

Nr. 52

## **Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PVO)**

vom 24. September 2002 (Stand 1. April 2025)

*Der Regierungsrat des Kantons Luzern,*

gestützt auf die §§ 1 Absatz 3, 3 Absatz 3, 8 Absatz 3, 21 Absatz 3, 22 Absatz 4, 38 Absatz 1a, 43 Absatz 3, 47, 53 Absatz 2, 57, 59 Absatz 5, 60 Absatz 4, 61 Absatz 1, 66, 69 Absatz 4 und 81 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001<sup>1</sup> sowie auf § 7 Absatz 2 des Kantonalen Datenschutzgesetzes vom 2. Juli 1990<sup>2</sup>,  
auf Antrag des Finanzdepartementes, \*

*beschliesst:*

### **1 Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1**      *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Diese Verordnung gilt für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten gemäss § 1 des Personalgesetzes.

<sup>2</sup> Soweit nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Angestellten im Teilpensum sinngemäss dieselben Vorschriften wie für die Angestellten im Vollamt und berechnen sich die Ansprüche entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

<sup>3</sup> Besondere rechtsetzende Bestimmungen des Kantons und der übrigen Gemeinwesen bleiben vorbehalten.

---

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

<sup>2</sup> SRL Nr. [38](#)

\* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

## § 2 *Personalcontrolling*

<sup>1</sup> Die Umsetzung der Personalpolitik wird durch das Personalcontrolling unterstützt. Der Regierungsrat, die Departemente, die Dienststellen und die Gerichte legen jährlich personalpolitische Ziele fest und überprüfen deren Wirksamkeit.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat legt insbesondere die personalpolitisch relevanten Kennzahlen fest, welche gesamthaft zu erheben sind. Die Departemente und die obersten Gerichte legen fest, welche Daten in ihrem Aufsichtsbereich zusätzlich zu erheben sind, und ordnen die erforderlichen Massnahmen an.

<sup>3</sup> Die Dienststellen und die Gerichte treffen die notwendigen Massnahmen.

<sup>4</sup> Die Dienststelle Personal<sup>3</sup> unterstützt die zuständigen Stellen bei der Umsetzung des Personalcontrollings. Sie ist für die Weiterentwicklung des Personalcontrolling-Konzeptes nach den Vorgaben des Regierungsrates zuständig.

<sup>5</sup> Die Personalorganisationen sind gemäss § 61 des Personalgesetzes in das Personalcontrolling einzubeziehen.

## § 2a \* *Pilotversuche*

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann einem Departement auf Gesuch hin Pilotversuche ermöglichen, um Entscheidungsgrundlagen für die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen in der kantonalen Verwaltung und in den kantonalen Bildungsinstitutionen zu schaffen. Das gesuchstellende Departement hat dazu eine Stellungnahme der Dienststelle Personal einzuholen.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt den Zweck des jeweiligen Pilotversuchs, den Kreis, die Rechte und die Pflichten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Abweichungen vom Personalrecht, wobei die gesetzlichen Ansprüche der Angestellten nicht eingeschränkt werden dürfen.

<sup>3</sup> Er kann die Teilnahme eines bestimmten Kreises von Angestellten an einem Pilotversuch für obligatorisch erklären. Dabei müssen die folgenden beiden Voraussetzungen erfüllt sein:

- a. Ein Versuch auf Basis einer freiwilligen Teilnahme ist nicht geeignet.
- b. Von den Ansprüchen der Angestellten aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis wird nicht abgewichen.

<sup>4</sup> Die Dauer des Pilotversuchs beträgt in der Regel ein Jahr. Ausnahmsweise kann die Dauer auf höchstens drei Jahre erhöht werden, wenn dies für eine aussagekräftige Auswertung der Ergebnisse des Pilotversuchs und die Umsetzung erforderlich ist.

---

<sup>3</sup> 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 in den §§ 2, 11, 21, 27, 52, 53, 55–61c, 65, 70 und 77 die Bezeichnung «Personalamt» durch «Dienststelle Personal» ersetzt.

## **2 Arbeitsverhältnis**

### **2.1 Begründung der Anstellung**

#### **§ 3** *Annahme der Wahl und Wahlurkunde*

<sup>1</sup> Die Wahl kann schriftlich oder mündlich angenommen werden.

<sup>2</sup> Die Angestellten erhalten nach der Begründung oder der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses eine Wahlurkunde, welche die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses enthält.

#### **§ 4** *Begründung durch Vertrag*

<sup>1</sup> Ein Arbeitsverhältnis kann durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden, wenn

- a. eine inhaltlich und zeitlich begrenzte Aufgabe zu erfüllen ist,
- b. der Arbeitsplatz wiederholt zu wechseln sein wird,
- c. der Arbeitsraum durch die Angestellte oder den Angestellten zur Verfügung gestellt werden muss,
- d. ein besonderer Arbeitsplatz gemäss § 62 des Personalgesetzes besetzt wird,
- e. \* die Besoldung ganz oder teilweise aus Drittmitteln finanziert wird,
- f. \* das Arbeitsverhältnis vom Gemeinwesen und von dritter Seite gemeinsam getragen wird oder
- g. \* Angestellte das 65. Altersjahr erfüllt haben.

<sup>2</sup> Wird im Vertrag vom Personalgesetz im Rahmen von § 8 Absatz 2 des Personalgesetzes abgewichen, sind die zwingenden Vorschriften des Obligationenrechts einzuhalten.

<sup>3</sup> Der Vertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Schriftform.

## **2.2 Dienstverhältnisse für besondere Funktionen**

### **§ 5 \*** *Kommissionsmitglieder und Angestellte mit bestimmten Funktionen im Nebenamt*

<sup>1</sup> Kommissionsmitglieder und Angestellte, welche die im Anhang 3 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002<sup>4</sup> aufgeführten Funktionen im Nebenamt ausüben, haben Anspruch auf Entschädigung ihrer Arbeitsleistung und auf Spesenersatz. Weitere vermögensrechtliche Ansprüche haben sie nicht. Soweit das Arbeitspensum der Kommissionsmitglieder und der Angestellten im Nebenamt im Kalenderjahr mehr als 180 Stunden beträgt, haben sie die gleichen Rechte wie die übrigen Angestellten.

<sup>2</sup> Ist nichts anderes bestimmt, werden Kommissionsmitglieder und die Angestellten im Nebenamt gemäss Absatz 1 auf eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt. Die Bestimmungen über die Beendigung aus Altersgründen gemäss § 22 des Personalgesetzes sind auf sie nicht anwendbar.

<sup>3</sup> Die Kommissionsmitglieder und die Angestellten im Nebenamt gemäss Absatz 1 werden im Stundenlohn gemäss Anhang 3 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal entschädigt.

<sup>4</sup> Gehört die Kommissionstätigkeit zum Aufgabenbereich eines oder einer Angestellten, gilt die Teilnahme als Arbeitszeit und es besteht kein Anspruch auf Entschädigung.

### **§ 5a \*** ...

### **§ 6** *Aushilfen*

<sup>1</sup> Aushilfen für Arbeitseinsätze von bis zu sechs Monaten werden mit Vertrag angestellt, der sich nach den Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages des Obligationenrechts richtet. Dauert die Anstellung länger als sechs Monate oder wird sie über diesen Zeitraum hinaus verlängert, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis gemäss Personalgesetz begründet. Es besteht kein Anspruch auf Dienstaltersgeschenke.

### **§ 7** *Praktikantinnen und Praktikanten*

<sup>1</sup> Praktikantinnen und Praktikanten werden befristet in einem beiderseits auflösbaren Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit von drei Monaten angestellt. Der Ferienanspruch beträgt sechs Wochen pro Kalenderjahr. Die Fortzahlung der Besoldung bei Krankheit und Unfall dauert im ersten Ausbildungsjahr einen Monat, ab dem zweiten Ausbildungsjahr drei Monate. Die Beendigungsfristen des Arbeitsverhältnisses richten sich nach den Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages des Obligationenrechts. Es besteht kein Anspruch auf Dienstaltersgeschenke. \*

---

<sup>4</sup> SRL Nr. [73a](#). Auf diese Verordnung wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

**§ 8** *Auszubildende in einem Lehrverhältnis*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis von Auszubildenden in einem Lehrverhältnis wird durch Vertrag mit einer Probezeit von drei Monaten begründet. Die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts zum Lehrvertrag sind einzuhalten. Der Ferienanspruch beträgt sechs Wochen pro Kalenderjahr. Die Fortzahlung der Besoldung bei Krankheit und Unfall dauert im ersten Ausbildungsjahr einen Monat, ab dem zweiten Ausbildungsjahr drei Monate. Es besteht kein Anspruch auf Dienstaltersgeschenke. \*

**§ 8a \*** *Angestellte an einem besonderen Arbeitsplatz*

<sup>1</sup> Für Angestellte an einem besonderen Arbeitsplatz gemäss § 62 des Personalgesetzes ist § 9 Absatz 2 des Personalgesetzes nicht anwendbar. Sie können befristet in einem beiderseits auflösbaren Arbeitsverhältnis von bis zu fünf Jahren angestellt werden. Die Befristung kann um maximal drei Jahre verlängert werden. \*

**§ 8b \*** *Angestellte nach Erfüllung des 65. Altersjahres*

<sup>1</sup> Angestellte nach Erfüllung des 65. Altersjahres werden befristet in einem beiderseits auflösbaren Arbeitsverhältnis von bis zu fünf Jahren angestellt. Für die Beendigungsfristen und -termine ist § 16 des Personalgesetzes anwendbar. Die Fortzahlung der Besoldung bei Krankheit und Unfall dauert während einer allfälligen Probezeit einen Monat und danach maximal 180 Kalendertage.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach der Erfüllung des 70. Altersjahres der oder des Angestellten. Für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste endet es spätestens im Jahr, in dem sie das 70. Altersjahr erfüllen, auf das Ende des Schuljahres. In Ausnahmefällen können Angestellte auch nach der Erfüllung des 70. Altersjahres beschäftigt werden. In diesem Fall ist eine erneute befristete Anstellung möglich.

**§ 9** *Assistentinnen und Assistenten an den Hochschulen*

<sup>1</sup> Assistentinnen und Assistenten an den Hochschulen werden befristet in einem beiderseits auflösbaren Arbeitsverhältnis von bis zu fünf Jahren angestellt. Dieses kann nach einer Funktionsänderung für maximal fünf Jahre verlängert werden.

**§ 9a \*** *Befristete Anstellungen an Schulen der Tertiär- und Quartärstufe*

<sup>1</sup> Auf befristete nebenamtliche Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen an Schulen der Tertiär- und Quartärstufe ist § 9 Absatz 2 des Personalgesetzes nicht anwendbar.

**§ 10** *Rechtsnatur der Anstellung*

<sup>1</sup> Die Dienstverhältnisse für besondere Funktionen sind öffentlich-rechtlicher Natur. Soweit keine besonderen Vorschriften bestehen, sind die Bestimmungen des Personalgesetzes und seiner Verordnungen sinngemäss anwendbar.

### 3 Arbeitszeit

#### § 11 *Grundsatz*

<sup>1</sup> Die allgemeine wöchentliche Arbeitszeit der Angestellten im Vollamt beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden, die allgemeine tägliche Arbeitszeit 8,4 Stunden. Die Dienststelle Personal errechnet unter Berücksichtigung der allgemeinen wöchentlichen Arbeitszeit und der arbeitsfreien Tage die jährliche Soll-Arbeitszeit. \*

<sup>2</sup> Die Angestellten können im Rahmen der Bestimmungen dieser Verordnung ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Sie haben dabei die Erfüllung des Leistungsauftrags und die Kundenbedürfnisse zu berücksichtigen. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen gemäss § 11c sowie Weisungen der vorgesetzten Person zur Gewährleistung des Dienstbetriebs, insbesondere hinsichtlich der Erreichbarkeit und der Betriebszeiten. \*

<sup>3</sup> Zur Arbeitszeit zählt eine Pause von 15 Minuten pro Halbttag.

<sup>4</sup> Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden ist ein Unterbruch der Arbeit von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Dieser gilt nicht als Arbeitszeit.

<sup>5</sup> Angestellte und zuständige Behörden können einvernehmlich vereinbaren, dass die Arbeit ganz oder teilweise ausserhalb des Arbeitsplatzes geleistet wird. Die Dienststelle Personal erlässt Weisungen dazu. \*

#### § 11a \* *Arbeitszeitmodelle*

<sup>1</sup> Die Angestellten leisten ihre Arbeit nach einem der folgenden Arbeitszeitmodelle:

- a. Arbeitszeitmodelle mit flexiblen Arbeitszeiten: Gleitzeit, Jahresarbeitszeit,
- b. Arbeitszeitmodelle mit betrieblich vorgegebenen Arbeitszeiten: feste Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Arbeit nach Dienstplänen,
- c. Vertrauensarbeitszeit.

<sup>2</sup> Die zuständige Behörde bestimmt die Arbeitszeitmodelle ihrer Angestellten. Sie erlässt nach den Vorgaben der Dienststelle Personal ein Arbeitszeitreglement.

#### § 11b \* *Gleitzeit und Jahresarbeitszeit*

<sup>1</sup> Bei Gleitzeit sind die Arbeitszeitsalden gemäss § 14 Absätze 2 und 3 jeweils am Ende eines Monats einzuhalten.

<sup>2</sup> Bei Jahresarbeitszeit sind die Arbeitszeitsalden gemäss § 14 Absätze 2 und 3 einmal im Jahr, in der Regel am 31. Dezember, einzuhalten.

#### § 11c \* *Betrieblich vorgegebene Arbeitszeiten*

<sup>1</sup> Die zuständige Behörde kann die Arbeitszeiten ihrer Angestellten vorgeben, falls sie

- a. aus betrieblichen Gründen an feste Arbeitszeiten gebunden ist und der Dienstbetrieb nicht anders sichergestellt werden kann,
- b. aus betrieblichen Gründen an Schichtarbeit oder Dienstpläne gebunden ist,

c. aufgrund ihres Leistungsauftrags darauf angewiesen ist.

### **§ 11d** \* *Vertrauensarbeitszeit*

<sup>1</sup> Für die Angestellten der Funktionsgruppe Ia gemäss § 2 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 12. September 2011<sup>5</sup> gilt Vertrauensarbeitszeit.

<sup>2</sup> Angestellte ab Lohnklasse 14 gemäss § 1 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal und zuständige Behörden können einvernehmlich Vertrauensarbeitszeit vereinbaren. Die Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen und kann jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres widerrufen werden. Die Dienststelle Personal erlässt Weisungen zum Vorgehen beim Wechsel zur Vertrauensarbeitszeit.

<sup>3</sup> Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Arbeitszeiterfassung gemäss § 19 befreit. Sie erfassen lediglich die Abwesenheiten gemäss den Vorgaben der Dienststelle Personal.

<sup>4</sup> Für die Angestellten mit Vertrauensarbeitszeit finden die §§ 14 und 15 keine Anwendung. Sie haben Anspruch auf 10 Kompensationstage pro Kalenderjahr. Nicht bezogene Kompensationstage können weder vergütet noch auf das neue Kalenderjahr übertragen werden. § 36 Absatz 3 findet sinngemäss Anwendung.

### **§ 12** \* ...

### **§ 13** *Allgemeine tägliche Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeit ist von Montag bis Freitag zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr zu leisten. Vorbehalten bleibt § 11c. \*

<sup>2</sup> Die Angestellten, die ihre Arbeitszeit frei wählen, haben keinen Anspruch auf eine Vergütung gemäss § 18 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal.

### **§ 14** *Arbeitszeitsaldo*

<sup>1</sup> Ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo errechnet sich aus der Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der täglichen Soll-Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Der positive Arbeitszeitsaldo darf am Ende einer Periode 75 Stunden nicht überschreiten. Ein höherer Arbeitszeitsaldo kann weder auf die nächste Periode übertragen noch vergütet werden. In begründeten Fällen kann die zuständige Behörde Ausnahmen bewilligen. \*

<sup>3</sup> Der negative Arbeitszeitsaldo darf am Ende einer Periode 30 Stunden nicht überschreiten. In begründeten Fällen kann die zuständige Behörde Ausnahmen oder unbesoldeten Urlaub bewilligen. \*

---

<sup>5</sup> SRL Nr. [73](#)

## § 15 *Ausgleich des Arbeitszeitsaldos*

<sup>1</sup> Ein positiver Arbeitszeitsaldo ist durch Verkürzung der täglichen Soll-Arbeitszeit zu kompensieren. Ein ganz- oder halbtägiger Ausgleich ist an insgesamt 20 Arbeitstagen pro Jahr möglich. § 36 Absatz 3 findet sinngemäss Anwendung.

<sup>2</sup> Die Vergütung eines positiven Arbeitszeitsaldos muss von der zuständigen Behörde bewilligt werden; vorbehalten bleiben die Absätze 3–5. Ein negativer Arbeitszeitsaldo führt spätestens im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einer Besoldungsrückforderung. \*

<sup>3</sup> Angestellte der Funktionsgruppe Ib gemäss § 2 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal und Angestellte gemäss Anhang 2a der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal haben keinen Anspruch auf Vergütung des positiven Arbeitszeitsaldos. \*

<sup>4</sup> Angestellten der Funktionsgruppe II, die eine Fachleitungs- oder Leitungsfunktion gemäss Anhang 1 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal ausüben, darf die Vergütung eines positiven Arbeitszeitsaldos nur in den folgenden Fällen bewilligt werden: \*

- a. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- b. bei ausserordentlichem Arbeitsanfall infolge umfangreicher Projekte und Aufgaben,
- c. bei Übernahme von Stellvertretungsaufgaben infolge vorübergehender Vakanzen.

<sup>5</sup> Die Vergütung eines positiven Arbeitszeitsaldos gemäss Absatz 4 muss vom zuständigen Departement, von der Staatskanzlei beziehungsweise vom obersten Gericht bewilligt werden, wenn eine einmalige Vergütung den Betrag von 5000 Franken oder die Vergütungen pro Kalenderjahr den Betrag von 10 000 Franken übersteigen. \*

## § 16 *Abwesenheiten*

<sup>1</sup> Private Abwesenheiten sind nicht an die Arbeitszeit anzurechnen. Vorbehalten bleiben unaufschiebbare private Verpflichtungen nach § 42 Absatz 1.

<sup>2</sup> Bei besoldeten Abwesenheiten, insbesondere bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall bei Schichtarbeit und bei Arbeit nach Dienstplan (inkl. Kompensationstagen), wird pro Tag maximal die Soll-Arbeitszeit angerechnet. \*

## § 17 *Überstunden*

<sup>1</sup> Als Überstunden gilt die Arbeitszeit, die bei der Arbeit nach Dienstplan oder bei Schichtarbeit auf Anordnung der vorgesetzten Person über die persönliche Arbeitsverpflichtung hinaus geleistet wird, sofern diese pro Einsatz mehr als 15 Minuten beträgt. Die oder der Angestellte ist verpflichtet, in besonderen Fällen Überstunden in zumutbarem Ausmass zu leisten. \*

<sup>2</sup> Überstunden sind durch Freizeit im gleichen Ausmass zuzüglich eines Zuschlags von 15 Minuten pro Überstunde auszugleichen, sobald dies betrieblich möglich ist.

<sup>3</sup> Ist ein Ausgleich durch Freizeit innerhalb eines Jahres aus betrieblichen Gründen nicht möglich, entscheidet die zuständige Behörde über den späteren Ausgleich durch Freizeit oder die Vergütung der Überstunden gemäss § 17 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal. Der Zeitzuschlag gemäss Absatz 2 kann bereits im Monat der Entstehung vergütet werden. \*

<sup>4</sup> Der Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung muss spätestens ein Jahr nach der Leistung der Überstunden geltend gemacht werden.

<sup>5</sup> ... \*

## **§ 18** *Arbeitsfreie Tage*

<sup>1</sup> Arbeitsfrei sind

- a. Sonntage,
- b. \* Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Nachmittag 24. Dezember, Weihnachten, Stephanstag, Nachmittag 31. Dezember.
- c. \* ...

<sup>1bis</sup> Für andere öffentliche Ruhetage am Arbeitsort, die auf einen Arbeitstag fallen und an denen die Angestellten nicht arbeiten, muss die Soll-Arbeitszeit im Verlauf des Jahres vor- oder nachgeholt oder durch Ferientage kompensiert werden. \*

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt die besondere Regelung der Arbeitszeit gemäss § 11c. \*

<sup>3</sup> Die Angestellten, welche die arbeitsfreien Tage ganz oder teilweise nicht beziehen können, haben Anspruch auf regelmässige freie Tage, insbesondere auf mindestens ein arbeitsfreies Wochenende pro Monat.

## **§ 19** *Arbeitszeiterfassung* \*

<sup>1</sup> Die Angestellten haben die pro Tag geleisteten Arbeitsstunden und die Abweichungen zur täglichen Soll-Arbeitszeit zu erfassen. Die Dienststelle Personal erlässt Weisungen dazu. \*

<sup>2</sup> Die Organisation und die Kontrolle der Arbeitszeiterfassung werden von der zuständigen Behörde festgelegt. \*

## 4 Arbeitsverhinderung

### 4.1 Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit

#### § 20 *Arbeitsunfähigkeit*

<sup>1</sup> Ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist, wer infolge Krankheit oder Unfall seine berufliche Tätigkeit nicht oder nur teilweise ausüben kann.

#### § 21 *Meldung und Abklärung*

<sup>1</sup> Die Arbeitsunfähigkeit und die Wiederaufnahme der Arbeit sind der vorgesetzten Person unverzüglich zu melden.

<sup>2</sup> Dauert die Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit länger als sieben und bei Unfall länger als drei aufeinander folgende Kalendertage, hat die oder der Angestellte der zuständigen Behörde ein Arztzeugnis einzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit an, muss regelmässig ein Arztzeugnis eingereicht werden.

<sup>3</sup> Bestehen begründete Zweifel, dass die oder der Angestellte arbeitsunfähig ist, kann die zuständige Behörde jederzeit die Einreichung eines Arztzeugnisses verlangen.

<sup>4</sup> Wird nach der Beendigung oder Umgestaltung eine Entschädigung gemäss § 24 ausgerichtet, hat die oder der ehemalige Angestellte jeweils bis zum 5. des Kalendermonats der Dienststelle Personal oder gegebenenfalls der zuständigen Stelle gemäss § 61 unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen. In besonderen Fällen kann darauf verzichtet werden.

<sup>5</sup> Leistungen sowie jede Leistungsänderung von in- und ausländischen Sozialversicherungen sind der zuständigen Behörde bei deren Ankündigung oder Vollzug unverzüglich zu melden.

#### § 22 *Vertrauensärztliche Untersuchung*

<sup>1</sup> Die vertrauensärztliche Untersuchung dient der Abklärung des gesundheitlichen Zustands und der Arbeitsfähigkeit der oder des Angestellten.

<sup>2</sup> Die zuständige Behörde kann jederzeit die Untersuchung der oder des Angestellten durch eine vom Gemeinwesen bezeichnete Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt anordnen. Dies gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, solange eine Entschädigung gemäss § 24 ausgerichtet wird.

<sup>3</sup> Die Angestellten können in begründeten Fällen eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen oder die vom Gemeinwesen bezeichnete Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt ablehnen.

<sup>4</sup> Die Kosten für die Untersuchung werden vom Gemeinwesen getragen.

**§ 23** *Fortzahlung der Besoldung bei Arbeitsunfähigkeit*

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit wird der oder dem Angestellten ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit während maximal 730 Kalendertagen die Besoldung inklusive allfälliger Sozialzulagen fortbezahlt.

<sup>2</sup> Die Fortzahlung der Besoldung endet spätestens mit der rechtsgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> In der Probezeit wird die Besoldung während eines Monats fortbezahlt.

<sup>4</sup> Für die Berechnung der Besoldung ist die tägliche Soll-Arbeitszeit und bei wiederholt wechselndem Beschäftigungsgrad die durchschnittliche Besoldung während der letzten zwölf Monate massgebend.

**§ 24** *Entschädigung bei dauernder Arbeitsunfähigkeit*

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis bei dauernder Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf der Frist gemäss § 23 Absatz 1 aufgelöst oder umgestaltet, wird bis zum Ablauf der Frist eine Entschädigung in der Höhe der Fortzahlung der Besoldung inklusive allfälliger Sozialzulagen ausgerichtet, sofern die Arbeitsunfähigkeit für die ganze Zeitdauer ausgewiesen ist und das Arbeitsverhältnis für diese Zeitdauer oder unbefristet eingegangen worden ist.

<sup>2</sup> Wird das Arbeitsverhältnis der oder des auf Amtsdauer gewählten Angestellten bei dauernder Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf der Frist von § 23 Absatz 1 aufgelöst oder endet es mit Ablauf der Amtsdauer, wird bis zum Ablauf der Frist im Sinn von Absatz 1 eine Entschädigung ausgerichtet.

**§ 25** *Fortzahlung der Besoldung bei erneuter Arbeitsunfähigkeit*

<sup>1</sup> Beträgt die Arbeitsfähigkeit zwischen zwei Perioden der Arbeitsunfähigkeit im Durchschnitt mindestens 90 Prozent des Beschäftigungsgrades und dauert sie zwölf oder mehr Monate, besteht bei der erneuten Arbeitsunfähigkeit wiederum Anspruch auf die Besoldung während maximal 730 Kalendertagen.

<sup>2</sup> Beträgt die Arbeitsfähigkeit zwischen zwei Perioden der Arbeitsunfähigkeit im Durchschnitt weniger als 90 Prozent des Beschäftigungsgrades oder dauert sie weniger als zwölf Monate, wird die Dauer der Fortzahlung der Besoldung während der früheren Arbeitsunfähigkeit bei der erneuten Arbeitsunfähigkeit vom Maximalanspruch abgezogen. Es besteht gesamthaft ein Anspruch auf die Besoldung von 730 Kalendertagen.

<sup>3</sup> Die zuständige Behörde kann die Frist nach Ablauf von 730 Tagen verlängern, wenn vertrauensärztlich festgestellt wird, dass die volle Arbeitsfähigkeit in der bisherigen Funktion in absehbarer Zeit wiedererlangt wird.

**§ 26** *Fortzahlung der Besoldung nach Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses*

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis infolge Arbeitsunfähigkeit umgestaltet und beträgt die Arbeitsfähigkeit nach der Umgestaltung während zwölf Monaten im Durchschnitt mindestens 90 Prozent des Beschäftigungsgrades, besteht bei erneuter Arbeitsunfähigkeit wiederum Anspruch auf die Besoldung während maximal 730 Kalendertagen. Werden diese Voraussetzungen nicht erfüllt, reduziert sich der Anspruch auf Fortzahlung der Besoldung auf maximal 365 Kalendertage.

**§ 27** *Abtretung Leistungen Dritter*

<sup>1</sup> Während der Dauer der Fortzahlung der Besoldung sowie der Ausrichtung einer Entschädigung gemäss § 24 fallen Taggeld- und Rentenleistungen in- und ausländischer Sozialversicherer an das Gemeinwesen und werden, sofern sie bereits ausbezahlt worden sind, mit dem Lohn verrechnet. Die Angestellten sind verpflichtet, entsprechende Ansprüche geltend zu machen und die Dienststelle Personal oder gegebenenfalls die Stelle gemäss § 61 umgehend darüber zu informieren.

**§ 28** *Abschluss einer Versicherung*

<sup>1</sup> Die Leistungen gemäss den §§ 23–26 sind auch für den Fall geschuldet, dass das Gemeinwesen eine Versicherung betreffend seine Angestellten abschliesst. Anders lautende Erlasse des Gemeinwesens bleiben vorbehalten.

## **4.2 Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung**

**§ 29** *Dienstleistungen*

<sup>1</sup> Dienstleistungen im Sinn dieser Verordnung sind

- a. Militärdienst in der schweizerischen Armee und ziviler Ersatzdienst,
- b. Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz,
- c. humanitäre Einsätze (im Rahmen friedenserhaltender Aktionen und Guter Dienste des Bundes, des IKRK und im Schweizerischen Katastrophenhilfskorps),
- d. ausserschulische Jugendarbeit in einer kulturellen, sozialen oder sportlichen Organisation sowie die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung,
- e. eidgenössische und kantonale Leiterinnen- und Leiterkurse von «Jugend und Sport»,
- f. Kurse für Jungschützenleiterinnen und -leiter sowie Schützenmeisterinnen und -meister,
- g. Instruktions- und Feuerwehrdienst,
- h. freiwillige Dienstleistungen, sofern dafür Anspruch auf Erwerbersersatz besteht,
- i. Rapporte, Kurse und Übungen im Rahmen der Gesamtverteidigung.

**§ 30** *Meldung*

<sup>1</sup> Die Angestellten haben der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Dienststelle oder dem Gericht Dauer und Zeitpunkt der Dienstleistung zu melden, sobald sie bekannt sind.

<sup>2</sup> Können die Angestellten den Zeitpunkt der Dienstleistung beeinflussen, legen sie ihn im Einvernehmen mit der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Dienststelle oder mit dem Gericht fest.

**§ 31** *Besoldungsanspruch*

<sup>1</sup> Die Angestellten haben während der Zeit der Dienstleistungen Anspruch auf besoldeten Urlaub.

<sup>2</sup> Der Besoldungsanspruch entfällt für die Zeit der zusätzlichen Dienstleistungen,

- a. wenn der Militärdienst oder der zivile Ersatzdienst während der letzten vier Jahre insgesamt länger als zwölf Monate gedauert hat,
- b. \* ...
- c. wenn der humanitäre Einsatz während der letzten zwei Jahre insgesamt länger als vier Monate gedauert hat,
- d. wenn die ausserschulische Jugendarbeit während des Kalenderjahres länger als fünf Arbeitstage gedauert hat,
- e. wenn die übrigen Dienstleistungen im Sinne von § 29 Unterabsätze e–i während des Kalenderjahres insgesamt länger als zehn Arbeitstage gedauert haben.

<sup>3</sup> Die Angestellten haben während der Zeit der zusätzlichen Dienstleistungen Anspruch auf unbesoldeten Urlaub, wenn der Dienstbetrieb sichergestellt ist.

**§ 32** *Bedingter Besoldungsanspruch und Rückerstattung der Besoldung*

<sup>1</sup> Leisten die Angestellten einen zusammenhängenden Dienst von über zwei Monaten, wird ihnen der besoldete Urlaub im Rahmen der Höchstdauer gemäss § 31 Absatz 2a unter der Bedingung gewährt, dass sie anschliessend mindestens zwei Jahre beim gleichen Gemeinwesen angestellt bleiben und ihr Arbeitsverhältnis in dieser Zeit während maximal drei Monaten unterbrechen.

<sup>2</sup> Wird diese Bedingung nicht erfüllt, muss die oder der Angestellte die Differenz zwischen der ausgerichteten Besoldung und dem Erwerbssatz anteilmässig zurückerstat-ten.

**§ 33** *Erwerbssatz*

<sup>1</sup> Der Erwerbssatz und allfällige weitere Entschädigungen fallen dem Gemeinwesen zu, das die Besoldung ausrichtet. Verdienen die Angestellten beim Gemeinwesen nur einen Teil ihres Erwerbseinkommens, haben sie einen anteilmässigen Anspruch auf den Erwerbssatz.

<sup>2</sup> Die Angestellten haben die Meldekarte für den Erwerbsersatz unverzüglich der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Dienststelle oder dem Gericht einzureichen. Sie haften dem Gemeinwesen für Schaden, der wegen einer Meldepflichtverletzung entsteht.

<sup>3</sup> Der Erwerbsersatz für Dienstleistungen während eines unbesoldeten Urlaubs verbleibt der oder dem Angestellten.

## 5 Ferien

### § 34 *Ordentlicher Ferienanspruch*

<sup>1</sup> Die Angestellten haben jedes Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:

Massgebendes Alter:	Ferienanspruch:
bis 20	30 Arbeitstage *
ab 21	25 Arbeitstage *
ab 50	30 Arbeitstage *
ab 60	33 Arbeitstage *

<sup>2</sup> Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

### § 35 *Anteilmässiger Ferienanspruch*

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch besteht nur im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer, wenn

- das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht,
- die oder der Angestellte während insgesamt mindestens 20 Arbeitstagen unbesoldet beurlaubt war,
- die oder der Angestellte während insgesamt mindestens 60 Arbeitstagen arbeitsunfähig oder wegen Dienstleistung besoldet beurlaubt war.

<sup>2</sup> Die Frist gemäss Absatz 1b verlängert sich entsprechend, wenn der Urlaub teilweise besoldet war. Dies gilt auch für die Frist gemäss Absatz 1c, wenn eine teilweise Arbeitsunfähigkeit besteht.

<sup>3</sup> Haben die Angestellten mehr Ferien bezogen als ihnen zustehen, erfolgt wahlweise eine entsprechende Lohnkürzung oder eine Kürzung des Ferienanspruchs im nächsten Kalenderjahr.

### § 36 *Ferienbezug*

<sup>1</sup> Die Angestellten müssen ihre Ferien im laufenden Kalenderjahr beziehen.

<sup>2</sup> Ein Ferienbezug muss in der Regel mindestens eine Woche dauern. In der Regel können höchstens fünf Ferientage tage- oder halbtagesweise bezogen werden.

<sup>3</sup> Die zuständige Behörde legt den Bezug der Ferien der Angestellten fest. Die Wünsche der Angestellten sind zu berücksichtigen, soweit es ohne Beeinträchtigung des geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Eltern schulpflichtiger Kinder haben für die Zeit der Schulferien ein Vorrecht auf Ferienbezug.

### **§ 37**      *Krankheit oder Unfall während der Ferien*

<sup>1</sup> Ferientage können nachbezogen werden, wenn die oder der Angestellte mit einem Arzzeugnis Krankheits- oder Unfalltage ausweisen kann, die Ferientage wegen der Krankheit oder des Unfalls nicht gemäss ihrem Zweck bezogen werden konnten und kein grobes Selbstverschulden vorliegt.

### **§ 38**      *Nicht bezogene Ferien*

<sup>1</sup> Von den Ferientagen, die im laufenden Kalenderjahr nicht bezogen werden, können maximal fünf Tage auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. \*

<sup>2</sup> Die zuständige Behörde kann die Übertragung von mehr als fünf Ferientagen von einem Kalenderjahr auf das nächstfolgende Kalenderjahr aus wichtigen Gründen gestatten. \*

<sup>3</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Ferienanspruch für das Austrittsjahr in Geld entschädigt, wenn die Ferien aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden können.

### **§ 39**      *Ferienentschädigung*

<sup>1</sup> Den Angestellten, die im Stundenlohn angestellt sind, wird zur Abgeltung des auf die Ferien entfallenden Besoldungsanspruchs eine Ferienentschädigung ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Ferienentschädigung ist in den Vergütungen gemäss § 38 des Personalgesetzes enthalten und wird zu den Stundenlöhnen gemäss § 5 Absatz 2 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal hinzugerechnet.

## **6 Urlaub**

### **§ 40**      *Besoldeter und unbesoldeter Urlaub*

<sup>1</sup> Durch die Gewährung von Urlaub werden die Angestellten ohne Veränderung ihres Arbeitsverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

<sup>2</sup> Bei besoldetem Urlaub bleibt der Besoldungsanspruch der Angestellten während des Urlaubs bestehen. Er wird für Angestellte mit unregelmässiger Teilzeitarbeit aufgrund der durchschnittlichen Besoldung während der letzten zwölf Monate berechnet.

<sup>3</sup> Bei unbesoldetem oder teilweise besoldetem Urlaub entfällt der Besoldungsanspruch während des Urlaubs ganz oder teilweise.

#### § 41 *Rechtsanspruch auf Urlaub*

<sup>1</sup> Die Angestellten haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf einen besoldeten Urlaub:

- |      |  |               |
|------|--|---------------|
| a. * | eigene zivile und kirchliche Trauung insgesamt   | 3 Arbeitstage |
| b.   | Todesfall im eigenen Haushalt und in der Familie | 3 Arbeitstage |
| c.   | Wohnungswechsel                                  | 1 Arbeitstag  |

<sup>2</sup> Im Weiteren besteht bei folgenden Ereignissen, wenn diese in die Arbeitszeit fallen, Anspruch auf einen besoldeten Urlaub:

- |      |   |   |
|------|---|---|
| a. * | Trauung in der Familie oder bei naher Verwandtschaft  | 1 Arbeitstag  |
| b.   | Tod von nahen Verwandten  | 1 Arbeitstag  |
| c.   | Tod von nahe stehenden Berufskolleginnen und -kollegen sowie von befreundeten Personen  | ½ Arbeitstag  |
| d.   | gerichtliche Vorladung als Partei oder Zeugin oder Zeuge  | Teilnahme   |
| e. * | Betreuung eines erkrankten Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, bis Betreuung durch Drittpersonen sichergestellt ist | 3 Arbeitstage pro Ereignis, maximal 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr |
| f.   | Mitarbeit in Personalorganisationen: bei offiziellen Anlässen und Sitzungen   | Teilnahme   |

<sup>3</sup> Der besoldete Urlaub gemäss Absatz 2 ist unabhängig vom Beschäftigungsgrad zu gewähren. \*

#### § 42 *Urlaub ohne Rechtsanspruch*

<sup>1</sup> Besteht kein Rechtsanspruch, kann die zuständige Behörde der oder dem Angestellten zur Erfüllung unaufschiebbarer privater Verpflichtungen einen Kurzurlaub bis zu drei Tagen bewilligen.

<sup>2</sup> Die Erteilung eines längeren Urlaubs, insbesondere zum Zweck der Aus- und Weiterbildung, liegt im Ermessen der zuständigen Behörde. Vorbehalten bleibt § 43 Absatz 5. Die zuständige Behörde gewährt den Urlaub, wenn der geordnete Dienstbetrieb gewährleistet bleibt und keine überwiegenden öffentlichen Interessen entgegenstehen. \*

#### § 43 *Besoldung während des Urlaubs ohne Rechtsanspruch*

<sup>1</sup> Ein Kurzurlaub gemäss § 42 Absatz 1 wird besoldet.

<sup>2</sup> Ein längerer Urlaub wird besoldet, wenn der Grund für die Freistellung der oder des Angestellten im überwiegenden öffentlichen Interesse liegt. Die Besoldung wird in der Regel höchstens für zwölf Wochen ausgerichtet. \*

<sup>3</sup> Ein teilweise besoldeter Urlaub wird erteilt, wenn der Grund für die Freistellung der oder des Angestellten sowohl im öffentlichen Interesse als auch im Interesse der oder des Angestellten liegt.

<sup>4</sup> Ein unbesoldeter Urlaub wird erteilt, wenn der Grund für die Freistellung überwiegend im Interesse der oder des Angestellten liegt.

<sup>5</sup> Das zuständige Departement, die Staatskanzlei und das oberste Gericht können Angestellten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach Erfüllung von mindestens zehn Dienstjahren beim gleichen Gemeinwesen einen teilweise besoldeten Urlaub bewilligen, sofern der Urlaubszweck im Interesse des Gemeinwesens liegt (Sabbatical). Der besoldete Teil des Urlaubs dauert mindestens zwei und maximal sechs Wochen, der unbesoldete Teil mindestens zwei Wochen. Die Dienststelle Personal erlässt Weisungen dazu. \*

## 7 Elternschaft

### § 44 \* *Mutterschaftsurlaub*

<sup>1</sup> Die Angestellte hat Anspruch auf einen besoldeten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, den sie frühestens zwei Wochen vor der Geburt antreten kann. Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad bei Antritt des Urlaubs. \*

<sup>1bis</sup> Verlängert sich der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gemäss Artikel 16c des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952<sup>6</sup>, weil das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zweier Wochen im Spital bleiben muss, verlängert sich der Anspruch auf besoldeten Mutterschaftsurlaub entsprechend. \*

<sup>1ter</sup> Hat die Angestellte Anspruch auf zusätzliche Taggelder gemäss Artikel 16c<sup>bis</sup> des Erwerbsersatzgesetzes<sup>7</sup>, weil der rechtliche andere Elternteil während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes gestorben ist, besteht Anspruch auf einen besoldeten Urlaub für die Zeit des Taggeldbezugs. Der Urlaub ist innert sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise zu beziehen. Der Zeitpunkt des Bezugs ist mit der zuständigen Behörde vorgängig festzulegen. Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad bei der Geburt des Kindes. \*

<sup>2</sup> Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und dessen Besoldung endet bei Wiederaufnahme der Arbeit oder mit der rechtsgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> Die Angestellte kann den Arbeitsplatz wegen Beschwerden im Zusammenhang mit der Schwangerschaft nach einer Meldung an die vorgesetzte Person verlassen.

<sup>4</sup> Krankheits- und Unfalltage während des Mutterschaftsurlaubs werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Besteht bei Beendigung des Mutterschaftsurlaubs eine Arbeitsunfähigkeit, so sind die §§ 20 ff. anzuwenden.

---

<sup>6</sup> SR [834.1](#)

<sup>7</sup> SR [834.1](#)

<sup>5</sup> Der Bezug des Mutterschaftsurlaubs kürzt den Ferienanspruch nicht.

<sup>6</sup> ... \*

<sup>7</sup> ... \*

<sup>8</sup> Die Angestellte hat Anspruch auf sechs Monate unbesoldeten Urlaub unmittelbar anschliessend an den besoldeten Mutterschaftsurlaub gemäss Absatz 1. Der Bezug ist spätestens acht Wochen im Voraus anzukündigen. Bei verspäteter Ankündigung kann die zuständige Behörde den Urlaub aus betrieblichen Gründen kürzen oder verweigern. \*

### **§ 45 \*** *Vaterschaftsurlaub*

<sup>1</sup> Der Angestellte hat bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen besoldeten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen, welcher innert sechs Monaten nach der Geburt tageweise oder am Stück zu beziehen ist. Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad bei der Geburt des Kindes. \*

<sup>2</sup> Im ersten Lebensjahr des Kindes hat der Angestellte Anspruch auf vier Wochen unbesoldeten Vaterschaftsurlaub. \*

<sup>3</sup> Der Zeitpunkt des Bezugs ist mit der zuständigen Behörde frühzeitig festzulegen.

### **§ 45a \*** *Urlaub der gleichgeschlechtlichen Partnerin und des gleichgeschlechtlichen Partners*

<sup>1</sup> Die oder der Angestellte hat Anspruch auf die Urlaube im Sinn von § 45, sofern sie oder er im Zeitpunkt der Geburt des Kindes mit der leiblichen Mutter beziehungsweise dem leiblichen Vater verheiratet ist oder in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft lebt.

### **§ 45b \*** *Urlaub des rechtlichen anderen Elternteils im Falle des Todes der Mutter*

<sup>1</sup> Hat die oder der Angestellte Anspruch auf zusätzliche Taggelder gemäss Artikel 16<sup>bis</sup> des Erwerbsersatzgesetzes<sup>8</sup>, weil die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 97 Tage danach gestorben ist, besteht Anspruch auf einen besoldeten Urlaub für die Zeit des Taggeldbezugs. Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad bei Antritt des Urlaubs.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen von § 44 Absätze 2, 4 und 5 finden sinngemäss Anwendung.

### **§ 46** *Adoptionsurlaub \**

<sup>1</sup> Die oder der Angestellte hat bei der Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption für ein weniger als vier Jahre altes Kind Anspruch auf einen besoldeten Adoptionsurlaub von zehn Arbeitstagen. \*

---

<sup>8</sup> SR [834.1](#)

<sup>2</sup> Sie oder er hat im ersten Jahr seit der Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses Anspruch auf vier Wochen unbesoldeten Adoptionsurlaub. Der Bezug ist mit der zuständigen Behörde frühzeitig festzulegen. \*

<sup>3</sup> Die Ansprüche gemäss den Absätzen 1 und 2 stehen beiden Elternteilen unabhängig voneinander zu. Der Bezug eines Urlaubs gemäss § 45a schliesst den Bezug eines Adoptionsurlaubes aus. \*

**§ 46a \*** *Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes*

<sup>1</sup> Hat die oder der Angestellte Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16s des Erwerbsersatzgesetzes<sup>9</sup>, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, besteht Anspruch auf einen besoldeten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

<sup>2</sup> Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld von einem anspruchsberechtigten Elternteil geltend gemacht wird.

<sup>3</sup> Sind beide Elternteile Arbeitnehmende, hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Die Eltern können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

<sup>4</sup> Der Betreuungsurlaub kann tageweise oder am Stück bezogen werden. Der Bezug kürzt den Ferienanspruch nicht.

<sup>5</sup> Die zuständige Behörde ist über den geplanten Bezug und die Modalitäten des Urlaubs sowie über Änderungen jeweils unverzüglich zu informieren. Auf Verlangen ist der zuständigen Behörde ein Arztzeugnis einzureichen, welches die schwere gesundheitliche Beeinträchtigung sowie die Notwendigkeit der Begleitung, Betreuung oder Pflege des Kindes durch mindestens einen Elternteil bestätigt.

**§ 46b \*** *Anrechnung und Abtretung der Entschädigungen gemäss Erwerbsersatzgesetz*

<sup>1</sup> Soweit nichts Abweichendes geregelt ist, gilt für die Anrechnung und Abtretung der zugesprochenen Entschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz<sup>10</sup> § 33 dieser Verordnung. \*

---

<sup>9</sup> SR [834.1](#)

<sup>10</sup> SR [834.1](#)

## 8 Nebenbeschäftigung

### § 47 *Untersagte Nebenbeschäftigungen*

<sup>1</sup> Untersagt sind insbesondere Nebenbeschäftigungen,

- a. welche die Angestellten bei der Ausübung ihrer Dienstpflicht als befangen erscheinen lassen,
- b. bei deren Ausübung die Angestellten Kenntnisse verwerten können, die der Geheimhaltungspflicht gemäss § 52 des Personalgesetzes unterliegen,
- c. welche die Vertrauenswürdigkeit der Angestellten hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen können,
- d. die zusammen mit der Anstellung beim Gemeinwesen ein Ausmass erreichen, das ein Vollamt wesentlich überschreitet.

<sup>2</sup> Die besonderen Bestimmungen für Richterinnen und Richter sowie Mitglieder von Schlichtungsbehörden bleiben vorbehalten. \*

### § 48 *Bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigungen*

<sup>1</sup> Die Angestellten dürfen ohne Bewilligung der zuständigen Behörde keine Nebenbeschäftigung ausüben, welche

- a. Arbeitszeit beansprucht,
- b. ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen kann.

<sup>2</sup> Das Gesuch um Bewilligung der Nebenbeschäftigung ist schriftlich einzureichen.

<sup>3</sup> Die zuständige Behörde kann die Nebenbeschäftigung bewilligen, sofern der geordnete Dienstbetrieb gewährleistet bleibt und keine überwiegenden öffentlichen Interessen entgegenstehen. Gleichzeitig befreit sie die Angestellten im erforderlichen Ausmass von der Pflicht zur Arbeitsleistung und erteilt ihnen in der Regel einen unbesoldeten Urlaub.

<sup>4</sup> Anstelle eines Urlaubs kann die zuständige Behörde den Angestellten gestatten, ihre persönliche Arbeitszeit entsprechend anzupassen und einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb der allgemeinen täglichen Arbeitszeit zu leisten.

<sup>5</sup> Die Verwendung von personellen Ressourcen und von Infrastruktur der Dienststelle oder des Gerichtes zur Ausübung von Nebenbeschäftigungen ist in der Regel bewilligungs- und entschädigungspflichtig.

### § 49 *Ausübung öffentlicher Ämter*

<sup>1</sup> Angestellten, denen die Nebenbeschäftigung in einem oder mehreren öffentlichen Ämtern bewilligt wurde, haben Anspruch auf einen Urlaub von maximal 15 Arbeitstagen pro Kalenderjahr, welcher in der Regel teilweise oder ganz besoldet ist.

<sup>2</sup> Zusätzliche Urlaubstage für öffentliche Ämter werden nicht besoldet.

<sup>3</sup> Die zeitliche Beanspruchung für die Ausübung eines öffentlichen Amtes sowie die Höhe der Entschädigung, die dafür ausgerichtet wird, sind bei der Festsetzung der Dauer des Urlaubs wie auch des Besoldungsanspruchs während des Urlaubs zu berücksichtigen.

## **§ 50** *Befristung der Bewilligung*

<sup>1</sup> Die Bewilligung zur Ausübung einer Nebenbeschäftigung wird für die Dauer von maximal vier Jahren erteilt. Wird sie zur Ausübung eines öffentlichen Amtes erteilt, ist sie auf die entsprechende Amtsdauer zu befristen. Bei Umgestaltung eines Arbeitsverhältnisses ist die den Angestellten im bisherigen Arbeitsverhältnis erteilte Bewilligung neu zu beurteilen.

## **9 Entbindung von der Geheimhaltungspflicht \***

### **§ 50a \***

<sup>1</sup> Zuständige Behörde für die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht ist das Verwaltungsorgan, das die Aufsicht über das Organ ausübt, dem die oder der Angestellte angehört. Das Aufsichtsorgan kann diese Kompetenz an die Leiterin oder den Leiter des unterstellten Organs delegieren. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Kantonsratsgesetzes vom 28. Juni 1976<sup>11</sup>.

<sup>2</sup> Sind in der gleichen Angelegenheit mehrere Angestellte verschiedener Organe von der Geheimhaltungspflicht zu entbinden, so ist das oberste betroffene oder bei Gleichrangigkeit das in der Hauptsache betroffene Aufsichtsorgan des Gemeinwesens für alle Entscheide zuständig. Ist die Zuständigkeit streitig, entscheidet die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens.

<sup>3</sup> Die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht darf nur verweigert werden, wenn überwiegende öffentliche oder private Interessen es verlangen.

<sup>4</sup> Für die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt Absatz 1 sinngemäss.

---

<sup>11</sup> SRL Nr. [30](#)

## 10 Schutz der Persönlichkeit

### § 51 *Schutz der Gesundheit*

<sup>1</sup> Für den Schutz der Gesundheit der Angestellten gelten nach Massgabe des Bundesrechts die entsprechenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964<sup>12</sup>.

### § 52 *Schutz vor sexueller Belästigung und Unterstützung in Konfliktsituationen*

<sup>1</sup> Der Regierungsrat sorgt durch geeignete präventive Massnahmen für den Schutz der Angestellten vor sexueller Belästigung und für die Wahrung ihrer Rechte in Konfliktsituationen.

<sup>2</sup> Die Dienststelle Personal und die Stellen gemäss § 61 beraten und unterstützen Angestellte, vorgesetzte Personen und andere Betroffene. Sie vermitteln Hilfeleistungen, welche die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen.

## 11 Personalfonds

### § 53 *Führung des Personalfonds*

<sup>1</sup> Der Personalfonds wird durch Einlagen im Rahmen des Staatsvoranschlags geöffnet. Die Führung des Personalfonds wird aufgeteilt auf die Angestellten des Kantons und auf die Lehrpersonen der kommunalen Volksschulen und der Musikschulen sowie die Fachpersonen der schulischen Dienste. \*

<sup>2</sup> Der Regierungsrat wählt auf Amtsdauer eine Fonds-Kommission für den Personalfonds zugunsten der Angestellten des Kantons. Diese besteht aus je einer Vertretung der Dienststelle Personal und der Personalorganisationen. Die Personalorganisationen haben für die Wahl ihrer Vertretung ein Vorschlagsrecht. Zusätzlich nimmt für die Begutachtung eines Gesuchs der Departementssekretär oder die Departementssekretärin des nach Herkunft des Gesuchs zuständigen Departementes von Amtes wegen Einsitz in die Fonds-Kommission. \*

<sup>2bis</sup> Der Regierungsrat wählt auf Amtsdauer eine Fonds-Kommission für den Personalfonds zugunsten der Lehrpersonen der kommunalen Volksschulen und der Musikschulen sowie der Fachpersonen der schulischen Dienste. Diese besteht aus je einer Vertretung der Dienststelle Volksschulbildung und der Personalorganisationen sowie dem Departementssekretär oder der Departementssekretärin des Bildungs- und Kulturdepartementes. Die Personalorganisationen haben für die Wahl ihrer Vertretung ein Vorschlagsrecht. \*

---

<sup>12</sup> SR [822.11](#)

<sup>3</sup> Die Fonds-Kommissionen begutachten die Hilfsgesuche ihrer Anspruchsgruppen und stellen Antrag. Über Gesuche um Leistungen von kantonalen Angestellten entscheidet die Dienststelle Personal, über Gesuche von Lehrpersonen oder Fachpersonen der schulischen Dienste die Dienststelle Volksschulbildung jeweils im Rahmen ihrer Ausgabenbefugnis. \*

<sup>4</sup> Die Entscheide werden von der Dienststelle Personal beziehungsweise von der Dienststelle Volksschulbildung vollzogen. \*

## § 54 *Leistungen des Personalhilfsfonds*

<sup>1</sup> Unter den Voraussetzungen des § 43 des Personalgesetzes können den Angestellten oder den Bezügerinnen und Bezüger einer Alters- oder Invalidenrente der Luzerner Pensionskasse zinslose Darlehen gewährt oder Geldleistungen ausgerichtet werden. Die Kombination beider Leistungsarten ist möglich.

<sup>2</sup> Art und Höhe der Leistungen richten sich insbesondere nach dem Grund des Gesuchs, nach der wirtschaftlichen Lage der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers, nach den persönlichen Umständen, nach der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach den zukünftigen Erwerbsmöglichkeiten.

# 12 Dienststelle Personal

## § 55 *Aufgaben*

<sup>1</sup> Die Dienststelle Personal betreut als Stabsstelle das Personalwesen des Kantons. Sie wirkt auf den rechtsgleichen und wirtschaftlichen Vollzug des Personalrechts hin und nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr, soweit diese nicht in die Zuständigkeit einer anderen Stelle fallen:

- a. die Vorbereitung der rechtsetzenden Erlasse und Weisungen auf dem Gebiet des Personalwesens,
- b. den Erlass von Wegleitungen zum Vollzug des Personalrechts, insbesondere von Mustern für die Anstellungen gemäss den §§ 4 und 5 ff.,
- c. die Unterstützung der mit der Personalführung betrauten Stellen durch Information und Beratung sowie durch Mithilfe beim Erlass und beim Vollzug der personalrechtlichen Entscheide,
- d. die Überwachung des rechtsgleichen und wirtschaftlichen Vollzugs des Personalrechts,
- e. die Beratung der Angestellten,
- f. die Zusammenarbeit mit den Personalorganisationen,
- g. das Erfassen, Auswerten und Speichern der Daten, die das Arbeitsverhältnis der Angestellten betreffen sowie den Datenschutz,
- h. die Lohnverwaltung und -auszahlung,
- i. die Organisation und Durchführung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,

- j. die Unterstützung und Begleitung der Beurteilungs- und Fördergespräche,
- k. die Öffentlichkeitsarbeit,
- l. den Vollzug von Anordnungen vertrauensärztlicher Untersuchungen,
- m. die Stellungnahme zu Beschwerden gegen personalrechtliche Entscheide,
- n. die Berechnung der jährlichen Soll-Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Weitere Aufgaben können sich aus dem vom Regierungsrat genehmigtem Leistungsauftrag der Dienststelle Personal ergeben.

### **§ 56** *Chancengleichheit von Frau und Mann*

<sup>1</sup> Die Dienststelle Personal fördert und sichert die berufliche Chancengleichheit von Frau und Mann und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie bereitet entsprechende Erlasse vor und trifft die erforderlichen Massnahmen. Sie berät die mit der Personalführung betrauten Stellen und die Angestellten in diesen Fragen.

### **§ 57** *Informationsanspruch der Dienststelle Personal*

<sup>1</sup> Die Angestellten und die mit der Personalführung betrauten Stellen haben der Dienststelle Personal alle für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

<sup>2</sup> Die Dienststelle Personal regelt das Meldewesen durch Wegleitungen und verkehrt mit allen Stellen direkt.

### **§ 58** *Mitwirkung der Dienststelle Personal bei der Einstellung von Angestellten*

<sup>1</sup> Die Dienststelle Personal unterstützt die zuständigen Behörden bei der Suche und bei der Einstellung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>2</sup> Sie führt die öffentlichen Ausschreibungen durch, begleitet in der Regel die Anstellungsgespräche und bereitet die Wahlurkunden und die öffentlich-rechtlichen Verträge vor.

### **§ 59** *Stellungnahme der Dienststelle Personal vor personalrechtlichen Entscheiden*

<sup>1</sup> Die zuständige Behörde holt vor dem Erlass der folgenden Entscheide die Stellungnahme der Dienststelle Personal ein:

- a. Wahl, einschliesslich Festlegung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses gemäss § 12 Absatz 2 des Personalgesetzes,
- b. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Entscheid sowie Umgestaltung eines Arbeitsverhältnisses, sofern diese nicht in beidseitigem Einvernehmen erfolgen,
- c. \* mobil-flexibles Arbeiten im Ausland,
- d. besoldeter Urlaub ohne Rechtsanspruch von mehr als zehn Arbeitstagen,
- e. \* Lohnfestlegung infolge einer Funktionsänderung.
- f. \* ...

<sup>2</sup> Dienststellen und erstinstanzliche Zivil- und Strafgerichte können von der Stellungnahme zu den Entscheiden gemäss Absatz 1a, b und e nur mit Zustimmung des zuständigen Departements oder der Staatskanzlei beziehungsweise des obersten Gerichtes abweichen.

<sup>3</sup> Die zuständige Behörde holt vor der Begründung einer Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag die Stellungnahme der Dienststelle Personal ein.

## **§ 60**      *Lehrverhältnisse*

<sup>1</sup> Die Zuständigkeit für den Abschluss der Lehrverträge mit den Auszubildenden richtet sich nach § 66 des Personalgesetzes. \*

<sup>2</sup> Die Fachstelle Berufsbildung der Dienststelle Personal unterstützt die auszubildenden Organisationseinheiten. \*

## **§ 61**      *Dezentrale Aufgabenerfüllung*

<sup>1</sup> ... \*

<sup>2</sup> Einzelne Aufgaben der Dienststelle Personal können durch Regierungsratsbeschluss Dienststellen zum Vollzug übertragen werden.

<sup>3</sup> Die Dienststelle Personal ist weisungsberechtigt.

## **§ 61a** \*    *Auslagerung von Informatikdienstleistungen* *a. Zulässigkeit*

<sup>1</sup> Die Auslagerung von Informatikdienstleistungen, welche das Personalinformationssystem betreffen, ist zulässig, sofern die Vorschriften über den Datenschutz sowie die Bestimmungen dieser Verordnung und der Informatikverordnung vom 10. Dezember 2002<sup>13</sup> eingehalten werden. Die finanzrechtlichen Vorschriften bleiben vorbehalten.

<sup>2</sup> Die Auslagerung setzt eine schriftliche Vereinbarung voraus, die mindestens folgende Punkte regelt:

- a. Inhalt der Dienstleistung,
- b. Wahrung des Amtsgeheimnisses sowie besonderer Geheimhaltungspflichten,
- c. Verantwortlichkeiten,
- d. verwendete Techniken, einschliesslich Entwicklung und Wartung,
- e. Zugriffs- und Zutrittsrechte,
- f. Sicherheitskonzept,
- g. Standorte der Hardware und der Datenbearbeitung,
- h. Kontrollrechte,
- i. Bezug von Dritten,
- j. Archivierung.

---

<sup>13</sup> SRL Nr. 39

<sup>3</sup> Die Dienststelle Personal stellt durch organisatorische oder technische Massnahmen sowie vertraglich sicher, dass die staatliche Aufgabenerfüllung auch dann ohne wesentliche Beeinträchtigung gewährleistet ist, wenn der Auftragnehmer Abmachungen nicht einhält oder die Geschäftstätigkeit einstellt.

<sup>4</sup> Die Auslagerung bedarf der Genehmigung des Regierungsrates.

### **§ 61b** \* *b. Pflichten des Auftragnehmers*

<sup>1</sup> Dem Auftragnehmer einschliesslich dessen Mitarbeitenden und Hilfspersonen sind die Amts-, Berufs- und besonderen Geheimhaltungspflichten sowie die Pflichten zum Datenschutz und zur Informatiksicherheit zu übertragen, an welche die Dienststelle Personal gebunden ist.

<sup>2</sup> Die Dienststelle Personal hat dafür zu sorgen, dass ihr und den von ihr beauftragten Personen, dem Beauftragten für den Datenschutz sowie der Finanzkontrolle Zutritt zu den Räumen und Anlagen, die erforderlichen Zugriffsrechte auf die entsprechenden Daten sowie eine angemessene Unterstützung gewährt werden.

### **§ 61c** \* *c. Kontrollrechte der betroffenen Person*

<sup>1</sup> Als verantwortlich für die Personendaten im Sinn des Kantonalen Datenschutzgesetzes vom 2. Juli 1990<sup>14</sup> gilt die Dienststelle Personal. \*

<sup>2</sup> Die betroffene Person hat ihre Kontrollrechte gemäss den §§ 14 ff. des Kantonalen Datenschutzgesetzes bei der Dienststelle Personal geltend zu machen. Der Auftragnehmer ist nicht befugt, solche Begehren materiell zu bearbeiten. \*

## **13 Beurteilungs- und Fördergespräch**

### **§ 62** *Durchführung des Gesprächs*

<sup>1</sup> Die vorgesetzte Person führt jährlich sowie vor Ablauf der Probezeit mit der oder dem Angestellten ein Beurteilungs- und Fördergespräch durch. Gestützt auf dieses Gespräch legt sie einen Beurteilungswert fest, der sich aus der Beurteilung der Entwicklung der persönlichen Leistung, der Zielerreichung und des Verhaltens zusammensetzt. \*

<sup>2</sup> Sie bespricht die Beurteilung mit der oder dem Angestellten und händigt sie ihnen zur Einsichtnahme aus. Die Angestellten bestätigen die Einsichtnahme durch Unterschrift. Allfällige Stellungnahmen werden der Beurteilung beigefügt.

<sup>3</sup> In der Regel vereinbart die vorgesetzte Person mit den Angestellten gestützt auf die Beurteilung die Jahresziele für das folgende Jahr.

---

<sup>14</sup> SRL Nr. [38](#)

### § 63 *Weiterleitung und Verwendung der Beurteilung*

<sup>1</sup> Die vorgesetzte Person teilt der zuständigen Behörde den Beurteilungswert mit. Die zuständige Behörde kann Einsicht in die Unterlagen der Beurteilung nehmen.

<sup>2</sup> Entscheide über den Bestand und den Inhalt des Arbeitsverhältnisses, die Zusprechung von Leistungszulagen sowie die Festlegung der individuellen Lohnanpassung sind unter Berücksichtigung der Beurteilungs- und Fördergespräche zu treffen. \*

### § 64 *Rechtsschutz gegen die Beurteilung*

<sup>1</sup> Die Angestellten können eine Unterredung mit der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Dienststelle oder mit dem vom Gericht bezeichneten Organ verlangen, wenn sie mit der Beurteilung durch die vorgesetzte Person nicht einverstanden sind. Hat die Vorsteherin oder der Vorsteher der Dienststelle die Beurteilung selber erstellt, können sich die Angestellten an die Vorsteherin oder den Vorsteher des Departements wenden.

<sup>2</sup> Die Beurteilung kann nicht selbständig angefochten werden. Sie wird von der Rechtsmittelinstantz geprüft, wenn der Entscheid angefochten wird, dem die Beurteilung zugrunde liegt.

### § 65 *Vorgesetztenbeurteilung*

<sup>1</sup> Die Vorgesetztenbeurteilung ist ein Instrument der Führungsentwicklung und soll der vorgesetzten Person helfen, ihre Führungsarbeit zu verbessern.

<sup>2</sup> Die Dienststelle Personal berät und unterstützt die Departemente, die Dienststellen und die Gerichte bei der Erarbeitung und Einführung von Instrumenten, die es den Angestellten erlauben, das Führungsverhalten der ihnen direkt vorgesetzten Personen periodisch zu beurteilen.

<sup>3</sup> Bei der Auswertung der Beurteilung sowie bei der Planung und Durchführung von Verbesserungsmaßnahmen wirkt die Dienststelle Personal beratend mit.

<sup>4</sup> Die Vorsteherinnen und Vorsteher von Departementen und Dienststellen sowie die Gerichte können die Vorgesetztenbeurteilung nach einer Einführungsphase für obligatorisch erklären.

## 14 Zuständigkeit und Verfahren

### § 66 *Zuständige Behörde für die Wahl, die Beendigung und die Umgestaltung*

<sup>1</sup> Der Regierungsrat ist im Sinn von § 66 Unterabsatz a des Personalgesetzes für die Wahl, die Beendigung und die Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Funktionsgruppe Ia zuständig. \*

<sup>2</sup> Zuständige Behörden für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste der kantonalen Schulen sind: \*

- a. \* die Vorsteherin oder der Vorsteher der zuständigen Dienststelle für die Rektorinnen und Rektoren der Kantonsschulen, für die Schulleiterin oder den Schulleiter der Maturitätsschule für Erwachsene und für die Schulleitungen der weiteren kantonalen Schulen,
- b. \* die Rektorinnen und Rektoren der Kantonsschulen für die weiteren Schulleitungsmitglieder,
- c. \* die Schulleitungen für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste.

<sup>3</sup> Die zuständige Behörde kann die Zeichnungsbefugnis für personalrechtliche Entscheide nach den Vorschriften der Organisationsverordnung vom 22. August 1995<sup>15</sup> intern regeln oder übertragen.

## § 67 *Form der personalrechtlichen Entscheide*

<sup>1</sup> Die Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege<sup>16</sup> sind auf den Erlass, die Ausfertigung und die Eröffnung der personalrechtlichen Entscheide anzuwenden.

<sup>2</sup> Personalrechtliche Entscheide sind nach § 110 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege auszufertigen. Entscheide über die Beendigung oder die Umgestaltung eines Arbeitsverhältnisses von Amtes wegen sind sachlich hinreichend zu begründen.

<sup>3</sup> Die zuständige Behörde kann auf die schriftliche Ausfertigung des personalrechtlichen Entscheids verzichten, wenn sie der oder dem Angestellten von Amtes wegen oder auf Gesuch eine Leistung zuspricht oder wenn der Entscheid zugunsten der oder des Angestellten lautet.

<sup>4</sup> Ist die oder der Angestellte mit dem Entscheid nicht einverstanden, kann sie oder er in-  
nert zehn Tagen seit Kenntnis von der zuständigen Behörde eine schriftliche Ausfertigung im Sinn von § 110 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege verlangen und den Entscheid gemäss Rechtsmittelbelehrung anfechten. \*

# 15 Schlichtungsstelle

## § 68 *Zuständigkeit*

<sup>1</sup> Die Schlichtungsstelle kann bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis von den betroffenen Angestellten oder der zuständigen Behörde des Kantons angerufen werden.

---

<sup>15</sup> SRL Nr. [36](#)

<sup>16</sup> SRL Nr. [40](#). Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

**§ 69** *Aufgaben*

<sup>1</sup> Die Schlichtungsstelle berät die Angestellten wie auch die zuständige Behörde. Sie versucht eine Einigung herbeizuführen.

**§ 70** *Zusammensetzung, Wahl und Verfahrensleitung*

<sup>1</sup> Der Regierungsrat wählt für das Präsidium zwei Mitglieder sowie aus dem Kreis der Angestellten sechs Mitglieder der Schlichtungsstelle. Drei Mitglieder aus dem Kreis der Angestellten werden auf Vorschlag der Personalorganisationen gewählt. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre.

<sup>2</sup> Die Schlichtungsstelle amtiert in Dreierbesetzung, bestehend aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei Mitgliedern aus dem Kreis der Angestellten, wovon ein Mitglied eine Vorgesetztenfunktion ausübt. Beide Geschlechter sind vertreten.

<sup>3</sup> Die Präsidentin oder der Präsident leitet das Verfahren.

<sup>4</sup> Die Dienststelle Personal führt das Sekretariat der Schlichtungsstelle. Dieses nimmt mit beratender Stimme an den Verhandlungen der Schlichtungsstelle teil.

**§ 71** *Einleitung des Verfahrens*

<sup>1</sup> Das Schlichtungsverfahren ist freiwillig.

<sup>2</sup> Das Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens ist schriftlich und begründet beim Sekretariat der Schlichtungsstelle einzureichen. Gleichzeitig muss glaubhaft gemacht werden, dass im Gespräch zwischen der oder dem Angestellten und der vorgesetzten Person keine Einigung erzielt werden konnte, und bestätigt werden, dass die zuständige Behörde über die Streitigkeit informiert ist.

<sup>3</sup> Die Schlichtungsstelle muss vor Ablauf einer allfälligen Beschwerdefrist oder vor Einreichung einer Klage angerufen werden.

**§ 72** *Verhandlung*

<sup>1</sup> Die Schlichtungsstelle lädt die oder den Angestellten, die zuständige Behörde und allenfalls weitere Betroffene zur Verhandlung vor. Die Verhandlung ist nicht öffentlich.

<sup>2</sup> Die Vorgeladenen haben persönlich zur Verhandlung zu erscheinen, Verbeiständung ist zulässig. Die Schlichtungsstelle kann eine Vertretung zulassen, wenn wichtige Gründe vorliegen.

<sup>3</sup> Die Schlichtungsstelle stellt den Sachverhalt fest. Sie würdigt allenfalls eingereichte Urkunden und kann insbesondere Amtsberichte und Beweisauskünfte einholen wie auch einen Augenschein durchführen.

<sup>4</sup> Über die Verhandlung wird ein Protokoll geführt. Das Protokoll enthält \*

- a. den Ort und die Zeit der Verhandlung,
- b. die Zusammensetzung der Schlichtungsstelle,

- c. die Anwesenheit der Parteien und ihrer Vertretungen,
- d. die Begehren der Parteien,
- e. das Ergebnis der Schlichtungsverhandlung,
- f. die Unterschriften des Präsidenten oder der Präsidentin und der protokollführenden Person.

### § 73 *Abschluss des Verfahrens*

<sup>1</sup> Bei einer Einigung im Schlichtungsverfahren erlässt die zuständige Behörde – sofern notwendig – einen entsprechenden Entscheid.

<sup>2</sup> Kommt keine Einigung zustande, hält die Schlichtungsstelle das Nichtzustandekommen der Einigung im Protokoll fest. Allfällige Rechtsmittelfristen beginnen mit der Zustimmung des Protokolls neu zu laufen.

<sup>3</sup> Bleiben die Vorgeladenen, welche die Schlichtungsstelle angerufen haben, der Schlichtungsverhandlung ohne genügende Entschuldigung fern, gilt das Begehren um Durchführung des Schlichtungsverfahrens als zurückgezogen.

### § 74 *Kosten*

<sup>1</sup> Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist kostenlos. Parteikosten werden nicht vergütet.

## 16 Sonderbestimmungen

### **16.1 Sonderbestimmungen für Lehrpersonen sowie für die Schulleitungen und die Fachpersonen der schulischen Dienste der kantonalen Schulen \***

#### § 75 *Geltung der Personalverordnung*

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieser Verordnung sind, unter Vorbehalt der Ausnahmen gemäss den folgenden Absätzen sowie der Sonderbestimmungen der §§ 76–83, anzuwenden für \*

- a. \* die Lehrpersonen der öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden,
- b. \* die Schulleitungen der kantonalen Schulen, ausgenommen die Sonderschulen und Sonderschulheime des Kantons,
- c. \* die Fachpersonen der schulischen Dienste der kantonalen Schulen, ausgenommen die Sonderschulen und Sonderschulheime des Kantons.

<sup>2</sup> Folgende Bestimmungen dieser Verordnung finden für die Angestellten gemäss Absatz 1 keine Anwendung: \*

- a. § 11 Absätze 1–3 Grundsatz zur Arbeitszeit,

- a<sup>bis</sup>. \* § 11a Arbeitszeitmodelle,
- a<sup>ter</sup>. \* § 11b Gleitzeit und Jahresarbeitszeit,
- b. \* § 11c Betrieblich vorgegebene Arbeitszeiten,
- b<sup>bis</sup>. \* § 11d Vertrauensarbeitszeit,
- c. § 13 Allgemeine tägliche Arbeitszeit,
- d. § 14 Arbeitszeitsaldo,
- e. § 15 Ausgleich des Arbeitszeitsaldos,
- f. § 16 Abwesenheiten,
- g. § 17 Überstunden,
- h. § 18 Absatz 2 Arbeitsfreie Tage,
- i. \* § 19 Arbeitszeiterfassung,
- j. § 34 Ordentlicher Ferienanspruch,
- k. § 35 Anteilsmässiger Ferienanspruch.

<sup>3</sup> Folgende Bestimmungen dieser Verordnung finden für die Angestellten gemäss Absatz 1 sinngemäss Anwendung: \*

- a. § 36 Ferienbezug,
- b. § 37 Krankheit oder Unfall während der Ferien,
- c. § 38 Nicht bezogene Ferien,
- d. § 41 Absatz 2 Rechtsanspruch auf Urlaub, sofern das Ereignis in die Unterrichtszeit fällt,
- e. §§ 62–65 Beurteilungs- und Fördergespräch (wobei die Beurteilung nicht lohnwirksam ist).

<sup>4</sup> Für die kommunalen Volksschulen finden die §§ 2 und 68–74 keine Anwendung.

## § 76 \* *Berechnung der Soll-Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Für die Festsetzung der Besoldung der Lehrpersonen und der Fachpersonen der schulischen Dienste, die nicht ein volles Schuljahr im Einsatz stehen, errechnet die Dienststelle Personal unter Berücksichtigung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung der entsprechenden Lehrpersonenkategorie, des Ferienanspruchs und der arbeitsfreien Tage eine jährliche Soll-Arbeitszeit.

## § 77 *Arbeitszeit und Unterrichtsverpflichtung*

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit der Lehrpersonen besteht aus der Unterrichtszeit, der vorgegebenen Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts, der vereinbarten Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts und der frei gestaltbaren Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts.

<sup>2</sup> Die Schulleitung kann im Rahmen der vorgegebenen Arbeitszeit festlegen, wann die Lehrpersonen ausserhalb des Unterrichts im Schulhaus anwesend sein müssen. In den Volksschulen darf diese angeordnete Anwesenheit 10 Prozent der Soll-Arbeitszeit nicht überschreiten, und davon dürfen maximal zehn Arbeitstage in den Schulferien angesetzt werden. Die Schulleitung gibt die vorgegebenen Arbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht frühzeitig bekannt. \*

<sup>3</sup> Die Jahresarbeitszeit einer Lehrperson im Vollamt entspricht der von der Dienststelle Personal errechneten jährlichen Soll-Arbeitszeit.

<sup>4</sup> Im Anhang 1 zu dieser Verordnung wird der Rahmen der ordentlichen wöchentlichen Zahl der Unterrichtslektionen, die innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu leisten sind, pro Lehrpersonen-kategorie festgelegt. Auf der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe kann die zuständige Behörde andere Arbeitszeitmodelle (z.B. Jahresarbeitszeit mit Stellenbeschrieb und umfassender Tätigkeitserfassung) bewilligen. \*

<sup>5</sup> Für die Aufteilung der Arbeitszeit der Lehrpersonen der Volksschulen und der kantonalen Schulen der Sekundarstufen I und II in die einzelnen Aufgabenbereiche des Berufsauftrags werden vom Bildungs- und Kulturdepartement Richtwerte festgelegt. \*

## § 78 *Mehrlektionen*

<sup>1</sup> Als Mehrlektionen gelten jene Lektionen, die auf Anordnung der Schulleitung während eines ganzen Schuljahrs über die persönliche Unterrichtsverpflichtung hinaus geleistet werden. Lektionen, die bei Einsätzen an verschiedenen Schulen insgesamt über die ordentliche Unterrichtsverpflichtung gemäss Anhang 1 hinaus geleistet werden, gelten ebenfalls als Mehrlektionen.

<sup>2</sup> Mehrlektionen sind durch Minderlektionen auszugleichen. § 36 Absatz 3 findet sinngemäss Anwendung. \*

<sup>3</sup> Mehrlektionen, die aus betrieblichen Gründen nicht ausgeglichen werden können, werden vergütet. Vorbehalten bleibt Absatz 4. § 15 Absatz 5 gilt sinngemäss. \*

<sup>4</sup> Den Schulleitungsmitgliedern der kantonalen Schulen und den Lehrpersonen auf der Tertiärstufe, Funktionsgruppe B gemäss § 2 der Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 2. Mai 2005<sup>17</sup>, darf die zuständige Behörde die Vergütung eines positiven Arbeitszeitsaldos nur in den Fällen gemäss § 15 Absatz 4 bewilligen. § 15 Absatz 5 gilt sinngemäss. \*

## § 79 *Überstunden*

<sup>1</sup> Als Überstunden gilt die Arbeitszeit, die auf Anordnung der Schulleitung über die persönliche Arbeitsverpflichtung hinaus für eine beschränkte Zeit geleistet wird. Die Lehrperson ist verpflichtet, in besonderen Fällen Überstunden in zumutbarem Ausmass zu leisten.

<sup>2</sup> Die Überstunden sind durch Freizeit im gleichen Ausmass auszugleichen, sobald es betrieblich möglich ist. Überstunden, die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb von zwei Schuljahren ausgeglichen werden können, werden vergütet. Vorbehalten bleiben die Absätze 3 und 4. \*

<sup>3</sup> Angestellte, die einer kantonalen Schule als Dienststellenleiterin oder Dienststellenleiter vorstehen, haben keinen Anspruch auf Vergütung der Überstunden. \*

---

<sup>17</sup> SRL Nr. 74

<sup>4</sup> Den übrigen Schulleitungsmitgliedern der kantonalen Schulen und den Lehrpersonen auf der Tertiärstufe, Funktionsgruppe B gemäss § 2 der Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 2. Mai 2005<sup>18</sup>, darf die zuständige Behörde die Vergütung eines positiven Arbeitszeitsaldos nur in den Fällen gemäss § 15 Absatz 4 bewilligen. § 15 Absatz 5 gilt sinngemäss. \*

### **§ 80**      *Entlastungen*

<sup>1</sup> Lehrpersonen, die neben ihrer Unterrichtstätigkeit zusätzlich zum Berufsauftrag gemäss § 77 Absatz 1 Aufgaben im Dienst der Schule übernehmen, können durch Verfügung der zuständigen Behörde in ihrer wöchentlichen Unterrichtszeit entsprechend entlastet werden.

<sup>2</sup> Die generellen Entlastungen werden im Anhang 2 zu dieser Verordnung geregelt.

### **§ 81 \***      *Altersentlastung*

<sup>1</sup> Lehrpersonen erhalten ab dem Schuljahr, in dem sie das 50. Altersjahr erfüllen, eine Altersentlastung, die einer Woche der jährlichen Soll-Arbeitszeit entspricht. Ab dem Schuljahr, in dem sie das 60. Altersjahr erfüllen, erhalten sie eine Altersentlastung, die zwei Wochen der jährlichen Soll-Arbeitszeit entspricht.

<sup>2</sup> Bei Stellvertretungsaufträgen, die bis zu vier Monate dauern, besteht kein Anspruch auf Altersentlastung.

<sup>3</sup> Über die Ausgestaltung und den Bezug der Altersentlastung entscheidet die zuständige Behörde gestützt auf Weisungen. Die Weisungen für die Volksschule werden von der Dienststelle Volksschulbildung in Zusammenarbeit mit der Dienststelle Personal erlassen. Für die kantonalen Schulen erlässt die Dienststelle Personal die Weisungen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Dienststellen des Bildungs- und Kulturdepartementes.

### **§ 82**      *Ferien*

<sup>1</sup> Lehrpersonen haben Anspruch auf 25 Arbeitstage Ferien pro Schuljahr. \*

<sup>2</sup> Wenn das Arbeitsverhältnis nicht vollamtlich ist oder nicht das ganze Schuljahr dauert, besteht der Ferienanspruch nur im Verhältnis zur tatsächlichen Beschäftigungsdauer.

<sup>3</sup> Die Ferien müssen nach Vorgabe der Schulleitung während der ordentlichen Schulferien bezogen werden.

### **§ 83**      *Berufliche Weiterbildung \**

<sup>1</sup> Die berufliche Weiterbildung gehört zu den Rechten und Pflichten jeder Lehrperson. \*

---

<sup>18</sup> SRL Nr. [74](#)

<sup>2</sup> Sie soll im mehrjährigen Mittel fünf Prozent der Arbeitszeit einer Lehrperson an den Volksschulen sowie an den Berufs- und Mittelschulen umfassen und in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. Die schulinterne Weiterbildung findet ausserhalb der Unterrichtszeit statt. \*

### **16.1a Sonderbestimmungen für die Schulleitungen, die Fachpersonen der schulischen Dienste und weitere Angestellte der Volksschulen \***

#### **§ 83a \*** *Geltung der Personalverordnung*

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieser Verordnung sind, unter Vorbehalt der Ausnahmen gemäss den Absätzen 3–5, für die Schulleitungen, die Fachpersonen der schulischen Dienste sowie die weiteren Angestellten der kommunalen und kantonalen Volksschulen anzuwenden.

<sup>2</sup> Als weitere Angestellte der Volksschulen gelten die Fachpersonen der Tagesstrukturen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Klassenassistentinnen und Klassenassistenten. \*

<sup>3</sup> Die Bestimmungen zum Beurteilungs- und Fördergespräch gemäss den §§ 62–65 finden sinngemäss Anwendung, wobei die Beurteilung nicht lohnwirksam ist.

<sup>4</sup> Schulleiterinnen und Schulleiter und die zuständige Behörde können einvernehmlich Vertrauensarbeitszeit vereinbaren. § 11d findet sinngemäss Anwendung.

<sup>5</sup> Für die kommunalen Volksschulen finden die §§ 2 und 68–74 keine Anwendung.

#### **§ 83b \*** *Berechnung des Pensums der Schulleitung*

<sup>1</sup> Das Pensum der Schulleitung einer Volksschule und einer Musikschule berechnet sich gemäss Anhang 2 dieser Verordnung. \*

### **16.2 Sonderbestimmungen für die Angestellten in landwirtschaftlichen Betrieben und Haushalten**

#### **§ 84**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit der Angestellten in landwirtschaftlichen Betrieben oder Haushalten richtet sich nach dem kantonalen Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis vom 5. Mai 2000<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> SRL Nr. [854a](#)

## 17 Schlussbestimmungen

### § 85 *Aufhebung von Erlassen*

<sup>1</sup> Folgende Erlasse werden aufgehoben:

- a. Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 11. Juli 1989<sup>20</sup>,
- b. Verordnung über die Vereidigung von Behörden sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis vom 22. August 1995<sup>21</sup>.

### § 86 *Änderung der Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen*

<sup>1</sup> Die Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen vom 27. April 1999<sup>22</sup> wird gemäss Anhang<sup>23</sup> geändert.

### § 87 *Lehrverträge und Praktikantinnen- und Praktikantenverträge*

<sup>1</sup> Für Lehrverträge und Praktikantinnen- und Praktikantenverträge gilt bis zu ihrer Erfüllung das im Vertrag vereinbarte Recht.

### § 88 *Befristete Arbeitsverhältnisse*

<sup>1</sup> Anstellungsverhältnisse aus der Zeit vor Inkrafttreten des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001 sind an die gemäss § 9 Absatz 2 des Personalgesetzes geltende Höchstdauer von Lehraufträgen und anderen befristeten Arbeitsverhältnissen nicht anrechenbar.

### § 89 *Inkrafttreten*

<sup>1</sup> Die Verordnung tritt für das Staatspersonal am 1. Januar 2003, für die Lehrpersonen der höheren Fachschulen, der Fachhochschulen und der Universität Luzern am 1. Oktober 2003 und für die übrigen Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste am 1. August 2003 in Kraft. Sie ist zu veröffentlichen.

---

<sup>20</sup> K 1989 1378 und G 1990 77 (SRL Nr. 52)

<sup>21</sup> G 1995 344 (SRL Nr. 56)

<sup>22</sup> SRL Nr. 75

<sup>23</sup> Die Änderung der Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen, die der Regierungsrat am 24. September 2002 zusammen mit der Personalverordnung beschlossen hat, bildet gemäss § 86 einen Bestandteil dieser Verordnung. Sie wurde in einem Anhang wiedergegeben, der am 2. November 2002 in der Gesetzessammlung veröffentlicht wurde (G 2002 375). Bei der vorliegenden Ausgabe wird auf die Wiedergabe dieses Anhangs verzichtet.

## Änderungstabelle - nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
Erläss	24.09.2002	01.01.2003	Erstfassung	G 2002 342
Ingress	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 316
Ingress	23.08.2021	01.09.2021	geändert	G 2021-055
§ 2a	18.03.2025	01.04.2025	eingefügt	G 2025-027
§ 4 Abs. 1, e.	05.07.2016	01.08.2016	geändert	G 2016 118
§ 4 Abs. 1, f.	05.07.2016	01.08.2016	geändert	G 2016 118
§ 4 Abs. 1, g.	05.07.2016	01.08.2016	eingefügt	G 2016 118
§ 5	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 316
§ 5a	21.09.2010	01.01.2011	aufgehoben	G 2010 224
§ 7 Abs. 1	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 8 Abs. 1	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 8a	22.11.2011	01.01.2012	eingefügt	G 2011 316
§ 8a Abs. 1	20.11.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-073
§ 8b	05.07.2016	01.08.2016	eingefügt	G 2016 118
§ 9a	01.10.2010	01.11.2010	geändert	G 2010 239
§ 11 Abs. 1	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 11 Abs. 1	04.02.2020	01.07.2020	geändert	G 2020-011
§ 11 Abs. 2	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 11 Abs. 5	18.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-054
§ 11a	18.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-054
§ 11b	18.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-054
§ 11c	18.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-054
§ 11d	18.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-054
§ 12	18.09.2018	01.01.2019	aufgehoben	G 2018-054
§ 12 Abs. 3	22.11.2005	01.01.2006	geändert	G 2005 412
§ 13 Abs. 1	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 14 Abs. 2	22.11.2005	01.01.2006	geändert	G 2005 412
§ 14 Abs. 2	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 14 Abs. 3	22.11.2005	01.01.2006	geändert	G 2005 412
§ 14 Abs. 3	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 15 Abs. 2	22.11.2005	01.01.2006	geändert	G 2005 412
§ 15 Abs. 3	22.11.2005	01.01.2006	eingefügt	G 2005 412
§ 15 Abs. 3	18.02.2014	01.07.2014	geändert	G 2014 80
§ 15 Abs. 3	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 15 Abs. 4	22.11.2005	01.01.2006	eingefügt	G 2005 412
§ 15 Abs. 5	22.11.2005	01.01.2006	eingefügt	G 2005 412
§ 16 Abs. 2	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 16 Abs. 2	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 17 Abs. 1	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 17 Abs. 3	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 17 Abs. 5	18.09.2018	01.01.2019	aufgehoben	G 2018-054
§ 18 Abs. 1, b.	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 18 Abs. 1, b.	18.09.2018	01.10.2018	geändert	G 2018-054
§ 18 Abs. 1, c.	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 18 Abs. 1, c.	18.09.2018	01.10.2018	aufgehoben	G 2018-054
§ 18 Abs. 1 <sup>bm</sup>	17.01.2017	01.07.2017	eingefügt	G 2017-010
§ 18 Abs. 2	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 19	18.09.2018	01.01.2019	Titel geändert	G 2018-054
§ 19 Abs. 1	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 19 Abs. 2	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 31 Abs. 2, b.	11.06.2019	01.07.2019	aufgehoben	G 2019-020
§ 34 Abs. 1, Tabelle, "bis 20" / "Ferienanspruch:"	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 34 Abs. 1, Tabelle, "ab 21" / "Ferienanspruch:"	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 34 Abs. 1, Tabelle, "ab 50" / "Ferienanspruch:"	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 34 Abs. 1, Tabelle, "ab 60" / "Ferienanspruch:"	17.01.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-010
§ 38 Abs. 1	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
§ 38 Abs. 2	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 41 Abs. 1, a.	01.12.2006	01.01.2007	geändert	G 2006 377
§ 41 Abs. 1, a.	12.04.2022	01.07.2022	geändert	G 2022-024
§ 41 Abs. 2, a.	01.12.2006	01.01.2007	geändert	G 2006 377
§ 41 Abs. 2, a.	12.04.2022	01.07.2022	geändert	G 2022-024
§ 41 Abs. 2, e.	24.11.2020	01.01.2021	geändert	G 2020-093
§ 41 Abs. 3	18.03.2025	01.04.2025	geändert	G 2025-027
§ 42 Abs. 2	07.04.2020	01.07.2020	geändert	G 2020-031
§ 43 Abs. 2	07.04.2020	01.07.2020	geändert	G 2020-031
§ 43 Abs. 5	07.04.2020	01.07.2020	geändert	G 2020-031
§ 44	07.06.2005	01.07.2005	geändert	G 2005 127
§ 44 Abs. 1	22.11.2022	01.01.2023	geändert	G 2022-072
§ 44 Abs. 1 <sup>18a</sup>	08.06.2021	01.07.2021	eingefügt	G 2021-039
§ 44 Abs. 1 <sup>17</sup>	12.03.2024	01.01.2024	eingefügt	G 2024-006
§ 44 Abs. 6	04.04.2017	01.05.2017	geändert	G 2017-053
§ 44 Abs. 6	08.06.2021	01.07.2021	aufgehoben	G 2021-039
§ 44 Abs. 7	08.06.2021	01.07.2021	aufgehoben	G 2021-039
§ 44 Abs. 8	15.05.2007	01.07.2007	eingefügt	G 2007 57
§ 44 Abs. 8	24.11.2020	01.01.2021	geändert	G 2020-093
§ 45	15.05.2007	01.07.2007	geändert	G 2007 57
§ 45 Abs. 1	24.11.2020	01.01.2021	geändert	G 2020-093
§ 45 Abs. 1	12.03.2024	01.01.2024	geändert	G 2024-006
§ 45 Abs. 2	24.11.2020	01.01.2021	geändert	G 2020-093
§ 45a	12.04.2022	01.07.2022	eingefügt	G 2022-024
§ 45b	12.03.2024	01.01.2024	eingefügt	G 2024-006
§ 46	12.04.2022	01.07.2022	Titel geändert	G 2022-024
§ 46 Abs. 1	12.04.2022	01.07.2022	geändert	G 2022-024
§ 46 Abs. 2	12.04.2022	01.07.2022	eingefügt	G 2022-024
§ 46 Abs. 3	12.04.2022	01.07.2022	eingefügt	G 2022-024
§ 46a	08.06.2021	01.07.2021	eingefügt	G 2021-039
§ 46b	08.06.2021	01.07.2021	eingefügt	G 2021-039
§ 46b Abs. 1	12.04.2022	01.07.2022	geändert	G 2022-024
§ 47 Abs. 2	14.12.2010	01.01.2011	eingefügt	G 2010 358
Titel 9	04.05.2010	01.07.2010	eingefügt	G 2010 83
§ 50a	04.05.2010	01.07.2010	eingefügt	G 2010 83
§ 53 Abs. 1	13.12.2022	01.01.2023	geändert	G 2022-083
§ 53 Abs. 2	13.12.2022	01.01.2023	geändert	G 2022-083
§ 53 Abs. 2 <sup>18a</sup>	13.12.2022	01.01.2023	eingefügt	G 2022-083
§ 53 Abs. 3	13.12.2022	01.01.2023	geändert	G 2022-083
§ 53 Abs. 4	13.12.2022	01.01.2023	eingefügt	G 2022-083
§ 59 Abs. 1, c.	18.03.2025	01.04.2025	geändert	G 2025-027
§ 59 Abs. 1, e.	18.03.2025	01.04.2025	geändert	G 2025-027
§ 59 Abs. 1, f.	18.03.2025	01.04.2025	aufgehoben	G 2025-027
§ 60 Abs. 1	18.03.2025	01.04.2025	geändert	G 2025-027
§ 60 Abs. 2	18.03.2025	01.04.2025	eingefügt	G 2025-027
§ 61 Abs. 1	10.06.2008	01.08.2008	aufgehoben	G 2008 225
§ 61a	18.05.2004	01.07.2004	eingefügt	G 2004 318
§ 61b	18.05.2004	01.07.2004	eingefügt	G 2004 318
§ 61c	18.05.2004	01.07.2004	eingefügt	G 2004 318
§ 61c Abs. 1	23.08.2021	01.09.2021	geändert	G 2021-055
§ 61c Abs. 2	23.08.2021	01.09.2021	geändert	G 2021-055
§ 62 Abs. 1	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 316
§ 63 Abs. 2	31.03.2015	01.07.2015	geändert	G 2015 115
§ 66 Abs. 1	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 316
§ 66 Abs. 2	10.06.2008	01.08.2008	geändert	G 2008 225
§ 66 Abs. 2, a.	16.01.2018	01.02.2018	geändert	G 2018-008
§ 66 Abs. 2, b.	16.01.2018	01.02.2018	geändert	G 2018-008
§ 66 Abs. 2, c.	16.01.2018	01.02.2018	geändert	G 2018-008
§ 67 Abs. 4	13.02.2009	01.03.2009	geändert	G 2009 55
§ 72 Abs. 4	14.12.2010	01.01.2011	geändert	G 2010 358
Titel 16.1	15.01.2019	01.08.2019	geändert	G 2019-003
§ 75 Abs. 1	11.04.2006	01.08.2006	geändert	G 2006 91
§ 75 Abs. 1	15.01.2019	01.08.2019	geändert	G 2019-003
§ 75 Abs. 1, a.	15.01.2019	01.08.2019	eingefügt	G 2019-003
§ 75 Abs. 1, b.	15.01.2019	01.08.2019	eingefügt	G 2019-003

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
§ 75 Abs. 1. c.	15.01.2019	01.08.2019	eingefügt	G 2019-003
§ 75 Abs. 2	15.01.2019	01.08.2019	geändert	G 2019-003
§ 75 Abs. 2, a <sup>bis</sup> .	18.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-054
§ 75 Abs. 2, a <sup>ter</sup> .	18.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-054
§ 75 Abs. 2, b.	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 75 Abs. 2, b <sup>bis</sup> .	18.09.2018	01.01.2019	eingefügt	G 2018-054
§ 75 Abs. 2, 1.	18.09.2018	01.01.2019	geändert	G 2018-054
§ 75 Abs. 3	15.01.2019	01.08.2019	geändert	G 2019-003
§ 76	10.06.2008	01.08.2008	geändert	G 2008 225
§ 77 Abs. 2	05.03.2013	01.04.2013	eingefügt	G 2013 57
§ 77 Abs. 4	17.06.2005	01.08.2006	geändert	G 2005 148
§ 77 Abs. 4	04.02.2020	01.07.2020	geändert	G 2020-011
§ 77 Abs. 5	10.06.2008	01.08.2008	eingefügt	G 2008 225
§ 78 Abs. 2	12.04.2016	01.08.2016	geändert	G 2016 89
§ 78 Abs. 3	03.09.2019	01.01.2020	geändert	G 2019-039
§ 78 Abs. 4	03.09.2019	01.01.2020	eingefügt	G 2019-039
§ 79 Abs. 2	22.11.2005	01.01.2006	geändert	G 2005 412
§ 79 Abs. 3	22.11.2005	01.01.2006	eingefügt	G 2005 412
§ 79 Abs. 4	22.11.2005	01.01.2006	eingefügt	G 2005 412
§ 79 Abs. 4	29.05.2007	01.08.2007	geändert	G 2007 173
§ 81	04.12.2012	01.08.2013	geändert	G 2012 377
§ 82 Abs. 1	17.01.2017	01.08.2017	geändert	G 2017-010
§ 83	14.02.2017	01.08.2017	Titel geändert	G 2017-037
§ 83 Abs. 1	14.02.2017	01.08.2017	geändert	G 2017-037
§ 83 Abs. 2	14.02.2017	01.08.2017	geändert	G 2017-037
Titel 16.1a	15.01.2019	01.08.2019	eingefügt	G 2019-003
§ 83a	15.01.2019	01.08.2019	eingefügt	G 2019-003
§ 83a Abs. 2	20.10.2020	01.01.2021	geändert	G 2020-077
§ 83b	15.01.2019	01.08.2019	eingefügt	G 2019-003
§ 83b Abs. 1	10.03.2020	01.08.2020	geändert	G 2020-017
Anhang 1	24.03.2015	01.08.2015	Inhalt geändert	G 2015 109
Anhang 1	14.04.2016	12.06.2016	Inhalt geändert	G 2016 113
Anhang 1	10.01.2017	01.08.2017	Inhalt geändert	G 2017-007
Anhang 1	15.01.2019	01.08.2019	Inhalt geändert	G 2019-003
Anhang 1	04.02.2020	01.08.2020	Name und Inhalt geändert	G 2020-011
Anhang 1	30.06.2020	01.08.2021	Inhalt geändert	G 2020-051   G 2020-051k
Anhang 1	29.03.2022	01.08.2022	Inhalt geändert	G 2022-020
Anhang 1	06.12.2022	01.08.2023	Inhalt geändert	G 2022-079
Anhang 2	04.12.2012	01.08.2015	Inhalt geändert	G 2012 377
Anhang 2	24.05.2016	01.08.2016	Inhalt geändert	G 2016 83
Anhang 2	24.05.2016	01.01.2017	Inhalt geändert	G 2016 83
Anhang 2	15.01.2019	01.08.2019	Name und Inhalt geändert	G 2019-003
Anhang 2	03.09.2019	01.01.2020	Inhalt geändert	G 2019-039
Anhang 2	04.02.2020	01.08.2020	Inhalt geändert	G 2020-011
Anhang 2	10.03.2020	01.08.2020	Name und Inhalt geändert	G 2020-017
Anhang 2	20.10.2020	01.01.2022	Inhalt geändert	G 2020-077
Anhang 2	29.03.2022	01.08.2022	Inhalt geändert	G 2022-020

## Änderungstabelle - nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
24.09.2002	01.01.2003	Erllass	Erstfassung	G 2002 342
18.05.2004	01.07.2004	§ 61a	eingefügt	G 2004 318
18.05.2004	01.07.2004	§ 61b	eingefügt	G 2004 318
18.05.2004	01.07.2004	§ 61c	eingefügt	G 2004 318
07.06.2005	01.07.2005	§ 44	geändert	G 2005 127
17.06.2005	01.08.2006	§ 77 Abs. 4	geändert	G 2005 148
22.11.2005	01.01.2006	§ 12 Abs. 3	geändert	G 2005 412
22.11.2005	01.01.2006	§ 14 Abs. 2	geändert	G 2005 412
22.11.2005	01.01.2006	§ 14 Abs. 3	geändert	G 2005 412
22.11.2005	01.01.2006	§ 15 Abs. 2	geändert	G 2005 412
22.11.2005	01.01.2006	§ 15 Abs. 3	eingefügt	G 2005 412
22.11.2005	01.01.2006	§ 15 Abs. 4	eingefügt	G 2005 412
22.11.2005	01.01.2006	§ 15 Abs. 5	eingefügt	G 2005 412
22.11.2005	01.01.2006	§ 79 Abs. 2	geändert	G 2005 412
22.11.2005	01.01.2006	§ 79 Abs. 3	eingefügt	G 2005 412
22.11.2005	01.01.2006	§ 79 Abs. 4	eingefügt	G 2005 412
11.04.2006	01.08.2006	§ 75 Abs. 1	geändert	G 2006 91
01.12.2006	01.01.2007	§ 41 Abs. 1, a.	geändert	G 2006 377
01.12.2006	01.01.2007	§ 41 Abs. 2, a.	geändert	G 2006 377
15.05.2007	01.07.2007	§ 44 Abs. 8	eingefügt	G 2007 57
15.05.2007	01.07.2007	§ 45	geändert	G 2007 57
29.05.2007	01.08.2007	§ 79 Abs. 4	geändert	G 2007 173
10.06.2008	01.08.2008	§ 61 Abs. 1	aufgehoben	G 2008 225
10.06.2008	01.08.2008	§ 66 Abs. 2	geändert	G 2008 225
10.06.2008	01.08.2008	§ 76	geändert	G 2008 225
10.06.2008	01.08.2008	§ 77 Abs. 5	eingefügt	G 2008 225
13.02.2009	01.03.2009	§ 67 Abs. 4	geändert	G 2009 55
04.05.2010	01.07.2010	Titel 9	eingefügt	G 2010 83
04.05.2010	01.07.2010	§ 50a	eingefügt	G 2010 83
21.09.2010	01.01.2011	§ 5a	aufgehoben	G 2010 224
01.10.2010	01.11.2010	§ 9a	geändert	G 2010 239
14.12.2010	01.01.2011	§ 47 Abs. 2	eingefügt	G 2010 358
14.12.2010	01.01.2011	§ 72 Abs. 4	geändert	G 2010 358
22.11.2011	01.01.2012	Ingress	geändert	G 2011 316
22.11.2011	01.01.2012	§ 5	geändert	G 2011 316
22.11.2011	01.01.2012	§ 8a	eingefügt	G 2011 316
22.11.2011	01.01.2012	§ 62 Abs. 1	geändert	G 2011 316
22.11.2011	01.01.2012	§ 66 Abs. 1	geändert	G 2011 316
04.12.2012	01.08.2013	§ 81	geändert	G 2012 377
04.12.2012	01.08.2015	Anhang 2	Inhalt geändert	G 2012 377
05.03.2013	01.04.2013	§ 77 Abs. 2	eingefügt	G 2013 57
18.02.2014	01.07.2014	§ 15 Abs. 3	geändert	G 2014 80
24.03.2015	01.08.2015	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2015 109
31.03.2015	01.07.2015	§ 63 Abs. 2	geändert	G 2015 115
12.04.2016	01.08.2016	§ 78 Abs. 2	geändert	G 2016 89
14.04.2016	12.06.2016	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2016 113
24.05.2016	01.08.2016	Anhang 2	Inhalt geändert	G 2016 83
24.05.2016	01.01.2017	Anhang 2	Inhalt geändert	G 2016 83
05.07.2016	01.08.2016	§ 4 Abs. 1, e.	geändert	G 2016 118
05.07.2016	01.08.2016	§ 4 Abs. 1, f.	geändert	G 2016 118
05.07.2016	01.08.2016	§ 4 Abs. 1, g.	eingefügt	G 2016 118
05.07.2016	01.08.2016	§ 8b	eingefügt	G 2016 118
10.01.2017	01.08.2017	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2017-007
17.01.2017	01.07.2017	§ 7 Abs. 1	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.07.2017	§ 8 Abs. 1	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.07.2017	§ 11 Abs. 1	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.07.2017	§ 16 Abs. 2	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.07.2017	§ 18 Abs. 1, b.	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.07.2017	§ 18 Abs. 1, c.	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.07.2017	§ 18 Abs. 1 <sup>bs</sup>	eingefügt	G 2017-010

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
17.01.2017	01.07.2017	§ 34 Abs. 1, Tabelle, "bis 20" / "Ferienanspruch:"	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.07.2017	§ 34 Abs. 1, Tabelle, "ab 21" / "Ferienanspruch:"	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.07.2017	§ 34 Abs. 1, Tabelle, "ab 50" / "Ferienanspruch:"	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.07.2017	§ 34 Abs. 1, Tabelle, "ab 60" / "Ferienanspruch:"	geändert	G 2017-010
17.01.2017	01.08.2017	§ 82 Abs. 1	geändert	G 2017-010
14.02.2017	01.08.2017	§ 83	Titel geändert	G 2017-037
14.02.2017	01.08.2017	§ 83 Abs. 1	geändert	G 2017-037
14.02.2017	01.08.2017	§ 83 Abs. 2	geändert	G 2017-037
04.04.2017	01.05.2017	§ 44 Abs. 6	geändert	G 2017-053
16.01.2018	01.02.2018	§ 66 Abs. 2, a.	geändert	G 2018-008
16.01.2018	01.02.2018	§ 66 Abs. 2, b.	geändert	G 2018-008
16.01.2018	01.02.2018	§ 66 Abs. 2, c.	geändert	G 2018-008
18.09.2018	01.01.2019	§ 11 Abs. 2	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 11 Abs. 5	eingefügt	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 11a	eingefügt	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 11b	eingefügt	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 11c	eingefügt	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 11d	eingefügt	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 12	aufgehoben	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 13 Abs. 1	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 14 Abs. 2	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 14 Abs. 3	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 15 Abs. 3	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 16 Abs. 2	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 17 Abs. 1	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 17 Abs. 3	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 17 Abs. 5	aufgehoben	G 2018-054
18.09.2018	01.10.2018	§ 18 Abs. 1, b.	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.10.2018	§ 18 Abs. 1, c.	aufgehoben	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 18 Abs. 2	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 19	Titel geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 19 Abs. 1	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 19 Abs. 2	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 38 Abs. 1	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 38 Abs. 2	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 75 Abs. 2, a <sup>bis</sup> .	eingefügt	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 75 Abs. 2, a <sup>ter</sup> .	eingefügt	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 75 Abs. 2, b.	geändert	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 75 Abs. 2, b <sup>bis</sup> .	eingefügt	G 2018-054
18.09.2018	01.01.2019	§ 75 Abs. 2, i.	geändert	G 2018-054
20.11.2018	01.01.2019	§ 8a Abs. 1	geändert	G 2018-073
15.01.2019	01.08.2019	Titel 16.1	geändert	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	§ 75 Abs. 1	geändert	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	§ 75 Abs. 1, a.	eingefügt	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	§ 75 Abs. 1, b.	eingefügt	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	§ 75 Abs. 1, c.	eingefügt	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	§ 75 Abs. 2	geändert	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	§ 75 Abs. 3	geändert	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	Titel 16.1a	eingefügt	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	§ 83a	eingefügt	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	§ 83b	eingefügt	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2019-003
15.01.2019	01.08.2019	Anhang 2	Name und Inhalt geändert	G 2019-003
11.06.2019	01.07.2019	§ 31 Abs. 2, b.	aufgehoben	G 2019-020
03.09.2019	01.01.2020	§ 78 Abs. 3	geändert	G 2019-039
03.09.2019	01.01.2020	§ 78 Abs. 4	eingefügt	G 2019-039
03.09.2019	01.01.2020	Anhang 2	Inhalt geändert	G 2019-039
04.02.2020	01.07.2020	§ 11 Abs. 1	geändert	G 2020-011
04.02.2020	01.07.2020	§ 77 Abs. 4	geändert	G 2020-011
04.02.2020	01.08.2020	Anhang 1	Name und Inhalt geändert	G 2020-011
04.02.2020	01.08.2020	Anhang 2	Inhalt geändert	G 2020-011

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
10.03.2020	01.08.2020	§ 83b Abs. 1	geändert	G 2020-017
10.03.2020	01.08.2020	Anhang 2	Name und Inhalt geändert	G 2020-017
07.04.2020	01.07.2020	§ 42 Abs. 2	geändert	G 2020-031
07.04.2020	01.07.2020	§ 43 Abs. 2	geändert	G 2020-031
07.04.2020	01.07.2020	§ 43 Abs. 5	geändert	G 2020-031
30.06.2020	01.08.2021	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2020-051   G 2020-051k
20.10.2020	01.01.2021	§ 83a Abs. 2	geändert	G 2020-077
20.10.2020	01.01.2022	Anhang 2	Inhalt geändert	G 2020-077
24.11.2020	01.01.2021	§ 41 Abs. 2, e.	geändert	G 2020-093
24.11.2020	01.01.2021	§ 44 Abs. 8	geändert	G 2020-093
24.11.2020	01.01.2021	§ 45 Abs. 1	geändert	G 2020-093
24.11.2020	01.01.2021	§ 45 Abs. 2	geändert	G 2020-093
08.06.2021	01.07.2021	§ 44 Abs. 1 <sup>bis</sup>	eingefügt	G 2021-039
08.06.2021	01.07.2021	§ 44 Abs. 6	aufgehoben	G 2021-039
08.06.2021	01.07.2021	§ 44 Abs. 7	aufgehoben	G 2021-039
08.06.2021	01.07.2021	§ 46a	eingefügt	G 2021-039
08.06.2021	01.07.2021	§ 46b	eingefügt	G 2021-039
23.08.2021	01.09.2021	Ingress	geändert	G 2021-055
23.08.2021	01.09.2021	§ 61c Abs. 1	geändert	G 2021-055
23.08.2021	01.09.2021	§ 61c Abs. 2	geändert	G 2021-055
29.03.2022	01.08.2022	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2022-020
29.03.2022	01.08.2022	Anhang 2	Inhalt geändert	G 2022-020
12.04.2022	01.07.2022	§ 41 Abs. 1, a.	geändert	G 2022-024
12.04.2022	01.07.2022	§ 41 Abs. 2, a.	geändert	G 2022-024
12.04.2022	01.07.2022	§ 45a	eingefügt	G 2022-024
12.04.2022	01.07.2022	§ 46	Titel geändert	G 2022-024
12.04.2022	01.07.2022	§ 46 Abs. 1	geändert	G 2022-024
12.04.2022	01.07.2022	§ 46 Abs. 2	eingefügt	G 2022-024
12.04.2022	01.07.2022	§ 46 Abs. 3	eingefügt	G 2022-024
12.04.2022	01.07.2022	§ 46b Abs. 1	geändert	G 2022-024
22.11.2022	01.01.2023	§ 44 Abs. 1	geändert	G 2022-072
06.12.2022	01.08.2023	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2022-079
13.12.2022	01.01.2023	§ 53 Abs. 1	geändert	G 2022-083
13.12.2022	01.01.2023	§ 53 Abs. 2	geändert	G 2022-083
13.12.2022	01.01.2023	§ 53 Abs. 2 <sup>bis</sup>	eingefügt	G 2022-083
13.12.2022	01.01.2023	§ 53 Abs. 3	geändert	G 2022-083
13.12.2022	01.01.2023	§ 53 Abs. 4	eingefügt	G 2022-083
12.03.2024	01.01.2024	§ 44 Abs. 1 <sup>ter</sup>	eingefügt	G 2024-006
12.03.2024	01.01.2024	§ 45 Abs. 1	geändert	G 2024-006
12.03.2024	01.01.2024	§ 45b	eingefügt	G 2024-006
18.03.2025	01.04.2025	§ 2a	eingefügt	G 2025-027
18.03.2025	01.04.2025	§ 41 Abs. 3	geändert	G 2025-027
18.03.2025	01.04.2025	§ 59 Abs. 1, c.	geändert	G 2025-027
18.03.2025	01.04.2025	§ 59 Abs. 1, e.	geändert	G 2025-027
18.03.2025	01.04.2025	§ 59 Abs. 1, f.	aufgehoben	G 2025-027
18.03.2025	01.04.2025	§ 60 Abs. 1	geändert	G 2025-027
18.03.2025	01.04.2025	§ 60 Abs. 2	eingefügt	G 2025-027



**Anhang 1**

(Stand 01.08.2023)

**Unterrichtsverpflichtungen (§ 77 Absatz 4)****A. Volksschulen**

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt für

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| – Lehrpersonen für den Kindergarten  | 29 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen für die Primarschule<br>(inkl. Lehrpersonen für die Sonderschulen)  | 29 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen für die Sekundarschule<br>(inkl. Lehrpersonen für die Sonderschulen)  | 28 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen für die Fächer Textiles und<br>Technisches Gestalten sowie Bewegung und Sport   | 29 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen in Gruppen- und Einzelunterricht an<br>Kindergarten, Basisstufe und Primarschule  | 30 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen in Gruppen- und Einzelunterricht an<br>der Sekundarschule   | 29 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen für Integrative Förderung<br>im Kindergarten und in der Primarschule  | 29 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen für Integrative Förderung<br>in der Sekundarschule  | 28 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen für die Musikschule   | 37 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen für die Musikschule für<br>Instrumentalunterricht und Sologesang der<br>Gymnasien mit Schwerpunkt-, Ergänzungs- oder<br>Grundlagenfach Musik im Hinblick auf die<br>Musikmatura | 31 Lektionen zu 45 Minuten |
| – Lehrpersonen für Musik und Bewegung  | 30 Lektionen zu 45 Minuten |

Entlastung für Klassenlehrpersonen der Regelklassen 2 Lektionen pro Woche

Entlastung für Klassenlehrpersonen der Sonderschulen 1 Lektion pro Woche

Die Entlastung für Klassenlehrpersonen der Regelklassen darf auf maximal zwei Lehrpersonen aufgeteilt werden.

Die Schulleitung setzt die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrpersonen innerhalb einer Bandbreite von plus/minus einer Lektion der entsprechenden Unterrichtsverpflichtung fest.

## **B. Kantonale Schulen der Sekundarstufe I**

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt für

- ...
- Lehrpersonen für die Fächer Technisches Gestalten und Hauswirtschaft 28 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen für das Fach Sport 26 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Untergymnasien 25 Lektionen zu 45 Minuten

Entlastung für

- Klassenlehrpersonen an Untergymnasien 1,5 Lektionen pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Kurzzeitgymnasien (1. Klasse) 1,25 Lektionen pro Woche und Klasse

Die Schulleitung setzt die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrpersonen innerhalb einer Bandbreite von plus/minus einer Lektion der entsprechenden Unterrichtsverpflichtung fest.

## **C. Brückenangebote**

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt für

- Lehrpersonen für den Unterricht in Brückenangeboten 26 Lektionen zu 45 Minuten

Entlastung für

- Klassenlehrpersonen an Brückenangeboten
- kombinierte Angebote  $\frac{1}{4}$  Lektion pro Woche und Klasse
- schulische Angebote 1 Lektion pro Woche und Klasse

Die Schulleitung setzt die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrpersonen innerhalb einer Bandbreite von plus/minus einer Lektion der entsprechenden Unterrichtsverpflichtung fest.

## **D. Kantonale Schulen der Sekundarstufe II**

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt für

- ...
- ...
- Lehrpersonen für das Fach Sport an Gymnasien, Fachmittelschulen und Berufsfachschulen 25 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Berufsfachschulen 24 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Berufsmittelschulen 23 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Fachmittelschulen 23 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Gymnasien 23 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an der Maturitätsschule für Erwachsene 20 Lektionen zu 45 Minuten

Entlastung für

- Klassenlehrpersonen an Berufsmittelschulen  $\frac{1}{4}$  Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Fachmittelschulen  $\frac{1}{2}$  Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Obergymnasien (3. Klasse) 1,25 Lektionen pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Obergymnasien (4. bis 6. Klasse)  $\frac{1}{2}$  Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Kurzzeitgymnasien (2. bis 4. Klasse)  $\frac{1}{2}$  Lektion pro Woche und Klasse

Die Schulleitung setzt die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrpersonen innerhalb einer Bandbreite von plus/minus einer Lektion der entsprechenden Unterrichtsverpflichtung fest.

## **E. Schulen der Tertiärstufe**

### *Tertiärschulen im Nichthochschulbereich*

Der Leistungsauftrag der Lehrpersonen umfasst die Elemente Unterricht, Betreuung der Studierenden, Wissenstransfer sowie Führungsaufgaben. Die wöchentliche Lehrverpflichtung der einzelnen Lehrpersonen wird gemäss Weisung der zuständigen Behörde von der Schulleitung im Rahmen von 21–24 Lektionen, abzüglich der weiteren Elemente des Leistungsauftrags, festgelegt.

...

...

### *Universität Luzern*

Der Leistungsauftrag der Professorinnen und Professoren umfasst die Elemente Lehre und Forschung, Betreuung der Studierenden, Dienstleistungen sowie Führungsaufgaben. Die wöchentliche Lehrverpflichtung wird im Rahmen von 6–8 Semesterwochenstunden festgelegt.

## **Entlastungen und Berechnung Schulleitungspensen**

### **A. Entlastungen (§ 80)**

#### **1. Kantonsschulen**

*Schulleitungen an Kantonsschulen:*

Die Basisentlastung beträgt

– am Untergymnasium mit bis zu 10 Klassen	9 Lektionen
– am Untergymnasium mit 11 bis 20 Klassen	10,8 Lektionen
– am Untergymnasium mit 21 bis 30 Klassen	12,6 Lektionen
– am Untergymnasium mit 31 und mehr Klassen	14,4 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit bis zu 20 Klassen	16,2 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit 21 bis zu 30 Klassen	18 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit 31 bis zu 40 Klassen	19,8 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit 41 bis zu 50 Klassen	21,6 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit 51 und mehr Klassen	23,4 Lektionen

Die Zusatzentlastung beträgt pro Klasse 0,9 Lektionen

*Sonderfunktionen an Kantonsschulen (Schulpool):*

Die Basisentlastung beträgt

– am Untergymnasium mit bis zu 20 Klassen	7,2 Lektionen
– am Untergymnasium mit 21 bis 30 Klassen	8,1 Lektionen
– am Untergymnasium mit 31 und mehr Klassen	9 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit bis zu 20 Klassen	9,9 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit 21 bis zu 30 Klassen	10,8 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit 31 bis zu 40 Klassen	11,7 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit 41 bis zu 50 Klassen	12,6 Lektionen
– an Maturitätsschulen mit 51 und mehr Klassen	13,5 Lektionen

Die Zusatzentlastung beträgt pro Klasse 0,3 Lektionen

Die Schulleitung ist für die Verwendung des Schulpools verantwortlich.

*Abteilungsleiterinnen und -leiter, Fachvorstände:*

- |                              |               |             |
|------------------------------|---------------|-------------|
| – Abteilungsleiterin/-leiter | bis höchstens | 4 Lektionen |
| – Fachvorstände              | bis höchstens | 1 Lektion   |

Die Entlastung wird im Einzelfall von der Schulleitung festgelegt.

**2. Berufsschulen***Entlastungspool an Berufsschulen:*

Die Basisentlastung beträgt pro Vollzeitpensum

- |  |     |           |
|--|-----|-----------|
| – an der Berufsschule mit bis zu 10 Vollzeitpensen | 1,8 | Lektionen |
| – an der Berufsschule mit 11 bis 20 Vollzeitpensen | 1,6 | Lektionen |
| – an der Berufsschule mit 21 bis 30 Vollzeitpensen | 1,5 | Lektionen |
| – an der Berufsschule mit 31 bis 40 Vollzeitpensen | 1,4 | Lektionen |
| – an der Berufsschule mit 41 bis 50 Vollzeitpensen | 1,3 | Lektionen |
| – an der Berufsschule mit über 50 Vollzeitpensen   | 1,2 | Lektionen |

Die Zusatzentlastung beträgt pro Lehrperson

- |  |      |           |
|--|------|-----------|
| – an der Berufsschule mit bis zu 30 Lehrpersonen | 0,25 | Lektionen |
| – an der Berufsschule mit über 30 Lehrpersonen   | 0,2  | Lektionen |

Bei der Berechnung der Basisentlastung entspricht ein Vollzeitpensum 25 Pflichtlektionen.

Die Schulleitung ist für die Verwendung des Entlastungspools verantwortlich.

**3. Volksschulen***Entlastung Sonderfunktionen (Schulpool)*

- |              |   |         |
|--------------|---|---------|
| – pro Klasse | 1 | Lektion |
|--------------|---|---------|

Integrative Förderung und schulische Dienste sind speziell zu berücksichtigen. Die Schulleitung ist für die Verwendung des Schulpools verantwortlich.

## **B. Berechnung der Schulleitungspensen (§ 83b)**

### **1. Volksschule**

– pro Klasse	6	Stellenprocente
– zusätzliches Sockelpensum in Gemeinden mit		
– bis zu 60 Lernenden	7	Stellenprocente
– 61 bis 120 Lernenden	8,75	Stellenprocente
– 121 bis 180 Lernenden	10,5	Stellenprocente

Integrative Förderung, integrative Sonderschulung, Tagesstrukturen und schulische Dienste sind speziell zu berücksichtigen. Die Dienststelle Volksschulbildung erlässt Richtlinien.

### **2. Musikschule**

Sockelpensum	30	Stellenprocente
und		
pro 100 Fachbelegungen (Anzahl Lernende pro Fach)	8	Stellenprocente

Die Dienststelle Volksschulbildung erlässt Richtlinien. Die Anrechnung der Fachbelegungen für das Fach «Musik und Bewegung» wird in den Richtlinien geregelt.