

**Gesetz
über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz)**

vom 26. Juni 2001^{*}

Der Grosse Rat des Kantons Luzern,

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

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 *Geltungsbereich*

¹ Dieses Gesetz ordnet das Arbeitsverhältnis der Angestellten

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

² Nicht angewendet wird dieses Gesetz auf

- a. die Mitglieder der parlamentarischen Vertretungen der Stimmberechtigten,
- b. die Mitglieder des Regierungsrates,
- c. die vollamtlichen und die hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Ober- und des Verwaltungsgerichts.

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

⁴ Die übrigen Gemeinwesen gemäss § 2 Unterabsatz c können die Arbeitsverhältnisse ihrer Angestellten durch rechtsetzende Erlasse selbständig regeln. Diese Regel gilt nicht für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste, sie gilt jedoch für die an den Zusatzangeboten der Volksschulen tätigen Angestellten. Die §§ 65, 68, 70 ff. (Rechtsschutz) sind für die Gemeinden und die Gemeindeverbände zwingend, soweit die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse nicht durch öffentlich-rechtlichen Vertrag geregelt werden.

⁵ Soweit die übrigen Gemeinwesen keine selbständigen Regelungen treffen, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes mit Ausnahme der §§ 3, 42, 43, 59, 62, 63 und 69. Die §§ 31–36 und 60 sind sinngemäss anzuwenden.

⁶Besondere rechtsetzende Bestimmungen über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis, insbesondere jene des Gesundheitsgesetzes ² und des Bildungsrechts, bleiben vorbehalten.

§ 2 *Begriffe*

- a. Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eines Gemeinwesens stehen, eingeschlossen die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste sowie die von einem gesetzgebenden Organ auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- b. Wahl ist die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses.
- c. Gemeinwesen sind der Kanton, die Gemeinden, die Gemeindeverbände und die Landeskirchen sowie deren öffentlich-rechtliche rechtsfähige Anstalten und Körperschaften.
- d. Gesetzgebende Organe sind die Stimmberechtigten eines Gemeinwesens und deren parlamentarische Vertretung.
- e. Personalrechtliche Entscheide sind Entscheide, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen und die Rechtsstellung der Angestellten berühren.
- f. Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden durch die Stellenbeschreibungen festgelegt.
- g. Personalorganisationen sind Personalverbände und Gewerkschaften, welche die auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten.
- h. Der öffentliche Dienst ist
 - vollamtlich, wenn er die gesamte Sollarbeitszeit,
 - hauptamtlich, wenn er mindestens die Hälfte der Sollarbeitszeit,
 - nebenamtlich, wenn er weniger als die Hälfte der Sollarbeitszeit der Angestellten beansprucht.

II. Personalpolitik

§ 3 *Personalpolitische Grundsätze*

¹Der Regierungsrat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest.

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

- a. ein sozialpartnerschaftliches Verhalten zwischen Kanton und Personal anstreben,
- b. das Gewinnen, Erhalten, Aus- und Weiterbilden der zur Erfüllung der Aufgaben des Kantons geeigneten Angestellten ermöglichen,
- c. das Potenzial der Angestellten nutzen und entwickeln, indem diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt und gefördert werden,

- d. besondere Sorgfalt auf die Auswahl und die berufliche Weiterbildung der Vorgesetzten verwenden,
- e. das Entwickeln und Umsetzen von zweckmässigen Organisationsstrukturen, flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitformen sowie eine auf Zielerreichung und Entwicklung der Angestellten gerichtete Führungspraxis fördern,
- f. die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleisten,
- g. sicherstellen, dass die persönliche Integrität gewahrt und die Gesundheit der Angestellten geschützt wird und Entscheidungen im Arbeitsverhältnis frei von Diskriminierungen zustande kommen,
- h. die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen fördern,
- i. die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern, die den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen,
- k. die Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen fördern.

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

III. Gesamtarbeitsverträge

§ 4

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

²Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

IV. Arbeitsverhältnis

1. Art und Begründung der Anstellung

§ 5 *Rechtsnatur*

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

§ 6 *Ausschreibung*

Freie Stellen sind in der Regel öffentlich zur Bewerbung auszuschreiben.

§ 7 *Voraussetzungen*

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

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

§ 8 *Begründung*

¹Das Arbeitsverhältnis wird durch Wahl und deren Annahme begründet.

²Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Besoldungsanspruchs, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen.

³Der Regierungsrat bezeichnet die Fälle, in denen ein Vertrag zulässig ist, und regelt das Anstellungsverfahren.

2. *Dauer*

§ 9 *Dauer im Allgemeinen*

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

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

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

§ 10 *Probezeit*

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

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

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

⁴Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig

übernommenen gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit entsprechend.

§ 11 *Wahl auf Amtsdauer*

Die von gesetzgebenden Organen gewählten Angestellten werden für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt.

3. Massnahmen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses

§ 12 *Umgestaltung*

¹Eine Umgestaltung liegt vor, wenn wesentliche Bestandteile des Arbeitsverhältnisses verändert werden und diese Veränderung nicht im beidseitigen Einvernehmen erfolgt. Die Fristen und Termine gemäss § 16 sind einzuhalten.

²Wesentliche Bestandteile sind:

- a. die Art der Anstellung,
- b. die Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- c. die Funktion,
- d. der Lohn unter Vorbehalt der Anwendung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen,
- e. das Arbeitspensum.

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

§ 13 *Administrativuntersuchung*

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

§ 14 *Vorsorgliche Massnahmen*

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

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

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

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

4. Beendigung

§ 15 Beendigungsarten

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a. Kündigung,
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung ohne Kündigungsmöglichkeit,
- c. fristlose Auflösung,
- d. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,
- e. Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit,
- f. Beendigung aus Altersgründen,
- g. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer,
- h. Beendigung auf Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten,
- i. Tod.

§ 16 Fristen und Termine

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

²Für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste gelten folgende Beendigungsfristen:

- a. in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und in einem befristeten kündbaren Arbeitsverhältnis vier Monate auf Ende eines Semesters,
- b. in einem kurzfristigen, befristeten Arbeitsverhältnis von bis zu vier Monaten 7 Tage.

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

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

§ 17 Form

Das Arbeitsverhältnis endet formlos durch Zeitablauf, durch Entscheid oder durch schriftliche Kündigung der oder des Angestellten.

§ 18 *Kündigungsgründe*

Die zuständige Behörde kann das Arbeitsverhältnis durch Kündigung insbesondere beenden

- a. bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten und bei mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung anderer angebotener sowie zumutbarer Arbeit,
- b. bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung wiederholen oder anhalten,
- c. bei mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen,
- d. bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung,
- e. wenn die oder der Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

§ 19 *Fristlose Auflösung*

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

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

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

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

§ 20 *Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen*

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

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

§ 21 *Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit*

¹ Ist die oder der Angestellte wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine aufgelöst oder umgestaltet.

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

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

§ 22 *Beendigung aus Altersgründen*

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

²Die zuständige Behörde kann das Arbeitsverhältnis aus Altersgründen vorzeitig beenden, frühestens jedoch auf den Zeitpunkt, in welchem der oder die Angestellte das Rentenalter der Vorsorgeeinrichtung gemäss § 63 erreicht hat. Es ist eine Frist von sechs Monaten einzuhalten. Sie berücksichtigt beim Entscheid wichtige betriebliche Gründe, die Situation des Arbeitsmarktes und berechnete Interessen der oder des Angestellten.

³Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens kann im Einzelfall Angestellte bis zur Erfüllung des 68. Altersjahres weiter beschäftigen.

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

§ 23 *Beendigung der Anstellung auf Amtsdauer*

¹Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

²Es kann auf Gesuch der Angestellten auch während der Amtsdauer mit einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats beendet werden.

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

§ 24 *Beendigung zur Unzeit*

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

5. *Entschädigungen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

§ 25 *Abfindung*

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

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

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

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

⁴Die Abfindung beträgt höchstens zwölf Monatslöhne. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

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

§ 26 *Sozialplan*

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

§ 27 *Leistungen im Todesfall*

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

V. Datenschutz

§ 28 *Personalakten*

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

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

§ 29 *Bekanntgabe von Personendaten*

Personendaten der Angestellten dürfen bekannt gegeben werden,

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

VI. Rechte

1. Grundsätzliches

§ 30 *Schutz der Persönlichkeit*

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

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

2. *Besoldung*

§ 31 *Besoldung*

Die Angestellten haben Anspruch auf Besoldung. Sie besteht aus dem Lohn und aus allfälligen Leistungs-, Funktions- und ausserordentlichen Zulagen.

§ 32 *Lohn*

¹Der Grosse Rat legt in der Besoldungsordnung die Lohnklassen und deren Mindest- und Höchstansätze fest. Er ordnet den Lohnklassen die Funktionsgruppen zu.

²Der Regierungsrat regelt das Nähere in der Besoldungsverordnung. Dabei berücksichtigt er insbesondere Art und Umfang der Aufgaben, die Arbeitsbedingungen und die von der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber geforderte Selbständigkeit, Verantwortung, Vorbildung und Erfahrung sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

³Ist eine berufliche Tätigkeit in der Besoldungsverordnung nicht vorgesehen, nimmt die zuständige Behörde die vorläufige Einreihung für ein Jahr vor.

⁴Der Regierungsrat legt das Verfahren der Lohnentwicklung innerhalb der Lohnklasse fest.

⁵Der Regierungsrat beschliesst zur Erhaltung der Kaufkraft jährlich über die Anpassung der Löhne. Er kann für die lineare und die individuelle Lohnentwicklung eine Quote festlegen.

⁶Der Regierungsrat erstattet dem Grossen Rat im Rahmen des Voranschlags regelmässig Bericht und Antrag zur Anpassung der Besoldungsordnung an die Reallohnentwicklung, wenn sich aus der Lohn- und Gehaltserhebung der zuständigen Bundesstelle wesentliche Veränderungen ergeben.

§ 33 *Einreihung*

Die zuständige Behörde reiht die Angestellte oder den Angestellten in eine Lohnklasse ein und legt ihren Lohn fest. Die bisherigen Tätigkeiten sind angemessen zu berücksichtigen.

§ 34 *Lohnanpassung*

¹Der Regierungsrat regelt in der Besoldungsverordnung die Voraussetzungen und das Verfahren für die Einreihung in eine andere Lohnklasse sowie für die Lohnveränderungen innerhalb einer bestimmten Lohnklasse. Leistung und Erfahrung einer oder eines Angestellten sowie die Wirtschaftslage und die Finanzlage der öffentlichen Haushalte sind dabei zu berücksichtigen.

²Er kann dabei für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste andere Regeln vorsehen.

§ 35 *Zulagen*

¹Für besondere Funktionen oder zusätzlich übertragene Aufgaben kann die zuständige Behörde eine Funktionszulage bis zu 25 Prozent des Lohns gewähren. Der Regierungsrat regelt das Nähere.

²In besonderen Fällen kann die zuständige Behörde zur Gewinnung oder Erhaltung einer oder eines besonders qualifizierten Angestellten oder in Anerkennung besonderer Leistungen eine ausserordentliche Zulage bis zu 25 Prozent des Lohns zusprechen. Zulagen in Anerkennung besonderer Leistungen sind zu befristen oder in Form einer einmaligen Zahlung auszurichten.

§ 36 *Nicht lohnrelevante Anerkennungen*

Der Regierungsrat kann die Ausrichtung von nicht lohnrelevanten Anerkennungen für besondere Leistungen regeln.

3. Sozialzulagen

§ 37

¹Die Angestellten haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen ³.

²Der Regierungsrat regelt eine besondere Sozialzulage.

4. Vergütungen und Naturalentschädigungen

§ 38 *Vergütungen*

¹Der Regierungsrat regelt die Vergütung für

- a. Überstunden,
- b. Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst,
- c. Spesen,
- d. Verbesserungsvorschläge,
- e. besondere Arbeitsleistungen.

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

§ 39 *Vergütung für Erfindungen*

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

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

§ 40 *Vergütung für urheberrechtlich geschützte Werke*

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

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

§ 41 *Naturalentschädigungen*

Der Regierungsrat regelt die Anrechnung von Naturalentschädigungen an den Lohn.

5. *Verschiedene weitere Rechte*

§ 42 *Dienstaltersgeschenk*

¹Die Angestellten erhalten nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Arbeitstage, nach 20, 25 und 35 Dienstjahren 10 Arbeitstage sowie nach 30 und 40 Dienstjahren 20 Arbeitstage besoldeten Urlaub. In Ausnahmefällen kann das Dienstaltersgeschenk im gegenseitigen Einvernehmen in Form von Geld ausgerichtet werden.

²Die Dienstjahre werden längstens bis zum 65. Altersjahr berücksichtigt. Wurde das Arbeitsverhältnis

unterbrochen, werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt.

³Bei Teilzeitbeschäftigung, Beendigung oder Nichterneuerung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit und beim Altersrücktritt besteht ein anteilmässiger Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk.

⁴Der Regierungsrat regelt das Nähere. Er kann insbesondere vorsehen, dass der Urlaub angemessen verlängert wird, wenn er zur Weiterbildung genutzt wird.

§ 43 *Personalhilfsfonds*

¹Der Kanton führt einen Personalhilfsfonds.

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

³Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 44 *Verrechnung*

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

§ 45 *Koalitionsfreiheit*

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

§ 46 *Streik*

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

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

Der Regierungsrat regelt

- a. den Ferienanspruch,
- b. den Anspruch auf besoldeten und unbesoldeten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung,
- c. den Anspruch der Mitarbeiterinnen auf besoldeten Urlaub vor und nach der Geburt eines Kindes,
- d. die Rechte und Pflichten sowie den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, bei

öffentlichen Dienstleistungen und bei humanitären Einsätzen.

§ 48 *Wohnsitz*

¹Die Angestellten können ihren Wohnsitz frei wählen.

²Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann die zuständige Behörde Angestellte für die Dauer des Arbeitsverhältnisses dazu verpflichten,

- a. den Wohnsitz an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet zu nehmen oder
- b. eine Dienstwohnung zu beziehen.

§ 49 *Arbeitszeugnis*

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

²Die Angestellten erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.

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

VII. Pflichten

§ 50 *Allgemeine Dienstpflichten*

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

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

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

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

§ 51 *Gegenseitige Unterstützungspflicht*

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

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

§ 52 *Geheimhaltungspflicht*

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

²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

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

§ 53 *Nebenbeschäftigung*

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

²Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 54 *Verbot der Annahme von Geschenken*

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

§ 55 *Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen*

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

²Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens bewilligt die Ausnahmen.

§ 56 *Vertrauensärztliche Untersuchung*

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

VIII. Verschiedene Bestimmungen

1. Arbeitszeit und Weiterbildung

§ 57 *Arbeitszeit*

¹Der Regierungsrat setzt die Sollarbeitszeit fest.

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

§ 58 *Personalförderung*

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

2. *Personalamt*

§ 59 *Aufgaben*

¹Das Personalamt betreut als Stabsstelle das Personalwesen des Kantons.

²Es wirkt im Rahmen seiner Befugnisse auf die rechtsgleiche Anwendung des Personalrechts hin.

³Es verkehrt direkt mit allen Verwaltungs- und Gerichtsbehörden.

⁴Es unterstützt die Dienststellen durch Beratung und weitere Dienstleistungen.

⁵Der Regierungsrat regelt das Nähere.

3. *Beurteilungs- und Fördergespräch*

§ 60 *Rechtsnatur und Inhalt*

¹Die Ziele des Beurteilungs- und Fördergesprächs sind:

- a. die Fähigkeiten der Angestellten zu erkennen und zu entwickeln,
- b. die Leistungen der Angestellten festzustellen und zu fördern,
- c. die Angestellten ihren Fähigkeiten gemäss einzusetzen,
- d. die guten Leistungen anzuerkennen.

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

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

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

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

4. Mitsprache der Personalorganisationen und einzelner Angestellter

§ 61 *Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht*

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

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

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

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

⁵Eingaben der Personalorganisationen sind zu prüfen und zu beantworten.

5. Besondere Arbeitsplätze

§ 62

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

6. Vorsorgeeinrichtungen

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

¹Die Luzerner Pensionskasse ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit. Ihr Sitz ist Luzern.

² Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) ⁴ obligatorisch versicherten Angestellten sind verpflichtet, der Kasse beizutreten. Der Regierungsrat kann weitere Angestellte zum Beitritt verpflichten und in besonderen Fällen Angestellte bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichern.

³ Die Kasse wird durch Beiträge der Mitglieder und der Arbeitgeber finanziert.

⁴ Der Regierungsrat regelt das Nähere. Der Vorstand der Kasse hat ein Vorschlagsrecht. Die Bestimmungen über die finanziellen Leistungen der Arbeitgeber bedürfen der Genehmigung durch den Grossen Rat.

§ 64 *Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten*

¹ Die Angestellten sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) ⁵ gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie gegen Berufskrankheiten versichert.

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

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

IX. Verfahren, Zuständigkeit, Rechtsschutz

1. Verfahren

§ 65 *Grundsatz*

¹ Auf Verfahren, die durch personalrechtliche Entscheide zu erledigen sind, ist das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege ⁶ anzuwenden.

² Die Angestellten sind vor Erlass eines sie belastenden Entscheids, insbesondere bei Kündigung und Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses, nach entsprechender schriftlicher Orientierung mündlich oder schriftlich anzuhören.

2. Zuständigkeit

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

Zuständig für die Wahl sowie für die Beendigung und die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen:

a. der Regierungsrat für die durch Verordnung bezeichneten Angestellten, die Vorsteherin oder der Vorsteher der Dienststellen für die übrigen Angestellten,

- b. die obersten Gerichtsbehörden für ihre Angestellten und für die Angestellten der erstinstanzlichen Zivil- und Strafgerichte, das Obergericht kann durch Verordnung festlegen, welche Wahlen die erstinstanzlichen Zivil- und Strafgerichte selber vornehmen,
- c. die oberste Verwaltungsbehörde eines Gemeinwesens für ihre Angestellten und für die Angestellten ihrer öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften,
- d. die Schulpflege für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste an den öffentlichen Schulen der Gemeinden, die Schulkommissionen beziehungsweise andere vom Regierungsrat bezeichnete Organe für die Lehrpersonen der öffentlichen Schulen des Kantons und der kommunalen Berufsschulen.

§ 67 *Zuständige Behörde für die übrigen personalrechtlichen Entscheide*

¹ Die gemäss § 66 zuständige Behörde ist auch für die übrigen personalrechtlichen Entscheide zuständig.

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

³ Wurde die oder der Angestellte von einem gesetzgebenden Organ gewählt, ist die oberste Dienstaufsichtsbehörde für die übrigen personalrechtlichen Entscheide zuständig. Ist der Regierungsrat oberste Dienstaufsichtsbehörde, gilt Absatz 2.

3. Rechtsschutz

§ 68 *Grundsatz*

¹ Personalrechtliche Entscheide sind anfechtbar. Gegen den Beschwerdeentscheid gibt es kein ordentliches Rechtsmittel.

² Der Rechtsschutz gegen personalrechtliche Entscheide in Anwendung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau vom 24. März 1995 ⁷ richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen der Bundesrechtspflege.

³ Weitere bundesrechtliche Vorschriften und die Bestimmungen der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ⁸ bleiben vorbehalten.

§ 69 *Schlichtungsstelle*

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

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

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

⁴Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 70 *Beschwerde gegen personalrechtliche Entscheide der Verwaltungsbehörden*

¹Personalrechtliche Entscheide, durch die ein Arbeitsverhältnis beendet oder umgestaltet wird, können mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde angefochten werden. Das Verwaltungsgericht überprüft auch das Ermessen.

²Andere personalrechtliche Entscheide können beim Regierungsrat mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden.

§ 71 *Beschwerde gegen personalrechtliche Entscheide der Gerichtsbehörden*

Personalrechtliche Entscheide des Obergerichts können beim Verwaltungsgericht, jene der anderen Gerichte beim Obergericht mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde angefochten werden. Das zuständige Gericht überprüft auch das Ermessen.

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

¹Hält eine gerichtliche Beschwerdeinstanz einen Entscheid über die Umgestaltung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für rechtswidrig, erlässt sie einen entsprechenden Feststellungsentscheid.

²Ändert die zuständige Behörde in der Folge ihren Entscheid nicht, hat die oder der Betroffene Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens.

³Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit einer Beendigung zur Unzeit.

§ 73 *Aufschiebende Wirkung*

¹Beschwerden gegen die Umgestaltung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, die an eine gerichtliche Beschwerdeinstanz gerichtet sind, haben keine aufschiebende Wirkung.

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

§ 74 *Amtliche Kosten*

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

²Vorbehalten bleiben Fälle mutwilliger Beschwerdeführung.

§ 75 *Klage*

Im Klageverfahren beurteilt das Verwaltungsgericht Vermögensansprüche aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen sowie Streitsachen aus öffentlichen Arbeitsverhältnissen, die mit öffentlich-rechtlichem

Vertrag begründet worden sind.

X. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 76 *Aufhebung bisherigen Rechts*

Aufgehoben werden:

- a. Gesetz über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (Personalgesetz) vom 13. September 1988 ⁹,
- b. die §§ 67 Absatz 1, 67a–70, 72–77, 80–82, 84–94, 96–98, 126 Absatz 1 Ziffer 4 und 146 Absatz 1d des Erziehungsgesetzes vom 28. Oktober 1953 ¹⁰.

§ 77 *Änderung von Erlassen*

Folgende Erlasse werden gemäss Anhang ¹¹ geändert:

- a. Stimmrechtsgesetz vom 25. Oktober 1988 ¹²,
- b. Gesetz über die Organisation von Regierung und Verwaltung (Organisationsgesetz) vom 13. März 1995 ¹³,
- c. Haftungsgesetz vom 13. September 1988 ¹⁴,
- d. Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 3. Juli 1972 ¹⁵,
- e. Gesetz über die Rechtsstellung der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden (Behördengesetz) vom 17. November 1970 ¹⁶,
- f. Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 29. November 1988 ¹⁷,
- g. Gemeindegesetz vom 9. Oktober 1962 ¹⁸,
- h. Grundbuch-Gesetz vom 14. Juli 1930 ¹⁹,
- i. Gesetz über die öffentlichen Beurkundungen (Beurkundungsgesetz) vom 18. September 1973 ²⁰,
- k. Gesetz über die Gerichtsorganisation vom 28. Januar 1913 ²¹,
- l. Gesetz über die Schlichtungsstelle nach dem eidgenössischen Gleichstellungsgesetz vom 29. Juni 1998 ²²,
- m. Erziehungsgesetz vom 28. Oktober 1953 ²³,
- n. Gesetz über den Feuerschutz vom 5. November 1957 ²⁴,
- o. Gesetz über die Einführung des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 7. September 1992 ²⁵,
- p. Gesetz über die Einführung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung vom 7. September 1992 ²⁶,
- q. Sozialhilfegesetz vom 24. Oktober 1989 ²⁷.

§ 78 *Beamte und Beamtinnen*

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

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

§ 79 *Entscheide nach bisherigem Recht*

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

§ 80 *Hängige Verfahren*

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

§ 81 *Vollzug*

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

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

§ 82 *Inkrafttreten*

¹ Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten. [28](#)

² Das Gesetz unterliegt dem fakultativen Referendum. [29](#)

Luzern, 26. Juni 2001

Im Namen des Grossen Rates

Der Präsident: Hans Walthert

Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler

* K 2001 1707 und G 2002 305; Abkürzung PG

¹ GR 2001 429

² SRL Nr. 800

³ SRL Nr. 885

⁴ SR 831.40

⁵ SR 832.20

⁶ SRL Nr. 40

⁷ SR 151.1

⁸ SR 0.101

⁹ K 1988 1257 und G 1988 163 (SRL Nr. 51)

¹⁰ SRL Nr. 400

¹¹ Die Erlassänderungen, die der Grosse Rat am 26. Juni 2001 zusammen mit dem Personalgesetz beschlossen hat, bilden gemäss § 77 einen Bestandteil dieses Gesetzes. Sie wurden in einem Anhang wiedergegeben, der am 2. November 2002 in der Gesetzessammlung veröffentlicht wurde (G 2002 329). Bei der vorliegenden Ausgabe wird auf die Wiedergabe dieses Anhangs verzichtet.

¹² SRL Nr. 10

¹³ SRL Nr. 20

¹⁴ SRL Nr. 23

¹⁵ SRL Nr. 40

¹⁶ SRL Nr. 50

¹⁷ SRL Nr. 73

¹⁸ SRL Nr. 150

¹⁹ SRL Nr. 225

²⁰ SRL Nr. 255

²¹ SRL Nr. 260

²² SRL Nr. 278

²³ SRL Nr. 400

²⁴ SRL Nr. 740

²⁵ SRL Nr. 880

²⁶ SRL Nr. 882

²⁷ SRL Nr. 892

²⁸ Der Regierungsrat setzte das Gesetz mit Beschluss vom 24. September 2002 in Kraft, und zwar für das Staatspersonal (inkl. Lehrpersonen der Schulen im Gesundheitswesen und im landwirtschaftlichen Bildungswesen) auf den 1. Januar 2003, für die Lehrpersonen der höheren Fachschulen, der Fachhochschulen und der Universität Luzern auf den 1. Oktober 2003 und für die übrigen Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste auf den 1. August 2003 (K 2002 2587).

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