseits geklärt werden, dass nicht alle Wahlurkunden auf das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen hin in öffentlich-rechtliche Verträge umgeschrieben werden müssen. Müssen hingegen Wahlurkunden aus irgendeinem Grund angepasst werden, so sind sie bei dieser Gelegenheit durch öffentlich-rechtliche Verträge zu ersetzen. Andererseits wird der Gebäudeversicherung Luzern ein Zeitraum von einem Jahr eingeräumt, innerhalb dessen sie ihre Arbeits-

verhältnisse dem Personalrecht des Kantons anpassen kann. Schliesslich wird die verfahrensrechtliche Übergangsbestimmung für die vorliegende Gesetzesänderung erneuert.

## 4.2 Weitere Änderungen

Zusätzlich sind folgende Bestimmungen in verschiedenen anderen Erlassen anzupassen:

- § 6 Haftungsgesetz (HG) vom 13. September 1988 (SRL Nr. [23](#)),
- § 31 Gemeindegesetz (GG) vom 4. Mai 2004 (SRL Nr. [150](#)),
- § 22 Justizgesetz (JusG) vom 10. Mai 2010 (SRL Nr. [260](#)),
- §§ 25, 47 und 48 Gesetz über die Volksschulbildung (VBG) vom 22. März 1999 (SRL Nr. [400a](#)),
- §§ 17, 26a und 28 Gesetz über die Gymnasialbildung (GymBG) vom 12. Februar 2001 (SRL Nr. [501](#)),
- § 14 Gesetz über die Lehrerinnen und Lehrerbildung und die Pädagogische Hochschule Luzern (PH-Gesetz) vom 10. Dezember 2012 (SRL Nr. [515](#)),
- § 125 Steuergesetz (StG) vom 22. November 1999 (SRL Nr. [620](#)),
- § 10 Gesetz über den öffentlichen Verkehr (öVG) vom 22. Juni 2009 (SRL Nr. [775](#)),
- § 15 Gesundheitsgesetz (GesG) vom 13. September 2005 (SRL Nr. [800](#)),
- §§ 7 und 14 Gesetz über das Sozialversicherungszentrum (SoVZG) vom 10. September 2018 (SRL Nr. [880](#)).

In den genannten Bestimmungen ist von «wählen», «gewählten Angestellten» usw. die Rede. Tatsächlich handelt es sich aber nicht um echte Wahlen auf Amtszeit durch ein gesetzgebendes Organ oder eine Behörde, sondern um die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Wahl. Durch die Begründung des Arbeitsverhältnisses mittels öffentlich-rechtlichen Vertrags sind diese Formulierungen nicht mehr korrekt und sollen deshalb sprachlich angepasst werden, aber inhaltlich keine Änderungen erfahren.

Zusätzlich wird das Haftungsgesetz an die geschlechtergerechte Sprache angepasst. Diese Änderungen sind im Gesetzestext mit einem Geviertstrich gekennzeichnet.

Es wird darauf verzichtet, diese Änderungen im Einzelnen zu kommentieren.

## 5 Auswirkungen

### 5.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton

Mit der Überarbeitung des Personalrechts werden für die Angestellten mit Ausnahme der Schadenminderungspflicht weder neue Rechte noch neue Pflichten geschaffen. Das Rückforderungsrecht des Kantons bei ungerechtfertigt bezogenen Leistungen ist nicht neu, sondern wird lediglich klar normiert. Es sollen im Gesetz Ergänzungen oder Verdeutlichungen vorgenommen werden, wo es sinnvoll oder bereits geübte Praxis ist.

Die Schaffung der gesetzlichen Grundlage für die Betreuungsbeiträge und den Soziallohn erfolgt kostenneutral. Diese Zahlungen werden bereits heute gestützt auf Beschlüsse unseres Rates geleistet.

Die Einführung einer Parteientschädigung / Entschädigung für Vertretungskosten hat angesichts der niedrigen Beschwerdeverfahrenszahlen nur geringe finanzielle Auswirkungen für den Kanton und ist deshalb vernachlässigbar. An der hälftigen Ermässigung der amtlichen Kosten wird festgehalten, damit das Prozessrisiko für die Beschwerdeführenden nicht zu hoch wird.

Für unseren Rat kommt es mit der Neuordnung des Rechtsmittelsystems zu einer Mehrbelastung von durchschnittlich zwei bis drei Beschwerden pro Jahr. Trotzdem erachten wir die Vereinheitlichung als grossen Vorteil und als Vereinfachung für Betroffene und Verfahrensinstanzen. Das Rechtsmittelsystem wird einfacher und verständlicher, allen öffentlich-rechtlichen Angestellten stehen zu denselben Themen dieselben Rechtsmittel zur Verfügung, und die Zuständigkeiten sind sach- und instanzengerecht.

## **5.2 Auswirkungen auf die öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften des Kantons Luzern**

Die geplanten Änderungen haben Auswirkungen auf die Gebäudeversicherung und die Luzerner Pensionskasse (vgl. Ausführungen in Kap. 2.1). Während die Gebäudeversicherung mit wenigen Einschränkungen ihr Personalrecht weitgehend selbst bestimmen konnte, soll sie neu konsequenterweise als öffentlich-rechtliche Anstalt mit einer Mehrheitsbeteiligung des Kantons vollständig dem Personalrecht des Kantons unterstellt sein. Im Gegensatz dazu erfährt die Luzerner Pensionskasse eine Öffnung und soll neu frei sein in der Regelung ihres Personalrechts (ausgenommen betreffend berufliche Vorsorge bei der Luzerner Pensionskasse und Einhaltung des absoluten Lohnminimums und -maximums gemäss Besoldungsordnung).

## **5.3 Auswirkungen auf die Gemeinden**

Die Gemeinden werden wie bisher frei sein, eigene Regelungen zu treffen. Mit Ausnahme des Rechtsmittelwegs bei personalrechtlichen Entscheiden ergeben sich deshalb für sie keine zwingenden Änderungen.

Bei den Rechtsmitteln sollen neu Gemeindeangestellte bei der einseitigen Änderung wesentlicher Bestandteile des Arbeitsverhältnisses und bei der Kündigung wie die Kantonsangestellten Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht erheben können. Bisher mussten sie sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, das mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet worden war, mit Klage beim Kantonsgericht geltend machen. Dasselbe gilt für die Angestellten der öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften auf Kantons- und Gemeindeebene.

Weiter soll die Unterscheidung von gewählten und mit Vertrag angestellten Mitarbeitenden wegfallen hinsichtlich der Anfechtung der übrigen personalrechtlichen Entscheide, die nicht die einseitige Änderung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses betreffen und mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat angefochten werden können.

## **6 Umsetzung**

Die Umsetzung fordert primär die Dienststelle Personal. Insbesondere der Wechsel von der Anstellung durch Wahlurkunde hin zur Anstellung mittels öffentlich-rechtlichen Vertrags wird in den kommenden Jahren Mehraufwand generieren.

Im Rahmen der Digitalisierung der Verwaltung (Programm digitale Prozesse) und dem Projekt Justitia 4.0 (Digitalisierung des Rechtsverkehrs für die Gerichte) soll der Informationsaustausch zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und seinen Angestellten auf Administrationsebene vereinfacht werden. Die kantonale Verwaltung ist derzeit daran, eine eigene Zustellplattform zu evaluieren, mit der Entscheide sicher und nachweisbar an Adressatinnen und Adressaten versendet werden können. Diese wäre dann auch für das Versenden von personalrechtlichen Entscheiden an Angestellte nutzbar. Das Thema wird nicht isoliert für die Dienststelle Personal, sondern für die ganze Verwaltung angegangen. Im Moment gibt es noch keine entsprechend ausgebaute elektronische Infrastruktur – abgesehen von der Zustellung des Lohnausweises per Incamail.

## **7 Befristung des Erlasses**

Der Erlass erfordert keine Befristung. Die Änderungen sind für einen längeren Zeitraum vorgesehen und sollen zur Beständigkeit für den Kanton Luzern als Arbeitgeber sowie für alle seine Angestellten und zur Rechtssicherheit beitragen.

## **8 Antrag**

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, dem Entwurf einer Änderung des Personalgesetzes zuzustimmen.

Luzern, 3. Juni 2025

Im Namen des Regierungsrates  
Der Präsident: Reto Wyss  
Der Staatsschreiber: Vincenz Blaser

## **Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG)**

Änderung vom [Datum]

Betroffene SRL-Nummern:

Neu: –  
Geändert: 23 | 51 | 150 | 260 | 400a | 501 | 515 | 620 | 775 | 800 | 880  
Aufgehoben: –

*Der Kantonsrat des Kantons Luzern,*

nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 3. Juni 2025,

*beschliesst:*

### **I.**

Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG) vom 26. Juni 2001<sup>1</sup> (Stand 1. September 2021) wird wie folgt geändert:

**§ 1 Abs. 4 (geändert), Abs. 4<sup>bis</sup> (neu), Abs. 5 (geändert), Abs. 6 (geändert)**

<sup>4</sup> Die übrigen Gemeinwesen gemäss § 2 Absatz 1c können die Arbeitsverhältnisse ihrer Angestellten durch rechtsetzende Erlasse abweichend von diesem Gesetz regeln. Ausgenommen sind die Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen der Volksschulen und der Musikschulen sowie von Fachpersonen der schulischen Dienste. Die §§ 8 Absatz 1 (Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag), 65 und 68 (Verfahren) sowie 70 ff. (Rechtsschutz) sind für die Gemeinden und die Gemeindeverbände zwingend.

<sup>4bis</sup> Für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten von öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften, an denen der Kanton eine Mehrheitsbeteiligung hält, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Öffentlich-rechtliche rechtsfähige Anstalten und Körperschaften, an denen der Kanton ohne Mehrheit beteiligt ist, können die Arbeitsverhältnisse selbständig regeln. Sie sind jedoch verpflichtet, das absolute Lohnminimum und das Lohnmaximum gemäss der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 12. September 2011<sup>2</sup> einzuhalten und ihre Angestellten bei der Luzerner Pensionskasse zu versichern.

<sup>5</sup> Soweit die übrigen Gemeinwesen keine abweichenden Regelungen treffen, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes mit Ausnahme der §§ 3, 30a, 36, 37 Absatz 3, 42, 43, 59, 62, 63 und 69. Die §§ 31–35 und 60 sind sinngemäss anzuwenden. § 22 gilt nicht für die Mitglieder der obersten Verwaltungsbehörden der übrigen Gemeinwesen und der ihnen gleichgestellten Behörden und Kommissionen.

<sup>6</sup> Besondere rechtsetzende Bestimmungen über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis, insbesondere jene des Bildungsrechts, bleiben vorbehalten.

**§ 2 Abs. 1**

<sup>1</sup>

b. *aufgehoben*

**§ 8 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben)**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Vorbehalten bleiben die in Gesetzen oder Verordnungen vorgesehenen Arbeitsverhältnisse, die durch Wahl begründet werden.

---

<sup>1</sup> SRL Nr. [51](#)

<sup>2</sup> SRL Nr. [73](#)

<sup>2</sup> In besonderen vom Regierungsrat bezeichneten Fällen kann im Vertrag hinsichtlich des Besoldungsanspruchs, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abgewichen werden.

<sup>3</sup> *aufgehoben*

#### **§ 11 Abs. 1** (*geändert*)

<sup>1</sup> Die von gesetzgebenden Organen gewählten Angestellten werden für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt. Es wird eine Wahlurkunde ausgestellt.

#### **§ 12 Abs. 1** (*geändert*)

Einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses (*Überschrift geändert*)

<sup>1</sup> Die zuständige Behörde kann wesentliche Bestandteile des Arbeitsverhältnisses einseitig durch Entscheid ändern, wenn die oder der Angestellte mit dieser Änderung nicht einverstanden ist. Die Fristen und Termine gemäss § 16 sind einzuhalten.

#### **§ 12a**

Änderung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen (*Überschrift geändert*)

#### **§ 15 Abs. 1**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet durch  
b. (*geändert*) Ablauf einer befristeten Anstellung,

#### **§ 17 Abs. 1** (*geändert*)

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet formlos durch Zeitablauf oder schriftlich durch Vereinbarung, Entscheid der zuständigen Behörde oder Kündigung der oder des Angestellten.

#### **§ 21 Abs. 1** (*geändert*)

Einseitige Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit (*Überschrift geändert*)

<sup>1</sup> Ist die oder der Angestellte wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine einseitig geändert oder aufgelöst.

#### **§ 25a** (*neu*)

Entschädigung bei rechtswidriger einseitiger Änderung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Erweist sich die einseitige Änderung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses als rechtswidrig, besteht Anspruch auf Entschädigung, nicht aber auf Weiterführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Die Entschädigung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt und beträgt höchstens einen Jahreslohn (13 Monatslöhne).

<sup>3</sup> Bei der Bemessung der Entschädigung können insbesondere berücksichtigt werden:

- a. der Grad der Rechtswidrigkeit,
- b. der Anlass und das Vorgehen bei der Änderung oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- c. ein allfälliges Mitverschulden der oder des Angestellten,
- d. die Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- e. das Alter der oder des Angestellten und
- f. die wirtschaftlichen Folgen.

#### **§ 27a** (*neu*)

Datenbearbeitung

<sup>1</sup> Personendaten von Angestellten sowie von Stellenbewerbenden dürfen nach den Vorschriften des kantonalen Gesetzes über den Schutz von Personendaten vom 2. Juli 1990<sup>3</sup> in Papierform und in Informationssystemen bearbeitet werden, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz notwendig ist, insbesondere für

<sup>3</sup> [SRL Nr. 38](#)

- a. die Rekrutierung von Angestellten,
- b. die Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen,
- c. die Verwaltung von Arbeitsverhältnissen.

<sup>2</sup> Besonders schützenswerte Personendaten dürfen bearbeitet werden, wenn dies für die Erfüllung von Aufgaben nach Absatz 1 notwendig ist. Dazu gehören insbesondere

- a. Daten über den Gesundheitszustand,
- b. Daten aus vertrauensärztlichen Gutachten,
- c. Daten aus einer Personenüberprüfung.

<sup>3</sup> Bei der Bearbeitung von Daten in Informationssystemen sind die kantonalen Vorschriften über den Datenschutz sowie zur Informatik einzuhalten. Die Informationssysteme dürfen für eine personenbezogene Datenanalyse verwendet werden, wenn dies für die Erfüllung von Aufgaben nach Absatz 1 notwendig ist.

<sup>4</sup> Personendaten von Stellenbewerbenden sind bei Nichtanstellung zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

<sup>5</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.

#### **§ 27b (neu)**

Elektronische Zustellung von Daten

<sup>1</sup> Im Rahmen einer Anstellung dürfen Daten über gesicherte Informatikkanäle elektronisch zugestellt werden.

#### **Titel nach § 36 (geändert)**

6.3 Finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### **§ 37 Abs. 3 (neu)**

<sup>3</sup> Er kann weitere finanzielle Beiträge zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsehen.

#### **§ 44 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)**

Rückförderung und Verrechnung (*Überschrift geändert*)

<sup>1</sup> Das Gemeinwesen fordert zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis zurück.

<sup>2</sup> Forderungen des Gemeinwesens oder der Pensionskasse, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können mit Besoldungs- oder sonstigen Ansprüchen der Angestellten verrechnet werden, soweit sie pfändbar sind.

#### **§ 56a (neu)**

Schadenminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

<sup>1</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, bei Arbeitsunfähigkeit das ihnen Zumutbare vorzukehren, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit oder die Wiedereingliederung ins Erwerbsleben zu ermöglichen und damit zur Schadenminderung beizutragen.

<sup>2</sup> Verletzt eine Angestellte oder ein Angestellter die Pflicht zur Schadenminderung, kann ihr oder ihm die Fortzahlung der Besoldung oder die Entschädigung bei dauernder Arbeitsunfähigkeit vorübergehend oder dauernd gekürzt oder verweigert werden. Zuständig für den Entscheid ist die Behörde gemäss § 67.

<sup>3</sup> Vor einer Kürzung oder Verweigerung muss die oder der Angestellte schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden.

#### **§ 63 Abs. 2 (geändert), Abs. 3, Abs. 4 (aufgehoben)**

<sup>2</sup> Die Luzerner Pensionskasse versichert die Angestellten des Kantons und seiner öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie die Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste der luzernischen Gemeinden im Sinn der beruflichen Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

Es gelten folgende Abweichungen:

*Aufzählung unverändert.*

<sup>3</sup> Der Vorstand

- c. *(geändert)* besteht aus zwölf Mitgliedern, von denen sechs als Arbeitnehmervertretung von den aktiv Versicherten und sechs als Arbeitgebervertretung vom Regierungsrat für je eine Amtsdauer gewählt werden,  
<sup>4</sup> *aufgehoben*

**§ 65 Abs. 2** *(geändert)*

<sup>2</sup> Die Angestellten sind vor Erlass eines sie belastenden Entscheids, insbesondere bei einseitiger Änderung oder bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses, nach entsprechender schriftlicher Orientierung mündlich oder schriftlich anzuhören.

**§ 66 Abs. 1** *(geändert)*, **Abs. 2** *(neu)*

Zuständige Behörde für die Begründung, die Änderung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses *(Überschrift geändert)*

<sup>1</sup> Zuständig für die Begründung, die Änderung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen:

- a. *(geändert)* der Regierungsrat für die durch Verordnung bezeichneten Angestellten, die Leiterin oder der Leiter für die Angestellten der Dienststelle,  
c. *(geändert)* die obersten Verwaltungsbehörden der übrigen Gemeinwesen für ihre Angestellten und für die Angestellten ihrer öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften,  
d. *(geändert)* die Schulleitung für die Lehrpersonen, die Fachpersonen der schulischen Dienste und der Tagesstrukturen an den öffentlichen Schulen der Gemeinden; die Bildungskommission oder der Gemeinderat für die Schulleitung der öffentlichen Schulen der Gemeinden; die Leiterin oder der Leiter der zuständigen Dienststelle beziehungsweise andere vom Regierungsrat bezeichnete Organe für die Lehrpersonen an den öffentlichen Schulen des Kantons.

<sup>2</sup> Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann einer Abteilungsleiterin oder einem Abteilungsleiter die Begründung, die Änderung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen der Abteilung übertragen, wenn es organisatorisch zweckmässig ist.

**§ 67 Abs. 1** *(geändert)*, **Abs. 2** *(geändert)*

<sup>1</sup> Die gemäss § 66 zuständige Behörde ist auch für die übrigen personalrechtlichen Entscheide zuständig. Eine Übertragung der Zuständigkeit nach § 66 Absatz 2 ist möglich.

<sup>2</sup> Wurde die oder der Angestellte durch den Regierungsrat angestellt, ist die Vorsteherin oder der Vorsteher des Departementes, dessen Dienstaufsicht die oder der Angestellte untersteht, für die übrigen personalrechtlichen Entscheide zuständig. Personalrechtliche Entscheide im Sinn von § 70 Absatz 1 erlässt der Regierungsrat.

**§ 69a** *(neu)*

Schlichtungsstellen der übrigen Gemeinwesen

<sup>1</sup> Die übrigen Gemeinwesen können für sämtliche Streitigkeiten aus ihren Arbeitsverhältnissen eigene Schlichtungsstellen vorsehen.

<sup>2</sup> Die Einleitung des Verfahrens vor einer Schlichtungsstelle nach Absatz 1 unterbricht allfällige Rechtsmittelfristen.

**§ 70 Abs. 1** *(geändert)*

<sup>1</sup> Personalrechtliche Entscheide, durch die ein Arbeitsverhältnis einseitig geändert oder beendet wird, können mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden. Das Kantonsgericht prüft auch das Ermessen.

**§ 72 Abs. 1** *(geändert)*, **Abs. 2** *(aufgehoben)*

Gerichtliche Entscheide über Beschwerden gegen die einseitige Änderung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses *(Überschrift geändert)*

<sup>1</sup> Hält eine gerichtliche Beschwerdeinstanz einen Entscheid über die einseitige Änderung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für rechtswidrig, erlässt sie einen entsprechenden Feststellungsentscheid und legt die durch das Gemeinwesen zu leistende Entschädigung gemäss § 25a fest.

<sup>2</sup> *aufgehoben*

### § 73 Abs. 1 (geändert)

<sup>1</sup> Beschwerden gegen die einseitige Änderung oder gegen die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, die an eine gerichtliche Beschwerdeinstanz gerichtet sind, haben keine aufschiebende Wirkung.

### § 74 Abs. 1<sup>bis</sup> (neu)

Amtliche Kosten und Vertretungskosten (*Überschrift geändert*)

<sup>1bis</sup> Im Beschwerdeverfahren nach § 70 Absatz 1 wird der obsiegenden Partei zulasten des Gemeinwesens, dem die Vorinstanz angehört, eine angemessene Vergütung für ihre Vertretungskosten zugesprochen.

### § 75 Abs. 1 (geändert)

<sup>1</sup> Im Klageverfahren beurteilt das Kantonsgericht vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen.

### § 80

*aufgehoben*

### § 81a Abs. 2 (aufgehoben)

<sup>2</sup> *aufgehoben*

### § 81b

*aufgehoben*

### § 81c (neu)

Übergangsbestimmungen der Änderung vom 1. Januar 2026

<sup>1</sup> Für Anstellungsverhältnisse, die durch Wahl und deren Annahme begründet wurden, bleiben die bestehenden Wahlurkunden gültig. Die Überführung in einen öffentlich-rechtlichen Vertrag erfolgt bei einer allfälligen Anpassung des Anstellungsverhältnisses.

<sup>2</sup> Öffentlich-rechtliche rechtsfähige Anstalten und Körperschaften, für die gemäss § 1 Absatz 4<sup>bis</sup> das Personalrecht neu vollumfänglich anwendbar ist, haben ihre Anstellungsverhältnisse bis am 1. Januar 2027 anzupassen.

<sup>3</sup> Für Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind, gelten in Bezug auf das Verfahren, die Zuständigkeit und den Rechtsschutz die bisherigen Bestimmungen.

## II.

### 1.

Haftungsgesetz (HG) vom 13. September 1988<sup>4</sup> (Stand 1. Januar 2021) wird wie folgt geändert:

#### § 4 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert)

<sup>1</sup> — Das Gemeinwesen haftet für den vollen Schaden, den Angestellte<sup>5</sup> Dritten in Ausübung amtlicher Verrichtungen widerrechtlich zufügen, sofern es nicht nachweist, dass den Angestellten kein Verschulden zur Last fällt. Urteilsunfähigkeit der Angestellten hebt die Haftpflicht nicht auf.

<sup>2</sup> — Wird ein Entscheid im Rechtsmittelverfahren geändert, haftet das Gemeinwesen nur beim Nachweis, dass der oder die Angestellte oder die Behörde die Widerrechtlichkeit beabsichtigt hat. Die Rechtmässigkeit rechtskräftiger Entscheide kann im Haftpflichtverfahren nicht überprüft werden.

---

<sup>4</sup> SRL Nr. 23

<sup>5</sup> Gemäss Personalgesetz vom 26. Juni 2001, in Kraft seit dem 1. Januar 2003 (G 2002 305), wurde in den §§ 4, 6 und 9–12 sowie im Titel vor § 10 die Bezeichnung «Beamter» durch «Angestellter» ersetzt.

<sup>3</sup> — Bei Selbstverschulden geschädigter Dritter wird der Schadenersatz herabgesetzt.

<sup>4</sup> — Dritte haben gegen Angestellte keinen Anspruch.

#### **§ 6 Abs. 1** (*geändert*)

<sup>1</sup> Haftpflichtig ist das Gemeinwesen, in dessen Dienstverhältnis der oder die Angestellte steht, oder das Private mit amtlichen Verrichtungen betraut hat.

#### **§ 9 Abs. 1** (*geändert*)

<sup>1</sup> — Hat ein Gemeinwesen in Erfüllung seiner Haftpflicht Schadenersatz geleistet, kann es auf andere Gemeinwesen zurückgreifen, wenn sie ebenfalls haftpflichtig sind oder wenn der oder die Angestellte in ihren Interessen gehandelt hat.

#### **§ 10 Abs. 1** (*geändert*)

<sup>1</sup> — Angestellte haften dem Gemeinwesen für den Schaden, den sie ihm widerrechtlich und vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht haben.

#### **§ 11 Abs. 1** (*geändert*)

<sup>1</sup> — Hat das Gemeinwesen in Erfüllung seiner Haftpflicht Schadenersatz geleistet, greift es auf den Angestellten oder die Angestellte zurück, wenn er oder sie den Schaden widerrechtlich und vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht hat.

#### **§ 13 Abs. 1** (*geändert*)

<sup>1</sup> — Hat das Gemeinwesen an Stelle Privater einer geschädigten Drittperson für Schaden aus amtlichen Verrichtungen Ersatz leisten müssen, steht ihm gegen die Privaten in gleichem Umfang ein Ersatzanspruch zu.

#### **§ 14 Abs. 1** (*geändert*)

<sup>1</sup> — Das Gemeinwesen kann auf die Ersatzforderung ganz oder teilweise verzichten, wenn es unter Würdigung aller Umstände als gerechtfertigt erscheint. Dabei sind insbesondere der Hergang der Schädigung, das bisherige dienstliche Verhalten und eine allfällige finanzielle Notlage des oder der Haftpflichtigen zu beachten.

#### **§ 16 Abs. 1** (*geändert*), **Abs. 2** (*geändert*)

<sup>1</sup> — Die Schadenersatzforderung erlischt, wenn die Klage nicht innert drei Jahren seit Kenntnis des Schadens und des oder der Haftpflichtigen, spätestens aber fünf Jahre nach dem Eintritt des Schadens, eingereicht wird.

<sup>2</sup> — Die Rückgriffsforderung erlischt, wenn die Klage nicht innert Jahresfrist seit der Anerkennung des Schadenersatzanspruchs der Drittperson durch das Gemeinwesen oder seit der rechtskräftigen Feststellung des Schadenersatzanspruchs eingereicht wird.

## **2.**

Gemeindegesezt (GG) vom 4. Mai 2004<sup>6</sup> (Stand 1. Januar 2018) wird wie folgt geändert:

#### **§ 31 Abs. 1** (*geändert*), **Abs. 2** (*geändert*)

Anstellung und Voraussetzungen (*Überschrift geändert*)

<sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt den Gemeindeschreiber oder die Gemeindeschreiberin an.

<sup>2</sup> Als Gemeindeschreiber oder -schreiberin kann angestellt werden, wer das Fähigkeitszeugnis als Gemeindeschreiber oder -schreiberin des Kantons Luzern erworben oder eine vergleichbare Ausbildung abgeschlossen hat.

---

<sup>6</sup> SRL Nr. [150](#)

### 3.

Gesetz über die Organisation der Gerichte und Behörden in Zivil-, Straf- und verwaltungsgerichtlichen Verfahren (Justizgesetz, JusG) vom 10. Mai 2010<sup>7</sup> (Stand 1. Juni 2025) wird wie folgt geändert:

#### § 22c Abs. 2

<sup>2</sup> Es ist zuständig für

- d. (*geändert*) die Anstellung des Generalsekretärs oder der Generalsekretärin und des Stellvertreters oder der Stellvertreterin,

### 4.

Gesetz über die Volksschulbildung (VBG) vom 22. März 1999<sup>8</sup> (Stand 1. Januar 2024) wird wie folgt geändert:

#### § 25 Abs. 2 (*geändert*)

<sup>2</sup> Sie wirken in den Organen der Schule mit, denen sie angehören.

#### § 47 Abs. 2

<sup>2</sup> Die Bildungskommission

- e. (*geändert*) stellt die Schulleitung an,

#### § 48 Abs. 2

<sup>2</sup> Die Schulleitung

- c. (*geändert*) stellt die Lehrpersonen, die Fachpersonen der schulischen Dienste und der Tagesstrukturen an und trifft die übrigen personalrechtlichen Entscheide,

### 5.

Gesetz über die Gymnasialbildung (GymbG) vom 12. Februar 2001<sup>9</sup> (Stand 1. Januar 2020) wird wie folgt geändert:

#### § 17 Abs. 2 (*geändert*)

<sup>2</sup> Sie wirken in den Organen der Schule mit, denen sie angehören.

#### § 26a Abs. 1

<sup>1</sup> Die vom Regierungsrat in der Verordnung als zuständig bezeichnete Dienststelle

- i. (*geändert*) stellt den Rektor oder die Rektorin unter Mitwirkung der Schulkommission, der Schulleitung und einer Vertretung der Lehrpersonen an,
- j. (*geändert*) stellt den Schulleiter oder die Schulleiterin der Maturitätsschule für Erwachsene unter Mitwirkung der Schulkommission und des Rektors oder der Rektorin derjenigen Kantonsschule, welcher die Maturitätsschule für Erwachsene angegliedert ist, sowie einer Vertretung der Lehrpersonen der Maturitätsschule für Erwachsene an.

#### § 28 Abs. 1<sup>ter</sup> (*geändert*), Abs. 2

<sup>1ter</sup> Der Rektor oder die Rektorin ist den übrigen Schulleitungsmitgliedern vorgesetzt und stellt diese – mit Ausnahme des Schulleiters oder der Schulleiterin der Maturitätsschule für Erwachsene – unter Mitwirkung der Schulkommission, der zuständigen Dienststelle und einer Vertretung der Lehrpersonen an.

<sup>2</sup> Die Schulleitung

- b<sup>bis</sup>. (*geändert*) stellt die Lehrpersonen unter Mitwirkung der Schulkommission an,

---

<sup>7</sup> SRL Nr. [260](#)

<sup>8</sup> SRL Nr. [400a](#)

<sup>9</sup> SRL Nr. [501](#)

## 6.

Gesetz über die Lehrerinnen- und Lehrerbildung und die Pädagogische Hochschule Luzern (PH-Gesetz) vom 10. Dezember 2012<sup>10</sup> (Stand 30. November 2014) wird wie folgt geändert:

### § 14 Abs. 1

<sup>1</sup> Dem PH-Rat obliegt die strategische Leitung der pädagogischen Hochschule. Er

1. (*geändert*) stellt den Rektor oder die Rektorin an und genehmigt auf Antrag des Rektors oder der Rektorin die Anstellung der Mitglieder der Hochschulleitung.

## 7.

Steuergesetz (StG) vom 22. November 1999<sup>11</sup> (Stand 1. Januar 2025) wird wie folgt geändert:

### § 125 Abs. 3 (*geändert*)

<sup>3</sup> Die Dienststelle Steuern des Kantons ermächtigt die zur Veranlagung befugten Personen.

## 8.

Gesetz über den öffentlichen Verkehr (öVG) vom 22. Juni 2009<sup>12</sup> (Stand 1. Januar 2025) wird wie folgt geändert:

### § 10 Abs. 2

<sup>2</sup> Der Verbundrat nimmt die strategische Führung wahr. Er ist für die dem Verkehrsverbund übertragenen Aufgaben verantwortlich und folglich insbesondere dafür zuständig,

- b. (*geändert*) die Geschäftsleitung anzustellen,

## 9.

Gesundheitsgesetz (GesG) vom 13. September 2005<sup>13</sup> (Stand 1. September 2021) wird wie folgt geändert:

### § 15 Abs. 1 (*geändert*)

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann den Gemeinden durch Verordnung einzelne Aufgaben und Befugnisse der Lebensmittelkontrolle, insbesondere die Anstellung und die Entschädigung der Lebensmittelkontrolleurinnen und -kontrolleure sowie der Fleischkontrolleurinnen und -kontrolleure, übertragen.

## 10.

Einführungsgesetz zu den Bundesgesetzen über die Alters- und Hinterlassenenversicherung und über die Invalidenversicherung (Gesetz über das Sozialversicherungszentrum; SoVZG) vom 10. September 2018<sup>14</sup> (Stand 1. Januar 2019) wird wie folgt geändert:

### § 7 Abs. 2

<sup>2</sup> Der Verwaltungsrat

- a. (*geändert*) stellt die Geschäftsleitung und deren Vorsitzenden oder Vorsitzende an,
- b. (*geändert*) erteilt und widerruft die Genehmigung der Anstellung des Personals der zweiten Hierarchiestufe des Sozialversicherungszentrums,

---

<sup>10</sup> SRL Nr. [515](#)

<sup>11</sup> SRL Nr. [620](#)

<sup>12</sup> SRL Nr. [775](#)

<sup>13</sup> SRL Nr. [800](#)

<sup>14</sup> SRL Nr. [880](#)

- h. *(geändert)* erteilt und widerruft die Genehmigung die Anstellung der Leiterinnen und Leiter der AHV-Zweigstellen,

**§ 14 Abs. 1** *(geändert)*, **Abs. 2** *(geändert)*, **Abs. 3** *(geändert)*

<sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt zur Sicherstellung der ordnungsgemässen Führung der AHV-Zweigstelle einen Leiter oder eine Leiterin an und stellt das notwendige Personal zur Verfügung.

<sup>2</sup> Die Anstellung des Leiters oder der Leiterin der AHV-Zweigstelle ist vom Verwaltungsrat zu genehmigen. Die Genehmigung erfolgt nach dem Bestehen einer von der Ausgleichskasse durchgeführten Fähigkeitsprüfung.

<sup>3</sup> Ist die ordnungsgemässe Führung einer Zweigstelle nicht gewährleistet, trifft die Ausgleichskasse die erforderlichen Massnahmen und beantragt dem Verwaltungsrat nötigenfalls den Widerruf der Genehmigung der Anstellung des Leiters oder der Leiterin der AHV-Zweigstelle.

**III.**

Keine Fremdaufhebungen.

**IV.**

Die Änderung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Sie unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern,

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

**Staatskanzlei**

Bahnhofstrasse 15  
6002 Luzern

Telefon 041 228 50 33  
staatskanzlei@lu.ch  
www.lu.ch