

Bericht und Antrag 25 an den Grossen Stadtrat von Luzern

Personalreglement der Stadt Luzern

- Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern
- Änderungen per 1. Januar 2027
- Erlass

**Vom Stadtrat zuhanden des Grossen Stadtrates verabschiedet
mit StB 617 vom 19. August 2026**

Mediensperfrist: 15. September 2026, 11.00 Uhr

Politische und strategische Referenz

Politischer Grundauftrag

In Kürze

Der Kanton Luzern hat sein Personalrecht, das gemäss § 1 Abs. 1 lit. b des kantonalen Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, [PG](#); [SRL Nr. 51](#)) grundsätzlich auch auf die Gemeinden Anwendung findet, gesamthaft einer Analyse unterzogen und im Rahmen einer Teilrevision per 1. Januar 2026 massgebende Änderungen daran vorgenommen.

Obwohl die Stadt Luzern von ihrer Regelungskompetenz gemäss § 1 Abs. 4 PG Gebrauch gemacht und die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeitenden durch rechtsetzende Erlasse selbstständig geregelt hat, wirkt sich die kantonale Teilrevision in einzelnen Punkten dennoch auch auf das städtische Personalrecht aus, namentlich auf das Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 ([PR](#); [sRSL 0.8.1.1.1](#)) sowie auf die Personalverordnung der Stadt Luzern vom 25. November 1998 ([PVo](#); [sRSL 0.8.1.1.2](#)).

Der aus der kantonalen Teilrevision resultierende Änderungsbedarf ergibt sich einerseits aus dem seit 1. Januar 2026 neu zwingenden Charakter der §§ 8 Abs. 1 (Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag), 65 und 68 (Verfahren) sowie 70 ff. PG (Rechtsschutz); vgl. § 1 Abs. 4 PG. Andererseits folgt er aus § 1 Abs. 5 PG, wonach die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes auch für die Stadt Luzern gelten, soweit einzelne Sachbereiche in den städtischen rechtsetzenden Erlassen nicht abweichend geregelt sind.

Des Weiteren haben die praktischen Erfahrungen mit dem geltenden Personalrecht gezeigt, dass das städtische Personalreglement auch in Bezug auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze (vgl. Art. 11c PR) und in Bezug auf den Stellenplan (vgl. Art. 37 PR) weiterentwickelt und den Bedürfnissen aus der Praxis angepasst werden muss, damit der Stadt Luzern auch in den kommenden Jahren ein zeitgemässes Personalrecht zur Verfügung steht und sie als attraktive und konkurrenzfähige Arbeitgeberin erhalten bleibt.

Der Stadtrat beantragt dem Grossen Stadtrat mit dem vorliegenden Bericht und Antrag, den Änderungen des Personalreglements der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 und der Änderung des Reglements über die Pensionskasse Stadt Luzern vom 27. Oktober 2022 per 1. Januar 2027 zuzustimmen.

Inhaltsverzeichnis	Seite
1 Ausgangslage	4
2 Zielsetzungen	5
3 Rahmenbedingungen	5
4 Vorhaben	6
4.1 Geltungsbereich (Art. 4 PR) und Art der Anstellung (Art. 6 PR)	6
4.1.1 Vorgabe Kanton: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 8 PG)	6
4.1.2 Änderungen im städtischen Personalreglement	7
4.2 Weitere Rechte und Pflichten (Art. 48 PR)	10
4.2.1 Vorgabe Kanton: Rückforderung und Verrechnung (§ 44 PG)	10
4.2.2 Änderung im städtischen Personalreglement	10
4.3 Verfahren und Rechtsschutz (Art. 52, 53 und 54 PR)	11
4.3.1 Vorgabe Kanton: Verfahren und Rechtsschutz (§§ 65 und 68 ff. PG)	11
4.3.2 Änderungen im städtischen Personalreglement	14
4.4 Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze (Art. 11c PR)	18
4.4.1 Ausgangslage	18
4.4.2 Änderung im städtischen Personalreglement	18
4.4.3 Änderung im städtischen Reglement über die Pensionskasse	19
4.5 Stellenplan (Art. 37 PR)	20
4.5.1 Ausgangslage	20
4.5.2 Änderung im städtischen Personalreglement	20
5 Auswirkungen auf das Klima	21
6 Ressourcenbedarf	21
7 Abschreibung von politischen Vorstössen	21
8 Antrag	22
 Anhang	 31
1 Synoptische Darstellung (Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998, Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern vom 27. Oktober 2022)	

Der Stadtrat von Luzern an den Grossen Stadtrat von Luzern

Sehr geehrter Frau Präsidentin
Sehr geehrte Mitglieder des Grossen Stadtrates

1 Ausgangslage

Der Kanton Luzern hat sein Personalrecht gesamthaft einer Analyse unterzogen und im Rahmen einer Teilrevision per 1. Januar 2026 massgebende Änderungen daran vorgenommen.

Gemäss § 1 Abs. 1 lit. b PG gilt das kantonale Personalgesetz auch für die Gemeinden – und somit auch für die Stadt Luzern. Die Gemeinden können die Arbeitsverhältnisse mit ihren Mitarbeitenden gemäss § 1 Abs. 4 i.V.m. § 2 Abs. 1 lit. c PG jedoch (fast komplett) abweichend vom kantonalen Personalgesetz regeln. Von dieser Regelungskompetenz zugunsten der Gemeinden ausgenommen sind die §§ 8 Abs. 1 (Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag), 65 und 68 (Verfahren) sowie 70 ff. PG (Rechtsschutz), die gemäss § 1 Abs. 4 PG für die Gemeinden zwingend sind.

Sofern eine Gemeinde keine abweichenden Regelungen trifft, gelten gestützt auf § 1 Abs. 5 PG die Vorschriften des kantonalen Personalgesetzes (mit Ausnahme der §§ 3, 30a, 36, 37 Abs. 3, 42, 43, 59, 62, 63 und 69 sowie der §§ 31–35 und 60, welche lediglich sinngemäss anzuwenden sind). Wenn eine Gemeinde zwar ein eigenes Personalrecht erlassen hat, einen konkreten Bereich aber nicht abweichend vom kantonalen Personalgesetz geregelt hat (und kein qualifiziertes Schweigen des Gesetzgebers vorliegt), gilt demzufolge ebenfalls das kantonale Personalrecht.

Bekanntlich hat die Stadt Luzern von der ihr nach § 1 Abs. 4 PG zustehenden Regelungskompetenz Gebrauch gemacht und die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeitenden im Personalreglement vom 25. Juni 1998 und in der Personalverordnung vom 25. November 1998 selbstständig geregelt. Aufgrund des zwingenden Charakters der §§ 8 Abs. 1 (Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag), 65 und 68 (Verfahren) sowie 70 ff. PG (Rechtsschutz) und der Bestimmung in § 1 Abs. 5 PG müssen einzelne Themenbereiche im städtischen Personalrecht punktuell den Änderungen und (teilweise) zwingenden Vorgaben des kantonalen Personalrechts angepasst werden.

Zur besseren Verständlichkeit des Zusammenspiels zwischen dem kantonalen und dem städtischen Personalrecht ist an dieser Stelle die frühere Fassung von § 1 Abs. 4 PG (in Kraft bis zum 31. Dezember 2025) der derzeit geltenden Version (in Kraft seit dem 1. Januar 2026) gegenüberzustellen, wobei jeweils der letzte Satz besonders hervorzuheben ist:

§ 1 PG Geltungsbereich (*alte Version, in Kraft bis 31. Dezember 2025*)

*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 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.***

§ 1 PG Geltungsbereich *(aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026)*

⁴ Die übrigen Gemeinwesen gemäss § 2 Absatz 1c können die Arbeitsverhältnisse ihrer Angestellten durch rechtsetzende Erlasse abweichend von diesem Gesetz regeln. Ausgenommen sind die Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen der Volksschulen und der Musikschulen sowie von Fachpersonen der schulischen Dienste. **Die §§ 8 Absatz 1 (Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag), 65 und 68 (Verfahren) sowie 70 ff. (Rechtsschutz) sind für die Gemeinden und die Gemeindeverbände zwingend.**

Dem letzten Satz von § 1 Abs. 4 PG (alte Version, in Kraft bis zum 31. Dezember 2025) kann entnommen werden, dass die §§ 65, 68 und 70 ff. PG (betreffend Rechtsschutz) für die Gemeinden bisher nur zwingend waren, soweit ihre öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse nicht durch öffentlich-rechtlichen Vertrag geregelt wurden. Da die Stadt Luzern ihre öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse seit über zwanzig Jahren mit (zweiseitigem) öffentlich-rechtlichem Vertrag (statt mit einem einseitigen hoheitlichen Verwaltungsakt in Form einer «Wahl») begründet (vgl. Art. 6 Abs. 2 PR), waren die kantonalen Bestimmungen zum Verfahren und zum Rechtsschutz (§§ 65, 68 und 70 ff. PG) für sie bisher nicht zwingend. Von dieser Regelungsfreiheit betreffend Verfahren und Rechtsschutz hatte die Stadt Luzern bekanntlich Gebrauch gemacht und für ihre personalrechtlichen Entscheide bisher einen anderen Rechtsmittelweg vorgesehen als der Kanton Luzern.

Nach dem bisherigen Rechtsmittelweg der Stadt (vgl. Art. 54 Abs. 1 PR) mussten die Mitarbeitenden bei allen Streitigkeiten zu ihren Anstellungsverträgen Klage beim Kantonsgericht einreichen – auch für Kündigungen und Umgestaltungen von Arbeitsverhältnissen. Neu (d. h. seit dem 1. Januar 2026) schreibt das kantonale Personalrecht zwingend vor, dass auch die städtischen Mitarbeitenden solche Kündigungs- und Umgestaltungsentscheide mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht anfechten können (weiterführende Erörterungen zum seit dem 1. Januar 2026 auch für die Stadt Luzern zwingenden Verfahren und Rechtsschutz folgen unter dem nachfolgenden Kapitel 4.3).

Der Zusatz «soweit die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse nicht durch öffentlich-rechtlichen Vertrag geregelt werden» wurde in der aktuellen Version von § 1 Abs. 4 PG (in Kraft seit dem 1. Januar 2026) gestrichen. Zudem wurde – zusätzlich zu den bisherigen §§ 65, 68 (Verfahren) und 70 ff. PG (Rechtsschutz) – neu auch § 8 Abs. 1 PG (Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag) als für die Gemeinden zwingende Bestimmung in § 1 Abs. 4 PG aufgenommen. Somit sind die in § 1 Abs. 4 PG aufgeführten Bestimmungen (d. h. die §§ 8 Abs. 1, 65, 68 sowie 70 ff. PG) neu auch für die Stadt Luzern zwingend. Aufgrund dessen muss insbesondere, aber nicht nur, der städtische Rechtsmittelweg bei personalrechtlichen Entscheiden den neuen, zwingenden Vorgaben des kantonalen Personalrechts angepasst werden.

2 Zielsetzungen

Die Rechtsgrundlagen im Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 sind im Nachgang zur Teilrevision des kantonalen Personalrechts den Änderungen und Vorgaben des Kantons sowie den Bedürfnissen aus der Praxis anzupassen.

3 Rahmenbedingungen

Folgende Rechtsgrundlagen sind für die Anpassung des städtischen Personalrechts massgebend:

- Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, [PG](#); [SRL Nr. 51](#))
- Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 (Personalverordnung, [PVO](#); [SRL Nr. 52](#))

- Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 3. Juli 1972 ([VRG; SRL Nr. 40](#))
- Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 ([PR; sRSL 0.8.1.1.1](#))
- Personalverordnung der Stadt Luzern vom 25. November 1998 ([PVo; sRSL 0.8.1.1.2](#))
- Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern vom 27. Oktober 2022 ([PKR; sRSL 0.8.5.1.1](#))
- Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 ([BVG; SR 831.40](#))

Die Ziele und detaillierten Inhalte, die der Teilrevision des kantonalen Personalrechts zugrunde liegen, können überdies der [Botschaft B 56](#) des Regierungsrates an den Kantonsrat vom 3. Juni 2025 (Teilrevision Personalrecht) entnommen werden.

4 Vorhaben

Das Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 soll aufgrund der geschilderten Ausgangslage punktuell angepasst und mit den (zwingenden) kantonalen Vorgaben in Einklang gebracht werden (vgl. nachfolgende Kapitel 4.1 bis 4.3). Zudem ist vorgesehen, die städtische Norm zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze an die kantonale Regelung anzugleichen (vgl. nachfolgendes Kapitel 4.4) sowie die reglementarische Bestimmung zum Stellenplan den tatsächlichen Gegebenheiten in der Praxis anzupassen (vgl. nachfolgendes Kapitel 4.5).

Die einzelnen Änderungen des städtischen Personalreglements und des städtischen Reglements über die Pensionskasse können der synoptischen Darstellung im Anhang 1 entnommen werden.

4.1 Geltungsbereich (Art. 4 PR) und Art der Anstellung (Art. 6 PR)

4.1.1 Vorgabe Kanton: Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 8 PG)

§ 8 PG Begründung (*aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026*)

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Vorbehalten bleiben die in Gesetzen oder Verordnungen vorgesehenen Arbeitsverhältnisse, die durch Wahl begründet werden.

² In besonderen vom Regierungsrat bezeichneten Fällen kann im Vertrag hinsichtlich des Besoldungsanspruchs, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abgewichen werden.

Die gesetzlichen Grundlagen über die Begründung der Anstellungsverhältnisse für den Kanton Luzern befinden sich in den §§ 8 ff. PG und in den §§ 3 ff. der Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 (Personalverordnung, [PVO; SRL Nr. 52](#)). Beim Kanton wurde das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis bis zuletzt durch einen zustimmungsbedürftigen, hoheitlichen Verwaltungsakt (Wahl) begründet. Diese Anstellung des Personals beruhte auf einem Rechtssystem der Über- und Unterordnung, was als nicht mehr zeitgemäss erachtet und von den kantonalen Mitarbeitenden auch immer weniger verstanden wurde (vgl. Ausführungen in der Botschaft B 56). Deshalb sollte das kantonale Anstellungsverhältnis im Rahmen der Teilrevision modernisiert und neu einheitlich durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden.

Wie vorstehend bereits erörtert, gilt § 8 Abs. 1 PG (Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag) nicht nur für die kantonale Verwaltung, sondern ist gemäss § 1 Abs. 4 PG seit dem 1. Januar 2026 auch für die Gemeinden und Gemeindeverbände zwingend. Damit wird – gemäss der Botschaft B 56 – eine einheitliche Anwendung für alle öffentlich-rechtlichen Angestellten beim Kanton und den Gemeinden bezweckt. Die Begründung eines Anstellungsverhältnisses durch Wahl bleibt neu ausdrücklich denjenigen Personen vorbehalten, die tatsächlich von einem gesetzgebenden Organ (Parlament,

Gemeindeversammlung) oder einer Behörde der Verwaltung (Regierungsrat, Gemeinderat) auf Amtsdauer für eine bestimmte Aufgabe gewählt wurden.

4.1.2 Änderungen im städtischen Personalreglement

Wie bereits dargelegt, begründet die Stadt Luzern ihre öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse seit über zwanzig Jahren mit öffentlich-rechtlichem Vertrag (vgl. Art. 6 Abs. 2 PR). Auf die auf Amtsdauer gewählten Personen findet sich im städtischen Personalreglement schon heute eine Verweisbestimmung auf das kantonale Recht (Art. 4 Abs. 3 PR). Insofern besteht in Bezug auf die Begründung des «ordentlichen» öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses mit öffentlich-rechtlichem Vertrag grundsätzlich kein Anpassungsbedarf für das städtische Personalrecht.

Anders verhält es sich hingegen mit den zivilrechtlichen Arbeitsverträgen, welche die Stadt Luzern bisher gestützt auf Art. 6 Abs. 1 PR i.V.m. Art. 2a PVo abgeschlossen hat. Da § 8 Abs. 1 PG (Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag) in § 1 Abs. 4 PG neu auch als für die Gemeinden zwingende Bestimmung aufgeführt wird, müssen neu sämtliche städtischen Arbeitsverhältnisse mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden. Der Abschluss von zivilrechtlichen Arbeitsverträgen ist gemäss kantonaler Vorgabe nicht mehr zulässig.

Ungeachtet dessen steht es der Stadt weiterhin frei, selbst festzulegen, in welchen Fällen innerhalb eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses bzw. Arbeitsvertrags nicht das städtische Personalreglement, sondern besondere Anstellungsbedingungen zur Anwendung gelangen sollen. Dies können insbesondere Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrags des Obligationenrechts oder andere bzw. zusätzliche, vom Stadtrat gestützt auf Art. 2a Abs. 2 PVo festgelegte Anstellungsbedingungen sein. Es ist darauf hinzuweisen, dass diese städtische Regelung (wie bisher) inhaltlich etwas weiter geht als die kantonale Bestimmung. Das städtische Personalreglement ist in den in Art. 4 Abs. 2 PR vorgesehenen Fällen generell nicht anwendbar, während auf kantonaler Ebene im öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag lediglich *«hinsichtlich des Besoldungsanspruchs, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses»* vom kantonalen Personalgesetz abgewichen werden kann (vgl. § 8 Abs. 2 PG).

Es ist vorgesehen, dass im Rahmen der stadträtlichen Überarbeitung der Personalverordnung vorgeschrieben wird, bei einer Abweichung bzw. Nichtgeltung des städtischen Personalreglements zumindest die zwingenden Vorschriften zum Einzelarbeitsvertrag des Obligationenrechts einzuhalten (so wie es der Kanton in § 4 Abs. 2 PVO für seine «besonderen Fälle» ebenfalls bestimmt).

In Anlehnung an die kantonale Regelung in § 8 Abs. 2 PG empfiehlt es sich deshalb, Art. 4 Abs. 2 lit. c (betrifft den Geltungsbereich des Personalreglements) und Art. 6 Abs. 1 (betrifft die Art der Anstellung) des städtischen Personalreglements abzuändern. Gleichzeitig erscheint es angezeigt, auch Art. 4 Abs. 1 PR (aus redaktionellen Gründen) sowie Art. 6 Abs. 2 und 2^{bis} PR (im Hinblick auf den elektronischen Abschluss von Arbeitsverträgen) zu überarbeiten.

– Aus redaktionellen Gründen und zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen – insbesondere mit Blick auf die künftige Version von Art. 6 Abs. 1 PR (vgl. die nachfolgenden Ausführungen) – kann künftig auf die erste ausdrückliche Erwähnung der öffentlich-rechtlichen Natur des Arbeitsverhältnisses in Art. 4 Abs. 1 PR verzichtet werden.

Art. 4 Abs. 1 PR lautet derzeit wie folgt: *«Das Personalreglement gilt für das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis aller Mitarbeitenden, die mit der Stadt oder einer ihrer rechtsfähigen Anstalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.»*

Diese Bestimmung soll neu wie folgt lauten: *«Das Personalreglement gilt für das Arbeitsverhältnis aller Mitarbeitenden, die mit der Stadt oder einer ihrer rechtsfähigen Anstalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.»*

- In Art. 4 Abs. 2 lit. c PR soll künftig nicht mehr von «*Personen mit einem zivilrechtlichen Arbeitsvertrag*» die Rede sein, sondern es soll allgemeiner von «*besonderen, vom Stadtrat näher zu bezeichnenden Arbeitsverhältnissen*» die Rede sein. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass die kantonalen Vorgaben (§ 8 Abs. 1 PG) eingehalten werden, in Ausnahmefällen (z. B. bei Aushilfen mit Arbeits-einsätzen von bis zu sechs Monaten, vgl. Art. 2a Abs. 1 lit. a PVo) im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses aber weiterhin die Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrags des Obligationen-rechts oder andere bzw. weitere, vom Stadtrat gestützt auf Art. 2a Abs. 2 PVo festzulegende Anstellungsbedingungen (anstelle des städtischen Personalreglements) zur Anwendung gelangen können. Die entsprechenden Ausnahmefälle sollen – wie bisher – vom Stadtrat in der Personal-verordnung festgelegt werden (vgl. Art. 2a Abs. 1 PVo). Die spezifischen Anstellungsbedingungen für diese «*besonderen, vom Stadtrat näher zu bezeichnenden Arbeitsverhältnisse*» sind im Nachgang zur Teilrevision des städtischen Personalreglements und der städtischen Personalverordnung gestützt auf Art. 2a Abs. 2 PVo (wie bisher) wiederum in einem Stadtratsbeschluss festzulegen.

Art. 4 Abs. 2 lit. c PR lautet derzeit wie folgt: «*Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf: Personen mit einem zivilrechtlichen Arbeitsvertrag.*»

Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: «*Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf: Besondere, vom Stadtrat näher zu bezeichnende Arbeitsverhältnisse.*»

Art. 4 PR Geltungsbereich (*künftige Version*)

¹ Das Personalreglement gilt für das Arbeitsverhältnis aller Mitarbeitenden, die mit der Stadt oder einer ihrer rechtsfähigen Anstalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

² Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf:

- a. Lehrpersonen und Fachpersonen der Schuldienste;
- b. Personen mit einem Lehrvertrag;
- c. **Besondere, vom Stadtrat näher zu bezeichnende Arbeitsverhältnisse.**

³ Auf Personen, die vom Volk, vom Grossen Stadtrat oder vom Stadtrat gewählt wurden, finden anstelle von Art. 6 bis Art. 13 und Art. 52 bis Art. 54 die entsprechenden Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Luzern sinngemäss Anwendung.

- In Art. 6 Abs. 1 PR sollen der zweite Satz («In Ausnahmefällen können zivilrechtliche Arbeits-verhältnisse begründet werden.») und der dritte Satz («Der Stadtrat legt das Nähere fest.») gestrichen werden. In dieser Bestimmung soll somit nur noch festgehalten werden, dass das Arbeitsverhältnis öffentlich-rechtlicher Natur ist: «Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.» Auf die explizite Nennung der zivilrechtlichen Arbeitsverhältnisse, die gemäss dem neuen (zwingenden) § 8 Abs. 1 PG in dieser bisherigen Form nicht mehr zulässig sind, soll künftig hingegen verzichtet werden.

Art. 6 Abs. 1 PR lautet derzeit wie folgt: «*Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. In Ausnahmefällen können zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse begründet werden. Der Stadtrat legt das Nähere fest.*» Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: «*Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.*»

- Mit Blick auf die fortschreitende digitale Transformation – insbesondere auch im Personalwesen – soll Art. 6 Abs. 2 PR künftig ausdrücklich vorsehen, dass öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge auch elektronisch abgeschlossen werden können.

Art. 6 Abs. 2 PR lautet derzeit wie folgt: «*Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet, der zwischen den Mitarbeitenden und der zuständigen Behörde schriftlich abgeschlossen wird. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der Zustimmung durch die Dienstabteilung Personal, sofern der Stadtrat den Arbeitsvertrag nicht zu genehmigen hat.*»

Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: «*Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet, der zwischen den Mitarbeitenden und der zuständigen Behörde schriftlich oder elektronisch abgeschlossen wird. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der*

Zustimmung durch die Dienstabteilung Personal, sofern der Stadtrat den Arbeitsvertrag nicht zu genehmigen hat.».

- Im Zusammenhang mit dem elektronischen Abschluss von Arbeitsverträgen soll zudem mit dem neuen Art. 6 Abs. 2^{bis} PR eine Kompetenzdelegation zugunsten des Stadtrates in das Personalreglement aufgenommen werden. Dadurch wird sichergestellt, dass der Stadtrat die erforderlichen Ausführungsbestimmungen in der Personalverordnung erlassen kann, sobald die technischen Voraussetzungen für den elektronischen Abschluss von Arbeitsverträgen geschaffen sind. Dies betrifft insbesondere die Anforderungen an die elektronische Signatur sowie weitere verfahrensrechtliche und technische Einzelheiten.

Art. 6 Abs. 2^{bis} PR soll **neu** wie folgt lauten: «*Der Stadtrat regelt das Nähere zum elektronischen Abschluss von Arbeitsverträgen.*»

Art. 6 PR *Art der Anstellung (künftige Version)*

¹ **Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.**

² **Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet, der zwischen den Mitarbeitenden und der zuständigen Behörde schriftlich oder elektronisch abgeschlossen wird. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der Zustimmung durch die Dienstabteilung Personal, sofern der Stadtrat den Arbeitsvertrag nicht zu genehmigen hat.**

^{2bis} **Der Stadtrat regelt das Nähere zum elektronischen Abschluss von Arbeitsverträgen.**

³ Der Arbeitsvertrag regelt die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses und verweist im Übrigen auf das Personalreglement samt Ausführungsbestimmungen. Diese sind im Sinne von allgemeinen öffentlich-rechtlichen Vertragsbedingungen Vertragsinhalt.

Mit diesen Anpassungen des städtischen Personalreglements (und der nachgelagerten Anpassung von Art. 2a PVo durch den Stadtrat) werden die zwingenden kantonalen Vorgaben eingehalten (Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag gemäss § 8 Abs. 1 PG). Gleichzeitig wird die Flexibilität der Stadtverwaltung, auf einzelne besondere Arbeitsverhältnisse im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrags des Obligationenrechts oder andere, spezifische Anstellungsbedingungen (anstelle des städtischen Personalreglements) anzuwenden, bewahrt.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass das teilrevidierte kantonale Personalrecht eine praktisch deckungsgleiche Regelung kennt (vgl. § 8 Abs. 2 PG i.V.m. §§ 6 ff. PVO): Sämtliche kantonalen Arbeitsverhältnisse werden durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. In besonderen vom Regierungsrat in der kantonalen Personalverordnung zu bezeichnenden Fällen kann im öffentlich-rechtlichen Vertrag hinsichtlich des Besoldungsanspruchs, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch vom kantonalen Personalgesetz abgewichen werden.

4.2 Weitere Rechte und Pflichten (Art. 48 PR)

4.2.1 Vorgabe Kanton: Rückforderung und Verrechnung (§ 44 PG)

§ 44 PG Rückforderung und Verrechnung (*aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026*)

¹ Das Gemeinwesen fordert zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis zurück.

² 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.

Neu wird im kantonalen Recht (§ 44 Abs. 1 PG) explizit geregelt, dass das Gemeinwesen zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit einem Anstellungsverhältnis zurückfordern muss. Mit anderen Worten handelt es sich (neu) um eine *Pflicht* zur Rückforderung. Das *Recht* auf Rückforderung durch das Gemeinwesen war gestützt auf verwaltungsrechtliche Grundsätze und auf das Obligationenrecht hingegen auch in der Vergangenheit bereits unbestritten.

4.2.2 Änderung im städtischen Personalreglement

Es macht Sinn, die Rückforderungspflicht auch im städtischen Personalrecht zu normieren – und zwar zusammen mit der bereits bestehenden Möglichkeit der Verrechnung (Art. 71 PVo). In diesem Zusammenhang enthält das städtische Personalreglement mit Art. 48 lit. d PR eine Kompetenzdelegation zugunsten des Stadtrates. Diese Kompetenzdelegation umfasst derzeit aber lediglich die Verrechnung, welche der Stadtrat gestützt auf diese Kompetenz in Art. 71 PVo auch entsprechend geregelt hat (*«Forderungen der Stadt oder der Pensionskasse, die mit dem Dienstverhältnis zusammenhängen, können mit Besoldungs- oder sonstigen Ansprüchen der oder des Mitarbeitenden verrechnet werden, soweit sie pfändbar sind.»*).

Eine explizite Grundlage für die Rückforderung besteht im städtischen Personalrecht derzeit hingegen nicht. Es bietet sich deshalb an, die Kompetenzdelegation in Art 48 lit. d PR mit der *«Rückforderung»* zu ergänzen, damit der Stadtrat im Anschluss die Personalverordnung (Art. 71 PVo) an die kantonale Regelung in § 44 PG anpassen und die Pflicht zur Rückforderung ebenfalls explizit in das städtische Personalrecht aufnehmen kann. Insbesondere für die Lohnadministration sollte es so künftig einfacher sein, Mitarbeitenden, die zu einer Rückzahlung verpflichtet sind, zu erklären, worauf sich dieser Rückforderungsanspruch der Stadt als Arbeitgeberin stützt.

Art. 48 lit. d PR lautet derzeit wie folgt: *«Der Stadtrat regelt die weiteren Rechte und Pflichten des Personals, insbesondere: die Verrechnung.»*

Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: *«Der Stadtrat regelt die weiteren Rechte und Pflichten des Personals, insbesondere: die Rückforderung und die Verrechnung.»*

Art. 48 PR Weitere Rechte und Pflichten (*künftige Version*)

Der Stadtrat regelt die weiteren Rechte und Pflichten des Personals, insbesondere:

- a. den Schutz der Personaldaten;
- b. den Personalfonds;
- c. die Pflicht, eine Dienstwohnung zu bewohnen oder Dienstkleider zu tragen;
- d. **die Rückforderung und die Verrechnung;**
- e. die Abtretung von Ansprüchen gegen die Sozialversicherung und gegen haftpflichtige Dritte;
- f. die vertrauensärztliche Untersuchung.

4.3 Verfahren und Rechtsschutz (Art. 52, 53 und 54 PR)

4.3.1 Vorgabe Kanton: Verfahren und Rechtsschutz (§§ 65 und 68 ff. PG)

Wie vorstehend mehrfach dargelegt, sind gestützt auf § 1 Abs. 4 PG neu auch die §§ 65 und 68 (Verfahren) sowie 70 ff. PG (Rechtsschutz) für die Gemeinden zwingend anwendbar. Aus diesem Grund werden diese Bestimmungen nachfolgend einzeln aufgeführt – auch wenn sie teilweise bereits vor der per 1. Januar 2026 in Kraft getretenen Teilrevision des kantonalen Personalrechts in dieser Form gegolten haben (für die Stadt Luzern aber noch nicht zwingend waren).

§ 65 PG Grundsatz (*aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026*)

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

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

§ 68 PG Grundsatz (*aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026; unverändert*)

¹ Personalrechtliche Entscheide sind nach den Grundsätzen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes anfechtbar.

§ 70 PG Beschwerde gegen personalrechtliche Entscheide der Verwaltungsbehörden (*aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026*)

¹ Personalrechtliche Entscheide, durch die ein Arbeitsverhältnis einseitig geändert oder beendet wird, können mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden. Das Kantonsgericht prüft auch das Ermessen.

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

§ 72 PG Gerichtliche Entscheide über Beschwerden gegen die einseitige Änderung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026*)

¹ Hält eine gerichtliche Beschwerdeinstanz einen Entscheid über die einseitige Änderung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für rechtswidrig, erlässt sie einen entsprechenden Feststellungsentscheid und legt die durch das Gemeinwesen zu leistende Entschädigung gemäss § 25a fest.

² ...

³ Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit einer Beendigung zur Unzeit.

§ 73 PG Aufschiebende Wirkung (*aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026*)

¹ Beschwerden gegen die einseitige Änderung oder gegen die 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.

§ 75 PG *Klage* (aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026)

¹ *Im Klageverfahren beurteilt das Kantonsgericht vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen.*

Das bisherige zweistufige kantonale Rechtsmittelverfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Beschwerde (betreffend Prüfung der Rechtmässigkeit des Entscheids) und anschliessender Klage (betreffend Schadenersatz bei einem rechtswidrigen Entscheid) führte teilweise zu sehr langwierigen Prozessen, weshalb es im Rahmen der kantonalen Teilrevision vereinfacht wurde: Die beiden Verfahren (Beschwerde und anschliessende Klage) wurden in § 72 Abs. 1 PG zusammengelegt (Beschwerde), was zu mehr Rechtssicherheit innert kürzerer Zeit führen soll. Der entsprechende Beschwerdeentscheid des Kantonsgerichts kann anschliessend direkt beim Bundesgericht angefochten werden, was bisher nicht möglich war, da das Bundesgericht den bisherigen Feststellungsentscheid des Kantonsgerichts lediglich als Zwischenentscheid qualifizierte (vgl. [BGer 8C 130/2018](#) vom 31. August 2018, E. 4). Deshalb musste in der Vergangenheit jeweils im Anschluss an den Feststellungsentscheid zusätzlich eine verwaltungsgerichtliche Klage eingereicht werden.

§ 25a PG *Entschädigung bei rechtswidriger einseitiger Änderung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses* (aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026; neue Bestimmung)

¹ *Erweist sich die einseitige Änderung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses als rechtswidrig, besteht Anspruch auf Entschädigung, nicht aber auf Weiterführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses.*

² *Die Entschädigung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt und beträgt höchstens einen Jahreslohn (13 Monatslöhne).*

³ *Bei der Bemessung der Entschädigung können insbesondere berücksichtigt werden:*

- a. *der Grad der Rechtswidrigkeit,*
- b. *der Anlass und das Vorgehen bei der Änderung oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,*
- c. *ein allfälliges Mitverschulden der oder des Angestellten,*
- d. *die Dauer des Arbeitsverhältnisses,*
- e. *das Alter der oder des Angestellten und*
- f. *die wirtschaftlichen Folgen.*

Im neuen § 25a Abs. 1 PG, auf welchen in § 72 Abs. 1 PG verwiesen wird, werden die Folgen einer rechtswidrigen Kündigung oder einer rechtswidrigen einseitigen Änderung des Arbeitsverhältnisses geregelt. Demnach besteht Anspruch auf eine Entschädigung, wenn die Rechtswidrigkeit eines solchen Entscheids gerichtlich festgestellt wurde. Hingegen besteht weiterhin kein Anspruch auf Weiterführung des Arbeitsverhältnisses, was nun auch ausdrücklich so im Gesetz normiert wurde. § 25a Abs. 2 PG gibt vor, in welchem Rahmen eine Entschädigung zugesprochen werden darf (höchstens einen Jahreslohn). In § 25a Abs. 3 PG werden schliesslich die zu berücksichtigenden Kriterien für die Entschädigung statuiert, damit der Umfang einer Entschädigung für die obsiegende Beschwerdeführerin oder den obsiegenden Beschwerdeführer künftig besser nachvollziehbar ist.

Mitarbeitende von Gemeinden, die (wie bei der Stadt Luzern) bereits in der Vergangenheit mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt waren, mussten nach dem bisherigen Rechtsmittelsystem bei allen Streitigkeiten zu ihren Anstellungsverträgen verwaltungsgerichtliche Klage beim Kantonsgericht einreichen – auch für Kündigungen und einseitige Änderungen von Arbeitsverhältnissen. Neu können sie diese Entscheide ebenfalls mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht anfechten (§ 70 Abs. 1 PG). Gemäss der Botschaft B 56 sei dies eine Verbesserung zugunsten der Angestellten, weil im Beschwerdeverfahren – anders als im Klageverfahren – der Sachverhalt von Amtes wegen festgestellt wird und das Kosten- und Prozessrisiko geringer ist. Für die Überprüfung der übrigen personalrechtlichen Entscheide ist hingegen zunächst der Regierungsrat (Verwaltungsbeschwerde) und erst im Anschluss das Kantonsgericht (Verwaltungsgerichtsbeschwerde) zuständig (§ 70 Abs. 2 PG). Für vermögensrechtliche Ansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag (z. B. Anfechtung des Arbeitszeugnisses) ist schliesslich weiterhin die verwaltungsgerichtliche Klage das korrekte Rechtsmittel.

(§ 75 PG). Vermögensrechtliche Ansprüche i.S.v. § 75 PG sind Ansprüche, über welche nicht vorab mit einer Verfügung entschieden wurde¹, und die retrospektiv (also im Anschluss an ein beendiges Arbeitsverhältnis) geltend gemacht werden (vgl. Ausführungen zur verwaltungsgerichtlichen Klage in der Botschaft B 56).

Somit sind neu die Rechtsmittel sowohl für die Kantonsangestellten wie auch für die Gemeindeangestellten und die Lehrpersonen der Volks- und Musikschulen dieselben. Nachfolgende Darstellung aus der kantonalen Botschaft B 56 zeigt das vereinheitlichte Rechtsmittelsystem, wie es neu für alle Angestelltenverhältnisse des Kantons und der Gemeinden gilt.

einseitige Änderung oder Beendigung inkl. Schadenersatz § 70 Abs. 1 PG i.V.m. § 12 Abs. 2 PG VERWALTUNGSGERICHTSBESCHWERDE → Kantonsgericht	übrige personalrechtliche Entscheide § 70 Abs. 2 PG VERWALTUNGSBESCHWERDE Gegen alles, was mit einer Verfügung geregelt wird, beispielsweise: - die Lohneinreihung - die Einstellung der Lohnfortzahlung - die Einstellung der Entschädigungs- zahlung - die individuelle Besoldungsanpassung - die Abfindung → Regierungsrat VERWALTUNGSGERICHTSBESCHWERDE → Kantonsgericht	vermögensrechtliche Ansprüche § 75 PG § 162 Abs. 1d VRG KLAGE Beispielsweise betreffend - die Auszahlung von Stunden - die Auszahlung von Ferien - einen Lohnrückbehalt nach Beendigung des Arbeitsverhält- nisses → Kantonsgericht
--	---	---

Abb. 1: Vereinheitlichtes Rechtsmittelsystem (übernommen aus der Botschaft B 56, S. 15)

§ 69a PG *Schlichtungsstellen der übrigen Gemeinwesen*
(aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026; neue Bestimmung)

¹ Die übrigen Gemeinwesen können für sämtliche Streitigkeiten aus ihren Arbeitsverhältnissen eigene Schlichtungsstellen vorsehen.

² Die Einleitung des Verfahrens vor einer Schlichtungsstelle nach Absatz 1 unterbricht allfällige Rechtsmittelfristen.

Im neuen § 69a PG wurde ein Vorbehalt zugunsten von Schlichtungsverfahren für die übrigen Gemeinwesen statuiert. Diese sollen eigene Schlichtungsstellen einrichten und eigene Schlichtungsverfahren anbieten können (Abs. 1), da diese Verfahren oftmals erfolgreich seien und kosten- und zeitintensive Beschwerdeverfahren verhindern können. In Abs. 2 wird zudem klargestellt, dass die Anhebung eines solchen Schlichtungsverfahrens vor einer Schlichtungsstelle die Rechtsmittelfristen unterbricht, wie dies auch für die Schlichtungsverfahren nach § 69 PG für die Kantonsangestellten gilt.

¹ Gander Thomas, Verwaltungsrechtspflege, 2019, S. 110.

§ 74 PG Amtliche Kosten und Vertretungskosten (*aktuelle Version, in Kraft seit 1. Januar 2026*)

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

^{1bis} Im Beschwerdeverfahren nach § 70 Absatz 1 wird der obsiegenden Partei zulasten des Gemeinwesens, dem die Vorinstanz angehört, eine angemessene Vergütung für ihre Vertretungskosten zugesprochen.

² Vorbehalten bleiben Fälle mutwilliger Beschwerdeführung.

Neu ist zudem im Beschwerdeverfahren vor dem Kantonsgericht eine Vergütung für die rechtliche Vertretung der obsiegenden Beschwerdeführerin oder des obsiegenden Beschwerdeführers vorgesehen (vgl. § 74 Abs. 1^{bis} PG). Dies ist eine Spezialregelung gegenüber den Verfahrensregeln im kantonalen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 3. Juli 1972 ([VRG; SRL Nr. 40](#)), wonach der Vorinstanz nur Kosten im Sinn einer Parteientschädigung auferlegt werden, wenn ihr grobe Verfahrensfehler oder offenbare Rechtsverletzungen zur Last fallen (§ 201 VRG).

4.3.2 Änderungen im städtischen Personalreglement

Wie soeben ausgeführt, ist die Unterscheidung des Rechtsmittelwegs nach Anstellungsart (Wahl oder öffentlich-rechtlicher Vertrag) gemäss verbindlicher kantonomer Vorgabe (vgl. § 1 Abs. 4 PG) weggefallen. Davon ist die Stadt Luzern ganz besonders betroffen: Auch für sie gilt neu der auf kantonomer Ebene harmonisierte Rechtsmittelweg: Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Kantonsgericht gegen Entscheide betreffend die einseitige Änderung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 70 Abs. 1 PG), Verwaltungsbeschwerde an den Regierungsrat gegen die übrigen personalrechtlichen Entscheide (§ 70 Abs. 2 PG) sowie Klage an das Kantonsgericht für vermögensrechtliche Ansprüche (§ 75 PG).

Da die Stadt Luzern ihre Mitarbeitenden bereits in der Vergangenheit mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt hat, waren die kantonomer Bestimmungen zum Verfahren (§§ 65 und 68 PG) sowie zum Rechtsschutz (§§ 70 ff.) für sie bisher nicht zwingend. Mit anderen Worten war das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege auf städtische Arbeitsverhältnisse nur teilweise anwendbar (vgl. Art. 52 Abs. 2 PR) und die städtischen Mitarbeitenden mussten bei allen Streitigkeiten zu ihren Anstellungsverträgen verwaltungsgerichtliche Klage beim Kantonsgericht einreichen (vgl. Art. 54 Abs. 1 PR). Um dieses bisherige – nach verbindlicher kantonomer Vorgabe künftig nicht mehr zulässige – Rechtsmittelsystem bzw. die gesetzgeberischen Überlegungen dahinter besser verstehen zu können, lohnt sich an dieser Stelle ein Blick auf die Ausführungen zum «Verfahren und Rechtsschutz» im Bericht und Antrag 3 vom 21. Januar 1998 im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Erlass des städtischen Personalreglements vom 25. Juni 1998 (S. 23 f.):

A. Grundsätze

Das Verfahren und der Rechtsschutz wurden vollständig umgestaltet. Dies hängt mit der neuen rechtlichen Konstruktion des Arbeitsverhältnisses zusammen. Die hoheitliche Begründung des Dienstverhältnisses wurde durch den öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag ersetzt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind rechtlich gleich geordnet; die hoheitliche, einseitige Anordnungsbefugnis der Stadt entfällt (...).

B. Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen**Zu Art. 52 PR**

Das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) normiert eine Verfahrensordnung, die auf alle Verwaltungssachen anwendbar ist, die durch Entscheid, also durch eine einseitige, hoheitliche Verfügung im Sinne von § 4 VRG zu erledigen sind. Im System mit dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag hat die Stadt keine einseitige Verfügungsbefugnis; ihren personalrechtlichen Entscheiden kommt lediglich der Charakter von behördlichen Anordnungen zu, die nicht in Rechtskraft erwachsen. Gemäss § 8 Abs. 1 VRG ist das Gesetz teilweise anwendbar «in Verwaltungssachen, die nicht durch Entscheid, sondern

durch eine behördliche Anordnung zu erledigen sind». Folglich gelten gemäss § 8 Abs. 2 VRG für das Personalreglement nur die Vorschriften des VRG über die Abklärung der Zuständigkeit (§§ 11–13), über den Ausstand (§§ 14–16), über die Formvorschriften (§§ 25–30), über die Fristen und Termine (§§ 31–36) und über das Handeln von Amtes wegen (§ 37).

Zu Art. 53, 54 PR

Behördliche Anordnungen, denen kein Verfügungscharakter zukommt, erwachsen nicht in Rechtskraft. Sie können somit auch nicht durch eine Beschwerde angefochten werden. Stattdessen können die Vertragsparteien beim Verwaltungsgericht eine verwaltungsrechtliche Klage «aus öffentlich-rechtlichen Verträgen» einreichen (§ 162 Abs. 1 a VRG, Art. 54 PR). Das Klageverfahren richtet sich nach §§ 162 ff. VRG.

Gemäss § 164 VRG hat die klagende der beklagten Partei vor der Klageeinreichung die Klagebegehren zuzustellen, ihr die Gründe mitzuteilen und ihr eine angemessene Frist zur Stellungnahme einzuräumen. Art. 53 PR schafft eine Schlichtungsstelle, welche die angekündigten Klagebegehren behandelt und gleichzeitig eine Art Friedensrichterfunktion hat. Die Schlichtungsstelle hat – als (paritätisch besetztes) Organ des Arbeitgebers – keine Verfügungsbefugnis. Sie versucht zwischen den Verfahrensbeteiligten eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, stellt sie dies schriftlich fest; sie kann Empfehlungen abgeben.

Die Schlichtungsstelle kann auch angerufen werden, ohne dass die mitarbeitende Person gegen die Stadt eine Klage einreichen will. Allerdings ist die Schlichtungsstelle nur für Streitigkeiten zuständig, welche die Rechte und Pflichten von mitarbeitenden Personen aus dem Arbeitsvertrag betreffen. Diese Umschreibung unterscheidet zwischen dem Grundverhältnis (Rechte und Pflichten, z. B. vermögensrechtliche Ansprüche oder Entlassungen) und dem Betriebsverhältnis (z. B. interne, organisatorische Anordnungen). Die Schlichtungsstelle ist nur für Fragen zuständig, die das Grundverhältnis betreffen.

Da personalrechtlichen Entscheiden der Stadt Luzern nach dem bisherigen Rechtsmittelsystem lediglich der Charakter von behördlichen Anordnungen – und nicht von einseitigen, hoheitlichen Verfügungen – zukam (Art. 52 Abs. 1 PR), war das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege, wie bereits erwähnt, auf sie nur teilweise anwendbar (Art. 52 Abs. 2 PR). Gestützt auf die seit dem 1. Januar 2026 zwingend anwendbaren §§ 65 und 68 PG ist auf städtische Verfahren, die durch personalrechtliche Entscheide abgeschlossen werden, das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege nun aber «vollständig» (und nicht mehr nur teilweise) anzuwenden. Zudem sind die entsprechenden Entscheide der Stadtverwaltung nun auch nach den Grundsätzen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes anfechtbar.

Dies hat zur Folge, dass «Beschlüsse» der zuständigen Behörde nach dem städtischen Personalreglement nicht mehr «nur» als behördliche Anordnungen gemäss § 8 Abs. 1 VRG qualifiziert werden können, sondern neu nach den Grundsätzen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes verfügt werden müssen. Aus diesem Grund müssen künftig bspw. auch die Vorgaben zur Ausfertigung von Entscheiden beachtet und Kündigungsentscheide der Arbeitgeberin Stadt Luzern mit einer vollständigen Rechtsmittelbelehrung (ordentliches Rechtsmittel, Frist, Instanz) versehen werden (vgl. § 110 Abs. 1 lit. e VRG). Da diese verbindlichen Vorgaben des Kantons bereits seit dem 1. Januar 2026 gelten, hat die Dienstabteilung Personal ihre Prozesse bereits angepasst und städtische Kündigungsentscheide seit dem 1. Januar 2026 mit Rechtsmittelbelehrungen versehen – auch wenn die entsprechenden Rechtsgrundlagen im städtischen Personalreglement (vgl. Art. 52 ff. PR) erst im Rahmen des vorliegenden Berichtes und Antrages an den Grossen Stadtrat aktualisiert werden.

Insofern stimmen die Überschrift (Anordnungen, Verfahren) sowie die aktuelle Formulierung von Art. 52 PR nicht mit den neuen verbindlichen Vorgaben des Kantons überein und sind entsprechend anzupassen. Um zu verhindern, dass ein allfälliger Verweis auf eine einzelne Bestimmung der kantonalen Gesetzgebung künftig an Aktualität verliert (bspw. aufgrund einer Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes), soll stattdessen in Bezug auf das Verfahren und den Rechtsschutz ein allgemeiner Verweis

auf die Personalgesetzgebung des Kantons Luzern in Art. 52 Abs. 1 PR aufgenommen werden: *«Das Verfahren und der Rechtsschutz richten sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern.»*

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle auf § 9 Abs. 1 lit. d VRG hingewiesen, wonach das Verwaltungsrechtspflegegesetz nicht anwendbar ist bei Dienstanweisungen an das Personal der Gemeinwesen. Mit anderen Worten müssen interne, organisatorische Anordnungen an das Personal (das Betriebsverhältnis betreffend) innerhalb der Stadtverwaltung auch künftig nicht nach den Grundsätzen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes verfügt werden, sondern können weiterhin formlos angeordnet werden.

Wie vorstehend bereits mehrfach erörtert, haben die städtischen Mitarbeitenden somit nicht mehr bei allen Streitigkeiten im Zusammenhang mit ihren Arbeitsverhältnissen Klage beim Kantonsgericht einzureichen (vgl. Art. 54 Abs. 1 PR). Sie können Kündigungen und einseitige Änderungen von Arbeitsverhältnissen mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht (§ 70 Abs. 1 PG) und die übrigen personalrechtlichen Entscheide mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat anfechten (§ 70 Abs. 2 PG). Vermögensrechtliche Ansprüche sind hingegen weiterhin mittels verwaltungsgerichtlicher Klage geltend zu machen (vgl. § 75 PG). Dabei handelt es sich, wie vorstehend ebenfalls bereits erwähnt, um Ansprüche, über welche nicht vorab mit einer Verfügung entschieden wurde und die retrospektiv (also im Anschluss an ein beendiges Arbeitsverhältnis) geltend gemacht werden. Der Entscheid über einen vermögensrechtlichen Anspruch aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis hängt gemäss Botschaft B 56 nicht direkt mit dem Arbeitsverhältnis zusammen und berührt auch nicht die dienstliche Rechtstellung der oder des Mitarbeitenden. Ein solcher Entscheid hat lediglich zum Gegenstand, dass ein geltend gemachter vermögensrechtlicher Anspruch besteht oder nicht besteht ([LGE 2006 III Nr. 7](#)). Dies unterscheidet ihn von den «personalrechtlichen Entscheiden, durch die ein Arbeitsverhältnis einseitig geändert oder beendet wird» (vgl. § 70 Abs. 1 PR) und von den «anderen personalrechtlichen Entscheiden» (vgl. § 70 Abs. 2 PR), die jeweils direkt die dienstliche Rechtsstellung der oder des Mitarbeitenden tangieren und daher neu auch von den städtischen Mitarbeitenden mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bzw. Verwaltungsbeschwerde anzufechten sind.

Neu wird im kantonalen Recht (§ 69a PG) explizit geregelt, dass die übrigen Gemeinwesen für sämtliche Streitigkeiten aus ihren Arbeitsverhältnissen eigene Schlichtungsstellen vorsehen können (Abs. 1) und dass die Einleitung des Verfahrens vor einer Schlichtungsstelle allfällige Rechtsmittelfristen unterbricht (Abs. 2). Bevor städtische Mitarbeitende eine verwaltungsgerichtliche Klage einreichen konnten, musste bereits bisher gestützt auf Art. 54 Abs. 2 PR vorab (obligatorisch) das Schlichtungsverfahren nach Art. 53 PR durchgeführt werden. Die aktuellen Bestimmungen im städtischen PR sind jedoch aufgrund des neuen zwingenden Rechtsmittelwegs (Verwaltungsgerichtsbeschwerde, Verwaltungsbeschwerde, verwaltungsgerichtliche Klage) nicht mehr «korrekt» bzw. «genügend» für eine obligatorische Schlichtungsstelle vor Einreichung einer Verwaltungsgerichtsbeschwerde oder Verwaltungsbeschwerde, da die städtische Schlichtungsstelle gemäss der aktuellen Formulierung von Art. 53 Abs. 1 PR nur Streitigkeiten «auf Begehren» oder «im Vorverfahren zur verwaltungsgerichtlichen Klage» behandelt.

In einer Übergangsphase, d. h. bis das städtische Personalreglement im Rahmen des vorliegenden Berichtes und Antrages an den Grossen Stadtrat entsprechend angepasst wird und in Kraft tritt, ist das Schlichtungsverfahren nur vor Erhebung einer verwaltungsgerichtlichen Klage und somit bei Streitigkeiten über vermögensrechtliche Ansprüche obligatorisch. In Zukunft soll die Anrufung der städtischen Schlichtungsstelle aber wieder generell obligatorisch sein – und zwar unabhängig davon, ob im Rahmen einer Streitigkeit eine Verwaltungsgerichtsbeschwerde, eine Verwaltungsbeschwerde oder eine verwaltungsgerichtliche Klage eingereicht werden muss. Insofern muss die Formulierung von Art. 52 Abs. 2 (*«Bevor Mitarbeitende ein Rechtsmittel gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern ergreifen können, ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 53 durchzuführen.»*) sowie von Art. 53 Abs. 1 PR (*«Die Schlichtungsstelle behandelt auf Begehren sowie vor Ergreifung eines Rechtsmittels gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern Streitigkeiten, welche die Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis betreffen.»*) entsprechend angepasst werden.

Art. 52 Abs. 1 PR lautet derzeit wie folgt: *«Die Beschlüsse der zuständigen Behörde nach diesem Personalreglement sind Anordnungen im Sinne von § 8 Abs. 1 VRG.»*

Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: *«Das Verfahren und der Rechtsschutz richten sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern.»*

Art. 52 Abs. 2 PR lautet derzeit wie folgt: *«Das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege ist teilweise anwendbar (§ 8 Abs. 1 VRG).»*

Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: *«Bevor Mitarbeitende ein Rechtsmittel gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern ergreifen können, ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 53 durchzuführen.»*

Art. 52 PR Verfahren, Rechtsschutz (*künftige Version*)

¹ Das Verfahren und der Rechtsschutz richten sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern.

² Bevor Mitarbeitende ein Rechtsmittel gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern ergreifen können, ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 53 durchzuführen.

Art. 53 Abs. 1 PR lautet derzeit wie folgt: *«Die Schlichtungsstelle behandelt auf Begehren oder im Rahmen des Vorverfahrens zur verwaltungsgerichtlichen Klage (§ 164 VRG) Streitigkeiten, welche die Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis betreffen.»*

Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: *«Die Schlichtungsstelle behandelt auf Begehren sowie vor Ergreifung eines Rechtsmittels gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern Streitigkeiten, welche die Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis betreffen.»*

Die Einzelheiten im Zusammenhang mit der städtischen Schlichtungsstelle (bspw. die paritätische Zusammensetzung oder die Formalitäten des Schlichtungsverfahrens) sollen weiterhin vom Stadtrat in der Personalverordnung geregelt werden, weshalb Art. 53 Abs. 2 und 3 PR in ihrer bisherigen Form bestehen bleiben können.

Art. 53 PR Schlichtungsstelle (*künftige Version*)

¹ Die Schlichtungsstelle behandelt auf Begehren sowie vor Ergreifung eines Rechtsmittels gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern Streitigkeiten, welche die Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis betreffen.

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

³ Der Stadtrat regelt das Nähere.

Da sich die allgemeinen Verweise auf die Personalgesetzgebung des Kantons Luzern im neuen Art. 52 Abs. 1 PR und im neuen Art. 53 Abs. 1 PR auch auf die verwaltungsgerichtliche Klage (vgl. § 162 ff. PG) beziehen und das Schlichtungsverfahren bereits im neuen Art. 52 Abs. 2 PR für obligatorisch erklärt wurde, erübrigt sich eine separate Bestimmung zur verwaltungsgerichtlichen Klage in Art. 54 PR. Diese Bestimmung kann daher ersatzlos gestrichen werden.

Art. 54 Abs. 1 PR lautet derzeit wie folgt: *«Mitarbeitende können gegen die Stadt wegen der Verletzung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags beim Verwaltungsgericht eine verwaltungsgerichtliche Klage einreichen.»*

Diese Bestimmung soll **ersatzlos gestrichen** werden.

Art. 54 Abs. 2 PR lautet derzeit wie folgt: *«Bevor die verwaltungsgerichtliche Klage eingereicht wird, ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 53 durchzuführen. Fordert die oder der Mitarbeitende eine*

Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung, hat sie das Schlichtungsbegehren vor dem Ablauf der Kündigungsfrist einzureichen (Art. 336b OR).»

Diese Bestimmung soll **ersatzlos gestrichen** werden.

4.4 Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze (Art. 11c PR)

4.4.1 Ausgangslage

Das Arbeitsverhältnis der Angestellten des Kantons Luzern endet grundsätzlich spätestens am Monatsende nach Vollendung des 65. Altersjahres (§ 22 Abs. 1 PG). Gestützt auf § 22 Abs. 3 PG können Mitarbeitende jedoch über das 65. Altersjahr hinaus weiterbeschäftigt werden. Die entsprechenden Einzelheiten regelt der Regierungsrat in der kantonalen Personalverordnung (PVO). Mitarbeitende des Kantons Luzern können somit grundsätzlich bis zur Vollendung des 70. Altersjahres bzw. in Ausnahmefällen darüber hinaus weiterbeschäftigt werden (vgl. § 22 Abs. 3 PG i.V.m. § 8b Abs. 2 PVO).

Die Stadt Luzern hat mit Art. 11c PR eine eigene Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze geschaffen, weshalb die kantonalen Bestimmungen in § 22 PG und in § 8b PVO für die Stadt nicht anwendbar sind (vgl. § 1 Abs. 4 und 5 PG). Gemäss Art. 11c Abs. 1 PR endet das Arbeitsverhältnis der städtischen Mitarbeitenden grundsätzlich spätestens am Monatsende nach Vollendung des 65. Altersjahres. Im Einzelfall ist eine Weiterbeschäftigung bis zur Vollendung des 68. Altersjahres möglich (Art. 11c Abs. 2 PR). Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse bei der Stadt Luzern unterliegen damit derzeit einer Altersgrenze von 68 Jahren und können darüber hinaus grundsätzlich nicht verlängert werden.

In der Vergangenheit hat der Stadtrat in einzelnen Fällen einer Weiterbeschäftigung über das 68. Altersjahr hinaus mittels zivilrechtlichen Arbeitsvertrags zugestimmt. Unabhängig davon, dass zivilrechtliche Arbeitsverträge aufgrund der neuen kantonalen Vorgaben künftig ohnehin nicht mehr zulässig sind (vgl. vorstehende Ausführungen unter Ziff. 4.1), waren solche zivilrechtlichen Anstellungen gemäss der derzeit geltenden Version von Art. 6 Abs. 1 PR lediglich in Ausnahmefällen zulässig (bspw. für Aushilfen mit Einsätzen von bis zu sechs Monaten; vgl. Art. 2a Abs. 1 lit. a PVo).

Die unterschiedlichen Regelungen von Kanton und Stadt führten in der Vergangenheit zu unbefriedigenden Situationen, insbesondere bei der städtischen Volksschule. Obwohl Lehr- und Fachpersonen bei der Stadt angestellt sind (Stadt als Anstellungsbehörde), unterstehen sie dem kantonalen Personalrecht (und nicht der Personalgesetzgebung der Stadt Luzern). Sie können deshalb bis zur Vollendung des 70. Altersjahres bzw. in Ausnahmefällen sogar darüber hinaus beschäftigt werden (vgl. § 22 Abs. 3 PG i.V.m. § 8b Abs. 2 PVO). Anders verhält es sich bei den Betreuungspersonen in den Tagesstrukturen der städtischen Volksschule. Für diese Mitarbeitenden gilt die Personalgesetzgebung der Stadt Luzern, weshalb sie grundsätzlich höchstens bis zur Vollendung des 68. Altersjahres beschäftigt werden können (Art. 11c Abs. 2 PR). In der Praxis führte dies zu unbefriedigenden Ergebnissen: So konnte eine mitarbeitende Person, die in einem Teilzeitpensum sowohl als Lehrperson als auch als Betreuungsperson für die städtische Volksschule tätig war, lediglich in ihrer Funktion als Lehrperson über das 68. Lebensjahr hinaus weiterbeschäftigt werden. Eine Weiterbeschäftigung als Betreuungsperson war aufgrund der aktuellen städtischen Rechtslage hingegen grundsätzlich ausgeschlossen.

4.4.2 Änderung im städtischen Personalreglement

Zur Vermeidung solcher Widersprüche empfiehlt sich eine Angleichung des städtischen Personalrechts an die kantonale Regelung. Anstelle einer starren Altersgrenze im städtischen Personalreglement erscheint vielmehr eine Regelung analog zur kantonalen sachgerecht: Art. 11c Abs. 2 PR soll künftig lediglich vorsehen, dass Mitarbeitende über das 65. Altersjahr hinaus weiterbeschäftigt werden können, während der Stadtrat die Einzelheiten in der Personalverordnung regelt. Dadurch kann die erforderliche Flexibilität künftig auf Verordnungsstufe gewährleistet werden, ohne dass bei Anpassungsbedarf jeweils das Personalreglement revidiert werden muss.

Eine Harmonisierung mit dem kantonalen Recht stärkt die Rechtssicherheit und vermeidet Widersprüche. Zudem beseitigt sie die bisherige, künftig nicht mehr zulässige Praxis innerhalb der Stadtverwaltung, Weiterbeschäftigungen über das 68. Lebensjahr hinaus mittels zivilrechtlicher Arbeitsverträge zu ermöglichen. Diese Praxis war nicht nur administrativ aufwendig, sondern führte auch zu uneinheitlichen Einzelfalllösungen. Eine klare Regelung auf Stufe des städtischen Personalreglements (und nachgelagert auf Stufe der städtischen Personalverordnung) schafft demgegenüber Transparenz und Gleichbehandlung.

Die neue Regelung bietet darüber hinaus auch Vorteile im Personalmanagement. In Bereichen mit ausgeprägtem Fachkräftemangel oder hohem Erfahrungswissen können ältere Mitarbeitende gezielt weiterbeschäftigt werden, um Know-how-Verlust zu vermeiden. Gleichzeitig werden flexiblere Übergänge in die Pensionierung ermöglicht und dadurch die Wissensweitergabe innerhalb der Stadtverwaltung gefördert. Schliesslich trägt sie dem gesellschaftlichen Trend zu einem längeren Arbeitsleben Rechnung, fördert eine ausgewogene Altersstruktur innerhalb der Verwaltung und ermöglicht eine moderne sowie konkurrenzfähige Personalpolitik.

Art. 11c Abs. 2 PR lautet derzeit wie folgt: *«Die zuständige Behörde kann im Einzelfall die Mitarbeitenden bis zur Erfüllung des 68. Altersjahres beschäftigen.»*

Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: *«Die zuständige Behörde kann Mitarbeitende beschäftigen, die das 65. Altersjahr bereits erfüllt haben. Der Stadtrat regelt das Nähere.»*

Art. 11c PR *Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze (künftige Version)*

¹ Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres.

² **Die zuständige Behörde kann Mitarbeitende beschäftigen, die das 65. Altersjahr bereits erfüllt haben. Der Stadtrat regelt das Nähere.**

4.4.3 Änderung im städtischen Reglement über die Pensionskasse

Die vorstehend erläuterte Änderung von Art. 11c Abs. 2 PR erfordert zudem eine Anpassung des Reglements über die Pensionskasse Stadt Luzern vom 27. Oktober 2022 ([PKR; sRSL 0.8.5.1.1](#)) durch den Grossen Stadtrat.

Gemäss Art. 14 Abs. 2 PKR endet bei einer Weiterführung der Versicherung nach dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters die Beitragspflicht für das Alterssparen spätestens mit Vollendung des 68. Lebensjahres. Diese Regelung ist an die vorgesehene Erhöhung der Altersgrenze im städtischen Personalreglement (Art. 11c Abs. 2 PR) bzw. an die (nachgelagerte) vorgesehene Erhöhung der Altersgrenze in der städtischen Personalverordnung anzupassen.

Art. 33b des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 ([BVG; SR 831.40](#)) regelt die Erwerbstätigkeit nach Erreichen des Referenzalters. Danach kann eine Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement vorsehen, dass die versicherte Person auf eigenes Verlangen die Vorsorge bis längstens zur Vollendung des 70. Altersjahres weiterführt.

Das Vorsorgereglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 5. Dezember 2022 ([Vorsorgereglement PKSL; Ausgabe vom 1. Januar 2025](#)) sieht in Art. 7 Abs. 1 derzeit eine Weiterversicherung längstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres vor.

Vor diesem Hintergrund ist die Altersgrenze sowohl in Art. 14 PKR (Beitragspflicht) als auch in Art. 7 Abs. 1 des Vorsorgereglements PKSL (Weiterversicherung) auf 70 Jahre anzuheben. Dadurch wird eine Weiterführung der Versicherung während einer Weiterbeschäftigung bei der Stadt Luzern über das 68. Altersjahr hinaus ermöglicht. Gleichzeitig wird der durch Art. 33b BVG vorgegebene gesetzliche Rahmen ausgeschöpft.

Die Pensionskommission der Pensionskasse Stadt Luzern hat gestützt auf Art. 8 Abs. 2 PKR ihre Bereitschaft erklärt, das Vorsorgereglement PKSL entsprechend anzupassen, sofern der Grosse Stadtrat das Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern im Sinne der vorstehenden Ausführungen revidiert und die Altersgrenze auf 70 Jahre anhebt.

Art. 14 Abs. 2 PKR lautet derzeit wie folgt: *«Bei Weiterführung der Versicherung nach dem ordentlichen Rentenalter endet die Beitragspflicht für das Alterssparen mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder wenn der Mindestlohn nach Art. 7 BVG unterschritten wird, spätestens aber mit Vollendung des 68. Lebensjahres. Es gilt der Beitragssatz der Alterskategorie 52–65. Abweichende Vereinbarungen in den Anschlussverträgen nach Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement bleiben vorbehalten. Die Beitragspflicht für die Risikoversicherung endet in jedem Fall mit Vollendung des 65. Lebensjahres.»*

Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: *«Bei Weiterführung der Versicherung nach dem ordentlichen Rentenalter endet die Beitragspflicht für das Alterssparen mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder wenn der Mindestlohn nach Art. 7 BVG unterschritten wird, spätestens aber mit Vollendung des 70. Lebensjahres. Es gilt der Beitragssatz der Alterskategorie 52–65. Abweichende Vereinbarungen in den Anschlussverträgen nach Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement bleiben vorbehalten. Die Beitragspflicht für die Risikoversicherung endet in jedem Fall mit Vollendung des 65. Lebensjahres.»*

Art. 14 Abs. 2 PKR Beiträge der Versicherten (*künftige Version*)

² Bei Weiterführung der Versicherung nach dem ordentlichen Rentenalter endet die Beitragspflicht für das Alterssparen mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder wenn der Mindestlohn nach Art. 7 BVG unterschritten wird, spätestens aber mit Vollendung des 70. Lebensjahres. Es gilt der Beitragssatz der Alterskategorie 52–65. Abweichende Vereinbarungen in den Anschlussverträgen nach Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement bleiben vorbehalten. Die Beitragspflicht für die Risikoversicherung endet in jedem Fall mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

4.5 Stellenplan (Art. 37 PR)

4.5.1 Ausgangslage

Gemäss der geltenden Version von Art. 37 Abs. 1 PR erlässt der Stadtrat den Stellenplan für sämtliche Anstellungen und revidiert diesen jährlich. Diese Formulierung ist insofern unzutreffend, als der Stadtrat den Stellenplan im Rahmen des jährlichen Stadtratsbeschlusses weder erlässt noch revidiert. Vielmehr nimmt der Stadtrat jährlich vom konsolidierten Stellenplan sowie von allfälligen Mutationen der Richtfunktionen Kenntnis und genehmigt diese (nachträglich) mittels Stadtratsbeschluss (vgl. Art. 37 Abs. 5 PR).

4.5.2 Änderung im städtischen Personalreglement

Da die geltende Formulierung den tatsächlichen Abläufen in der Praxis widerspricht, ist Art. 37 Abs. 1 PR entsprechend anzupassen. In Abs. 1 soll klargestellt werden, dass der Stellenplan nicht durch den Stadtrat erlassen und revidiert wird, sondern dass der Stellenplan «alle Stellen erfasst und jährlich revidiert wird». Die nachgelagerte Genehmigung durch den Stadtrat nach vorgängiger Prüfung durch die Dienstabteilung Personal und die Stellenplankommission soll weiterhin in Abs. 5 geregelt bleiben.

Art. 37 Abs. 1 PR lautet derzeit wie folgt: *«Der Stadtrat erlässt den Stellenplan für alle Anstellungen. Er revidiert ihn jährlich.»*

Diese Bestimmung soll **neu** wie folgt lauten: *«Der Stellenplan erfasst alle Stellen. Er wird jährlich revidiert.»*

Art. 37 PR Stellenplan (künftige Version)

¹ **Der Stellenplan erfasst alle Stellen. Er wird jährlich revidiert.**

² Der Stellenplan enthält:

- a. alle Stellen der Stadtverwaltung;
- b. deren Aufteilung auf die Direktionen und auf die nachgeordneten Verwaltungseinheiten;
- c. die Richtfunktionen und Lohnklassen, die jeder Stelle zugeordnet sind.

³ Unter Einhaltung des Globalbudgets kann die Dienstchefin oder der Dienstchef der Dienstabteilung innerhalb einer Aufgabe gemäss Anhang zur Finanzhaushaltsverordnung ihre bzw. seine Stellen bis zum Soll-Stellenplan besetzen sowie das zahlenmässige Verhältnis der in unterschiedlichen Funktionen beschäftigten Personen befristet anders gestalten als im Stellenplan vorgesehen.

⁴ Bis spätestens Ende Oktober muss der Stellenplan (Stand per 1. Januar des Folgejahres) zuhänden der Dienstabteilung Personal nachgeführt werden. Dabei sind Veränderungen gegenüber dem Vorjahr zu begründen. Auf geplante Veränderungen grösseren Ausmasses im Folgejahr ist hinzuweisen.

⁵ Die Dienstabteilung Personal und die Stellenplankommission prüfen den aktualisierten Stellenplan, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der Bestimmungen betreffend Richtfunktionen und Einreihung. Sie leiten den aktualisierten Stellenplan an den Stadtrat zur Genehmigung weiter. Sie bringen zuhänden des Stadtrates Bemerkungen an oder beantragen Nichtgenehmigung, sofern sie die aktuelle Ausgestaltung als unzweckmässig erachten bzw. sofern ein Verstoss gegen die Bestimmungen betreffend Richtfunktionen und Einreihung vorliegt.

⁶ Der Stadtrat setzt für die Durchführung der Vorarbeiten am Stellenplan eine paritätisch besetzte Stellenplankommission unter der Leitung der Dienstabteilung Personal ein.

5 Auswirkungen auf das Klima

Laut Relevanzcheck im Tool Klimafolgenabschätzung der Stadt Luzern ist das Geschäft nicht klimarelevant. Das heisst, dass durch das Geschäft keine erkennbaren Auswirkungen auf das Klima zu erwarten sind. Auf eine weitergehende Prüfung wurde daher verzichtet.

6 Ressourcenbedarf

Für das in diesem Bericht und Antrag beschriebene Vorhaben wird kein Sonderkredit benötigt.

Geringfügige finanzielle Auswirkungen für die Stadt Luzern können sich durch die Einführung von Vertretungskosten zulasten der entscheidenden Behörde ergeben, wenn künftig erfolgreich Beschwerde gegen eine Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt wird (vgl. § 74 Abs. 1^{bis} PG). Angesichts der niedrigen Verfahrenszahlen in der Vergangenheit – in den letzten Jahren gab es bei der Stadt Luzern keine Klageverfahren vor Kantonsgericht – sind diese Auswirkungen jedoch vernachlässigbar. Im Übrigen ist das Vorhaben für die Stadt Luzern kostenneutral.

7 Abschreibung von politischen Vorstössen

Mit diesem Bericht und Antrag werden keine politischen Vorstösse abgeschrieben.

8 Antrag

Der Stadtrat beantragt Ihnen, den Änderungen des Personalreglements der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 und der Änderung des Reglements über die Pensionskasse Stadt Luzern vom 27. Oktober 2022 zuzustimmen. Er unterbreitet Ihnen einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

Luzern, 19. August 2026



Beat Züsli
Stadtpräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme des Berichtes und Antrages 25 vom 19. August 2026 betreffend

Personalreglement der Stadt Luzern

– Änderungen per 1. Januar 2027

– Erlass,

gestützt auf den Bericht der Finanz- und Geschäftsprüfungskommission,

in Anwendung von Art. 13 Abs. 1 Ziff. 1 und Art. 28 Abs. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999,

beschliesst:

I. 1. Das Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 wird wie folgt geändert:

Art. 4 *Geltungsbereich*

¹ Das Personalreglement gilt für das Arbeitsverhältnis aller Mitarbeitenden, die mit der Stadt oder einer ihrer rechtsfähigen Anstalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

² Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf:

a.–b. (bleiben unverändert)

c. Besondere, vom Stadtrat näher zu bezeichnende Arbeitsverhältnisse.

^{3–4} (bleiben unverändert)

Art. 6 *Art der Anstellung*

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

² Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet, der zwischen den Mitarbeitenden und der zuständigen Behörde schriftlich oder elektronisch abgeschlossen wird. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der Zustimmung durch die Dienstabteilung Personal, sofern der Stadtrat den Arbeitsvertrag nicht zu genehmigen hat.

^{2bis} Der Stadtrat regelt das Nähere zum elektronischen Abschluss von Arbeitsverträgen.

³ (bleibt unverändert)

Art. 11c *Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze*

¹ (bleibt unverändert)

² Die zuständige Behörde kann Mitarbeitende beschäftigen, die das 65. Altersjahr bereits erfüllt haben. Der Stadtrat regelt das Nähere.

Art. 37 *Stellenplan*

¹ Der Stellenplan erfasst alle Stellen. Er wird jährlich revidiert.

^{2–6} (bleiben unverändert)

Art. 48 *Weitere Rechte und Pflichten*

Der Stadtrat regelt die weiteren Rechte und Pflichten des Personals, insbesondere:

a.–c. (bleiben unverändert)

d. die Rückforderung und die Verrechnung;

e.–f. (bleiben unverändert)

Art. 52 *Verfahren, Rechtsschutz*

¹ Das Verfahren und der Rechtsschutz richten sich nach der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern.

² Bevor Mitarbeitende ein Rechtsmittel gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern ergreifen können, ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 53 durchzuführen.

Art. 53 *Schlichtungsstelle*

¹ Die Schlichtungsstelle behandelt auf Begehren sowie vor Ergreifung eines Rechtsmittels gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern Streitigkeiten, welche die Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis betreffen.

²⁻³ (bleiben unverändert)

Art. 54 *Verwaltungsgerichtliche Klage*

(wird aufgehoben)

2. Das Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern vom 27. Oktober 2022 wird wie folgt geändert:

Art. 14 *Beiträge der Versicherten*

¹ (bleibt unverändert)

² Bei Weiterführung der Versicherung nach dem ordentlichen Rentenalter endet die Beitragspflicht für das Alterssparen mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder wenn der Mindestlohn nach Art. 7 BVG unterschritten wird, spätestens aber mit Vollendung des 70. Lebensjahres. Es gilt der Beitragssatz der Alterskategorie 52–65. Abweichende Vereinbarungen in den Anschlussverträgen nach Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement bleiben vorbehalten. Die Beitragspflicht für die Risikoversicherung endet in jedem Fall mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

³⁻⁵ (bleiben unverändert)

3. Diese Änderungen treten am 1. Januar 2027 in Kraft. Sie sind zu veröffentlichen.

- II. Der Beschluss gemäss Ziffer I unterliegt dem fakultativen Referendum.

Anhang 1: Synoptische Darstellung der Änderungen im Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 und im Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern vom 27. Oktober 2022

A. Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998

Reglement bisher	Reglement neu
Art. 4 <i>Geltungsbereich</i> ¹ Das Personalreglement gilt für das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis aller Mitarbeitenden, die mit der Stadt oder einer ihrer rechtsfähigen Anstalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. ² Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf: a. Lehrpersonen und Fachpersonen der Schuldienste; b. Personen mit einem Lehrvertrag; c. Personen mit einem zivilrechtlichen Arbeitsvertrag. ³ Auf Personen, die vom Volk, vom Grossen Stadtrat oder vom Stadtrat gewählt wurden, finden anstelle von Art. 6 bis Art. 13 und Art. 52 bis Art. 54 die entsprechenden Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Luzern sinngemäss Anwendung. ⁴ Das Personalreglement findet auf Dienstabteilungen, die durch Leistungsaufträge mit Globalbudget geführt werden, insoweit Anwendung, als der Stadtrat keine abweichenden Bestimmungen erlässt.	Art. 4 <i>Geltungsbereich</i> ¹ Das Personalreglement gilt für das Arbeitsverhältnis aller Mitarbeitenden, die mit der Stadt oder einer ihrer rechtsfähigen Anstalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. ² Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf: a. (bleibt unverändert) b. (bleibt unverändert) c. Besondere, vom Stadtrat näher zu bezeichnende Arbeitsverhältnisse. ³ (bleibt unverändert) ⁴ (bleibt unverändert)
Art. 6 <i>Art der Anstellung</i> ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. In Ausnahmefällen können zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse begründet werden. Der Stadtrat legt das Nähere fest. ² Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet, der zwischen den Mitarbeitenden und der zuständigen Behörde schriftlich abgeschlossen wird. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der Zustimmung durch die Dienstabteilung Personal, sofern der Stadtrat den Arbeitsvertrag nicht zu genehmigen hat. ³ Der Arbeitsvertrag regelt die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses und verweist im Übrigen auf das Personalreglement samt	Art. 6 <i>Art der Anstellung</i> ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. ² Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet, der zwischen den Mitarbeitenden und der zuständigen Behörde schriftlich oder elektronisch abgeschlossen wird. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der Zustimmung durch die Dienstabteilung Personal, sofern der Stadtrat den Arbeitsvertrag nicht zu genehmigen hat. ^{2bis} Der Stadtrat regelt das Nähere zum elektronischen Abschluss von Arbeitsverträgen. ³ (bleibt unverändert)

Reglement bisher	Reglement neu
Ausführungsbestimmungen. Diese sind im Sinne von allgemeinen öffentlich-rechtlichen Vertragsbedingungen Vertragsinhalt.	
Art. 11c Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze ¹ Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres. ² Die zuständige Behörde kann im Einzelfall die Mitarbeitenden bis zur Erfüllung des 68. Altersjahres beschäftigen.	Art. 11c Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze ¹ (bleibt unverändert) ² Die zuständige Behörde kann Mitarbeitende beschäftigen, die das 65. Altersjahr bereits erfüllt haben. Der Stadtrat regelt das Nähere.
Art. 37 Stellenplan ¹ Der Stadtrat erlässt den Stellenplan für alle Anstellungen. Er revidiert ihn jährlich. ² Der Stellenplan enthält: a. alle Stellen der Stadtverwaltung; b. deren Aufteilung auf die Direktionen und auf die nachgeordneten Verwaltungseinheiten; c. die Richtfunktionen und Lohnklassen, die jeder Stelle zugeordnet sind. ³ Unter Einhaltung des Globalbudgets kann die Dienstchefin oder der Dienstchef der Dienstabteilung innerhalb einer Aufgabe gemäss Anhang zur Finanzhaushaltsverordnung ihre bzw. seine Stellen bis zum Soll-Stellenplan besetzen sowie das zahlenmässige Verhältnis der in unterschiedlichen Funktionen beschäftigten Personen befristet anders gestalten als im Stellenplan vorgesehen. ⁴ Bis spätestens Ende Oktober muss der Stellenplan (Stand per 1. Januar des Folgejahres) zuhänden der Dienstabteilung Personal nachgeführt werden. Dabei sind Veränderungen gegenüber dem Vorjahr zu begründen. Auf geplante Veränderungen grösseren Ausmasses im Folgejahr ist hinzuweisen. ⁵ Die Dienstabteilung Personal und die Stellenplankommission prüfen den aktualisierten Stellenplan, insbesondere hinsichtlich Einhaltung der Bestimmungen betreffend Richtfunktionen und Einreihung. Sie leiten den aktualisierten Stellenplan an den Stadtrat zur Genehmigung weiter. Sie bringen zuhänden des Stadtrates Bemerkungen an oder beantragen Nichtgenehmigung, sofern sie die aktuelle Ausgestaltung als unzweckmässig erachten bzw. sofern ein Verstoss gegen die Bestimmungen betreffend Richtfunktionen und Einreihung vorliegt.	Art. 37 Stellenplan ¹ Der Stellenplan erfasst alle Stellen. Er wird jährlich revidiert. ² (bleibt unverändert) ³ (bleibt unverändert) ⁴ (bleibt unverändert) ⁵ (bleibt unverändert)

Reglement bisher	Reglement neu
⁶ Der Stadtrat setzt für die Durchführung der Vorarbeiten am Stellenplan eine paritätisch besetzte Stellenplankommission unter der Leitung der Dienst- abteilung Personal ein.	⁶ (bleibt unverändert)
Art. 48 Weitere Rechte und Pflichten Der Stadtrat regelt die weiteren Rechte und Pflichten des Personals, insbesondere: a. den Schutz der Personaldaten; b. den Personalhilfsfonds; c. die Pflicht, eine Dienstwohnung zu bewohnen oder Dienstkleider zu tragen; d. die Verrechnung; e. die Abtretung von Ansprüchen gegen die Sozialversicherung und gegen haftpflichtige Dritte; f. die vertrauensärztliche Untersuchung.	Art. 48 Weitere Rechte und Pflichten Der Stadtrat regelt die weiteren Rechte und Pflichten des Personals, insbesondere: a. (bleibt unverändert) b. (bleibt unverändert) c. (bleibt unverändert) d. die Rückforderung und die Verrechnung; e. (bleibt unverändert) f. (bleibt unverändert)
Art. 52 Anordnungen, Verfahren ¹ Die Beschlüsse der zuständigen Behörde nach diesem Personalreglement sind Anordnungen im Sinne von § 8 Abs. 1 VRG. ² Das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege ist teilweise anwendbar (§ 8 Abs. 1 VRG).	Art. 52 Verfahren, Rechtsschutz ¹ Das Verfahren und der Rechtsschutz richten sich nach der Personal- gesetzgebung des Kantons Luzern. ² Bevor Mitarbeitende ein Rechtsmittel gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern ergreifen können, ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 53 durchzuführen.
Art. 53 Schlichtungsstelle ¹ Die Schlichtungsstelle behandelt auf Begehren oder im Rahmen des Vorverfahrens zur verwaltungsgerichtlichen Klage (§ 164 VRG) Streitigkeiten, welche die Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis betreffen. ² Sie versucht, zwischen den Verfahrensbeteiligten eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, stellt sie dies schriftlich fest und kann Empfehlungen abgeben. ³ Der Stadtrat regelt das Nähere.	Art. 53 Schlichtungsstelle ¹ Die Schlichtungsstelle behandelt auf Begehren sowie vor Ergreifung eines Rechtsmittels gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Luzern Streitigkeiten, welche die Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis betreffen. ² (bleibt unverändert) ³ (bleibt unverändert).
Art. 54 Verwaltungsgerichtliche Klage ¹ Mitarbeitende können gegen die Stadt wegen der Verletzung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags beim Verwaltungsgericht eine verwaltungsgerichtliche Klage einreichen.	Art. 54 Verwaltungsgerichtliche Klage (wird aufgehoben)

Reglement bisher	Reglement neu
² Bevor die verwaltungsgerichtliche Klage eingereicht wird, ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 53 durchzuführen. Fordert die oder der Mitarbeitende eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung, hat sie das Schlichtungsbegehren vor dem Ablauf der Kündigungsfrist einzureichen (Art. 336b OR).	

B. Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern vom 27. Oktober 2022

Reglement bisher	Reglement neu																								
Art. 14 <i>Beiträge der Versicherten</i> ¹ Die versicherten Personen bezahlen der PKSL nach dem reglementarischen Versicherungsplan in Prozent der versicherten Besoldung folgende Beiträge: <table><tr><th>Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres</th><th>Beitrag für Alterssparen</th><th>Beitrag für Risiko- versicherung</th><th>Total</th></tr><tr><td>18–24</td><td>–</td><td>1,35 Prozent</td><td>1,35 Prozent</td></tr><tr><td>25–31</td><td>4,3 Prozent</td><td>1,35 Prozent</td><td>5,65 Prozent</td></tr><tr><td>32–41</td><td>5,7 Prozent</td><td>1,35 Prozent</td><td>7,05 Prozent</td></tr><tr><td>42–51</td><td>8,5 Prozent</td><td>1,35 Prozent</td><td>9,85 Prozent</td></tr><tr><td>52–65</td><td>9,7 Prozent</td><td>1,35 Prozent</td><td>11,05 Prozent</td></tr></table> Die Beitragspflicht endet mit der Vollendung des 65. Lebensjahres, vorbehalten bleibt Abs. 2. ² Bei Weiterführung der Versicherung nach dem ordentlichen Rentenalter endet die Beitragspflicht für das Alterssparen mit der Auflösung des Arbeits- verhältnisses oder wenn der Mindestlohn nach Art. 7 BVG unterschritten wird, spätestens aber mit Vollendung des 68. Lebensjahres. Es gilt der Beitragssatz der Alterskategorie 52–65. Abweichende Vereinbarungen in den Anschluss- verträgen nach Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement bleiben vorbehalten. Die Beitragspflicht für die Risikoversicherung endet in jedem Fall mit Vollendung des 65. Lebensjahres.	Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risiko- versicherung	Total	18–24	–	1,35 Prozent	1,35 Prozent	25–31	4,3 Prozent	1,35 Prozent	5,65 Prozent	32–41	5,7 Prozent	1,35 Prozent	7,05 Prozent	42–51	8,5 Prozent	1,35 Prozent	9,85 Prozent	52–65	9,7 Prozent	1,35 Prozent	11,05 Prozent	Art. 14 <i>Beiträge der Versicherten</i> ¹ (bleibt unverändert) ² Bei Weiterführung der Versicherung nach dem ordentlichen Rentenalter endet die Beitragspflicht für das Alterssparen mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder wenn der Mindestlohn nach Art. 7 BVG unterschritten wird, spätestens aber mit Vollendung des 70. Lebensjahres. Es gilt der Beitragssatz der Alterskategorie 52–65. Abweichende Vereinbarungen in den Anschlussverträgen nach Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement bleiben vorbehalten. Die Beitragspflicht für die Risikoversicherung endet in jedem Fall mit Vollendung des 65. Lebensjahres.
Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risiko- versicherung	Total																						
18–24	–	1,35 Prozent	1,35 Prozent																						
25–31	4,3 Prozent	1,35 Prozent	5,65 Prozent																						
32–41	5,7 Prozent	1,35 Prozent	7,05 Prozent																						
42–51	8,5 Prozent	1,35 Prozent	9,85 Prozent																						
52–65	9,7 Prozent	1,35 Prozent	11,05 Prozent																						

Reglement bisher	Reglement neu
³ Die Arbeitgeberin zieht die Beiträge der versicherten Personen von der Lohnzahlung ab und überweist diese der PKSL. ⁴ Die Beiträge werden monatlich fällig. Sie können von der PKSL auch periodisch auf den mittleren Verfall in Rechnung gestellt werden. ⁵ Die Pensionskommission kann den in Abs. 1 festgelegten Beitrag für die Risikoversicherung nach Massgabe von Art. 17 herabsetzen.	³⁻⁵ (bleiben unverändert)