

Synopse**Gesetzesänderung: Anpassung Personalrecht an LUPK-Reglement**

Geltendes Recht	Vernehmlassungsvorlage
	Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG)
	<i>Der Kantonsrat des Kantons Luzern,</i> nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom XX. Mai 2017, <i>beschliesst</i>
	I.
	Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG) vom 26. Juni 2001 (Stand 1. März 2017) wird wie folgt geändert:
	§ 12a Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen ¹ Die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses können im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes geändert werden. ² Wird die Funktion aus Gründen gemäss § 22 Absatz 2 geändert und hat die Änderung eine tiefere Einreihung zur Folge, gilt § 20 Absatz 2 sinngemäss.
§ 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.	¹ Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres der oder des Angestellten. Für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste endet es am Ende des Schuljahres, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen.

Geltendes Recht	Vernehmlassungsvorlage
<p>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.</p> <p>³ Die zuständige Behörde kann Angestellte beschäftigen, die das 65. Altersjahr bereits erfüllt haben. Der Regierungsrat regelt das Nähere.</p> <p>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.</p>	<p>² Die zuständige Behörde kann das Arbeitsverhältnis aus Altersgründen vorzeitig beenden, frühestens jedoch ab dem Zeitpunkt, in welchem eine Rente der Vorsorgeeinrichtung gemäss § 63 bezogen werden kann. Es ist eine Frist von sechs Monaten einzuhalten. Eine vorzeitige Beendigung ist aus betrieblichen Gründen oder bei nachgewiesener Leistungseinbusse trotz bestehender Leistungsbereitschaft möglich, wobei berechnete Interessen der oder des Angestellten zu berücksichtigen sind. Ein schriftliches Mahnverfahren im Sinne von § 18 Absatz 1b schliesst eine Beendigung aus Altersgründen aus.</p>
<p>§ 25 Abfindung</p> <p>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.</p> <p>² Wird die Stelle aufgehoben, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p>³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht in den folgenden Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:</p> <ul style="list-style-type: none">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,	<p>d. aufgehoben</p>

Geltendes Recht	Vernehmlassungsvorlage
<p>e. bei Beendigung durch Ablauf einer befristeten Anstellung mit oder ohne Kündigungsmöglichkeit,</p> <p>f. infolge Arbeitsunfähigkeit,</p> <p>g. bei Tod.</p> <p>⁴ Die Abfindung beträgt höchstens zwölf Monatslöhne. Der Regierungsrat regelt das Nähere.</p> <p>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.</p>	<p>⁴ Die Abfindung beträgt höchstens einen Jahreslohn (13 Monatslöhne). Der Regierungsrat regelt das Nähere.</p> <p>⁶ Angestellten, die während der Abfindungsdauer ein neues Erwerbseinkommen erzielen, wird die Abfindung anteilmässig gekürzt. Der Regierungsrat regelt das Nähere.</p>
	II.
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	III.
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	IV.
	Die Änderung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. Sie unterliegt dem fakultativen Referendum
	Luzern Im Namen des Kantonsrates Der Präsident: Der Staatsschreiber: