

L
U
P
K

Anpassung des Personalrechts im
Zusammenhang mit der Revision
des LUPK-Reglements

*Vernehmlassungsentwurf
Änderung des Personalgesetzes*



Zusammenfassung

Der Vorstand der Luzerner Pensionskasse (LUPK) hat am 12. April 2017 den Vorentscheid zur Revision des LUPK-Reglements gefällt, die zur mittel- und langfristigen finanziellen Stabilisierung der LUPK erforderlich ist. Es ist unter anderem vorgesehen, den Umwandlungssatz und das Rentenalter per 1. Januar 2019 abzuändern und die arbeitgeberfinanzierte AHV-Ersatzrente zu streichen. Die Revision des LUPK-Reglements hat einen direkten Einfluss auf das Personalrecht des Kantons Luzern, weshalb das Personalgesetz angepasst werden muss.

Zurzeit liegt das Rentenalter der LUPK bei vollendetem 63. Altersjahr. Die Erhöhung des Rentenalters auf das vollendete 65. Altersjahr hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis von Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste, welche zwischen 1. August und 31. Dezember ihren 65. Geburtstag feiern, ohne Anpassung des Personalgesetzes neu vor Erreichen des Rentenalters der LUPK endet. Das Personalgesetz soll dahingehend geändert werden, dass diese Arbeitsverhältnisse von Gesetzes wegen am Ende des Schuljahres enden, in welchem diese Personen das 65. Altersjahr erfüllen.

Mit der Erhöhung des Rentenalters auf das vollendete 65. Altersjahr wird § 22 Absatz 2 des Personalgesetzes wirkungslos, welcher die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen frühestens auf den Zeitpunkt, in welchem die Angestellten das Rentenalter der Vorsorgeeinrichtung erreicht haben, vorsieht. Die Möglichkeit einer einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen durch den Arbeitgeber soll aber weiterhin bestehen, weshalb das Personalgesetz angepasst werden muss. Eine vorzeitige Kündigung aus Altersgründen soll neu ab vollendetem 60. Altersjahr bei Vorliegen von wichtigen betrieblichen Gründen oder bei einer nachgewiesenen Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft möglich sein.

Da die arbeitgeberfinanzierte AHV-Ersatzrente in Zukunft entfällt und die Angestellten im Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung aus Altersgründen das Rentenalter der LUPK noch nicht erreicht haben werden, soll deshalb neu in diesen Fällen ein Anspruch auf Abfindung bestehen. Daher ist die Regelung der Abfindung entsprechend anzupassen.

Weiter soll eine gesetzliche Grundlage zur Rückforderung der Abfindung geschaffen werden, wenn ehemalige Angestellte während der Abfindungsdauer eine neue Stelle beim Kanton oder bei den öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden antreten. Schliesslich soll die maximale Höhe der Abfindung von 12 auf 13 Monatslöhne erhöht werden und somit einem Jahreslohn entsprechen.

Um den Bedürfnissen für eine flexible Pensionierung entgegen zu kommen, soll schliesslich bei der Übernahme einer tiefer eingereichten Funktion aus Altersgründen die Möglichkeit geschaffen werden, dass der Arbeitgeber eine finanzielle Unterstützung analog den Regeln zur Abfindung leisten kann, um zum Beispiel die Weiterversicherung des bisherigen Lohnes bei der LUPK zu ermöglichen.

1 Ausgangslage

Die LUPK versichert gemäss § 63 Absatz 2 des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG; SRL Nr. 51) die Angestellten des Kantons und seiner 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. Der Vorstand der LUPK, der als oberstes Organ der Kasse die Gesamtleitung ausübt und die reglementarischen Kassenbestimmungen erlässt, hat am 12. April 2017 den Vorentscheid zu den Änderungen des Reglements über die Luzerner Pensionskasse (LUPK-Reglement; SRL Nr. 135) gefällt, die zur mittel- und langfristigen finanziellen Stabilisierung der LUPK erforderlich sind. Den definitiven Entscheid wird der Vorstand der LUPK am 13. Dezember 2017 – im Anschluss an die für 27. November 2017 geplante Versammlung der Versicherten – mit der Verabschiedung des angepassten LUPK-Reglements fällen.

Die Revision des LUPK-Reglements hat direkten Einfluss auf das kantonale Personalrecht, welches sich zum Beispiel in Bezug auf die vorzeitige Beendigung aus Altersgründen auf das Rentenalter der LUPK bezieht. Eine Anpassung des Personalgesetzes ist deshalb unumgänglich. Aufgrund der demographischen Entwicklung und um den Anliegen sowohl der Angestellten als auch des Arbeitgebers gerecht zu werden, soll weiterhin ein flexibler Altersrücktritt möglich sein. Durch die Einführung der freiwilligen Weiterversicherung des bisherigen Lohnes bei einer Lohnreduktion ab dem vollendeten 58. Altersjahr eröffnen sich zudem neue Möglichkeiten für eine flexible Pensionierung.

Mit der vorliegenden Revision sollen zudem Anliegen und Erfahrungen aus der Praxis betreffend die Abfindungsregelung berücksichtigt werden.

2 Vorgesehene Revision des LUPK-Reglements

Der Vorstand der LUPK sieht gemäss seiner Entscheidung vom 12. April 2017 unter anderem folgende Änderungen des LUPK-Reglements vor:

- Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre (bisher: 63 Jahre),
- Erhöhung des Mindestalters für den Anspruch auf eine Rente auf 60 Jahre (bisher: 58 Jahre),
- Senkung des Umwandlungssatzes auf 5,20 Prozent im Alter 65 (bisher: 6,15 Prozent),
- Streichung der arbeitgeberfinanzierten AHV-Ersatzrenten,
- Einführung der Weiterführung der Versicherung bis 70. Altersjahr (optional),
- Einführung der Weiterversicherung des bisherigen Lohnes ab 58 Jahren (optional).

Insbesondere die Erhöhung des Rentenalters sowie die Streichung der arbeitgeberfinanzierten AHV-Ersatzrenten haben einen direkten Einfluss auf das Personalrecht.

3 Auswirkungen der Revision des LUPK-Reglements auf das Personalrecht

3.1 Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre

Zurzeit endet das Arbeitsverhältnis gemäss § 22 Absatz 1 PG spätestens am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres der Angestellten. Für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste endet es im Jahr, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen, am Ende des Schuljahres (sog. ordentliche Beendigung aus Altersgründen). Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis gestützt auf § 22 Absatz 2 PG aus Altersgründen vorzeitig beenden, frühestens jedoch auf den Zeitpunkt, in welchem die Angestellten das Rentenalter der LUPK erreicht haben.

Die Erhöhung des Rentenalters auf das vollendete 65. Altersjahr hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis von Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste, welche zwischen 1. August und 31. Dezember ihren 65. Geburtstag feiern, ohne Anpassung des Personalgesetzes neu vor der Erreichung des Rentenalters der LUPK enden würde. Dies hätte zur Folge, dass ein Teil

der Lehrpersonen nicht mehr mindestens bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters der LUPK arbeiten kann und deshalb eine Renteneinbusse in Kauf nehmen müsste.

Mit der Erhöhung des LUPK-Rentenalters auf das vollendete 65. Altersjahr fällt zudem der Zeitpunkt für die ordentlichen Beendigung aus Altersgründen gemäss Absatz 1 mit demjenigen für die frühestmögliche vorzeitige Beendigung aus Altersgründen gemäss Absatz 2 zusammen. Die Möglichkeit einer einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen durch den Arbeitgeber würde somit ohne Anpassung des Personalgesetzes wegfallen. Diese Möglichkeit soll aber weiterhin bestehen bleiben.

3.2 Streichung der arbeitgeberfinanzierten AHV-Ersatzrenten

AHV-Ersatzrenten stellen eine finanzielle Überbrückung bei einer Pensionierung vor dem Erreichen des AHV-Rentenalters dar. Aktuell werden die AHV-Ersatzrenten bis zum vollendeten 62. Altersjahr von den Versicherten und jene nach dem vollendeten 62. Altersjahr vom Arbeitgeber finanziert. Sie betragen bei einem Vollpensum höchstens 80 % der maximalen einfachen AHV-Rente, zurzeit somit 1'880 Franken. Neu sollen Versicherte, die eine Altersrente der LUPK erhalten und das AHV-Rentalter noch nicht erreicht haben, eine AHV-Ersatzrente in gleicher Höhe wie bisher beziehen können. Die Finanzierung erfolgt jedoch nicht mehr durch Arbeitgeberbeiträge an die LUPK, sondern durch die Angestellten selbst. Der Bezug einer AHV-Ersatzrente bewirkt einen Abzug vom Alterskapital und somit eine lebenslange Rentenkürzung. Mit diesem Systemwechsel wird insbesondere die finanzielle Unterstützung von freiwilligen Pensionierungen vor dem 65. Altersjahr durch den Arbeitgeber wegfallen.

Aktuell haben Angestellte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen gemäss § 22 Absatz 2 PG keinen Anspruch auf eine Abfindung, da sie bereits das Rentenalter der LUPK erreicht haben. Zudem erhalten sie mit der arbeitgeberfinanzierten AHV-Ersatzrente bereits eine finanzielle Leistung des Arbeitgebers. Mit dem Wegfall der arbeitgeberfinanzierten AHV-Ersatzrente und der Erhöhung des Rentenalters der LUPK auf das vollendete 65. Altersjahr soll deshalb zukünftig ein Anspruch auf eine Abfindung bei einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus Altersgründen durch den Arbeitgeber bestehen. Damit werden die finanziellen Folgen einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber in diesen Fällen angemessen gemildert.

4 Geplante Änderungen des Personalgesetzes aufgrund der Revision des LUPK-Reglements

4.1 Ordentlichen Beendigung aus Altersgründen bei Lehrpersonen

Die ordentliche Beendigung aus Altersgründen soll bei Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste neu jeweils auf das Ende des Schuljahres, in dem die Lehrpersonen das 65. Altersjahr erfüllen, erfolgen. Nur so kann sichergestellt werden, dass das Arbeitsverhältnis von Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste nicht bereits vor Erreichen des Rentenalters der LUPK endet und eine Renteneinbusse zur Folge hätte. Eine Beendigung während des Schuljahres, beispielsweise auf Ende des Semesters, würde zu Wechsel von Lehrpersonen während des laufenden Schuljahres führen. Dies ist mit Blick auf einen geordneten Schulbetrieb zu vermeiden.

4.2 Vorzeitige Beendigung aus Altersgründen

Die heute bestehende Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung aus Altersgründen durch den Arbeitgeber soll weiterhin beibehalten werden. Der früheste Zeitpunkt soll zukünftig der Zeitpunkt sein, in dem eine Rente der LUPK bezogen werden kann, nämlich die Vollendung des 60. Altersjahres. Als sachlicher Grund für eine vorzeitige Beendigung aus Altersgründen soll neu nebst wichtigen betrieblichen Gründen auch eine nachgewiesene Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft gelten. Diese vorgesehene Regelung bringt eine Vereinfachung, weil sie Angestellte und Vorgesetzte davon befreit, bei Personen nach Vollendung des 60. Altersjahres ein Mahnverfahren durchführen zu müssen, wenn trotz Leistungsbereitschaft die Leistungen nicht mehr den Anforderungen der Stelle entsprechen und eine Mahnung damit keine Erfolgsaussichten

hätte. Gleichzeitig ermöglicht diese neue Regelung einen angemessenen Schutz der Angestellten, indem eine Beendigung aus Altersgründen als unverschuldete Beendigung im Sinne der Abfindungsregelung zu betrachten ist, sodass Angestellte mit mindestens zehn Dienstjahren Anspruch auf eine Abfindung haben. Schliesslich soll der Schutz der älteren Angestellten durch die auf sechs Monate verlängerte Kündigungsfrist bei einer Beendigung aus Altersgründen beibehalten werden.

Bei Angestellten, die das 60. Altersjahr vollendet haben, bestehen somit gemäss Personalgesetz künftig folgende Beendigungsmöglichkeiten:

	Kündigungsgrund	Kündigungsfrist	Finanzielle Folgen
§ 18 Abs. 1b PG	Beendigung infolge Mängeln in Leistung und Verhalten (nach schriftlicher Mahnung)	3 Monate Kündigungsfrist	kein Anspruch auf Abfindung
§ 18 Abs. 1c PG	Beendigung infolge mangelnder Eignung	3 Monate Kündigungsfrist	Anspruch auf Abfindung, sofern § 25 PG erfüllt
§ 18 Abs. 1d PG	Beendigung infolge Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung	3 Monate Kündigungsfrist	Anspruch auf Abfindung, sofern § 25 PG erfüllt
§ 18 Abs. 1e PG	Beendigung infolge Begehung einer strafbaren Handlung, die mit der Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist	3 Monate Kündigungsfrist	kein Anspruch auf Abfindung
§ 19 PG	Fristlose Kündigung	fristlos	kein Anspruch auf Abfindung
§ 20 PG	Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen	im Einvernehmen	Abfindung möglich
§ 21 PG	Beendigung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit	3 Monate Kündigungsfrist	kein Anspruch auf Abfindung
§ 22 Abs. 2 neu PG	Beendigung bei wichtigen betrieblichen Gründen oder bei nachgewiesener Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft und ohne dass ein Mahnverfahren gemäss § 18 Abs. 1b PG eingeleitet worden ist. Nach vollendetem 60. Altersjahr geht § 22 Abs. 2 PG § 18 Abs. 1a PG vor, wonach eine Beendigung bei Aufhebung/Anpassung der Stelle aus organisatorischen Gründen möglich ist. Bei § 18 Abs. 1a PG beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate.	6 Monate Kündigungsfrist	Anspruch auf Abfindung, sofern § 25 PG erfüllt

4.3 Abfindungsregelung

Als Grundsatz gilt, dass Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der zuständigen Behörde und aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, beendet wird, Anspruch auf eine Abfindung haben, sofern sie mindestens 40-jährig sind (§ 25 Abs. 1 PG). In Absatz 3 werden die Ausnahmen dieses Grundsatzes festgehalten. So besteht heute zum Beispiel kein Anspruch auf eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit oder aus Altersgründen aufgelöst worden ist, obwohl in beiden Fällen die Beendigung ohne Verschulden der Angestellten erfolgte. Der Grund für diese Ausnahme liegt unter anderem darin, dass die Angestellten in beiden Fällen entweder bereits eine zusätzliche finanzielle Leistung des Arbeitgebers bezogen haben (730 Tage Lohnfortzahlung) oder noch beziehen werden (arbeitgeberfinanzierte AHV-Ersatzrente). Zudem haben die Angestellten heute im Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung aus Altersgründen das Rentenalter der LUPK bereits erreicht.

Mit der Erhöhung des Rentenalters auf das vollendete 65. Altersjahr und dem Wegfall der arbeitgeberfinanzierten AHV-Ersatzrente ist die Abfindungsregelung dahingehend anzupassen, dass in Zukunft auch bei Beendigung aus Altersgründen ein Anspruch auf Abfindung gemäss den Voraussetzungen in § 25 Absatz 1 PG besteht. Die maximale Höhe der Abfindung ist so auszugestalten, dass die Angestellten nicht besser gestellt sind als bei einer ordentlichen Beendigung aus Altersgründen gemäss § 22 Absatz 1 PG.

4.4 Änderung der Funktion aus Altersgründen

Die LUPK sieht neu die Möglichkeit der Weiterversicherung des bisherigen Lohnes bei einer Lohnreduktion ab dem vollendeten 58. Altersjahr vor. Im Personalgesetz soll deshalb eine Bestimmung geschaffen werden, wonach bei einer einvernehmlichen Übernahme einer tiefer eingereihten Funktion aus Altersgründen der Arbeitgeber eine Abfindung bis zum Höchstbetrag gemäss § 25 PG ausrichten kann. Diese soll unter anderem dazu verwendet werden, die Weiterversicherung des bisherigen Lohnes bei der LUPK zu ermöglichen. Diese Bestimmung soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, weiterhin auf das Know-how von erfahrenen Angestellten zählen zu können, welche nach Vollendung des 60. Altersjahres nicht mehr die gleiche anspruchsvolle Tätigkeit ausüben wollen oder können. Als Beispiel sei die Abgabe einer anspruchsvollen Führungsfunktion und die Übernahme von spezialisierten Facharbeiten erwähnt. Bei einer reinen Pensenreduktion aus Altersgründen soll keine Möglichkeit für die Zusprechung einer Abfindung bestehen.

5 Geplante Änderungen des Personalgesetzes aufgrund der Erfahrungen aus der Praxis

Die maximale Höhe der Abfindung beträgt gemäss § 25 Absatz 4 PG zwölf Monatslöhne. In der Praxis wirft diese Regelung immer wieder die Frage auf, ob es sich dabei um einen Jahreslohn, also zwölf Monatslöhne inklusive des Anteils des 13. Monatslohnes handelt, oder nicht. Wir schlagen deshalb vor, dass die maximale Höhe der Abfindung neu einen Jahreslohn, das heisst 13 Monatslöhne betragen soll.

Zudem soll eine gesetzliche Grundlage eingeführt werden, damit die Abfindung in den Fällen, in denen ehemalige Angestellte unmittelbar oder kurz nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Erwerbseinkommen erzielen, zurückgefordert werden kann. Die Rückforderung soll dabei auf Fälle mit einem Erwerbseinkommen beim Kanton oder bei den öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden begrenzt werden. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber gestützt auf den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu prüfen, ob den Angestellten eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann. Ist dies nicht möglich, haben Angestellte, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst worden ist, gemäss den Bestimmungen von § 25 PG Anspruch auf eine Abfindung. Diese wird in der Regel mit dem Beendigungsentscheid und somit mehrere Monate vor dem effektiven Beendigungszeitpunkt zugesprochen. Sinn und Zweck der Abfindung ist es, während einer gewissen Zeit eine Überbrückung zu leisten, weshalb die Abfindung in Monatslöhnen berechnet wird. Es kann jedoch vorkommen, dass Angestellte vor Ablauf der Abfindungsdauer eine neue Stelle beim Arbeitgeber Kanton oder bei den öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden antreten und somit sowohl eine Abfindung als auch Lohn vom Kanton bzw. einer Gemeinde (Lehrpersonen) beziehen. Mit der Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die anteilmässige Rückforderung der Abfindung soll diese ungerechtfertigte Situation vermieden werden.

6 Die Änderungen des Personalgesetzes im Einzelnen

§ 12a PG Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen

§ 12 PG regelt die Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses, wenn diese nicht im Einvernehmen erfolgt (sog. Umgestaltung). Neu soll eine Bestimmung eingeführt werden, welcher die Änderung der wesentlichen Bestandteile im gegenseitigen Einvernehmen generell vorsieht. Faktisch geschieht dies auch heute schon, wenn z.B. in gegenseitigem Einvernehmen das Arbeitspensum erhöht oder gesenkt wird, ohne dass die Kündigungsfristen eingehalten werden. Zudem soll in der Bestimmung geregelt werden, dass bei einer einvernehmlichen Änderung der Funktion aus Altersgründen, welche eine tiefere Einreihung zur Folge hat, eine Abfindung bis zum Höchstbetrag gemäss § 25 PG zugesprochen werden kann. In allen übrigen Fällen der einvernehmlichen Änderung der wesentlichen Bestandteile soll weiterhin keine Möglichkeit bestehen, eine Abfindung zu gewähren.

§ 22 PG Beendigung aus Altersgründen

Absatz 1: Das Arbeitsverhältnis von Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste soll neu am Ende des Schuljahres, in dem sie das 65. Altersjahr erfüllen, enden. Dadurch kann verhindert werden, dass Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste, die zwischen 1. August und 31. Dezember geboren sind, von Rentenkürzungen betroffen sind.

Absatz 2: Eine Beendigung aus Altersgründen soll frühestens ab dem Zeitpunkt, in dem eine Rente der LUPK bezogen werden kann (Vollendung des 60. Altersjahres), möglich sein. Wie bereits heute sollen dabei wichtige betriebliche Gründe und berechtigte Interessen der Angestellten berücksichtigt werden. Ebenfalls beibehalten werden soll die auf sechs Monate verlängerte Kündigungsfrist. Haben Angestellte das 60. Altersjahr vollendet, ist eine Beendigung infolge Aufhebung der Stelle oder Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten gemäss § 18 Absatz 1a PG nicht mehr möglich. In diesem Fall geht eine Beendigung aus Altersgründen infolge wichtiger betrieblicher Gründe gemäss § 22 Absatz 2 PG vor, damit der Schutz durch die längere Kündigungsfrist gewährleistet ist. Wie schon bei einer Beendigung gestützt auf § 18 Absatz 1a PG soll neu auch bei einer Beendigung aus Altersgründen gestützt auf § 22 Absatz 2 PG zukünftig ein Anspruch auf Abfindung gemäss den Voraussetzungen in § 25 PG bestehen.

Neu soll eine Beendigung aus Altersgründen auch in Fällen möglich sein, in denen eine nachgewiesene Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft vorliegt. Nachgewiesen bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die festgestellte Leistungseinbusse schriftlich festgehalten (z.B. in einer Aktennotiz oder im Rahmen des Beurteilungs- und Fördergesprächs) und mit den betroffenen Angestellten besprochen worden ist. Eine schriftliche Mahnung im Sinne von § 18 Absatz 1b PG ist nicht Voraussetzung, hingegen sind die Anforderungen an die Leistungseinbusse die gleichen. Beruht die Leistungseinbusse (auch) auf fehlender Leistungsbereitschaft, ist eine Beendigung gemäss § 18 Absatz 1b PG zu prüfen, unabhängig vom Alter der betroffenen Angestellten.

§ 25 PG Abfindung

Als Grundsatz gilt, dass Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der zuständigen Behörde und aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, beendet wird, Anspruch auf eine Abfindung haben, sofern sie mindestens 40-jährig sind (Absatz 1). Mit dem Wegfall der arbeitgeberfinanzierten AHV-Ersatzrente soll neu auch in Fällen einer Beendigung aus Altersgründen Anspruch auf eine Abfindung bestehen, sofern die Voraussetzungen von Absatz 1 erfüllt sind. Die maximale Höhe der Abfindung ist so auszugestalten, dass die Angestellten nicht besser gestellt sind als bei einer ordentlichen Beendigung aus Altersgründen gemäss § 22 Absatz 1 PG. Entsprechend ist Absatz 3d, welcher bisher keinen Anspruch auf Abfindung bei Beendigung aus Altersgründen vorsah, aufzuheben.

Die maximale Höhe der Abfindung soll neu einen Jahreslohn, das heisst dreizehn Monatslöhne betragen. Die Abfindung ist in Monatslöhnen ohne Anteil des 13. Monatslohns zu bestimmen. Absatz 4 ist entsprechend anzupassen.

Schliesslich soll mit Absatz 6 die Grundlage geschaffen werden, damit die Abfindung in den Fällen, in denen ehemalige Angestellte während der Dauer der Abfindung wieder ein neues Erwerbseinkommen erzielen, zurückgefordert werden kann. Während im Personalgesetz nur die Möglichkeit der Rückforderung geregelt wird, sollen die Einzelheiten für die Rückforderung in der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (Besoldungsverordnung, BVO; SRL Nr. 73a) geregelt werden, in welcher sich bereits heute die weiteren Regelungen zur Abfindung finden (§ 32 BVO). Dabei soll die Rückforderung der Abfindung auf eine neue Stelle beim Kanton und bei den öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden begrenzt werden, um die ungerechtfertigte Situation zu verhindern, dass Angestellte während einer bestimmten Dauer sowohl eine Abfindung als auch Lohn vom Kanton bzw. einer Gemeinde (Lehrpersonen) beziehen. Weiter soll der Rückforderungsanspruch auf Anstellungen, welche mehr als vier Wochen dauern, beschränkt werden, sodass kurzfristige Aushilfs- und Stellvertretungsaufträge, welche vor allem im Interesse des Kantons als Arbeitgeber sind, nicht von diesen Bestimmungen betroffen sind.

Beispiel: Beendigung infolge Aufhebung der Stelle per 31. Juli 2017 (Datum des Kündigungsent-scheides: 25. April 2017) und Zusprechung einer Abfindung in der Höhe von fünf Monatslöhnen, da dem oder der Angestellten keine zumutbare Stelle angeboten werden konnte. Kann der oder die Angestellte vor dem 31. Dezember 2017 beim Kanton eine neue Stelle für mehr als vier Wo-chen antreten, muss er oder sie die Abfindung anteilmässig zurückerstatten.

7 Auswirkungen

Die vorgeschlagenen Änderungen des Personalgesetzes sind notwendig, damit nicht das Arbeits-verhältnis eines Teils der Lehrpersonen vor Erreichen des Rentenalters endet, was eine Renten-kürzung mit sich bringen würde. Zudem bleibt nur mit einer Änderung des Personalgesetzes die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung aus Altersgründen weiterhin erhalten und kann eine etwas grössere Flexibilisierung bei der vorzeitigen Pensionierung eingeführt werden. Die Änderungen sind für die öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften des Kantons sowie für die Ge-meinden direkt anwendbar, sofern diese keine abweichenden Bestimmungen erlassen. Es ist da-von auszugehen, dass die vorgesehenen Anpassungen des Personalgesetzes zu keinen nen-nenswerten finanziellen Auswirkungen führen werden. Nicht berücksichtigt sind aber die finanziel-len Auswirkungen, welche mit der Änderung des LUPK-Reglements einhergehen.

Die Änderungen des Personalgesetzes sollen gleichzeitig mit der Revision des LUPK-Reglements per 1. Januar 2019 in Kraft treten. Die Änderungen des Personalgesetzes beziehungsweise des LUPK-Reglements bedingen im Weiteren eine Anpassung von § 8a der Verordnung zum Perso-nalgesetz (Personalverordnung, PVO; SRL Nr. 52), welcher die Beendigung von Arbeitsverhältnis-sen für Integrationsarbeitsplätze nach Erfüllung des 63. Altersjahres und damit auf den heutigen Zeitpunkt des Rentenalters der LUPK vorsieht, sowie Änderungen in der Besoldungsordnung für das Staatspersonal (BVO; SRL Nr. 73a) in Bezug auf die Regelungen zur Abfindung. Nicht ange-passt werden soll der Grossratsbeschluss über die Pensionsordnung der Mitglieder der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden sowie des Staatsschreibers (Magistratenpensionsordnung, MPO; SRL Nr. 130), welcher sich in § 9 für das Ende der Ansprüche auf ordentliche Sonderlei-stungen auf das Erreichen des Rentenalters der LUPK bezieht und somit die Bezugsdauer der or-dentlichen Sonderleistungen automatisch um zwei Jahre verlängert.