Nr. 51

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

vom 26. Juni 2001 (Stand 1. Januar 2026)

Der Grosse Rat des Kantons Luzern,

nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 19. September 2000[1],

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 *Geltungsbereich*

[1] Dieses Gesetz ordnet das Arbeitsverhältnis der Angestellten

a. des Kantons und seiner öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften,
b. der öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden.

[2] Nicht angewendet wird dieses Gesetz auf

a. die Mitglieder der parlamentarischen Vertretungen der Stimmberechtigten,
b. die Mitglieder des Regierungsrates,
c. die vollamtlichen und die hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Kantonsgerichtes[2].

[3] Der Regierungsrat kann durch Verordnung die Dienstverhältnisse für besondere Funktionen, insbesondere für Mitglieder von Kommissionen, für Angestellte im Nebenamt und für Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter, abweichend von diesem Gesetz regeln.

---

1 GR 2001 429

2 Gemäss Gesetz über die Schaffung des Kantonsgerichtes vom 14. Mai 2012, in Kraft seit dem 1. Juni 2013 (G 2012 189), wurden in den §§ 1, 67 und 75 die Bezeichnungen «Obergericht» und «Verwaltungsgericht» durch «Kantonsgericht» ersetzt.

* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

[4] 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. *****

[4bis] 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[3] einzuhalten und ihre Angestellten bei der Luzerner Pensionskasse zu versichern. *****

[5] 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. *****

[6] Besondere rechtsetzende Bestimmungen über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis, insbesondere jene des Bildungsrechts, bleiben vorbehalten. *****

§ 2 *Begriffe*

[1]

a. Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eines Gemeinwesens stehen, eingeschlossen die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste sowie die von einem gesetzgebenden Organ auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

b. ***** …

c. Gemeinwesen sind der Kanton, die Gemeinden, die Gemeindeverbände und die Landeskirchen sowie deren öffentlich-rechtliche rechtsfähige Anstalten und Körperschaften.

d. Gesetzgebende Organe sind die Stimmberechtigten eines Gemeinwesens und deren parlamentarische Vertretung.

e. Personalrechtliche Entscheide sind Entscheide, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen und die Rechtsstellung der Angestellten berühren.

f. Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden durch die Stellenbeschreibungen festgelegt.

g. Personalorganisationen sind Personalverbände und Gewerkschaften, welche die auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten.

---

[3] SRL Nr. 73

h. Der öffentliche Dienst ist
   1. vollamtlich, wenn er die gesamte Sollarbeitszeit,
   2. hauptamtlich, wenn er mindestens die Hälfte der Sollarbeitszeit,
   3. nebenamtlich, wenn er weniger als die Hälfte der Sollarbeitszeit der Angestellten beansprucht.

2 Personalpolitik

§ 3 *Personalpolitische Grundsätze*

[1] Der Regierungsrat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest.

[2] Die Personalpolitik soll sich orientieren am Leistungsauftrag des öffentlichen Dienstes des Gemeinwesens und an den Bedürfnissen seiner Angestellten, am Ziel der Bürgernähe und an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes sowie namentlich

a. ein sozialpartnerschaftliches Verhalten zwischen Kanton und Personal anstreben,
b. das Gewinnen, Erhalten, Aus- und Weiterbilden der zur Erfüllung der Aufgaben des Kantons geeigneten Angestellten ermöglichen,
c. das Potenzial der Angestellten nutzen und entwickeln, indem diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt und gefördert werden,
d. besondere Sorgfalt auf die Auswahl und die berufliche Weiterbildung der Vorgesetzten verwenden,
e. das Entwickeln und Umsetzen von zweckmässigen Organisationsstrukturen, flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitformen sowie eine auf Zielerreichung und Entwicklung der Angestellten gerichtete Führungspraxis fördern,
f. die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleisten,
g. sicherstellen, dass die persönliche Integrität gewahrt und die Gesundheit der Angestellten geschützt wird und Entscheidungen im Arbeitsverhältnis frei von Diskriminierungen zustande kommen,
h. die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen fördern,
i. die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern, die den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen,
k. die Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen fördern.

[3] Der Regierungsrat sorgt für die Einhaltung der Grundsätze der Personalpolitik. Er koordiniert und steuert die Umsetzung der Personalpolitik und trifft die notwendigen Massnahmen (Personalcontrolling).

3 Gesamtarbeitsverträge

§ 4

[1] Der Regierungsrat kann in Bereichen, für deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für alle Angestellten oder für einzelne Angestelltengruppen abschliessen.

[2] Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

4 Arbeitsverhältnis

4.1 Art und Begründung der Anstellung

§ 5 *Rechtsnatur*

[1] Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

§ 6 *Ausschreibung*

[1] Freie Stellen sind in der Regel öffentlich zur Bewerbung auszuschreiben.

§ 7 *Voraussetzungen*

[1] Voraussetzungen für eine Anstellung sind insbesondere die fachliche und die persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

[2] Für die Ausübung hoheitlicher Funktionen ist in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich. Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens bezeichnet diese Funktionen.

§ 8 *Begründung*

[1] Das Arbeitsverhältnis wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Vorbehalten bleiben die in Gesetzen oder Verordnungen vorgesehenen Arbeitsverhältnisse, die durch Wahl begründet werden. *****

[2] 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. *****

[3] … *****

4.2 Dauer

§ 9 *Dauer im Allgemeinen*

[1] Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Es kann beiderseits aufgelöst werden.

[2] Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich insgesamt für längstens drei Jahre zulässig. Falls das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Zeitdauer verlängert wird, hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben spezielle Bestimmungen für Dienstverhältnisse für besondere Funktionen.

[3] Das befristete Arbeitsverhältnis kann beiderseits aufgelöst werden, wenn dies bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses entsprechend festgelegt wird.

§ 10 *Probezeit*

[1] Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Bei einem Stellenwechsel kann erneut eine Probezeit festgelegt werden.

[2] Die Probezeit kann im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Entscheid, welcher der oder dem Angestellten spätestens einen Monat vor Ablauf der Probezeit zu eröffnen ist, auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

[3] Während der ersten drei Monate der Probezeit beträgt die Beendigungsfrist beiderseits sieben Tage.

[4] Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit entsprechend.

§ 11 *Wahl auf Amtsdauer*

[1] Die von gesetzgebenden Organen gewählten Angestellten werden für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt. Es wird eine Wahlurkunde ausgestellt. *****

4.3 Massnahmen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses

§ 12 *Einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses* *****

[1] 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. *****

[2] Wesentliche Bestandteile sind:
a. die Art der Anstellung,
b. die Dauer des Arbeitsverhältnisses,
c. die Funktion,
d. der Lohn unter Vorbehalt der Anwendung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen,
e. das Arbeitspensum.

[3] Durch eine Dienstanweisung kann der oder dem Angestellten ein anderer zumutbarer Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich zugewiesen werden, wenn das dienstliche Interesse dies verlangt und dadurch nicht ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses verändert wird.

§ 12a * *Änderung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen* *

[1] Wesentliche Bestandteile des Arbeitsverhältnisses können im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes verändert werden.

[2] Wird die Funktion ab dem Zeitpunkt, in dem eine Rente der Vorsorgeeinrichtung gemäss § 63 bezogen werden kann, verändert und resultiert daraus eine Lohneinbusse, kann eine Abfindung ausgerichtet werden, deren Höhe maximal der Lohneinbusse für ein Jahr entspricht.

§ 13 *Administrativuntersuchung*

[1] Bestehen Anhaltspunkte, dass Dienstpflichten verletzt worden sind, kann die zuständige Behörde zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.

§ 14 *Vorsorgliche Massnahmen*

[1] Die zuständige Behörde trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist.

[2] Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann die zuständige Behörde insbesondere das Arbeitsverhältnis mit der Person einstellen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen.

[3] Die zuständige Behörde oder Aufsichtsbehörde kann Angestellte unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Beendigungsfrist ganz oder teilweise vom Dienst freistellen oder sie, soweit zumutbar, versetzen, wenn der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz dies erfordert.

[4] Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so werden die betroffenen Angestellten wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf dem Lohn oder auf weiteren Leistungen werden ausbezahlt.

4.4 Beendigung

§ 15 *Beendigungsarten*

[1] Das Arbeitsverhältnis endet durch
a. Kündigung,
b. * Ablauf einer befristeten Anstellung,
c. fristlose Auflösung,
d. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,
e. Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit,
f. Beendigung aus Altersgründen,
g. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer,
h. Beendigung auf Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten,
i. Tod.

§ 16 *Fristen und Termine*

[1] Nach Ablauf der ersten drei Monate der Probezeit beträgt die Frist für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses drei Monate. Die Beendigung ist jeweils auf Ende eines Monats auszusprechen, ausgenommen in den Fällen nach Absatz 2.

[2] Für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste gelten folgende Beendigungsfristen:
a. in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und in einem befristeten kündbaren Arbeitsverhältnis vier Monate auf Ende eines Semesters,
b. in einem kurzfristigen, befristeten Arbeitsverhältnis von bis zu vier Monaten 7 Tage.

[3] Im Einzelfall kann die Frist im gegenseitigen Einvernehmen gekürzt oder verlängert werden.

[4] Vorbehalten bleibt die fristlose Auflösung im Sinn von § 19.

§ 17 *Form*

[1] Das Arbeitsverhältnis endet formlos durch Zeitablauf oder schriftlich durch Vereinbarung, Entscheid der zuständigen Behörde oder Kündigung der oder des Angestellten. *

§ 18 *Kündigungsgründe*

[1] Die zuständige Behörde kann das Arbeitsverhältnis durch Kündigung insbesondere beenden
a. bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten und bei mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung anderer angebotener sowie zumutbarer Arbeit,

b. bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung wiederholen oder anhalten,
c. bei mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen,
d. bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung,
e. wenn die oder der Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

§ 19 *Fristlose Auflösung*

[1] Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beiderseits ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist zu begründen.

[2] Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden darf.

[3] Für Angestellte, die von einem gesetzgebenden Organ gewählt werden, ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

[4] Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Abfindung nach § 25 bleibt vorbehalten.

§ 20 *Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen*

[1] Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes aufgelöst werden.

[2] Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss § 25 ausgerichtet werden.

§ 21 *Einseitige Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit* *

[1] 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. *

[2] Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Behörde, gestützt auf ein Gutachten der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes des Gemeinwesens sie so beurteilt oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert. Die zuständige Behörde kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.

[3] Der Regierungsrat regelt das Nähere, insbesondere die Entschädigung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

§ 22 *Beendigung aus Altersgründen*

[1] Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres der oder des Angestellten. Für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste endet es am Ende des Schuljahres, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen. *

[2] Die zuständige Behörde kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen betrieblichen Gründen oder bei nachgewiesener Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft vorzeitig aus Altersgründen beenden, frühestens jedoch ab dem Zeitpunkt, in dem eine Rente der Vorsorgeeinrichtung gemäss § 63 bezogen werden kann. Es ist eine Frist von sechs Monaten einzuhalten. Die zuständige Behörde berücksichtigt beim Entscheid die berechtigten Interessen der oder des Angestellten. *

[3] Die zuständige Behörde kann Angestellte beschäftigen, die das 65. Altersjahr bereits erfüllt haben. Der Regierungsrat regelt das Nähere. *

[4] Der Regierungsrat kann unter besonderen Umständen für bestimmte Gruppen von Angestellten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen vor der Erfüllung des 65. Altersjahres regeln.

§ 23 *Beendigung der Anstellung auf Amtsdauer*

[1] Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

[2] Es kann auf Gesuch der Angestellten auch während der Amtsdauer mit einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats beendet werden. Für Angestellte, die nach den Bestimmungen des § 7 Absatz 1 (Ersatzrichterinnen und -richter und Fachrichterinnen und -richter), der §§ 8 Absatz 1, 38 und 57 des Justizgesetzes vom 10. Mai 2010[4] und nach § 38 Absatz 1 des Enteignungsgesetzes vom 29. Juni 1970[5] vom Kantonsrat gewählt sind, beträgt die Frist sechs Monate. *

[3] Die §§ 19–22 gelten auch für die auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

§ 24 *Beendigung zur Unzeit*

[1] Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit anzuwenden, ausgenommen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit.

---

[4] SRL Nr. 260
[5] SRL Nr. 730

4.5 Entschädigungen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 25 *Abfindung*

[1] Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der zuständigen Behörde und aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, beendet wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 40-jährig sind. In Ausnahmefällen kann aus sozialen Gründen von dieser Regelung abgewichen werden.

[1bis] Bei Angestellten, deren Arbeitsverhältnis gemäss § 22 Absatz 2 vorzeitig aus Altersgründen beendet wird, besteht der Anspruch auf eine Abfindung bereits mit wenigstens fünf Dienstjahren. *****

[2] Wird die Stelle aufgehoben, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

[3] Kein Anspruch auf Abfindung besteht in den folgenden Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

a. wegen Kündigung der oder des Angestellten,
b. wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl,
c. bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch,
d. ***** bei Beendigung aus Altersgründen gemäss § 22 Absatz 1,
e. bei Beendigung durch Ablauf einer befristeten Anstellung mit oder ohne Kündigungsmöglichkeit,
f. infolge Arbeitsunfähigkeit,
g. bei Tod.

[4] Die Abfindung beträgt höchstens einen Jahreslohn (13 Monatslöhne). Der Regierungsrat regelt das Nähere. *****

[5] Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, das Lebensalter, der Beendigungsgrund sowie der neue Lohn, falls die oder der Angestellte eine neue Erwerbstätigkeit ausübt.

[6] Angestellten, die während der Abfindungsdauer ein neues Erwerbseinkommen erzielen, welches bei der Festlegung der Abfindung noch nicht bekannt war, wird die Abfindung gekürzt. Der Regierungsrat regelt das Nähere. *****

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

[1] Erweist sich die einseitige Änderung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses als rechtswidrig, besteht Anspruch auf Entschädigung, nicht aber auf Weiterführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses.

[2] Die Entschädigung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt und beträgt höchstens einen Jahreslohn (13 Monatslöhne).

[3] 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.

§ 26 *Sozialplan*

[1] Kommt es infolge von Stellenabbau zur Beendigung einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen, legt die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens unter Beizug der Personalorganisationen einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen des Staates, die sich nach § 25 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.

§ 27 *Leistungen im Todesfall*

[1] Der Regierungsrat bestimmt den Umfang der Leistungen, die im Todesfall ausgerichtet werden.

5 Datenschutz

§ 27a * *Datenbearbeitung*

[1] Personendaten von Angestellten sowie von Stellenbewerbenden dürfen nach den Vorschriften des kantonalen Gesetzes über den Schutz von Personendaten vom 2. Juli 1990[6] in Papierform und in Informationssystemen bearbeitet werden, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz notwendig ist, insbesondere für
a. die Rekrutierung von Angestellten,
b. die Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen,
c die Verwaltung von Arbeitsverhältnissen.

[2] 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.

---

[6] SRL Nr. 38

[3] 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.

[4] Personendaten von Stellenbewerbenden sind bei Nichtanstellung zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

[5] Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 27b * *Elektronische Zustellung von Daten*

[1] Im Rahmen einer Anstellung dürfen Daten über gesicherte Informatikkanäle elektronisch zugestellt werden.

§ 28 *Personalakten*

[1] Die Angestellten haben das Recht auf Einsicht in ihre Personalakten.

[2] Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden. Enthalten die Personalakten Angaben, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen, kann ihre Entfernung verlangt werden.

§ 29 *Bekanntgabe von Personendaten*

[1] Personendaten der Angestellten dürfen bekannt gegeben werden,

a. wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist,
b. wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat,
c. für den Staatskalender, Behördenverzeichnisse und ähnliche Publikationen im Sinn der Bestimmungen über den Datenschutz.

6 Rechte

6.1 Grundsätzliches

§ 30 *Schutz der Persönlichkeit*

[1] Die Gemeinwesen achten und schützen die Würde und die Persönlichkeit der Angestellten und nehmen auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

[2] Sie treffen die zum Schutz von Leben und persönlicher Integrität sowie zur Förderung der Gesundheit ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

6.2 Besoldung

§ 30a * *Lohnpolitik*

[1] Der Kantonsrat und der Regierungsrat verfolgen eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik, die auf ein konkurrenzfähiges Lohnniveau ausgerichtet ist.

§ 31 * *Besoldung*

[1] Die Angestellten haben Anspruch auf Besoldung. Diese besteht aus dem Lohn und aus allfälligen Zulagen.

[2] Der Lohn richtet sich nach der Funktion, der nutzbaren Erfahrung und der Leistung. Der Arbeitsmarkt kann ergänzend berücksichtigt werden. Der Regierungsrat kann für bestimmte Angestelltengruppen einzelne dieser Kriterien weglassen.

§ 32 * *Lohn*

[1] Der Kantonsrat legt in den einzelnen Besoldungsordnungen die Lohnklassen sowie deren Mindest- und Höchstansätze fest. Er ordnet den Lohnklassen die Funktionsgruppen zu.

[2] Der Regierungsrat legt den Funktionsraster mit den Funktionsumschreibungen und den dazugehörigen Lohnklassen fest. Dabei berücksichtigt er Art und Umfang der Aufgaben, Ausbildung und Erfahrung, Kompetenzen, Arbeitsbedingungen sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

[3] Der Regierungsrat regelt die Ausgestaltung der Lohnklassen sowie die Grundsätze der Lohnfestlegung und der Lohnentwicklung.

[4] Der Regierungsrat kann im Rahmen der bewilligten Mittel generelle, individuelle und strukturelle Lohnanpassungen vorsehen. Er berücksichtigt dabei die Nominallohnentwicklung, die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Erhaltung der Kaufkraft und die finanziellen Möglichkeiten des Kantons.

§ 33 * ...

§ 34 * ...

§ 35 * *Zulagen*

[1] Für besondere Funktionen oder zusätzlich übertragene, umfangreiche und besonders qualifizierte Aufgaben kann die zuständige Behörde eine Funktionszulage gewähren.

[2] Zur Gewinnung oder Erhaltung einer oder eines besonders qualifizierten Angestellten kann die zuständige Behörde in speziellen Fällen eine Arbeitsmarktzulage zusprechen.

[3] In Anerkennung besonderer Leistungen kann die zuständige Behörde eine Leistungszulage in Form einer einmaligen Zahlung ausrichten.

[4] Bei ausserordentlichem Engagement oder Erfolg kann die zuständige Behörde eine Anerkennung in Form von Naturalleistungen gewähren.

[5] Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann insbesondere die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulagen regeln, deren Befristung vorsehen sowie die Höhe der Zulagen begrenzen.

§ 36 * *Nicht lohnrelevante Zusatzleistungen*

[1] Der Regierungsrat kann nicht lohnrelevante geldwerte Zusatzleistungen vorsehen.

*6.3 Finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie **

§ 37

[1] Die Angestellten haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen[7].

[2] Der Regierungsrat regelt eine besondere Sozialzulage.

[3] Er kann zur finanziellen Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen Soziallohn und Betreuungsbeiträge vorsehen. *****

6.4 Vergütungen und Naturalentschädigungen

§ 38 *Vergütungen*

[1] Der Regierungsrat regelt die Vergütung für
a. Überstunden,
b. Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst,
c. Spesen,
d. Verbesserungsvorschläge,
e. besondere Arbeitsleistungen.

[2] Die Vergütungen für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst sind durch Zeit- oder Geldgutschriften auszugleichen.

---

[7] SRL Nr. 885

§ 39 *Vergütung für Erfindungen*

[1] Erfindungen, welche die Angestellten im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit machen, gehören dem Gemeinwesen.

[2] Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens spricht den Angestellten für Erfindungen von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung eine angemessene Vergütung zu oder überträgt ihnen die Erfindung zu Eigentum.

§ 40 *Vergütung für urheberrechtlich geschützte Werke*

[1] Die Rechte an urheberrechtlich geschützten Werken, welche die Angestellten bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit schaffen, gehen auf das Gemeinwesen über.

[2] Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens kann für die Rechte an urheberrechtlich geschützten Werken von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung eine angemessene Vergütung zusprechen, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen.

§ 41 *Naturalentschädigungen*

[1] Der Regierungsrat regelt die Anrechnung von Naturalentschädigungen an den Lohn.

6.5 Verschiedene weitere Rechte

§ 42 * *Dienstaltersgeschenk*

[1] Die Angestellten erhalten nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren 10 Arbeitstage besoldeten Urlaub.

[2] Der Regierungsrat regelt das Nähere, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren und den Anspruch bei Teilzeitbeschäftigung. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes in Form von Geld vorsehen und den Anspruch bei tiefem Beschäftigungsgrad abweichend regeln.

§ 43 *Personalhilfsfonds*

[1] Der Kanton führt einen Personalhilfsfonds.

[2] Aus dem Fonds können bei sozialer Not, in Härtefällen, als Prozesshilfe oder zur Deckung schwerwiegender materieller Schäden, die den Angestellten aus beruflicher Tätigkeit erwachsen, finanzielle Leistungen gewährt werden.

[3] Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 44 *Rückforderung und Verrechnung* *

[1] Das Gemeinwesen fordert zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis zurück. *

[2] 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. *

§ 45 *Koalitionsfreiheit*

[1] Die Koalitionsfreiheit ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

§ 46 *Streik*

[1] Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens kann das Streikrecht für bestimmte Gruppen von Angestellten beschränken oder aufheben, soweit höherrangige öffentliche Interessen das Interesse der Angestellten an der Durchsetzung von kollektiven Ansprüchen mit den Mitteln des Streiks überwiegen. Als höherrangige öffentliche Interessen gelten insbesondere die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe und Sicherheit und der Schutz der Gesundheit und des Eigentums der Bevölkerung.

§ 46a * *Meldungen und Anzeigen*

[1] Bezeichnet das Gemeinwesen eine besondere Stelle, haben die Angestellten das Recht, dieser bei hinreichendem Verdacht Missstände, wie Verstösse gegen Gesetze oder Verordnungen, oder andere Unregelmässigkeiten sowie Mängel und Risiken zu melden, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit festgestellt haben.

[2] Die Angestellten haben das Recht zur Strafanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden, wenn sie bei ihrer Tätigkeit von einem Vergehen oder Verbrechen Kenntnis erhalten haben, das sie aufgrund hinreichender Verdachtsgründe einem oder einer anderen Angestellten zuschreiben und das nach den Bestimmungen des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937[8] von Amtes wegen zu verfolgen ist.

[3] Angestellte, die Meldung oder Anzeige gemäss den Absätzen 1 und 2 erstatten, dürfen im Arbeitsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 47 *Ferien, Urlaub, Mutterschaft, öffentliche Dienstleistungen, Krankheit und Unfall*

[1] Der Regierungsrat regelt
a. den Ferienanspruch,
b. den Anspruch auf besoldeten und unbesoldeten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung,

---

[8] SR 311.0

c. den Anspruch der Mitarbeiterinnen auf besoldeten Urlaub vor und nach der Geburt eines Kindes,
d. die Rechte und Pflichten sowie den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, bei öffentlichen Dienstleistungen und bei humanitären Einsätzen.

§ 48 *Wohnsitz*

[1] Die Angestellten können ihren Wohnsitz frei wählen.

[2] Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann die zuständige Behörde Angestellte für die Dauer des Arbeitsverhältnisses dazu verpflichten,
a. den Wohnsitz an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet zu nehmen oder
b. eine Dienstwohnung zu beziehen.

§ 49 *Arbeitszeugnis*

[1] Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält die oder der Angestellte von der zuständigen Behörde ein Zeugnis, das sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das Verhalten der oder des Angestellten ausspricht.

[2] Die Angestellten erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.

[3] Auf Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

7 Pflichten

§ 50 *Allgemeine Dienstpflichten*

[1] Die Angestellten sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Sie haben die Interessen des Gemeinwesens zu wahren und ihre Dienstleistung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern und dem Staat rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich, initiativ und kundenfreundlich zu erfüllen.

[2] Sie haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden und sind verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.

[3] Sie haben auch ausser Dienst jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen kann.

[4] Sie unterstehen im Rahmen von Verfassung und Gesetz dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht.

§ 51 *Gegenseitige Unterstützungspflicht*

[1] Die Angestellten sind verpflichtet, einander bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen.

[2] Erfordern es die dienstlichen Bedürfnisse, können den Angestellten zumutbare Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, vorübergehend übertragen werden.

§ 52 *Geheimhaltungspflicht*

[1] Die Angestellten sind zu Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

[2] Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

[3] Die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht durch die zuständige Behörde bleibt vorbehalten.

[4] Für Meldungen und Anzeigen gemäss § 46a bedarf es keiner Entbindung von der Geheimhaltungspflicht. *****

§ 53 *Nebenbeschäftigung*

[1] Nebenbeschäftigungen, welche die Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigen können, sind untersagt. Die zuständige Behörde kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.

[2] Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 54 *Verbot der Annahme von Geschenken*

[1] Die Angestellten dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn es im Hinblick auf ihre dienstliche Stellung geschieht.

§ 55 *Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen*

[1] Gebühren und Entschädigungen für dienstliche Tätigkeiten und die von Dritten ausgerichteten Besoldungsbeiträge fallen in die Kasse des Gemeinwesens.

[2] Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens bewilligt die Ausnahmen.

§ 56 *Vertrauensärztliche Untersuchung*

[1] Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn es zur Abklärung ihrer Arbeitsfähigkeit erforderlich ist.

§ 56a * *Schadenminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit*

[1] 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.

[2] 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.

[3] Vor einer Kürzung oder Verweigerung muss die oder der Angestellte schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden.

8 Verschiedene Bestimmungen

8.1 Arbeitszeit und Weiterbildung

§ 57 *Arbeitszeit*

[1] Der Regierungsrat setzt die Sollarbeitszeit fest.

[2] Er regelt die Arbeitszeit. Er erlässt Bestimmungen über Arbeitszeitformen und Teilzeitarbeit und berücksichtigt dabei die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.

§ 58 *Personalförderung*

[1] Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens fördert die berufliche Entwicklung und die Weiterbildung der Angestellten.

8.2 Dienststelle Personal[9]

§ 59 *Aufgaben*

[1] Die Dienststelle Personal betreut als Stabsstelle das Personalwesen des Kantons.

[2] Sie wirkt im Rahmen ihrer Befugnisse auf die rechtsgleiche Anwendung des Personalrechts hin.

[3] Sie verkehrt direkt mit allen Verwaltungs- und Gerichtsbehörden.

---

[9] Gemäss Änderung vom 16. März 2007 der Verordnung über die Aufgaben der Departemente und der Staatskanzlei sowie die Gliederung der Departemente in Dienststellen, in Kraft seit dem 1. Juli 2007 (G 2007 33), wurde die Bezeichnung «Personalamt» durch «Dienststelle Personal» ersetzt.

[4] Sie unterstützt die Dienststellen durch Beratung und weitere Dienstleistungen.

[5] Der Regierungsrat regelt das Nähere.

8.3 Beurteilungs- und Fördergespräch

§ 60 *Rechtsnatur und Inhalt*

[1] Die Ziele des Beurteilungs- und Fördergesprächs sind:
a. die Fähigkeiten der Angestellten zu erkennen und zu entwickeln,
b. die Leistungen der Angestellten festzustellen und zu fördern,
c. die Angestellten ihren Fähigkeiten gemäss einzusetzen,
d. die guten Leistungen anzuerkennen.

[2] Die vorgesetzte Person beurteilt in der Regel jährlich die Leistungen und das Verhalten jeder Angestellten und jedes Angestellten und bespricht das Ergebnis mit den Betreffenden.

[3] Das Ergebnis des Beurteilungs- und Fördergesprächs ist von der zuständigen Behörde bei Entscheiden nach pflichtgemässem Ermessen zu berücksichtigen.

[4] Der Regierungsrat regelt das Nähere, insbesondere die Beurteilung der vorgesetzten Personen und das Festlegen von Zielvereinbarungen.

[5] Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste.

8.4 Mitsprache der Personalorganisationen und einzelner Angestellter

§ 61 *Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht*

[1] Das Mitspracherecht der Angestellten in Personalangelegenheiten ist gewährleistet. Die Personalorganisationen oder deren Delegationen sind als Verhandlungs- und Gesprächspartner anerkannt. Für Mitsprache und Verhandlungen besteht eine paritätische Personalkommission. Der Regierungsrat regelt in Zusammenarbeit mit den Personalverbänden das Nähere.

[2] Die Personalorganisationen werden über geplante Änderungen des Personalrechts rechtzeitig informiert. Sie können dazu Stellung nehmen.

[3] Die Personalorganisationen werden über wichtige allgemeine betriebliche und berufliche Angelegenheiten informiert. Die einzelnen Angestellten werden über betriebliche und berufliche Angelegenheiten, die sie betreffen, informiert; sie können dazu Stellung nehmen.

[4] Die Personalorganisationen und die einzelnen Angestellten haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen. Die Angestellten können bei deren Umsetzung mitwirken.

[5] Eingaben der Personalorganisationen sind zu prüfen und zu beantworten.

8.5 Besondere Arbeitsplätze

§ 62

[1] Der Kanton stellt im Rahmen der verfügbaren Kredite eine beschränkte Anzahl Arbeitsplätze für Personen zur Verfügung, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind.

8.6 Vorsorgeeinrichtungen

§ 63 * *Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge*

[1] Die Luzerner Pensionskasse ist
a. eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und mit Sitz in Luzern,
b. eine selbständige, registrierte Vorsorgeeinrichtung im Sinn des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)[10].

[2] 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: *
a. Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern.
b. Der Vorstand kann Arbeitgeber, die öffentliche Aufgaben erfüllen, durch Anschlussvertrag der Kasse anschliessen und dadurch deren Personal bei der Kasse versichern.

[3] Der Vorstand
a. ist das oberste Organ der Kasse und übt die Gesamtleitung aus,
b. erlässt die reglementarischen Kassenbestimmungen,
c. * 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,

---

[10] SR 831.40

d. bestimmt das Präsidium für je eine Amtsdauer abwechslungsweise aus der Arbeitgeber- und aus der Arbeitnehmervertretung.

[4] … *

§ 63a * *Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der beruflichen Vorsorge*

[1] Die über alle Arbeitgeber berechneten Arbeitgeberbeiträge (ohne Sanierungsbeiträge) im Basisplan entsprechen

a. höchstens 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten,

b. mindestens 55 und höchstens 60 Prozent der Gesamtbeiträge.

[2] Im Fall einer Unterdeckung der Kasse können zusätzlich zu den Arbeitgeberbeiträgen gemäss Absatz 1 Sanierungsbeiträge erhoben werden. Diese dürfen 3 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten nicht übersteigen, und die versicherten Angestellten haben jeweils im gleichen Umfang Sanierungsmassnahmen zu tragen.

§ 63b * *Versicherte Besoldung*

[1] Die versicherte Besoldung entspricht dem anrechenbaren Jahresverdienst vermindert um den Koordinationsabzug.

[2] Der Koordinationsabzug erfolgt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der versicherten Angestellten.

§ 64 *Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten*

[1] Die Angestellten sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)[11] gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie gegen Berufskrankheiten versichert.

[2] Die Prämien der Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zulasten des Gemeinwesens.

[3] Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens bestimmt, wer die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung trägt.

---

[11] SR 832.20

9 Verfahren, Zuständigkeit, Rechtsschutz

9.1 Verfahren

§ 65 *Grundsatz*

[1] Auf Verfahren, die durch personalrechtliche Entscheide zu erledigen sind, ist das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege[12] anzuwenden.

[2] 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. *

9.2 Zuständigkeit

§ 66 *Zuständige Behörde für die Begründung, die Änderung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses* *

[1] Zuständig für die Begründung, die Änderung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen: *

a. * der Regierungsrat für die durch Verordnung bezeichneten Angestellten, die Leiterin oder der Leiter für die Angestellten der Dienststelle,

b. * das Kantonsgericht für seine Angestellten und für die Angestellten der dem Kantonsgericht unterstellten Gerichte und Organisationseinheiten; das Kantonsgericht legt durch Verordnung fest, welche personalrechtlichen Entscheide die ihm unterstellten Gerichte und Organisationseinheiten selber vornehmen,

c. * die obersten Verwaltungsbehörden der übrigen Gemeinwesen für ihre Angestellten und für die Angestellten ihrer öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften,

d. * 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.

[2] 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. *

---

[12] SRL Nr. 40. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

§ 67 *Zuständige Behörde für die übrigen personalrechtlichen Entscheide*

[1] Die gemäss § 66 zuständige Behörde ist auch für die übrigen personalrechtlichen Entscheide zuständig. Eine Übertragung der Zuständigkeit nach § 66 Absatz 2 ist möglich. *****

[2] 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. *****

[3] Wurde die oder der Angestellte von einem gesetzgebenden Organ gewählt, ist die oberste Dienstaufsichtsbehörde für die übrigen personalrechtlichen Entscheide zuständig. Ist der Regierungsrat oberste Dienstaufsichtsbehörde, gilt Absatz 2. Für die der Staatskanzlei administrativ zugeordneten Funktionen ist der Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin zuständig. Für die dem Kantonsgericht unterstellten Gerichte und Organisationseinheiten gilt die Verordnung des Kantonsgerichtes. *****

9.3 Rechtsschutz

§ 68 * *Grundsatz*

[1] Personalrechtliche Entscheide sind nach den Grundsätzen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes anfechtbar.

§ 69 *Schlichtungsstelle*

[1] Die Schlichtungsstelle behandelt auf Gesuch der oder des Angestellten oder der zuständigen Behörde sämtliche Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis.

[2] Sie versucht, zwischen den am Verfahren Beteiligten eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, stellt sie dies schriftlich fest und kann Empfehlungen abgeben.

[3] Die Einleitung des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle unterbricht allfällige Rechtsmittelfristen.

[4] Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 69a * *Schlichtungsstellen der übrigen Gemeinwesen*

[1] Die übrigen Gemeinwesen können für sämtliche Streitigkeiten aus ihren Arbeitsverhältnissen eigene Schlichtungsstellen vorsehen.

[2] Die Einleitung des Verfahrens vor einer Schlichtungsstelle nach Absatz 1 unterbricht allfällige Rechtsmittelfristen.

§ 70 * *Beschwerde gegen personalrechtliche Entscheide der Verwaltungsbehörden*

[1] Personalrechtliche Entscheide, durch die ein Arbeitsverhältnis einseitig geändert oder beendet wird, können mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden. Das Kantonsgericht prüft auch das Ermessen. *

[2] Andere personalrechtliche Entscheide können beim Regierungsrat mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden. Der Beschwerdeentscheid ist mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht anfechtbar.

§ 71 * *Beschwerde gegen personalrechtliche Entscheide der Gerichtsbehörden*

[1] Personalrechtliche Entscheide des Kantonsgerichtes und solche der ihm unterstellten Gerichte und Organisationseinheiten können beim Kantonsgericht mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde angefochten werden. Das Kantonsgericht überprüft auch das Ermessen.

§ 72 *Gerichtliche Entscheide über Beschwerden gegen die einseitige Änderung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses* *

[1] 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. *

[2] … *

[3] Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit einer Beendigung zur Unzeit.

§ 73 *Aufschiebende Wirkung*

[1] Beschwerden gegen die einseitige Änderung oder gegen die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, die an eine gerichtliche Beschwerdeinstanz gerichtet sind, haben keine aufschiebende Wirkung. *

[2] Bei anderen Beschwerden sind die Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege betreffend die aufschiebende Wirkung anzuwenden.

§ 74 *Amtliche Kosten und Vertretungskosten* *

[1] Die amtlichen Kosten werden in einem personalrechtlichen Beschwerdeverfahren um die Hälfte ermässigt.

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

[2] Vorbehalten bleiben Fälle mutwilliger Beschwerdeführung.

§ 75 *Klage*

[1] Im Klageverfahren beurteilt das Kantonsgericht vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. *

10 Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 76 *Aufhebung bisherigen Rechts*

[1] Aufgehoben werden:

a. Gesetz über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (Personalgesetz) vom 13. September 1988[13],
b. die §§ 67 Absatz 1, 67a–70, 72–77, 80–82, 84–94, 96–98, 126 Absatz 1 Ziffer 4 und 146 Absatz 1d des Erziehungsgesetzes vom 28. Oktober 1953[14].

§ 77 *Änderung von Erlassen*

[1] Folgende Erlasse werden gemäss Anhang[15] geändert:

a. Stimmrechtsgesetz vom 25. Oktober 1988[16],
b. Gesetz über die Organisation von Regierung und Verwaltung (Organisationsgesetz) vom 13. März 1995[17],
c. Haftungsgesetz vom 13. September 1988[18],
d. Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 3. Juli 1972[19],
e. Gesetz über die Rechtsstellung der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden (Behördengesetz) vom 17. November 1970[20],
f. Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 29. November 1988[21],
g. Gemeindegesetz vom 9. Oktober 1962[22],
h. Grundbuch-Gesetz vom 14. Juli 1930[23],

---

[13] K 1988 1257 und G 1988 163 (SRL Nr. 51)
[14] SRL Nr. 400
[15] Die Erlassänderungen, die der Grosse Rat am 26. Juni 2001 zusammen mit dem Personalgesetz beschlossen hat, bilden gemäss § 77 einen Bestandteil dieses Gesetzes. Sie wurden in einem Anhang wiedergegeben, der am 2. November 2002 in der Gesetzessammlung veröffentlicht wurde (G 2002 329). Bei der vorliegenden Ausgabe wird auf die Wiedergabe dieses Anhangs verzichtet.
[16] SRL Nr. 10
[17] SRL Nr. 20
[18] SRL Nr. 23
[19] SRL Nr. 40
[20] SRL Nr. 50
[21] SRL Nr. 73
[22] SRL Nr. 150
[23] SRL Nr. 225

i. Gesetz über die öffentlichen Beurkundungen (Beurkundungsgesetz) vom 18. September 1973[24],
k. Gesetz über die Gerichtsorganisation vom 28. Januar 1913[25],
l. Gesetz über die Schlichtungsstelle nach dem eidgenössischen Gleichstellungsgesetz vom 29. Juni 1998[26],
m. Erziehungsgesetz vom 28. Oktober 1953[27],
n. Gesetz über den Feuerschutz vom 5. November 1957[28],
o. Gesetz über die Einführung des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 7. September 1992[29],
p. Gesetz über die Einführung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung vom 7. September 1992[30],
q. Sozialhilfegesetz vom 24. Oktober 1989[31].

§ 78 *Beamte und Beamtinnen*

[1] In der kantonalen Personalgesetzgebung als Beamte und Beamtinnen bezeichnete Personen sind Angestellte, die nach heutiger oder früherer Gesetzgebung auf Amtsdauer gewählt wurden.

[2] Das Arbeitsverhältnis der Beamtinnen und Beamten sowie der gewählten Lehrpersonen und der Fachpersonen der schulischen Dienste wird in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt, sofern sie nicht von einem gesetzgebenden Organ gewählt wurden.

§ 79 *Entscheide nach bisherigem Recht*

[1] Entscheide nach bisherigem Recht bleiben bis zu ihrem Widerruf oder ihrer Abänderung in Kraft.

§ 80 * ...

§ 81 *Vollzug*

[1] Der Regierungsrat erlässt die Vollzugsbestimmungen, soweit nicht andere Behörden als zuständig erklärt sind.

[2] Insoweit und solange neue Vollzugsverordnungen und Reglemente nicht erlassen sind, gelten die bisherigen Vorschriften weiter, sofern sie diesem Gesetz nicht widersprechen.

---

[24] SRL Nr. 255
[25] SRL Nr. 260
[26] SRL Nr. 278
[27] SRL Nr. 400
[28] SRL Nr. 740
[29] SRL Nr. 880
[30] SRL Nr. 882
[31] SRL Nr. 892

§ 81a * *Übergangsbestimmung der Änderung vom 9. September 2013*

[1] Die §§ 65–67 und 70–72c der Verordnung über die Luzerner Pensionskasse vom 11. Mai 1999[32] sind in den reglementarischen Kassenbestimmungen der Luzerner Pensionskasse solange unverändert weiterzuführen, wie Versicherte der Luzerner Pensionskasse noch Ansprüche daraus ableiten können.

[2] … *

§ 81b * ...

§ 81c * *Übergangsbestimmungen der Änderung vom 1. Januar 2026*

[1] 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.

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

[3] 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.

§ 82 *Inkrafttreten*

[1] Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.[33]

[2] Das Gesetz unterliegt dem fakultativen Referendum.[34]

---

[32] SRL Nr. 131

[33] Der Regierungsrat setzte das Gesetz mit Beschluss vom 24. September 2002 in Kraft, und zwar für das Staatspersonal (inkl. Lehrpersonen der Schulen im Gesundheitswesen und im landwirtschaftlichen Bildungswesen) auf den 1. Januar 2003, für die Lehrpersonen der höheren Fachschulen, der Fachhochschulen und der Universität Luzern auf den 1. Oktober 2003 und für die übrigen Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste auf den 1. August 2003 (K 2002 2587).

[34] Die Referendumsfrist lief am 29. August 2001 unbenützt ab (K 2001 2239).

Änderungstabelle - nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
Erlass	26.06.2001	01.01.2003	Erstfassung	K 2001 1707 | G 2002 305
§ 1 Abs. 4	26.01.2009	01.08.2010	geändert	G 2010 65
§ 1 Abs. 4	18.02.2019	01.08.2020	geändert	G 2019-017
§ 1 Abs. 4	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 1 Abs. 4bis	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 1 Abs. 5	12.09.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 281
§ 1 Abs. 5	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 1 Abs. 6	11.09.2006	01.01.2008	geändert	G 2007 95
§ 1 Abs. 6	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 2 Abs. 1, b.	20.10.2025	01.01.2026	aufgehoben	G 2026-004
§ 8 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 8 Abs. 2	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 8 Abs. 3	20.10.2025	01.01.2026	aufgehoben	G 2026-004
§ 11 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 12	20.10.2025	01.01.2026	Titel geändert	G 2026-004
§ 12 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 12a	10.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-060
§ 12a	20.10.2025	01.01.2026	Titel geändert	G 2026-004
§ 15 Abs. 1, b.	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 17 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 21	20.10.2025	01.01.2026	Titel geändert	G 2026-004
§ 21 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 22 Abs. 1	10.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-060
§ 22 Abs. 2	10.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-060
§ 22 Abs. 3	06.04.2009	01.07.2009	geändert	G 2009 167
§ 22 Abs. 3	02.05.2016	01.08.2016	geändert	G 2016 117
§ 23 Abs. 2	16.03.2015	01.06.2015	geändert	G 2015 161
§ 25 Abs. 1bis	10.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-060
§ 25 Abs. 3, d.	10.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-060
§ 25 Abs. 4	10.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-060
§ 25 Abs. 6	10.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-060
§ 25a	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 27a	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 27b	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 30a	12.09.2011	01.01.2012	eingefügt	G 2011 281
§ 31	12.09.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 281
§ 32	12.09.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 281
§ 33	12.09.2011	01.01.2012	aufgehoben	G 2011 281
§ 34	12.09.2011	01.01.2012	aufgehoben	G 2011 281
§ 35	01.12.2014	01.07.2015	geändert	G 2015 52
§ 36	12.09.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 281
Titel 6.3	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 37 Abs. 3	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 42	11.03.2013	01.01.2014	geändert	G 2013 223
§ 44	20.10.2025	01.01.2026	Titel geändert	G 2026-004
§ 44 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 44 Abs. 2	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 46a	07.11.2016	01.03.2017	eingefügt	G 2017-001
§ 52 Abs. 4	07.11.2016	01.03.2017	eingefügt	G 2017-001
§ 56a	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 63	09.09.2013	01.01.2014	geändert	G 2013 582
§ 63 Abs. 2	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 63 Abs. 3, c.	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 63 Abs. 4	20.10.2025	01.01.2026	aufgehoben	G 2026-004
§ 63a	09.09.2013	01.01.2014	eingefügt	G 2013 582
§ 63b	09.09.2013	01.01.2014	eingefügt	G 2013 582
§ 65 Abs. 2	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 66	20.10.2025	01.01.2026	Titel geändert	G 2026-004
§ 66 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 66 Abs. 1, a.	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
§ 66 Abs. 1, b.	14.05.2012	01.06.2013	geändert	G 2012 189
§ 66 Abs. 1, c.	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 66 Abs. 1, d.	19.03.2007	01.01.2008	geändert	G 2007 108
§ 66 Abs. 1, d.	14.03.2016	01.08.2016	geändert	G 2016 73
§ 66 Abs. 1, d.	30.10.2017	01.02.2018	geändert	G 2018-004
§ 66 Abs. 1, d.	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 66 Abs. 2	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 67 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 67 Abs. 2	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 67 Abs. 3	10.05.2010	01.01.2011	geändert	G 2010 129
§ 67 Abs. 3	10.05.2021	01.09.2021	geändert	G 2021-054
§ 68	16.06.2008	01.01.2009	geändert	G 2008 333
§ 69a	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 70	14.05.2012	01.06.2013	geändert	G 2012 189
§ 70 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 71	14.05.2012	01.06.2013	geändert	G 2012 189
§ 72	20.10.2025	01.01.2026	Titel geändert	G 2026-004
§ 72 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 72 Abs. 2	20.10.2025	01.01.2026	aufgehoben	G 2026-004
§ 73 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 74	20.10.2025	01.01.2026	Titel geändert	G 2026-004
§ 74 Abs. 1bis	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004
§ 75 Abs. 1	20.10.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-004
§ 80	20.10.2025	01.01.2026	aufgehoben	G 2026-004
§ 81a	09.09.2013	01.01.2014	eingefügt	G 2013 582
§ 81a Abs. 2	20.10.2025	01.01.2026	aufgehoben	G 2026-004
§ 81b	01.12.2014	01.07.2015	eingefügt	G 2015 52
§ 81b	20.10.2025	01.01.2026	aufgehoben	G 2026-004
§ 81c	20.10.2025	01.01.2026	eingefügt	G 2026-004

Änderungstabelle - nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
26.06.2001	01.01.2003	Erlass	Erstfassung	K 2001 1707 | G 2002 305
11.09.2006	01.01.2008	§ 1 Abs. 6	geändert	G 2007 95
19.03.2007	01.01.2008	§ 66 Abs. 1, d.	geändert	G 2007 108
16.06.2008	01.01.2009	§ 68	geändert	G 2008 333
26.01.2009	01.08.2010	§ 1 Abs. 4	geändert	G 2010 65
06.04.2009	01.07.2009	§ 22 Abs. 3	geändert	G 2009 167
10.05.2010	01.01.2011	§ 67 Abs. 3	geändert	G 2010 129
12.09.2011	01.01.2012	§ 1 Abs. 5	geändert	G 2011 281
12.09.2011	01.01.2012	§ 30a	eingefügt	G 2011 281
12.09.2011	01.01.2012	§ 31	geändert	G 2011 281
12.09.2011	01.01.2012	§ 32	geändert	G 2011 281
12.09.2011	01.01.2012	§ 33	aufgehoben	G 2011 281
12.09.2011	01.01.2012	§ 34	aufgehoben	G 2011 281
12.09.2011	01.01.2012	§ 36	geändert	G 2011 281
14.05.2012	01.06.2013	§ 66 Abs. 1, b.	geändert	G 2012 189
14.05.2012	01.06.2013	§ 70	geändert	G 2012 189
14.05.2012	01.06.2013	§ 71	geändert	G 2012 189
11.03.2013	01.01.2014	§ 42	geändert	G 2013 223
09.09.2013	01.01.2014	§ 63	geändert	G 2013 582
09.09.2013	01.01.2014	§ 63a	eingefügt	G 2013 582
09.09.2013	01.01.2014	§ 63b	eingefügt	G 2013 582
09.09.2013	01.01.2014	§ 81a	eingefügt	G 2013 582
01.12.2014	01.07.2015	§ 35	geändert	G 2015 52
01.12.2014	01.07.2015	§ 81b	eingefügt	G 2015 52
16.03.2015	01.06.2015	§ 23 Abs. 2	geändert	G 2015 161
14.03.2016	01.08.2016	§ 66 Abs. 1, d.	geändert	G 2016 73
02.05.2016	01.08.2016	§ 22 Abs. 3	geändert	G 2016 117
07.11.2016	01.03.2017	§ 46a	eingefügt	G 2017-001
07.11.2016	01.03.2017	§ 52 Abs. 4	eingefügt	G 2017-001
30.10.2017	01.02.2018	§ 66 Abs. 1, d.	geändert	G 2018-004
10.09.2018	01.01.2019	§ 12a	eingefügt	G 2018-060
10.09.2018	01.01.2019	§ 22 Abs. 1	geändert	G 2018-060
10.09.2018	01.01.2019	§ 22 Abs. 2	geändert	G 2018-060
10.09.2018	01.01.2019	§ 25 Abs. 1bis	eingefügt	G 2018-060
10.09.2018	01.01.2019	§ 25 Abs. 3, d.	geändert	G 2018-060
10.09.2018	01.01.2019	§ 25 Abs. 4	geändert	G 2018-060
10.09.2018	01.01.2019	§ 25 Abs. 6	eingefügt	G 2018-060
18.02.2019	01.08.2020	§ 1 Abs. 4	geändert	G 2019-017
10.05.2021	01.09.2021	§ 67 Abs. 3	geändert	G 2021-054
20.10.2025	01.01.2026	§ 1 Abs. 4	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 1 Abs. 4bis	eingefügt	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 1 Abs. 5	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 1 Abs. 6	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 2 Abs. 1, b.	aufgehoben	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 8 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 8 Abs. 2	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 8 Abs. 3	aufgehoben	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 11 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 12	Titel geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 12 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 12a	Titel geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 15 Abs. 1, b.	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 17 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 21	Titel geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 21 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 25a	eingefügt	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 27a	eingefügt	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 27b	eingefügt	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	Titel 6.3	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 37 Abs. 3	eingefügt	G 2026-004

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
20.10.2025	01.01.2026	§ 44	Titel geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 44 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 44 Abs. 2	eingefügt	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 56a	eingefügt	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 63 Abs. 2	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 63 Abs. 3, c.	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 63 Abs. 4	aufgehoben	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 65 Abs. 2	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 66	Titel geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 66 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 66 Abs. 1, a.	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 66 Abs. 1, c.	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 66 Abs. 1, d.	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 66 Abs. 2	eingefügt	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 67 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 67 Abs. 2	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 69a	eingefügt	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 70 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 72	Titel geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 72 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 72 Abs. 2	aufgehoben	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 73 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 74	Titel geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 74 Abs. 1bis	eingefügt	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 75 Abs. 1	geändert	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 80	aufgehoben	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 81a Abs. 2	aufgehoben	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 81b	aufgehoben	G 2026-004
20.10.2025	01.01.2026	§ 81c	eingefügt	G 2026-004