

Nr. 73a

Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (BVO)

vom 24. September 2002 (Stand 1. Januar 2016)

Der Regierungsrat des Kantons Luzern,

gestützt auf die §§ 25 Absatz 4, 27, 32, 35, 37 Absatz 2, 38, 41, 42 Absatz 2 und 81 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001¹,
auf Antrag des Finanzdepartementes, *

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 *Geltungsbereich*

¹ Diese Verordnung gilt für die Angestellten des Kantons und seiner öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie für die Angestellten der übrigen Gemeinwesen, soweit das Personalgesetz angewendet wird. Sie gilt nicht für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste der öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden. *

² Besondere rechtsetzende Bestimmungen des Kantons und der übrigen Gemeinwesen bleiben vorbehalten.

§ 2 * ...

§ 3 * *Lohnauszahlung und Abrechnungen*

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt, zwei davon im Monat November.

¹ SRL Nr. [51](#)

* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

² Werden der Lohn, die Vergütungen oder die Spesen aufgrund der tatsächlich entstandenen Aufwendungen berechnet, hat die oder der Angestellte die entsprechenden Abrechnungen und Belege nach den Weisungen der zuständigen Behörde spätestens ein Jahr nach der Aufwendung einzureichen.

§ 4 * ...

§ 5 *Anteilmässiger Besoldungsanspruch*

¹ Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch besteht, wenn

- a. eine Teilzeitarbeit geleistet wird,
- b. das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht,
- c. die oder der Angestellte während eines Teils des Kalenderjahres einen unbesoldeten Urlaub bezieht.

² Bei unregelmässiger, stundenweiser Beschäftigung wird die Besoldung auf einen Stundenlohn umgerechnet und mit der in der Abrechnungsperiode geleisteten Stundenzahl vervielfacht. Der Besoldungsanspruch bei Arbeitsverhinderung oder besoldetem Urlaub entspricht der durchschnittlich geleisteten Stundenzahl während der letzten zwölf Monate. Dies gilt sinngemäss auch für die Entschädigung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2 Besoldungen

§ 6 *Zuordnung der beruflichen Tätigkeiten*

¹ Die beruflichen Tätigkeiten der Funktionsgruppen II und III werden durch die zuständige Behörde gemäss den in Anhang 1 zu dieser Verordnung enthaltenen Funktionsumreibungen einer Funktion zugeordnet.

² Jede Funktion ist einer der 18 Lohnklassen zugeordnet.

³ Die Funktionen der Funktionsgruppen II und III sind nach den folgenden fünf Hauptkriterien bewertet: Fachkompetenz, Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Führungs- und Beratungskompetenz, Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen.

⁴ Anhang 2 zu dieser Verordnung nennt die beruflichen Tätigkeiten der Funktionsgruppen Ia und Ib und enthält die Kriterien für die Einreihung im Einzelfall. Berufliche Tätigkeiten der Funktionsgruppen Ia und Ib, die Gruppen von Angestellten betreffen, deren Wahl durch ein gesetzgebendes Organ oder durch die Gerichte erfolgt, sind einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. *

⁵ Anhang 3 zu dieser Verordnung enthält die Stundenlöhne von Angestellten, deren berufliche Tätigkeit gemäss § 3 der Besoldungsordnung² nicht einer Lohnklasse zugeordnet ist.

^{5bis} Anhang 2a zu dieser Verordnung nennt die beruflichen Tätigkeiten der obersten Führungskader von öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften des Kantons. *

⁶ Besoldungen für berufliche Tätigkeiten, die weder einer Lohnklasse zugeordnet noch in den Anhängen zu dieser Verordnung geregelt sind, werden in sinngemässer Anwendung von Absatz 3 festgelegt. Die Dienststelle Personal³ erlässt Weisungen dazu.

§ 7 * *Lohnband*

¹ Für jede Lohnklasse besteht ein Lohnband, welches sich aus den folgenden drei Lohnanteilen ergibt:

- a. Der Funktionsanteil berücksichtigt die Grundanforderungen der Funktion. Er entspricht dem Mindestlohn der Lohnklasse.
- b. Der Erfahrungsanteil berücksichtigt die nutzbare Erfahrung der Angestellten. Er beträgt maximal 22,5 Prozent des Funktionsanteils. Es bestehen 15 degressiv zunehmende Erfahrungsstufen. In der Regel erhöht sich die nutzbare Erfahrung jedes Jahr um eine Stufe. Die Erhöhung erfolgt auf denselben Zeitpunkt wie die generelle und die individuelle Lohnanpassung. Funktionsanteil und Erfahrungsanteil ergeben addiert den unteren Rand des Lohnbandes.
- c. Der Leistungsanteil berücksichtigt die Leistung der Angestellten und ist wie folgt definiert: Der untere Rand des Lohnbandes gemäss Unterabsatz b entspricht dem 90-Prozent-Wert des Leistungsanteils, woraus sich der 100-Prozent-Wert als mittlerer Verlauf und der obere Rand des Lohnbandes bei 110 Prozent ergeben. Die Abweichung vom mittleren Verlauf beträgt höchstens +/-10 Prozent. Die Leistung der Angestellten wird gemäss den §§ 62 ff. der Personalverordnung⁴ beurteilt.

§ 7a * *Lohnfestlegung*

¹ Die zuständige Behörde legt den Lohn innerhalb des Lohnbandes fest. Die Höhe des Lohnes richtet sich grundsätzlich nach

- a. der Lohnklasse, der die ausgeübte Funktion zugewiesen ist,
- b. der nutzbaren Erfahrung und der Leistung der oder des Angestellten,
- c. den bewilligten Mitteln.

² SRL Nr. 73. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

³ Gemäss Änderung vom 16. März 2007 der Verordnung über die Aufgaben der Departemente und der Staatskanzlei sowie die Gliederung der Departemente in Dienststellen, in Kraft seit dem 1. Juli 2007 (G 2007 33), wurde in den §§ 6, 16, 22 und 31 die Bezeichnung «Personalamt» durch «Dienststelle Personal» ersetzt.

⁴ SRL Nr. 52. Auf diese Verordnung wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

² Interne Quervergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt können ergänzend berücksichtigt werden.

³ Angestellte, die mit einer Lohnfestlegung nicht einverstanden sind, können innert 20 Tagen seit der Mitteilung schriftlich ein Gespräch mit der zuständigen Behörde verlangen. Die zuständige Behörde begründet die Lohnfestlegung in der Regel mündlich. Führt das Gespräch zu keiner Einigung, kann die oder der Angestellte die schriftliche Ausfertigung des Entscheides verlangen.

§ 8 * *Erstmalige Einreihung in das Lohnsystem*

¹ Die zuständige Behörde legt den Lohn zu Beginn des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Kriterien gemäss § 7a fest, wobei an die Stelle der gemessenen Leistung die Leistungserwartung tritt.

² Die berufliche und die ausserberufliche Erfahrung werden berücksichtigt, soweit sie für die Funktion nutzbar sind. Berücksichtigt werden insbesondere

- a. berufliche Erfahrung aus gleicher oder ähnlicher Funktion,
- b. frühere berufliche Erfahrung bei Wiedereinstieg in den Beruf,
- c. ausserberufliche Erfahrung wie namentlich aus Familienarbeit oder Freiwilligenarbeit.

³ Angestellte, die neben der für die Funktion geforderten beruflichen Aus- und Weiterbildung keine oder wenig nutzbare Erfahrung ausweisen, können für höchstens drei Jahre in Lohnklassen unterhalb der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse eingereiht werden.

§ 9 * *Überprüfung der erstmaligen Einreihung*

¹ Spätestens zwölf Monate nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die Lohnfestlegung gemäss § 8 nach Durchführung eines Beurteilungs- und Fördergesprächs zu überprüfen und allenfalls anzupassen.

§ 10 * *Lohnanpassungen*

¹ Der Lohn der Angestellten kann angepasst werden:

- a. durch eine vom Regierungsrat beschlossene generelle Lohnanpassung,
- b. durch strukturelle Lohnanpassungen und
- c. durch individuelle Lohnanpassungen.

² Lohnerhöhungen werden im Rahmen der vom Regierungsrat bewilligten Mittel gewährt. Generelle und individuelle Lohnanpassungen treten mit Wirkung auf den 1. März in Kraft.

§ 11 * *Strukturelle Lohnanpassungen*

¹ Strukturelle Lohnanpassungen sind Lohnanpassungen, die der Regierungsrat für bestimmte Gruppen von Angestellten im Rahmen des geltenden Rechts anordnet.

² Strukturelle Lohnanpassungen können vorgenommen werden, wenn es sich aufgrund der Arbeitsmarktlage, interner Quervergleiche oder wegen veränderter beruflicher Anforderungen zeigt, dass die Löhne für eine bestimmte Gruppe von Angestellten nicht mehr angemessen sind.

§ 12 * *Individuelle Lohnanpassungen*

¹ Die zuständige Behörde legt unter Berücksichtigung des Beurteilungswertes und der für die Lohnfestlegung massgebenden Kriterien nach den jährlichen Vorgaben des Regierungsrates die individuellen Lohnanpassungen fest und teilt diese den Angestellten mit.

² Die individuellen Lohnanpassungen von Angestellten, die von einem gesetzgebenden Organ gewählt werden, richten sich nach der Entwicklung der nutzbaren Erfahrung.

³ Eine individuelle Lohnanpassung nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich ausgeschlossen.

§ 12a * *Funktionsänderung*

¹ Bei einer Änderung der Funktion erfolgt eine Neueinreihung in die der neuen Funktion entsprechende Lohnklasse. Die §§ 8 und 9 gelten sinngemäss.

² Eine Funktionsänderung setzt einen Stellenwechsel oder eine wesentliche Änderung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs voraus.

§ 13 * *Funktionszulage*

¹ Den Angestellten kann eine Funktionszulage von bis zu 10 Prozent des Lohnes zugesprochen werden, wenn ihnen befristet umfangreiche und besonders qualifizierte Arbeiten übertragen werden, die nicht mit ihrer Stelle verbunden sind.

² Die Höhe der Funktionszulage wird insbesondere durch die entstehende Mehrbelastung sowie den Wert der zusätzlichen Arbeit bestimmt.

³ Die Funktionszulage wird auf die Dauer der zusätzlichen Arbeiten, höchstens aber auf ein Jahr befristet. Funktionszulagen, welche darüber hinaus verlängert werden, sind vom zuständigen Departement, von der Staatskanzlei beziehungsweise vom Kantonsgericht zu bewilligen.

⁴ Anhang 5 zu dieser Verordnung regelt die Funktionszulagen, die unabhängig von der Person und vom eigentlichen Aufgabenbereich der Angestellten für die Ausübung besonderer Funktionen zugesprochen werden.

§ 13a * *Arbeitsmarktzulage*

¹ Den Angestellten kann eine Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung oder Erhaltung von bis zu 10 Prozent des Lohnes zugesprochen werden.

² Die Zulage ist auf maximal ein Jahr, bei erstmaliger Zusprechung auf maximal zwei Jahre befristet. Sie endet auf den Zeitpunkt der individuellen Lohnanpassung. Eine erneute Zusprechung bis maximal zur bisherigen Höhe ist möglich.

§ 14 * *Leistungszulage*

¹ Den Angestellten kann eine Leistungszulage von bis zu 5 Prozent des Lohnes für ausserordentlich gute Leistungen, welche nicht bereits mit der individuellen Lohnanpassung abgegolten sind, ausgerichtet werden.

² Die Zulage wird jährlich zum Zeitpunkt der individuellen Lohnanpassung ausgerichtet. Sie ist Bestandteil der vom Regierungsrat dafür vorgesehenen Mittel.

§ 14a * *Anerkennung in Form von Naturalleistungen*

¹ Den Angestellten kann bei ausserordentlichem Engagement oder Erfolg eine Anerkennung in Form von Naturalleistungen im Wert von maximal 500 Franken gewährt werden.

² Die Anerkennung ist ereignisgebunden und kann zu einem beliebigen Zeitpunkt gewährt werden.

3 Sozialzulagen

§ 15 * *Besondere Sozialzulage*

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf eine besondere Sozialzulage in der Höhe von 250 Franken pro Monat, sofern sie einen Anspruch auf mindestens eine Kinder- oder Ausbildungszulage nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006⁵ (FamZG) haben. Die besondere Sozialzulage wird auch ausgerichtet, wenn die oder der Angestellte das minimale jährliche Erwerbseinkommen gemäss Artikel 13 Absatz 3 FamZG nicht erzielt.

² Für Angestellte mit im Ausland wohnhaften Kindern gilt die bundesrechtliche Lösung für die Ausrichtung von Familienzulagen sinngemäss.

³ Die besondere Sozialzulage wird anteilmässig zum festgelegten Arbeitspensum ausgerichtet, wenn die Angestellten Teilzeitarbeit leisten oder wenn sie teilweise besoldet beurlaubt sind. Entspricht die Teilzeitarbeit mindestens einer hauptamtlichen Tätigkeit, kann die zuständige Behörde auf Antrag der oder des Angestellten in begründeten Ausnahmefällen die volle Zulage ausrichten. Ist die oder der Angestellte unbesoldet beurlaubt, wird keine Zulage ausgerichtet.

⁵ SR [836.2](#)

⁴ Haben zwei Angestellte des Kantons für das gleiche oder die gleichen Kinder Anspruch auf die besondere Sozialzulage, werden ihre Ansprüche so weit gekürzt, als diese zusammen den Betrag von 250 Franken pro Monat übersteigen. Die Kürzung der beiden Ansprüche erfolgt im Verhältnis der Beschäftigungsgrade der beiden Angestellten.

⁵ Die Angestellten haben der zuständigen Behörde alle Tatsachen zu melden, die ihren Anspruch auf die besondere Sozialzulage beeinflussen.

4 Vergütungen

§ 16 *Allgemeines*

¹ Die Vergütungen für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst werden grundsätzlich aufgrund der erbrachten, abgerechneten Leistung ausgerichtet.

² Die zuständige Behörde kann den Angestellten durch Entscheid Vergütungen zusprechen.

³ Die Departemente, die Staatskanzlei und die Gerichte können Vergütungen für gleichartige Tätigkeiten von Gruppen von Angestellten durch Weisung festlegen. Zuvor ist die Stellungnahme der Dienststelle Personal einzuholen.

§ 17 *Vergütung für Überstunden*

¹ Die Vergütung für eine Überstunde gemäss § 17 der Personalverordnung errechnet sich aus der auf eine Stunde umgerechneten Besoldung und einem Zuschlag von 25 Prozent.

² Vergütungen für Überstunden sind nicht kumulierbar mit den Zeitgutschriften für Nachtarbeit.

§ 18 *Vergütungen für Nacht- und Sonntagsarbeit*

¹ Nachtarbeit ist die Arbeit, welche zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistet wird. Sonntagsarbeit ist die Arbeit, welche an Sonntagen und den arbeitsfreien Tagen gemäss § 18 Absatz 1b der Personalverordnung geleistet wird.

² Die Vergütung für eine Stunde Nachtarbeit beträgt 6 Franken. Zusätzlich wird eine Zeitgutschrift von 10 Minuten pro Nachtstunde gewährt.

³ Die Vergütung für eine Stunde Sonntagsarbeit beträgt 8 Franken.

⁴ Vergütungen für Nacht- und Sonntagsstunden sind kumulierbar.

⁵ Zur Sicherstellung des Dienstbetriebs können Zeitgutschriften mit 16,667 Prozent Zuschlag auf die auf eine Stunde umgerechnete Besoldung vergütet werden.

§ 19 *Vergütungen für Pikettdienst*

¹ Pikettdienst im Sinn von Erreichbarkeit, welche nur gelegentlich zu einem effektiven Arbeitseinsatz führt, wird pro Stunde mit 3 Franken vergütet.

² Pikettdienst, welcher einen Einsatz am Arbeitsplatz innert 30 Minuten gewährleistet, wird pro Stunde mit 6 Franken vergütet.

³ Pikettdienst am Arbeitsplatz, welcher einen sofortigen Einsatz ermöglicht, wird pro Stunde mit 10 Franken vergütet.

⁴ Erfolgt ein Arbeitseinsatz, werden während der entsprechenden Zeit anstelle der Vergütungen für den Pikettdienst die Vergütungen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie allenfalls für Überstunden ausgerichtet. Für Arbeitseinsätze wird die effektive Arbeitszeit, mindestens aber 30 Minuten pro Einsatz vergütet. Die Zeit für den Arbeitsweg zählt in diesen Fällen als Arbeitszeit. Kurze Auskünfte gelten nicht als Arbeitseinsatz.

§ 20 *Vergütung für Verbesserungsvorschläge*

¹ Einzelne oder mehrere Angestellte gemeinsam können Vorschläge zur Verbesserung der Organisation oder von Arbeitsabläufen an die zuständige Behörde einreichen.

² Die zuständige Behörde kann einzelnen oder einer Gruppe von Angestellten eine Vergütung von maximal 1000 Franken zusprechen. Auf Antrag der zuständigen Behörde kann das zuständige Departement, die Staatskanzlei oder das zuständige oberste Gericht den Angestellten eine Vergütung von maximal 2000 Franken zusprechen.

§ 21 * ...

5 Spesenersatz

§ 22 *Allgemeines*

¹ Die Angestellten haben nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen Anspruch auf Ersatz der Spesen, die sie zur Erfüllung ihrer Dienstpflicht notwendigerweise tätigen müssen. Die Spesen werden grundsätzlich aufgrund der tatsächlichen, abgerechneten Auslagen vergütet.

² Die Departemente, die Staatskanzlei und die Gerichte können unabhängig von der Person der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers für eine berufliche Tätigkeit durch Weisung einen pauschalen Spesenersatz festlegen. Zuvor ist die Stellungnahme der Dienststelle Personal einzuholen.

³ Die zuständige Behörde kann einer oder einem Angestellten durch Entscheid Spesenersatz zusprechen.

⁴ Weitere Auslagen, die nicht in dieser Verordnung geregelt sind, werden nur in besonderen Fällen ersetzt. Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens regelt die Zuständigkeiten für den Erlass von diesbezüglichen Weisungen. Vor Erlass einer Weisung ist die Stellungnahme der Dienststelle Personal einzuholen. *

§ 23 *Ersatz der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel*

¹ Müssen Angestellte eine Dienstreise unternehmen, werden ihnen in der Regel die Kosten für die Reise mit dem öffentlichen Verkehrsmittel ersetzt.

² Die Kosten der ersten Klasse werden ersetzt, wenn die Fahrt mit dem öffentlichen Verkehrsmittel länger als 30 Minuten dauert. Andernfalls werden die Kosten der zweiten Klasse ersetzt. Angestellte, die aufgrund eines speziellen Weiterbildungsvertrages an einen Ausbildungsort reisen, sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten erhalten die Kosten der zweiten Klasse ersetzt.

³ Angestellten, die regelmässig Dienstreisen unternehmen, werden die Kosten für ein Halbtaxabonnement und die verbilligten Fahrkarten ersetzt.

§ 24 *Ersatz der Kosten für ein Privatfahrzeug*

¹ Ist die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel oder eines Fahrzeugs einer Carsharing-Firma nicht möglich oder wirtschaftlich nicht vertretbar, werden den Angestellten die Kosten für die Benützung eines Privatfahrzeugs ersetzt.

² Die Kosten für die Benützung eines Autos sowie anderer Privatfahrzeuge werden wie folgt ersetzt:

a)	Auto	Fr. –.65/km
b)	Motorräder bis 125 cm ³	Fr. –.30/km
c)	Motorräder mit mehr als 125 cm ³	Fr. –.35/km
d)	Mofas	Fr. –.25/km
e)	Velos	Fr. 5.– pro Einsatz

³ Kosten für den Arbeitsweg und Parkgebühren am Arbeitsort werden nicht vergütet. Bei einer Dienstreise ist nur die kürzestmögliche Wegstrecke anrechenbar. Parkkosten, die auf einer Dienstreise anfallen, werden vergütet. Für die Privatfahrzeuge auf Dienstreisen besteht eine vom Kanton abgeschlossene Vollkaskoversicherung.

⁴ Muss das Privatfahrzeug regelmässig für Dienstreisen mitgebracht werden, kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen für die Kosten des Arbeitsweges und die Parkkosten eine pauschale Entschädigung zusprechen.

§ 25 *Ersatz der Kosten für auswärtige Verpflegung*

¹ Auslagen für Mahlzeiten (Mittagessen, Abendessen) ausserhalb des Arbeits- oder Wohnortes werden mit je maximal 24 Franken ersetzt.

² Die zuständige Behörde verfügt den Ersatz der belegten höheren Auslagen, wenn die Angestellten glaubhaft machen, dass sie sich am Ort, wo sie sich aufhalten mussten, zum Ansatz gemäss Absatz 1 nicht verpflegen konnten.

§ 26 *Ersatz der Kosten für auswärtige Übernachtung*

¹ Müssen die Angestellten aus dienstlichen Gründen ausserhalb ihres Wohnortes übernachten, werden ihnen die Kosten für die auswärtige Übernachtung im Rahmen einer Mittelklasseunterkunft ersetzt. Legen sie keinen Beleg vor, erhalten sie für die Übernachtung (inkl. Frühstück) eine Pauschale von 60 Franken pro Übernachtung.

§ 27 *Kleiderentschädigung*

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf eine angemessene Kleiderentschädigung, wenn sie

- a. Dienstkleider tragen müssen, insbesondere aus Gründen der Arbeitssicherheit oder Arbeitshygiene, und diese nicht vom Gemeinwesen bezahlt werden,
- b. Zivilkleider tragen und diese wegen der besonderen Arbeit und unvermeidbar regelmässig ausserordentlich stark abgenützt oder verschmutzt werden,
- c. zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit spezielle Zivilkleider tragen müssen.

§ 28 * ...

§ 29 * ...

§ 30 *Kanzleientschädigung*

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf eine Kanzleientschädigung, wenn ihnen notwendigerweise Kosten dadurch entstehen, dass ihnen das Gemeinwesen keinen Arbeitsraum und die dazugehörige Infrastruktur zur Verfügung stellt. Anspruch hat, wer im Hauptberuf selbständigerwerbend ein eigenes Geschäft führt und Räumlichkeiten benützt, die nicht zu seiner Wohnung gehören. *

² Bei der Festsetzung der Höhe der Kanzleientschädigung ist der auf die Erfüllung der Dienstpflichten entfallende Teil der allgemeinen Geschäftsunkosten der Angestellten zu beachten. Insbesondere sind zu berücksichtigen: *

- a. die Benützung von eigenen Geschäftsräumen,
- b. die Benützung von eigenen technischen Hilfsmitteln,
- c. die Erledigung von Sekretariatsarbeiten durch eigenes Personal.

³ Die Departemente, die Staatskanzlei und die Gerichte können stundenweise entlohnte berufliche Tätigkeiten bezeichnen, für die eine pauschale Kanzleientschädigung von 60 Franken pro Stunde ausgerichtet wird. Vorausgesetzt wird, dass für die Ausübung dieser Tätigkeiten kein Arbeitsraum zur Verfügung steht.

⁴ Die den Angestellten auszurichtende Kanzleientschädigung darf nicht höher sein als deren tatsächliche, anteilmässige Geschäftsunkosten. Die zuständige Behörde kann Einsicht in die Unterlagen über die Geschäftsunkosten verlangen und die in Absatz 3 vorgesehenen Pauschalspesen im Einzelfall kürzen.

6 Bewertung und Verrechnung von Naturalleistungen

§ 31 *Mietwert der Dienstwohnung*

¹ Die Dienststelle Personal legt nach Rücksprache mit der kantonalen Dienststelle Immobilien⁶ den Mietwert der Dienstwohnungen periodisch fest. Sie berücksichtigt den Marktwert und allfällige Nachteile, die mit der Benützung der Dienstwohnung verbunden sind.

7 Verschiedenes

§ 32 *Abfindung*

¹ Die Abfindung gemäss § 25 des Personalgesetzes wird durch die zuständige Behörde mit Entscheid festgesetzt und beträgt

- a. bis zum 45. Altersjahr: einen bis sechs Monatslöhne,
- b. vom 46. bis 50. Altersjahr beziehungsweise ab dem 40. Altersjahr bei wenigstens 15 Dienstjahren: zwei bis neun Monatslöhne,
- c. ab dem 51. Altersjahr: drei bis zwölf Monatslöhne.

² In Ausnahmefällen kann die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens vor Erreichen des 51. Altersjahres eine Abfindung von bis zu zwölf Monatslöhnen zusprechen.

³ Die Ausrichtung einer Abfindung ist ausgeschlossen, wenn der oder dem wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit entlassenen Angestellten keine Entschädigung gemäss § 24 der Personalverordnung ausgerichtet wird. *

§ 33 * *Dienstaltersgeschenk*

¹ Bei Teilzeitbeschäftigung besteht ein anteilmässiger Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk.

⁶ Gemäss Änderung vom 16. März 2007 der Verordnung über die Aufgaben der Departemente und der Staatskanzlei sowie die Gliederung der Departemente in Dienststellen, in Kraft seit dem 1. Juli 2007 (G 2007 33), wurde die Bezeichnung «Amt für Hochbauten und Immobilien» durch «Dienststelle Immobilien» ersetzt.

² In Ausnahmefällen kann das Dienstaltersgeschenk im gegenseitigen Einvernehmen ganz oder teilweise in Form von Geld ausgerichtet werden. In diesem Fall ist 1/24 der Jahresbesoldung oder ein entsprechender Teilbetrag davon als Dienstaltersgeschenk auszurichten.

§ 34 * *Dienstjahre*

¹ Die Dienstjahre werden längstens bis zum 65. Altersjahr berücksichtigt. Wurde das Arbeitsverhältnis unterbrochen, werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt.

² Die bis zum 31. Dezember 1989 anrechenbaren Dienstjahre werden nach dem bis zu diesem Zeitpunkt gültigen Recht berechnet.

§ 35 *Leistungen im Todesfall*

¹ Stirbt eine Angestellte oder ein Angestellter, wird die Besoldung mit den Sozialzulagen für den Sterbemonat, mindestens aber 5000 Franken ausgerichtet. Bei Angestellten im Teilpensum bemisst sich diese Leistung nach dem Beschäftigungsgrad.

² Hinterlässt die oder der Angestellte eine Ehegattin oder einen Ehegatten, eine eingetragene Partnerin oder einen eingetragenen Partner, minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht bestand, ist die Besoldung mit den Sozialzulagen für einen weiteren Monat zu entrichten. *

§ 36 *Bezug der Sozialversicherungsprämien*

¹ Die Sozialversicherungsprämien werden jeweils von der Besoldung abgezogen. Soweit sie zufolge Leistungen Dritter bei Arbeitsverhinderung den Sozialversicherungen nicht geschuldet sind, werden sie teilweise für Massnahmen zugunsten des Personals verwendet und teilweise dem Personalhilfsfonds zugewiesen. Der Regierungsrat bestimmt jährlich den Anteil.

§ 37 *Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung*

¹ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden von den Angestellten getragen. Werden dem Gemeinwesen verschiedene Prämiensätze belastet, wird für die Lehrpersonen der Volksschule einerseits sowie für das Staatspersonal und die übrigen Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste andererseits je ein einheitlicher Prämiensatz festgelegt.

§ 38 *Abtretung und Verpfändung von Besoldungsforderungen*

¹ Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann die oder der Angestellte künftige Besoldungsforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz des oder der Angestellten den nach Artikel 93 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs vom 11. April 1889⁷ unpfändbaren Betrag fest.

² Die Abtretung und die Verpfändung künftiger Besoldungsforderungen zur Sicherung anderer Verbindlichkeiten sind nichtig.

8 Schlussbestimmungen

§ 39 *Festsetzung der Besoldung per 1. Januar 2003*

¹ Der nach bisherigem Recht per 1. Januar 2003 festgelegte Lohn ist der Lohn nach neuem Recht.

² Die Zuordnung der beruflichen Tätigkeit zu einer Funktion und einer Lohnklasse gemäss dieser Verordnung und der Besoldungsordnung wird den Angestellten bis 30. Juni 2003 schriftlich mitgeteilt.

§ 40 *Aufhebung eines Erlasses*

¹ Die Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 11. Juli 1989⁸ wird aufgehoben.

§ 41 *Inkrafttreten*

¹ Die Verordnung tritt am 1. Januar 2003 in Kraft. Sie ist zu veröffentlichen.

⁷ SR [281.1](#)

⁸ K 1989 1398 und G 1990 97 und 220 (SRL Nr. 73a)

Änderungstabelle - nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
Erläss	24.09.2002	01.01.2003	Erstfassung	G 2002 379
Ingress	21.05.2013	01.01.2014	geändert	G 2013 254
§ 1 Abs. 1	11.04.2006	01.08.2006	geändert	G 2006 91
§ 2	22.11.2011	01.01.2012	aufgehoben	G 2011 319
§ 3	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 319
§ 4	22.11.2011	01.01.2012	aufgehoben	G 2011 319
§ 6 Abs. 4	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 319
§ 6 Abs. 5 ^{bis}	18.02.2014	01.07.2014	eingefügt	G 2014 81
§ 7	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 319
§ 7a	22.11.2011	01.01.2012	eingefügt	G 2011 319
§ 8	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 319
§ 9	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 319
§ 10	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 319
§ 11	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 319
§ 12	22.11.2011	01.01.2012	geändert	G 2011 319
§ 12a	22.11.2011	01.01.2012	eingefügt	G 2011 319
§ 13	31.03.2015	01.07.2015	geändert	G 2015 116
§ 13a	31.03.2015	01.07.2015	geändert	G 2015 116
§ 14	31.03.2015	01.07.2015	geändert	G 2015 116
§ 14a	31.03.2015	01.07.2015	eingefügt	G 2015 116
§ 15	14.10.2008	01.01.2009	geändert	G 2008 375
§ 21	22.11.2011	01.01.2012	aufgehoben	G 2011 319
§ 22 Abs. 4	04.12.2012	01.01.2013	geändert	G 2012 380
§ 28	04.12.2012	01.01.2013	aufgehoben	G 2012 380
§ 29	04.12.2012	01.01.2013	aufgehoben	G 2012 380
§ 30 Abs. 1	04.12.2012	01.01.2013	geändert	G 2012 380
§ 30 Abs. 2	04.12.2012	01.01.2013	geändert	G 2012 380
§ 32 Abs. 3	14.10.2008	01.01.2009	eingefügt	G 2008 375
§ 33	21.05.2013	01.01.2014	geändert	G 2013 254
§ 34	21.05.2013	01.01.2014	geändert	G 2013 254
§ 35 Abs. 2	01.12.2006	01.01.2007	geändert	G 2006 377
Anhang 1	18.02.2014	01.07.2014	Inhalt geändert	G 2014 81
Anhang 2	22.11.2011	01.01.2012	Inhalt geändert	G 2011 319
Anhang 2a	18.02.2014	01.07.2014	eingefügt	G 2014 81
Anhang 3	22.11.2011	01.01.2012	Inhalt geändert	G 2011 340
Anhang 3	22.11.2011	01.01.2012	Inhalt geändert	G 2011 319
Anhang 3	27.11.2012	01.01.2012	Inhalt geändert	G 2012 318
Anhang 3	16.04.2013	01.04.2013	Inhalt geändert	G 2013 164
Anhang 3	30.04.2013	01.06.2013	Inhalt geändert	G 2013 187
Anhang 3	15.12.2015	01.01.2016	Inhalt geändert	G 2015 367
Anhang 4	22.11.2011	01.01.2012	aufgehoben	G 2011 319
Anhang 5	22.11.2011	01.01.2012	Inhalt geändert	G 2011 319
Anhang 5	07.04.2014	01.07.2014	Inhalt geändert	G 2014 181
Anhang 5	15.12.2015	01.01.2016	Inhalt geändert	G 2015 367
Anhang 6	22.11.2011	01.01.2012	aufgehoben	G 2011 319

Änderungstabelle - nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
24.09.2002	01.01.2003	Erläss	Erstfassung	G 2002 379
11.04.2006	01.08.2006	§ 1 Abs. 1	geändert	G 2006 91
01.12.2006	01.01.2007	§ 35 Abs. 2	geändert	G 2006 377
14.10.2008	01.01.2009	§ 15	geändert	G 2008 375
14.10.2008	01.01.2009	§ 32 Abs. 3	eingefügt	G 2008 375
22.11.2011	01.01.2012	§ 2	aufgehoben	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 3	geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 4	aufgehoben	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 6 Abs. 4	geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 7	geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 7a	eingefügt	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 8	geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 9	geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 10	geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 11	geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 12	geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 12a	eingefügt	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	§ 21	aufgehoben	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	Anhang 2	Inhalt geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	Anhang 3	Inhalt geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	Anhang 3	Inhalt geändert	G 2011 340
22.11.2011	01.01.2012	Anhang 4	aufgehoben	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	Anhang 5	Inhalt geändert	G 2011 319
22.11.2011	01.01.2012	Anhang 6	aufgehoben	G 2011 319
27.11.2012	01.01.2012	Anhang 3	Inhalt geändert	G 2012 318
04.12.2012	01.01.2013	§ 22 Abs. 4	geändert	G 2012 380
04.12.2012	01.01.2013	§ 28	aufgehoben	G 2012 380
04.12.2012	01.01.2013	§ 29	aufgehoben	G 2012 380
04.12.2012	01.01.2013	§ 30 Abs. 1	geändert	G 2012 380
04.12.2012	01.01.2013	§ 30 Abs. 2	geändert	G 2012 380
16.04.2013	01.04.2013	Anhang 3	Inhalt geändert	G 2013 164
30.04.2013	01.06.2013	Anhang 3	Inhalt geändert	G 2013 187
21.05.2013	01.01.2014	Ingress	geändert	G 2013 254
21.05.2013	01.01.2014	§ 33	geändert	G 2013 254
21.05.2013	01.01.2014	§ 34	geändert	G 2013 254
18.02.2014	01.07.2014	§ 6 Abs. 5 ^{bis}	eingefügt	G 2014 81
18.02.2014	01.07.2014	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2014 81
18.02.2014	01.07.2014	Anhang 2a	eingefügt	G 2014 81
07.04.2014	01.07.2014	Anhang 5	Inhalt geändert	G 2014 181
31.03.2015	01.07.2015	§ 13	geändert	G 2015 116
31.03.2015	01.07.2015	§ 13a	geändert	G 2015 116
31.03.2015	01.07.2015	§ 14	geändert	G 2015 116
31.03.2015	01.07.2015	§ 14a	eingefügt	G 2015 116
15.12.2015	01.01.2016	Anhang 3	Inhalt geändert	G 2015 367
15.12.2015	01.01.2016	Anhang 5	Inhalt geändert	G 2015 367