

## Synopse

### Weiterentwicklung Personalrecht - Gesetzesänderungen

Betroffene SRL-Nummern:

Neu: –

Geändert: 23 | **51** | 150 | 400a | 501 | 800 | 880

Aufgehoben: –

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
	<p><b>Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG)</b></p>
	<p><i>Der Grosse Rat des Kantons Luzern,</i> nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 19. September 2000<sup>1</sup>, <i>beschliesst:</i></p>
	<p><b>I.</b></p>
	<p>Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG) vom 26. Juni 2001 (Stand 1. September 2021) wird wie folgt geändert:</p>
<p><b>§ 1</b> Geltungsbereich</p> <p><sup>1</sup> Dieses Gesetz ordnet das Arbeitsverhältnis der Angestellten</p> <p>a. des Kantons und seiner öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften,</p> <p>b. der öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden.</p> <p><sup>2</sup> Nicht angewendet wird dieses Gesetz auf</p> <p>a. die Mitglieder der parlamentarischen Vertretungen der Stimmberechtigten,</p>	<p>a. des Kantons und seiner <u>öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen selbständigen öffentlich-rechtlichen</u> Anstalten und Körperschaften,</p>

<sup>1</sup> GR 2001 429

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p>b. die Mitglieder des Regierungsrates,</p> <p>c. die vollamtlichen und die hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Kantonsgerichtes<sup>2</sup>.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> Die übrigen Gemeinwesen gemäss § 2 Unterabsatz c können die Arbeitsverhältnisse ihrer Angestellten durch rechtsetzende Erlasse selbständig regeln. Diese Regel gilt nicht für die Lehrpersonen der Volksschulen und der Musikschulen sowie für die Fachpersonen der schulischen Dienste. Die §§ 65, 68 und 70 ff. (Rechtsschutz) sind für die Gemeinden und die Gemeindeverbände zwingend, soweit die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse nicht durch öffentlich-rechtlichen Vertrag geregelt werden.</p> <p><sup>5</sup> Soweit die übrigen Gemeinwesen keine selbständigen Regelungen treffen, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes mit Ausnahme der §§ 3, 30a, 36, 42, 43, 59, 62, 63 und 69. Die §§ 31–35 und 60 sind sinngemäss anzuwenden. § 22 gilt nicht für die Mitglieder der obersten Verwaltungsbehörden der übrigen Gemeinwesen und der ihnen gleichgestellten Behörden und Kommissionen.</p>	<p><sup>4</sup> Die übrigen Gemeinwesen gemäss § 2 Unterabsatz c können die Arbeitsverhältnisse ihrer Angestellten durch rechtsetzende Erlasse selbständig regeln. <del>Die se Regel gilt nicht für</del> <u>Ausgenommen sind</u> die Lehrpersonen der Volksschulen und der Musikschulen sowie <del>für die</del> Fachpersonen der schulischen Dienste. Die §§ 65, 68 und 70 ff. (Rechtsschutz) sind für die Gemeinden und die Gemeindeverbände zwingend, <del>soweit die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse nicht durch öffentlich-rechtlichen Vertrag geregelt werden.</del></p> <p><sup>4bis</sup> Für selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten und Körperschaften, an welchen der Kanton eine Mehrheitsbeteiligung hält (50 Prozent des Kapitals oder des Stimmrechts) und für Organisationen wie Zweckverbände, bei welchen der Kanton Mitglied ist, ist das kantonale Personalrecht vollumfänglich anwendbar. Die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften, an welchen der Kanton ohne Mehrheit beteiligt ist, sind verpflichtet, ihre Angestellten bei der Luzerner Pensionskasse zu versichern und das absolute Lohnminimum und Lohnmaximum gemäss der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 12. September 2011<sup>3</sup> einzuhalten.</p>

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

<sup>3</sup> SRL Nr. [73](#)

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><sup>6</sup> Besondere rechtsetzende Bestimmungen über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis, insbesondere jene des Spitalrechts und des Bildungsrechts, bleiben vorbehalten.</p>	<p><sup>6</sup> Besondere rechtsetzende Bestimmungen über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis, insbesondere jene des <del>Spitalrechts und des Bildungsrechts</del>, bleiben vorbehalten.</p>
<p><b>§ 2</b> Begriffe</p> <p>1</p> <p>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.</p> <p>b. Wahl ist die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses.</p> <p>c. Gemeinwesen sind der Kanton, die Gemeinden, die Gemeindeverbände und die Landeskirchen sowie deren öffentlich-rechtliche rechtsfähige Anstalten und Körperschaften.</p> <p>d. Gesetzgebende Organe sind die Stimmberechtigten eines Gemeinwesens und deren parlamentarische Vertretung.</p> <p>e. Personalrechtliche Entscheide sind Entscheide, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen und die Rechtsstellung der Angestellten berühren.</p> <p>f. Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden durch die Stellenbeschreibungen festgelegt.</p> <p>g. Personalorganisationen sind Personalverbände und Gewerkschaften, welche die auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten.</p> <p>h. Der öffentliche Dienst ist</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. vollamtlich, wenn er die gesamte Sollarbeitszeit,</li><li>2. hauptamtlich, wenn er mindestens die Hälfte der Sollarbeitszeit,</li></ol>	<p>b. <i>aufgehoben</i></p> <p>c. Gemeinwesen sind der Kanton, die Gemeinden, die Gemeindeverbände und die Landeskirchen sowie deren <u>öffentlich-rechtliche rechtsfähige selbständige öffentlich-rechtliche</u> Anstalten und Körperschaften.</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
3. nebenamtlich, wenn er weniger als die Hälfte der Sollarbeitszeit der Angestellten beansprucht.	
<p><b>§ 8</b> Begründung</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Wahl und deren Annahme begründet.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat bezeichnet die Fälle, in denen ein Vertrag zulässig ist, und regelt das Anstellungsverfahren.</p>	<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch <del>Wahl und deren Annahme</del><u>öffentlich-rechtlichen Vertrag</u> begründet.</p> <p><sup>2</sup> Es kann in besonderen <u>vom Regierungsrat bezeichneten</u> 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 <del>abweichen</del><u>abgewichen werden</u>.</p> <p><sup>3</sup> <i>aufgehoben</i></p>
<p><b>§ 11</b> Wahl auf Amtsdauer</p> <p><sup>1</sup> Die von gesetzgebenden Organen gewählten Angestellten werden für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt.</p>	<p><sup>1</sup> Die von gesetzgebenden Organen <u>oder Behörden</u> gewählten Angestellten werden für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt.</p>
<p><b>§ 12</b> Umgestaltung</p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Wesentliche Bestandteile sind:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. die Art der Anstellung,</li><li>b. die Dauer des Arbeitsverhältnisses,</li><li>c. die Funktion,</li></ul>	<p><b>§ 12</b> <u>Umgestaltung</u><u>Einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses</u></p> <p><sup>1</sup> <del>Eine Umgestaltung liegt vor, wenn wesentliche</del> <u>Bei der einseitigen Änderung wesentlicher</u> Bestandteile des Arbeitsverhältnisses verändert werden und diese <del>Veränderung nicht im beidseitigen Einvernehmen erfolgt. Die sind die</del> <u>Fristen und</u> Termine gemäss § 16 <del>sind</del> einzuhalten.</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p>d. der Lohn unter Vorbehalt der Anwendung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen,</p> <p>e. das Arbeitspensum.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>	
<p><b>§ 12a</b> Änderung wesentlicher Bestandteile des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p><sup>1</sup> Wesentliche Bestandteile des Arbeitsverhältnisses können im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes verändert werden.</p> <p><sup>2</sup> Wird die Funktion ab dem Zeitpunkt, in dem eine Rente der Vorsorgeeinrichtung gemäss § 63 bezogen werden kann, verändert und resultiert daraus eine Lohneinbusse, kann eine Abfindung ausgerichtet werden, deren Höhe maximal der Lohn einbusse für ein Jahr entspricht.</p>	<p><b>§ 12a</b> Änderung wesentlicher Bestandteile des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen</p>
<p><b>§ 21</b> Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit</p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere, insbesondere die Entschädigung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p><b>§ 21</b> Auflösung oder <del>Umgestaltung</del><u>Änderung</u> des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit</p> <p><sup>1</sup> 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 <del>umgestaltet</del><u>einseitig geändert</u>.</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
	<p><b>§ 25a</b> Folgen der rechtswidrigen Änderung oder der rechtswidrigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses</p> <p><sup>1</sup> Die rechtswidrige einseitige Änderung wesentlicher Bestandteile oder die rechtswidrige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses begründen einen Anspruch auf Entschädigung, nicht aber auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit einer Beendigung zur Unzeit.</p> <p><sup>2</sup> Die Entschädigung wird unter Würdigung der Umstände des konkreten Einzelfalles pauschal festgelegt, darf aber den Betrag eines Jahreslohnes (13 Monatslöhne) der oder des Angestellten nicht übersteigen.</p> <p><sup>3</sup> Bei der Bemessung der Entschädigung können insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. der Grad der Rechtswidrigkeit,</li><li>b. der Anlass und das Vorgehen bei der Änderung oder der Beendigung,</li><li>c. ein allfälliges Mitverschulden der oder des Angestellten,</li><li>d. die Dauer des Arbeitsverhältnisses,</li><li>e. das Alter der oder des Angestellten und</li><li>f. die wirtschaftlichen Folgen</li></ul> <p>berücksichtigt werden.</p>
<p><b>§ 28</b> Personalakten</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben das Recht auf Einsicht in ihre Personalakten.</p>	<p><b>§ 28</b> Personalakten <u>Datenbearbeitung</u></p> <p><sup>1</sup> <u>Die Personendaten von Angestellten haben das Recht auf Einsicht sowie von Stellenbewerbenden dürfen in Papierform und in ihre Personalakten-Informationssystemen bearbeitet werden, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz notwendig ist, insbesondere für</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. die Rekrutierung von Angestellten,</li><li>b. die Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen,</li></ul>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><sup>2</sup> 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.</p>	<p>c. die Durchführung von Arbeitsverhältnissen.</p> <p><del><sup>2</sup> 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. Erfüllung von Aufgaben nach Absatz 1 notwendig ist. Dazu gehören insbesondere</del></p> <p>a. Daten über den Gesundheitszustand,</p> <p>b. Daten aus vertrauensärztlichen Gutachten,</p> <p>c. Daten aus einer Personenüberprüfung.</p> <p><sup>3</sup> Bei der Bearbeitung von Daten in Informationssystemen des Kantons oder damit beauftragten Dritten sind die kantonalen Vorschriften über den Datenschutz sowie zur Informatik einzuhalten. Die Informationssysteme dürfen für eine personenbezogene Datenanalyse gemäss dem kantonalen Gesetz über den Schutz von Personendaten vom 2. Juli 1990<sup>4</sup> verwendet werden, wenn dies für die Erfüllung von Aufgaben nach Absatz 1 notwendig ist.</p> <p><sup>4</sup> Personendaten von Stellenbewerbenden sind bei Nichtanstellung zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.</p> <p><sup>5</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere.</p>
	<p><b>§ 28a</b> Elektronische Zustellung von Daten</p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle Personal darf Daten über gesicherte Informatikkanäle elektronisch zustellen. Bestimmungen über die Schriftlichkeit von Entscheiden bleiben vorbehalten.</p>
	<p><b>§ 29a</b> Personalakten</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben das Recht auf Einsicht in ihre Personalakten.</p>

<sup>4</sup> SRL Nr. [38](#)

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
	<p><sup>2</sup> 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.</p>
<p><b>6.3 Sozialzulagen</b></p>	<p><b>6.3 Sozialzulagen</b><u>Finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</u></p>
<p><b>§ 37</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen<sup>5</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt eine besondere Sozialzulage.</p>	<p><sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt eine besondere Sozialzulage. <u>Er kann weitere finanzielle Beiträge zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsehen.</u></p>
<p><b>§ 44</b> Verrechnung</p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	<p><b>§ 44</b> <u>Rückforderung und Verrechnung</u></p> <p><sup>1</sup> <del>Forderungen des Gemeinwesens oder der Pensionskasse, die</del> <u>Das Gemeinwesen fordert zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit dem</u> <del>Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können mit Besoldungs- oder sonstigen Ansprüchen der Angestellten verrechnet werden, soweit sie pfändbar sind.</del> <u>zurück.</u></p> <p><sup>2</sup> Forderungen und Rückforderungen des Gemeinwesens oder der Pensionskasse, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können mit Besoldungs- oder sonstigen Ansprüchen der Angestellten verrechnet werden, soweit sie pfändbar sind.</p>
	<p><b>§ 56a</b> Schadenminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, bei Arbeitsunfähigkeit das ihnen Zumutbare zur Schadenminderung vorzukehren.</p>

<sup>5</sup> SRL Nr. [885](#)

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
	<p><sup>2</sup> Verletzen die Angestellten die Pflicht zur Schadenminderung, kann die Lohnfortzahlung oder die Entschädigung vorübergehend oder dauernd gekürzt oder verweigert werden. Zuständig für den Entscheid ist die Behörde gemäss § 67.</p> <p><sup>3</sup> Die Angestellten müssen vorher schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden. Es ist ihnen dazu das rechtliche Gehör nach § 65 Absatz 2 zu gewähren.</p>
<p><b>§ 63</b> Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge</p> <p><sup>1</sup> Die Luzerner Pensionskasse ist</p> <p>a. eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und mit Sitz in Luzern,</p> <p>b. eine selbständige, registrierte Vorsorgeeinrichtung im Sinn des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)<sup>6</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Die Luzerner Pensionskasse versichert die Angestellten des Kantons und seiner rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie die Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste der luzernischen Gemeinden im Sinn der beruflichen Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. Es gelten folgende Abweichungen:</p> <p>a. Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern.</p> <p>b. Der Vorstand kann Arbeitgeber, die öffentliche Aufgaben erfüllen, durch Anschlussvertrag der Kasse anschliessen und dadurch deren Personal bei der Kasse versichern.</p> <p><sup>3</sup> Der Vorstand</p> <p>a. ist das oberste Organ der Kasse und übt die Gesamtleitung aus,</p>	<p><sup>2</sup> Die Luzerner Pensionskasse versichert die Angestellten des Kantons und seiner <u>rechtsfähigen selbständigen</u> Anstalten und Körperschaften sowie die Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste der luzernischen Gemeinden im Sinn der beruflichen Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. Es gelten folgende Abweichungen:</p>

<sup>6</sup> SR [831.40](#)

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p>b. erlässt die reglementarischen Kassenbestimmungen,</p> <p>c. besteht aus zwölf Mitgliedern, von denen sechs als Arbeitnehmervertretung von der Mitgliederversammlung und sechs als Arbeitgebervertretung durch den Regierungsrat für je eine Amtsdauer gewählt werden,</p> <p>d. bestimmt das Präsidium für je eine Amtsdauer abwechselungsweise aus der Arbeitgeber- und aus der Arbeitnehmervertretung.</p> <p><sup>4</sup> Der Regierungsrat instruiert die Arbeitgebervertretung.</p>	<p>c. besteht aus zwölf Mitgliedern, von denen sechs als Arbeitnehmervertretung von der Mitgliederversammlung <u>den aktiv Versicherten</u> und sechs als Arbeitgebervertretung <u>durch den</u> vom Regierungsrat für je eine Amtsdauer gewählt werden,</p> <p><sup>4</sup> <i>aufgehoben</i></p>
<p><b>§ 63b</b> Versicherte Besoldung</p> <p><sup>1</sup> Die versicherte Besoldung entspricht dem anrechenbaren Jahresverdienst vermindert um den Koordinationsabzug.</p> <p><sup>2</sup> Der Koordinationsabzug erfolgt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der versicherten Angestellten.</p>	<p><sup>2</sup> <del>Der</del><u>Ein allfälliger</u> Koordinationsabzug erfolgt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der versicherten Angestellten.</p>
<p><b>§ 65</b> Grundsatz</p> <p><sup>1</sup> Auf Verfahren, die durch personalrechtliche Entscheide zu erledigen sind, ist das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege<sup>7</sup> anzuwenden.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten sind vor Erlass eines sie belastenden Entscheids, insbesondere bei Kündigung und Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses, nach entsprechender schriftlicher Orientierung mündlich oder schriftlich anzuhören.</p>	<p><sup>2</sup> Die Angestellten sind vor Erlass eines sie belastenden Entscheids, insbesondere bei <del>Kündigung und Umgestaltung</del><u>einseitiger Änderung oder bei Kündigung</u> des Arbeitsverhältnisses, nach entsprechender schriftlicher Orientierung mündlich oder schriftlich anzuhören.</p>
<p><b>§ 66</b> Zuständige Behörde für die Wahl, die Beendigung und die Umgestaltung</p>	<p><b>§ 66</b> Zuständige Behörde für die <del>Wahl</del><u>Begründung</u>, die <del>Beendigung</del><u>Änderung</u> und die <del>Umgestaltung</del><u>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</u></p>

<sup>7</sup> SRL Nr. [40](#). Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><sup>1</sup> Zuständig für die Wahl sowie für die Beendigung und die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen:</p> <p>a. der Regierungsrat für die durch Verordnung bezeichneten Angestellten, die Vorsteherin oder der Vorsteher der Dienststellen für die übrigen Angestellten,</p> <p>b. das Kantonsgericht für seine Angestellten und für die Angestellten der dem Kantonsgericht unterstellten Gerichte und Organisationseinheiten; das Kantonsgericht legt durch Verordnung fest, welche personalrechtlichen Entscheide die ihm unterstellten Gerichte und Organisationseinheiten selber vornehmen,</p> <p>c. die oberste Verwaltungsbehörde eines Gemeinwesens für ihre Angestellten und für die Angestellten ihrer öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften,</p> <p>d. die Schulleitung für die Lehrpersonen, die Fachpersonen der schulischen Dienste und der Tagesstrukturen an den öffentlichen Schulen der Gemeinden; die Bildungskommission oder der Gemeinderat für die Schulleitung der öffentlichen Schulen der Gemeinden; der Vorsteher oder die Vorsteherin der zuständigen Dienststelle beziehungsweise andere vom Regierungsrat bezeichnete Organe für die Lehrpersonen der öffentlichen Schulen des Kantons.</p>	<p><sup>1</sup> Zuständig für die <del>Wahl</del> sowie für <del>Begründung</del>, die <del>Beendigung</del><u>Änderung</u> und die <del>Umgestaltung</del><u>Beendigung</u> des Arbeitsverhältnisses ist unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen:</p> <p>c. die oberste Verwaltungsbehörde eines Gemeinwesens für ihre Angestellten und für die Angestellten ihrer <del>öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen</del><u>selbständigen öffentlich-rechtlichen</u> Anstalten und Körperschaften,</p> <p><sup>2</sup> Der Vorsteher oder die Vorsteherin der Dienststelle kann Entscheide über die Begründung, die Änderung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Regelung der Unterschriftsberechtigung nach § 11 der Verordnung über die Organisation, die Führung und die Kontrolle der kantonalen Verwaltung (OV)<sup>8</sup> der Abteilungsleitung übertragen.</p>
<p><b>§ 68</b> Grundsatz</p> <p><sup>1</sup> Personalrechtliche Entscheide sind nach den Grundsätzen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes anfechtbar.</p>	<p><sup>1</sup> Personalrechtliche Entscheide sind nach den Grundsätzen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes anfechtbar, <u>soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.</u></p>

<sup>8</sup> SRL Nr.36

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><b>§ 70</b> Beschwerde gegen personalrechtliche Entscheide der Verwaltungsbehörden</p> <p><sup>1</sup> Personalrechtliche Entscheide, durch die ein Arbeitsverhältnis beendet oder umgestaltet wird, können mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden. Das Kantonsgericht prüft auch das Ermessen.</p> <p><sup>2</sup> Andere personalrechtliche Entscheide können beim Regierungsrat mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden. Der Beschwerdeentscheid ist mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht anfechtbar.</p>	<p><sup>1</sup> Personalrechtliche Entscheide, durch die ein Arbeitsverhältnis <u>einseitig wesentlich geändert oder beendet wird oder umgestaltet</u> durch die eine Sanktion nach <u>§ 56a Absatz 2 ausgesprochen</u> wird, können mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden. Das Kantonsgericht prüft auch das Ermessen.</p>
<p><b>§ 72</b> Gerichtliche Entscheide über Beschwerden gegen die Umgestaltung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p><sup>1</sup> Hält eine gerichtliche Beschwerdeinstanz einen Entscheid über die Umgestaltung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für rechtswidrig, erlässt sie einen entsprechenden Feststellungsentscheid.</p> <p><sup>2</sup> Ändert die zuständige Behörde in der Folge ihren Entscheid nicht, hat die oder der Betroffene Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit einer Beendigung zur Unzeit.</p>	<p><b>§ 72</b> Gerichtliche Entscheide über Beschwerden gegen die <del>Umgestaltung</del><u>Änderung</u> oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p><sup>1</sup> Hält eine gerichtliche Beschwerdeinstanz einen Entscheid über die <del>Umgestaltung</del><u>Änderung</u> oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für rechtswidrig, erlässt sie einen entsprechenden Feststellungsentscheid.</p> <p><sup>2</sup> <del>Ändert die zuständige Behörde in der Folge ihren Entscheid nicht, hat Gleich-</del><u>zeitig mit dem Feststellungsentscheid entscheidet die oder der Betroffene An-</u> <u>spruch auf Ersatz des entstandenen Schadens</u><del>Beschwerdeinstanz über eine Ent-</del> <u>schädigung gemäss § 25a.</u></p>
<p><b>§ 73</b> Aufschiebende Wirkung</p> <p><sup>1</sup> Beschwerden gegen die Umgestaltung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, die an eine gerichtliche Beschwerdeinstanz gerichtet sind, haben keine aufschiebende Wirkung.</p> <p><sup>2</sup> Bei anderen Beschwerden sind die Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege betreffend die aufschiebende Wirkung anzuwenden.</p>	<p><sup>1</sup> Beschwerden gegen die <del>Umgestaltung</del><u>einseitige Änderung</u> oder gegen die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, die an eine gerichtliche Beschwerdeinstanz gerichtet sind, haben keine aufschiebende Wirkung.</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><b>§ 74</b> Amtliche Kosten</p> <p><sup>1</sup> Die amtlichen Kosten werden in einem personalrechtlichen Beschwerdeverfahren um die Hälfte ermässigt.</p> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben Fälle mutwilliger Beschwerdeführung.</p>	<p><b>§ 74</b> Amtliche Kosten <u>und Parteientschädigung</u></p> <p><sup>2</sup> <del>Vorbehalten bleiben Fälle mutwilliger Beschwerdeführung</del> <u>Abweichend von § 199 ff. VRG können kantonalen Instanzen Parteientschädigungen auferlegt werden.</u></p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleiben Fälle mutwilliger Beschwerdeführung.</p>
<p><b>§ 75</b> Klage</p> <p><sup>1</sup> Im Klageverfahren beurteilt das Kantonsgericht Vermögensansprüche aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen sowie Streitsachen aus öffentlichen Arbeitsverhältnissen, die mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet worden sind.</p>	<p><sup>1</sup> Im Klageverfahren beurteilt das Kantonsgericht Vermögensansprüche aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen sowie <del>Streitsachen aus öffentlichen Arbeitsverhältnissen, die mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet worden sind</del> <u>personalrechtliche Entscheide der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der Landeskirchen sowie deren selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften.</u></p> <p><sup>2</sup> Ausgenommen sind vermögensrechtliche Ansprüche im Zusammenhang mit der einseitigen wesentlichen Änderung oder der Beendigung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Diese werden im Verfahren nach § 70 Absatz 1 i.V.m. § 25a beurteilt.</p>
<p><b>II.</b></p>	<p><b>II.</b></p>
	<p><b>1.</b> Haftungsgesetz (HG) vom 13. September 1988 (Stand 1. Januar 2021) wird wie folgt geändert:</p>
<p><b>§ 4</b> Widerrechtliche Schädigung Dritter</p>	

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><sup>1</sup> Das Gemeinwesen haftet für den vollen Schaden, den ein Angestellter<sup>9</sup> einem Dritten in Ausübung amtlicher Verrichtungen widerrechtlich zufügt, sofern es nicht nachweist, dass dem Angestellten kein Verschulden zur Last fällt. Urteilsunfähigkeit des Angestellten hebt die Haftpflicht nicht auf.</p> <p><sup>2</sup> Wird ein Entscheid im Rechtsmittelverfahren geändert, haftet das Gemeinwesen nur beim Nachweis, dass der Angestellte oder die Behörde die Widerrechtlichkeit beabsichtigt hat. Die Rechtmässigkeit rechtskräftiger Entscheide kann im Haftpflichtverfahren nicht überprüft werden.</p> <p><sup>3</sup> Bei Selbstverschulden des geschädigten Dritten wird der Schadenersatz herabgesetzt.</p> <p><sup>4</sup> Der Dritte hat gegen den Angestellten keinen Anspruch.</p>	<p><sup>1</sup> <del>Das</del><u>Das</u> Gemeinwesen haftet für den vollen Schaden, den ein <del>Angestellter</del><u>Angestellte</u><sup>10</sup> einem Dritten in Ausübung amtlicher Verrichtungen widerrechtlich <del>zufügt</del><u>zufügen</u>, sofern es nicht nachweist, dass <del>dem</del><u>den</u> Angestellten kein Verschulden zur Last fällt. Urteilsunfähigkeit <del>des</del><u>der</u> Angestellten hebt die Haftpflicht nicht auf.</p> <p><sup>2</sup> <del>Wird</del><u>Wird</u> ein Entscheid im Rechtsmittelverfahren geändert, haftet das Gemeinwesen nur beim Nachweis, dass der <u>oder die</u> Angestellte oder die Behörde die Widerrechtlichkeit beabsichtigt hat. Die Rechtmässigkeit rechtskräftiger Entscheide kann im Haftpflichtverfahren nicht überprüft werden.</p> <p><sup>3</sup> <del>Bei</del><u>Bei</u> Selbstverschulden <del>des geschädigten Dritten</del><u>geschädigter Dritter</u> wird der Schadenersatz herabgesetzt.</p> <p><sup>4</sup> <del>Der Dritte hat</del><u>Dritte haben</u> gegen den Angestellten <u>Angestellte</u> keinen Anspruch.</p>
<p><b>§ 6</b> Haftpflichtige Gemeinwesen</p> <p><sup>1</sup> Haftpflichtig ist das Gemeinwesen, welches den Angestellten gewählt oder Private mit amtlichen Verrichtungen betraut hat.</p> <p><sup>2</sup> Mehrere Gemeinwesen haften solidarisch.</p>	<p><sup>1</sup> Haftpflichtig ist das Gemeinwesen, <del>welches den Angestellten gewählt</del><u>in dessen Dienstverhältnis der</u> oder <u>die</u> Angestellte steht, oder das Private mit amtlichen Verrichtungen betraut hat.</p>
<p><b>§ 9</b> Rückgriff auf beteiligte Gemeinwesen</p> <p><sup>1</sup> Hat ein Gemeinwesen in Erfüllung seiner Haftpflicht Schadenersatz geleistet, kann es auf andere Gemeinwesen zurückgreifen, wenn sie ebenfalls haftpflichtig sind oder wenn der Angestellte in ihren Interessen gehandelt hat.</p> <p><sup>2</sup> Das Kantonsgericht<sup>11</sup> bestimmt die Höhe des Anspruchs nach freiem Ermessen. § 15 Absatz 2 und § 16 Absatz 2 sind anwendbar.</p>	<p><sup>1</sup> <del>Hat</del><u>Hat</u> ein Gemeinwesen in Erfüllung seiner Haftpflicht Schadenersatz geleistet, kann es auf andere Gemeinwesen zurückgreifen, wenn sie ebenfalls haftpflichtig sind oder wenn der <u>oder die</u> Angestellte in ihren Interessen gehandelt hat.</p>

<sup>9</sup> Gemäss Personalgesetz vom 26. Juni 2001, in Kraft seit dem 1. Januar 2003 (G 2002 305), wurde in den §§ 4, 6 und 9–12 sowie im Titel vor § 10 die Bezeichnung «Beamter» durch «Angestellter» ersetzt.

<sup>10</sup> Gemäss Personalgesetz vom 26. Juni 2001, in Kraft seit dem 1. Januar 2003 (G 2002 305), wurde in den §§ 4, 6 und 9–12 sowie im Titel vor § 10 die Bezeichnung «Beamter» durch «Angestellter» ersetzt.

<sup>11</sup> Gemäss Gesetz über die Schaffung des Kantonsgerichtes vom 14. Mai 2012, in Kraft seit dem 1. Juni 2013 (G 2012 189), wurde die Bezeichnung «Verwaltungsgericht» durch «Kantonsgericht» ersetzt.

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><b>§ 10</b> Direkte Schädigung des Gemeinwesens</p> <p><sup>1</sup> Der Angestellte haftet dem Gemeinwesen für den Schaden, den er ihm widerrechtlich und vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht hat.</p>	<p><sup>1</sup> <del>Der Angestellte haftet</del> <u>Angestellte haften</u> dem Gemeinwesen für den Schaden, den <u>ersie</u> ihm widerrechtlich und vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht <u>hathaben</u>.</p>
<p><b>§ 11</b> Rückgriff bei widerrechtlicher Schädigung Dritter</p> <p><sup>1</sup> Hat das Gemeinwesen in Erfüllung seiner Haftpflicht Schadenersatz geleistet, greift es auf den Angestellten zurück, wenn er den Schaden widerrechtlich und vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht hat.</p>	<p><sup>1</sup> <del>Hat</del> <u>Hat</u> das Gemeinwesen in Erfüllung seiner Haftpflicht Schadenersatz geleistet, greift es auf den Angestellten <u>oder die Angestellte</u> zurück, wenn er <u>oder sie</u> den Schaden widerrechtlich und vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht hat.</p>
<p><b>§ 13</b> Schädigung durch Private</p> <p><sup>1</sup> Hat das Gemeinwesen an Stelle eines Privaten einem geschädigten Dritten für Schaden aus amtlichen Verrichtungen Ersatz leisten müssen, steht ihm gegen den Privaten in gleichem Umfang ein Ersatzanspruch zu.</p>	<p><sup>1</sup> <del>Hat</del> <u>Hat</u> das Gemeinwesen an Stelle eines <del>Privaten</del> <u>Privater</u> einer geschädigten <del>Dritten</del> <u>Drittperson</u> für Schaden aus amtlichen Verrichtungen Ersatz leisten müssen, steht ihm gegen <del>den</del> <u>die</u> Privaten in gleichem Umfang ein Ersatzanspruch zu.</p>
<p><b>§ 14</b> Verzicht auf die Ersatzforderung</p> <p><sup>1</sup> Das Gemeinwesen kann auf die Ersatzforderung ganz oder teilweise verzichten, wenn es unter Würdigung aller Umstände als gerechtfertigt erscheint. Dabei sind insbesondere der Hergang der Schädigung, das bisherige dienstliche Verhalten und eine allfällige finanzielle Notlage des Haftpflichtigen zu beachten.</p>	<p><sup>1</sup> <del>Das</del> <u>Das</u> Gemeinwesen kann auf die Ersatzforderung ganz oder teilweise verzichten, wenn es unter Würdigung aller Umstände als gerechtfertigt erscheint. Dabei sind insbesondere der Hergang der Schädigung, das bisherige dienstliche Verhalten und eine allfällige finanzielle Notlage <del>des</del> <u>oder der</u> Haftpflichtigen zu beachten.</p>
<p><b>§ 16</b> Verwirkung</p> <p><sup>1</sup> Die Schadenersatzforderung erlischt, wenn die Klage nicht innert drei Jahren seit Kenntnis des Schadens und des Haftpflichtigen, spätestens aber fünf Jahre nach dem Eintritt des Schadens, eingereicht wird.</p>	<p><sup>1</sup> <del>Die</del> <u>Die</u> Schadenersatzforderung erlischt, wenn die Klage nicht innert drei Jahren seit Kenntnis des Schadens und <del>des</del> <u>oder der</u> Haftpflichtigen, spätestens aber fünf Jahre nach dem Eintritt des Schadens, eingereicht wird.</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><sup>2</sup> Die Rückgriffsforderung erlischt, wenn die Klage nicht innert Jahresfrist seit der Anerkennung des Schadenersatzanspruchs des Dritten durch das Gemeinwesen oder seit der rechtskräftigen Feststellung des Schadenersatzanspruchs eingereicht wird.</p> <p><sup>3</sup> Diese Vorschriften werden auf Ersatzforderungen gegen Private nicht angewendet.</p>	<p><sup>2</sup> <del>Die</del>Die Rückgriffsforderung erlischt, wenn die Klage nicht innert Jahresfrist seit der Anerkennung des Schadenersatzanspruchs <del>des Dritten</del><u>der Drittperson</u> durch das Gemeinwesen oder seit der rechtskräftigen Feststellung des Schadenersatzanspruchs eingereicht wird.</p>
	<p><b>2.</b> Gemeindegesetz (GG) vom 4. Mai 2004 (Stand 1. Januar 2018) wird wie folgt geändert:</p>
<p><b>§ 31</b> Wahl und Voraussetzungen</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat wählt den Gemeindeschreiber oder die Gemeindeschreiberin.</p> <p><sup>2</sup> Als Gemeindeschreiber oder -schreiberin ist wählbar, wer das Fähigkeitszeugnis als Gemeindeschreiber oder -schreiberin des Kantons Luzern erworben oder eine vergleichbare Ausbildung abgeschlossen hat.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt das Nähere zur Ausbildung als Gemeindeschreiber oder -schreiberin und zur Erteilung des Fähigkeitszeugnisses.</p>	<p><sup>1</sup> Der Gemeinderat <del>wählt</del><u>stellt</u> den Gemeindeschreiber oder die Gemeindeschreiberin <u>an</u>.</p> <p><sup>2</sup> Als Gemeindeschreiber oder -schreiberin <del>ist wählbar</del><u>kann angestellt werden</u>, wer das Fähigkeitszeugnis als Gemeindeschreiber oder -schreiberin des Kantons Luzern erworben oder eine vergleichbare Ausbildung abgeschlossen hat.</p>
	<p><b>3.</b> Gesetz über die Volksschulbildung (VBG) vom 22. März 1999 (Stand 1. Januar 2024) wird wie folgt geändert:</p>
<p><b>§ 47</b> Bildungskommission</p> <p><sup>1</sup> Die Bildungskommission ist unter Vorbehalt der Zuständigkeit des Gemeinderates für die Ausgestaltung des kommunalen Volksschulangebots zuständig.</p> <p><sup>2</sup> Die Bildungskommission</p> <p>a. legt die Organisation des vom Gemeinderat festgelegten kommunalen Volksschulangebots auf Antrag der Schulleitung fest,</p>	

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p>b. bereitet den Leistungsauftrag zuhanden des Gemeinderates vor, c. genehmigt von der Schulleitung erstellte Grundlagenkonzepte, d. genehmigt das Leitbild und das Jahresprogramm der Schule, e. wählt die Schulleitung, f. überprüft die Tätigkeit der Schulleitung und die Qualität der Aufgabenerfüllung, g. nimmt weitere von der Gemeinde übertragene Aufgaben wahr, h. sorgt für die eigene Aus- und Weiterbildung. i. ... k. ... l. ... 3 ...</p>	<p>e. wählt<u>stellt</u> die Schulleitung <u>an</u>,</p>
<p><b>§ 48</b> Schulleitung</p> <p><sup>1</sup> Die Schulleitung ist für die pädagogische und betriebliche Leitung, Führung und Entwicklung der Schule verantwortlich.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulleitung</p> <p>a. plant und gestaltet die Angebote der Schule und fördert deren Entwicklung, b. wirkt bei der Erstellung des Leistungsauftrags mit, c. wählt die Lehrpersonen, die Fachpersonen der schulischen Dienste und der Tagesstrukturen und trifft die übrigen personalrechtlichen Entscheide, d. ist verantwortlich für die Beurteilung der Lehrpersonen und der Fachpersonen der schulischen Dienste und der Tagesstrukturen,</p>	<p>c. wählt<u>stellt</u> die Lehrpersonen, die Fachpersonen der schulischen Dienste und der Tagesstrukturen <u>an</u> und trifft die übrigen personalrechtlichen Entscheide,</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p>e. verfügt über die zugeteilten Betriebsmittel,</p> <p>f. sorgt für die Sicherung und Weiterentwicklung der Schul- und Unterrichtsqualität,</p> <p>g. informiert innerhalb der Schule und betreibt Öffentlichkeitsarbeit,</p> <p>h. vertritt die Schule gegen aussen und sucht die Zusammenarbeit mit Institutionen ausserhalb der Schule und mit den Erziehungsberechtigten,</p> <p>h<sup>bis</sup>. unterstützt und organisiert in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Luzern die berufspraktische Ausbildung der Studierenden, indem sie an ihrer Schule Ausbildungsplätze mit qualifizierten Praxislehrpersonen zur Verfügung stellt,</p> <p>i. bildet sich aus und weiter,</p> <p>j. nimmt weitere vom Gemeinderat oder von der Bildungskommission übertragene Aufgaben wahr.</p> <p><sup>3</sup> Die einzelnen Aufgaben und Zuständigkeiten der Schulleitung werden in Reglementen oder Verordnungen geregelt.</p>	
	<p><b>4.</b> Gesetz über die Gymnasialbildung (GymBG) vom 12. Februar 2001 (Stand 1. Januar 2020) wird wie folgt geändert:</p>
<p><b>§ 26a</b> Zuständige Dienststelle</p> <p><sup>1</sup> Die vom Regierungsrat in der Verordnung als zuständig bezeichnete Dienststelle</p> <p>a. ist zuständig für alle Vollzugsmassnahmen, die durch Gesetz oder Verordnung nicht anderen Organen übertragen sind,</p> <p>b. sorgt für die Erbringung des kantonalen Angebots in der Gymnasialbildung,</p> <p>c. betreibt schulübergreifende Entwicklungsmassnahmen,</p>	

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p>d. leitet schulübergreifende Massnahmen für die Qualitätssicherung und -entwicklung ein, insbesondere die externe Evaluation der einzelnen Schulen,</p> <p>e. sorgt für die Erbringung des kantonalen Weiterbildungsangebots für die Lehrpersonen,</p> <p>f. berät das Bildungs- und Kulturdepartement in allen Fragen der Gymnasialbildung,</p> <p>g. informiert die Öffentlichkeit über das kantonale Gymnasialangebot,</p> <p>h. nimmt bei Bedarf Schulortszuweisungen vor,</p> <p>i. wählt den Rektor oder die Rektorin unter Mitwirkung der Schulkommission, der Schulleitung und einer Vertretung der Lehrpersonen,</p> <p>j. wählt den Schulleiter oder die Schulleiterin der Maturitätsschule für Erwachsene unter Mitwirkung der Schulkommission und des Rektors oder der Rektorin derjenigen Kantonsschule, welcher die Maturitätsschule für Erwachsene angegliedert ist, sowie einer Vertretung der Lehrpersonen der Maturitätsschule für Erwachsene.</p> <p><sup>2</sup> Sie arbeitet mit den Schulleitungen und den Schulkommissionen zusammen.</p>	<p>i. <del>wählt</del>stellt den Rektor oder die Rektorin <u>an</u> unter Mitwirkung der Schulkommission, der Schulleitung und einer Vertretung der Lehrpersonen,</p> <p>j. <del>wählt</del>stellt den Schulleiter oder die Schulleiterin der Maturitätsschule für Erwachsene <u>an</u> unter Mitwirkung der Schulkommission und des Rektors oder der Rektorin derjenigen Kantonsschule, welcher die Maturitätsschule für Erwachsene angegliedert ist, sowie einer Vertretung der Lehrpersonen der Maturitätsschule für Erwachsene.</p>
<p><b>§ 28</b> Schulleitung</p> <p><sup>1</sup> Jede Kantonsschule hat eine Schulleitung, die für die pädagogische und betriebliche Leitung, Führung und Entwicklung der Schule im Rahmen der Gesetzgebung, des Leitbilds und des Leistungsauftrags verantwortlich ist.</p> <p><sup>1bis</sup> Die Schulleitung besteht aus dem Rektor oder der Rektorin und weiteren Schulleitungsmitgliedern. Der Schulleiter oder die Schulleiterin der Maturitätsschule für Erwachsene gehört der Schulleitung derjenigen Kantonsschule an, der sie angegliedert ist.</p>	

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><sup>1ter</sup> Der Rektor oder die Rektorin ist den übrigen Schulleitungsmitgliedern vorge- setzt und wählt diese – mit Ausnahme des Schulleiters oder der Schulleiterin der Maturitätsschule für Erwachsene – unter Mitwirkung der Schulkommission, der zuständigen Dienststelle und einer Vertretung der Lehrpersonen.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulleitung</p> <p>a. legt die Angebote und die Organisation der Schule im Rahmen der kantonalen Vorgaben fest und fördert deren Entwicklung,</p> <p>b. fördert die Zusammenarbeit und koordiniert die Tätigkeiten in der Schule,</p> <p>b<sup>bis</sup>. wählt die Lehrpersonen unter Mitwirkung der Schulkommission,</p> <p>c. unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Lernenden und die Lehrperso- nen in schulischen und persönlichen Belangen und stellt die Beratung der Er- ziehungsberechtigten in Fragen der Ausbildung und Erziehung sicher,</p> <p>d. informiert innerhalb der Schule und betreibt Öffentlichkeitsarbeit,</p> <p>e. sorgt für die Durchführung der internen Evaluation sowohl der Unterrichtstätig- keit als auch der übrigen Schulveranstaltungen,</p> <p>f. beurteilt die Lehrpersonen und sorgt für ihre berufliche Entwicklung,</p> <p>g. berät die Schulkommission in sämtlichen Belangen der Schule,</p> <p>h. vertritt die Schule gegen aussen,</p> <p>i. bildet sich aus und weiter,</p> <p>k. erstattet der Schulkommission und der zuständigen Dienststelle periodisch Be- richt.</p> <p><sup>3</sup> Die Schulleitung bezieht bei ihrer Aufgabenerfüllung die an der Schule beteilig- ten Personen, Gremien und Behörden angemessen mit ein.</p>	<p><sup>1ter</sup> Der Rektor oder die Rektorin ist den übrigen Schulleitungsmitgliedern vorge- setzt und <del>wählt</del><u>wählt stellt</u> diese – mit Ausnahme des Schulleiters oder der Schulleiterin der Maturitätsschule für Erwachsene – unter Mitwirkung der Schulkommission, der zuständigen Dienststelle und einer Vertretung der Lehrpersonen <u>an</u>.</p> <p>b<sup>bis</sup>. <del>wählt</del><u>wählt stellt</u> die Lehrpersonen unter Mitwirkung der Schulkommission <u>an</u>,</p>
	<p><b>5.</b> Gesundheitsgesetz (GesG) vom 13. September 2005 (Stand 1. September 2021)</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
	wird wie folgt geändert:
<p><b>§ 3</b> Regierungsrat</p> <p><sup>1</sup> Der Regierungsrat ist die oberste Gesundheitsbehörde des Kantons.</p> <p><sup>2</sup> Er wählt die kantonalen Organe gemäss den §§ 5–10 dieses Gesetzes. Er kann die Aufgaben der in den §§ 6–10 dieses Gesetzes genannten kantonalen Organe ganz oder teilweise Dritten übertragen.</p> <p><sup>3</sup> Er erstellt mindestens alle sechs Jahre einen Planungsbericht über die Gesundheitsversorgung im Kanton und legt diesen dem Kantonsrat zur Stellungnahme im Sinn von § 79 des Kantonsratsgesetzes vom 28. Juni 1976<sup>12</sup> vor. Der Bericht enthält die strategischen Ziele und Grundsätze des Kantons im Gesundheitswesen und zeigt den Bedarf für die ambulante und die stationäre Gesundheitsversorgung der Bevölkerung und die Mittel für deren Sicherstellung auf. Bei der Erarbeitung sind die Leistungserbringer in angemessener Weise miteinzubeziehen.</p>	<p><sup>2</sup> Er wählt die kantonalen Organe <del>Fachkommissionen</del> gemäss § 5 und stellt die <u>Fachpersonen gemäss den §§ 5–10 dieses Gesetzes</u> <del>an</del>. Er kann die Aufgaben der in den §§ 6–10 dieses Gesetzes genannten kantonalen Organe <u>dieser Fachpersonen</u> ganz oder teilweise Dritten übertragen.</p>
	<p><b>6.</b> Einführungsgesetz zu den Bundesgesetzen über die Alters- und Hinterlassenenversicherung und über die Invalidenversicherung (Gesetz über das Sozialversicherungszentrum; SoVZG) vom 10. September 2018 (Stand 1. Januar 2019) wird wie folgt geändert:</p>
<p><b>§ 7</b> Aufgaben</p> <p><sup>1</sup> Der Verwaltungsrat ist das oberste Organ des Sozialversicherungszentrums, der Ausgleichskasse und der IV-Stelle. Er nimmt die Aufsicht wahr, soweit das Bundesrecht oder das kantonale Recht nicht etwas anderes vorsehen.</p> <p><sup>2</sup> Der Verwaltungsrat</p> <p>a. wählt die Geschäftsleitung und deren Vorsitzenden oder Vorsitzende,</p>	<p>a. <del>wählt</del><u>stellt</u> die Geschäftsleitung und deren Vorsitzenden oder Vorsitzende <u>an</u>,</p>

<sup>12</sup> SRL Nr. [30](#)

<b>Geltendes Recht</b>	<b>Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024</b>
<p>b. erteilt und widerruft die Genehmigung der Wahl des Personals der zweiten Hierarchiestufe des Sozialversicherungszentrums,</p> <p>c. bezeichnet die Revisionsstelle,</p> <p>d. erlässt die notwendigen Reglemente, wie das Geschäftsreglement und das Personalreglement,</p> <p>e. genehmigt das Organigramm und den Stellenplan des Sozialversicherungszentrums,</p> <p>f. stellt Gesuche für die Ausführung von Aufgaben der Ausgleichskasse durch Dritte nach Artikel 63 Absatz 5 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946<sup>13</sup>,</p> <p>g. legt die Grundsätze zur Erhebung der Verwaltungskostenbeiträge nach Artikel 69 Absatz 1 AHVG fest,</p> <p>h. erteilt und widerruft die Genehmigung der Wahl der Leiterinnen und Leiter der AHV-Zweigstellen,</p> <p>i. legt den Beitrag an die Kosten der AHV-Zweigstellen fest,</p> <p>j. beschliesst das Budget, die Jahresrechnung und den Jahresbericht des Sozialversicherungszentrums und der Ausgleichskasse; vorbehalten bleibt der Beschluss des Budgets der IV-Stelle sowie des Budgets des Geschäftsfeldes Wirtschaft und Arbeit betreffend die obligatorische Arbeitslosenversicherung durch den Bund,</p> <p>k. nimmt von den Berichten der Revisionsstelle Kenntnis,</p> <p>l. nimmt zu allen Geschäften Stellung, die dem Bund zur Genehmigung vorzulegen sind, und prüft deren Auswirkungen auf den Kanton.</p>	

<sup>13</sup> SR [831.10](#)

Geltendes Recht	Vernehmlassungsversion vom 17. September 2024
<p><sup>3</sup> Der Verwaltungsrat kann die Vorbereitung und die Ausführung seiner Beschlüsse und die Überwachung von Geschäften Ausschüssen oder einzelnen Mitgliedern zuweisen. Er sorgt für eine angemessene Berichterstattung unter seinen Mitgliedern.</p> <p><sup>4</sup> Die Reglemente des Verwaltungsrates sind in der Gesetzessammlung des Kantons zu veröffentlichen.</p>	
<p><b>§ 14</b> Führung</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat wählt zur Sicherstellung der ordnungsgemässen Führung der AHV-Zweigstelle einen Leiter oder eine Leiterin und stellt das notwendige Personal zur Verfügung.</p> <p><sup>2</sup> Die Wahl des Leiters oder der Leiterin der AHV-Zweigstelle ist vom Verwaltungsrat zu genehmigen. Die Genehmigung erfolgt nach dem Bestehen einer von der Ausgleichskasse durchgeführten Fähigkeitsprüfung.</p> <p><sup>3</sup> Ist die ordnungsgemässe Führung einer Zweigstelle nicht gewährleistet, trifft die Ausgleichskasse die erforderlichen Massnahmen und beantragt dem Verwaltungsrat nötigenfalls den Widerruf der Genehmigung der Wahl des Leiters oder der Leiterin der AHV-Zweigstelle.</p>	<p><sup>1</sup> Der Gemeinderat <del>wählt</del><u>stellt</u> zur Sicherstellung der ordnungsgemässen Führung der AHV-Zweigstelle einen Leiter oder eine Leiterin <u>an</u> und stellt das notwendige Personal zur Verfügung.</p> <p><sup>2</sup> Die <del>Wahl</del><u>Anstellung</u> des Leiters oder der Leiterin der AHV-Zweigstelle ist vom Verwaltungsrat zu genehmigen. Die Genehmigung erfolgt nach dem Bestehen einer von der Ausgleichskasse durchgeführten Fähigkeitsprüfung.</p> <p><sup>3</sup> Ist die ordnungsgemässe Führung einer Zweigstelle nicht gewährleistet, trifft die Ausgleichskasse die erforderlichen Massnahmen und beantragt dem Verwaltungsrat nötigenfalls den Widerruf der Genehmigung der <del>Wahl</del><u>Anstellung</u> des Leiters oder der Leiterin der AHV-Zweigstelle.</p>
	<b>III.</b>
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	<b>IV.</b>
	Die Änderung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Sie unterliegt dem fakultativen Referendum.
	Luzern,  Im Namen des Kantonsrates Der Präsident: Der Staatsschreiber:

