

SRL Nr. 51

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 2000¹,
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.

* K 2001 1707 und G 2002 305; Abkürzung PG

¹ GR 2001 429

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. § 22 gilt nicht für die Mitglieder der obersten Verwaltungsbehörden der übrigen Gemeinwesen und der ihnen gleichgestellten Behörden und Kommissionen.²

⁶ Besondere rechtsetzende Bestimmungen über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis, insbesondere jene des Spitalrechts und des Bildungsrechts, bleiben vorbehalten.³

§ 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.

² Fassung gemäss Änderung vom 6. April 2009, in Kraft seit dem 1. Juli 2009 (G 2009 167).

³ Fassung gemäss Spitalgesetz vom 11. September 2006, in Kraft seit dem 1. Januar 2008 (G 2007 95).

II. Personalpolitik

§ 3 *Personalpolitische Grundsätze*

¹ Der Regierungsrat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest.

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

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

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

III. Gesamtarbeitsverträge

§ 4

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

² Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

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*

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

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

§ 8 *Begründung*

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Wahl und deren Annahme begründet.

² Es 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.

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

2. Dauer

§ 9 *Dauer im Allgemeinen*

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

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

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

§ 10 *Probezeit*

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

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

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

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

§ 11 *Wahl auf Amtsdauer*

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

3. Massnahmen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses

§ 12 *Umgestaltung*

¹ Eine 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.

² Wesentliche Bestandteile sind:

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

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

§ 13 *Administrativuntersuchung*

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

§ 14 *Vorsorgliche Massnahmen*

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

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

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

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

4. **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*

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

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

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

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

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

§ 17 *Form*

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.

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

§ 22 *Beendigung aus Altersgründen*

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

² Die 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.

³ Die zuständige Behörde kann im Einzelfall Angestellte bis zur Erfüllung des 68. Altersjahres beschäftigen.⁴

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

§ 23 *Beendigung der Anstellung auf Amtsdauer*

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

⁴ Fassung gemäss Änderung vom 6. April 2009, in Kraft seit dem 1. Juli 2009 (G 2009 167).

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

³ Die §§ 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*

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

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

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

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

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

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

§ 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*

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

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

§ 29 *Bekanntgabe von Personendaten*

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*

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

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

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*

¹ Der Kantonsrat⁵ legt in der Besoldungsordnung die Lohnklassen und deren Mindest- und Höchstansätze fest. Er ordnet den Lohnklassen die Funktionsgruppen zu.

² Der 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.

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

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

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

⁶ Der Regierungsrat erstattet dem Kantonsrat⁶ 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.

⁵ Gemäss Änderung vom 28. April 2008, in Kraft seit dem 1. August 2008 (G 2008 256), wurde in den §§ 32 und 63 die Bezeichnung «Grosser Rat» durch «Kantonsrat» ersetzt.

⁶ Gemäss Änderung vom 28. April 2008, in Kraft seit dem 1. August 2008 (G 2008 256), wurde in den §§ 32 und 63 die Bezeichnung «Grosser Rat» durch «Kantonsrat» ersetzt.

§ 34 *Lohnanpassung*

¹ Der 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 Wirtschafts- und die Finanzlage der öffentlichen Haushalte sind dabei zu berücksichtigen.

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

§ 35 *Zulagen*

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

² In 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

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen⁷.

² Der Regierungsrat regelt eine besondere Sozialzulage.

4. Vergütungen und Naturalentschädigungen

§ 38 *Vergütungen*

¹ Der Regierungsrat regelt die Vergütung für

⁷ SRL Nr. 885

- 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.

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

§ 43 *Personalfonds*

¹ Der Kanton führt einen Personalfonds.

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

³ Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 44 *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*

¹ Die Angestellten können ihren Wohnsitz frei wählen.

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

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

§ 49 *Arbeitszeugnis*

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

² Die Angestellten erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.

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

VII. Pflichten

§ 50 *Allgemeine Dienstpflichten*

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

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

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

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

§ 51 *Gegenseitige Unterstützungspflicht*

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

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

§ 52 *Geheimhaltungspflicht*

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

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

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

§ 53 *Nebenbeschäftigung*

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

² Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 54 *Verbot der Annahme von Geschenken*

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

§ 55 *Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen*

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

² Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens bewilligt die Ausnahmen.

§ 56 *Vertrauensärztliche Untersuchung*

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*

¹ Der Regierungsrat setzt die Sollarbeitszeit fest.

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

§ 58 *Personalförderung*

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

2. Dienststelle Personal⁸

§ 59 *Aufgaben*

¹ Die Dienststelle Personal⁹ betreut als Stabsstelle das Personalwesen des Kantons.

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

³ Sie verkehrt direkt mit allen Verwaltungs- und Gerichtsbehörden.

⁴ Sie unterstützt die Dienststellen durch Beratung und weitere Dienstleistungen.

⁵ Der Regierungsrat regelt das Nähere.

3. Beurteilungs- und Fördergespräch

§ 60 *Rechtsnatur und Inhalt*

¹ Die Ziele des Beurteilungs- und Fördergesprächs sind:

⁸ Gemäss Änderung vom 16. März 2007 der Verordnung über die Aufgaben der Departemente und der Staatskanzlei sowie die Gliederung der Departemente in Dienststellen, in Kraft seit dem 1. Juli 2007 (G 2007 33), wurde die Bezeichnung «Personalamt» durch «Dienststelle Personal» ersetzt.

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

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

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

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

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

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

4. Mitsprache der Personalorganisationen und einzelner Angestellter

§ 61 *Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht*

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

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

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

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

⁵ Eingaben der Personalorganisationen sind zu prüfen und zu beantworten.

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*

¹ Die 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)¹⁰ 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 Kantonsrat.

§ 64 *Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten*

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

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

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

¹⁰ SR 831.40

¹¹ SR 832.20

IX. Verfahren, Zuständigkeit, Rechtsschutz

1. Verfahren

§ 65 *Grundsatz*

¹ Auf Verfahren, die durch personalrechtliche Entscheide zu erledigen sind, ist das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege¹² 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 oder ein anderes von der Gemeinde bestimmtes Organ 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 Kantons¹³.

§ 67 *Zuständige Behörde für die übrigen personalrechtlichen Entscheide*

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

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

¹³ Fassung gemäss Änderung vom 19. März 2007, in Kraft seit dem 1. Januar 2008 (G 2007 108).

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

§ 68¹⁴ *Grundsatz*

Personalrechtliche Entscheide sind nach den Grundsätzen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes anfechtbar.

§ 69 *Schlichtungsstelle*

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

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

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

⁴ Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 70 *Beschwerde gegen personalrechtliche Entscheide der Verwaltungsbehörden*

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

² Andere personalrechtliche Entscheide können beim Regierungsrat mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden. Der Beschwerdeentscheid ist mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Verwaltungsgericht anfechtbar.¹⁵

¹⁴ Fassung gemäss Änderung vom 16. Juni 2008, in Kraft seit dem 1. Januar 2009 (G 2008 333).

¹⁵ Fassung gemäss Änderung vom 16. Juni 2008, in Kraft seit dem 1. Januar 2009 (G 2008 333).

§ 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*

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

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

³ Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit einer Beendigung zur Unzeit.

§ 73 *Aufschiebende Wirkung*

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

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

§ 74 *Amtliche Kosten*

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

² Vorbehalten 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 1988¹⁶,
- 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 1953¹⁷.

§ 77 *Änderung von Erlassen*

Folgende Erlasse werden gemäss Anhang¹⁸ geändert:

- a. Stimmrechtsgesetz vom 25. Oktober 1988¹⁹,
- b. Gesetz über die Organisation von Regierung und Verwaltung (Organisationsgesetz) vom 13. März 1995²⁰,
- c. Haftungsgesetz vom 13. September 1988²¹,
- d. Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 3. Juli 1972²²,
- e. Gesetz über die Rechtsstellung der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden (Behördengesetz) vom 17. November 1970²³,
- f. Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 29. November 1988²⁴,
- g. Gemeindegesetz vom 9. Oktober 1962²⁵,
- h. Grundbuch-Gesetz vom 14. Juli 1930²⁶,
- i. Gesetz über die öffentlichen Beurkundungen (Beurkundungsgesetz) vom 18. September 1973²⁷,
- k. Gesetz über die Gerichtsorganisation vom 28. Januar 1913²⁸,
- l. Gesetz über die Schlichtungsstelle nach dem eidgenössischen Gleichstellungsgesetz vom 29. Juni 1998²⁹,
- m. Erziehungsgesetz vom 28. Oktober 1953³⁰,
- n. Gesetz über den Feuerschutz vom 5. November 1957³¹,
- o. Gesetz über die Einführung des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 7. September 1992³²,

¹⁶ K 1988 1257 und G 1988 163 (SRL Nr. 51)

¹⁷ SRL Nr. 400

¹⁸ 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.

¹⁹ SRL Nr. 10

²⁰ SRL Nr. 20

²¹ SRL Nr. 23

²² SRL Nr. 40

²³ SRL Nr. 50

²⁴ SRL Nr. 73

²⁵ SRL Nr. 150

²⁶ SRL Nr. 225

²⁷ SRL Nr. 255

²⁸ SRL Nr. 260

²⁹ SRL Nr. 278

³⁰ SRL Nr. 400

³¹ SRL Nr. 740

³² SRL Nr. 880

- p. Gesetz über die Einführung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung vom 7. September 1992³³,
 q. Sozialhilfegesetz vom 24. Oktober 1989³⁴.

§ 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.³⁵

² Das Gesetz unterliegt dem fakultativen Referendum.³⁶

³³ SRL Nr. 882

³⁴ SRL Nr. 892

³⁵ 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).

³⁶ Die Referendumsfrist lief am 29. August 2001 unbenützt ab (K 2001 2239).

Luzern, 26. Juni 2001

Im Namen des Grossen Rates
Der Präsident: Hans Walther
Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler