

SRL Nr. 73a

Besoldungsverordnung für das Staatspersonal

vom 24. September 2002*

Der Regierungsrat des Kantons Luzern,

gestützt auf die §§ 25 Absatz 4, 27, 32, 33, 34, 35 Absatz 1, 37 Absatz 2, 38, 41, 42 Absatz 4 und 81 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001¹ und § 3 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 24. Juni 2002²,
auf Antrag des Finanzdepartementes,

beschliesst:

I. 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.³

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

§ 2 *Anpassung der Löhne zur Erhaltung der Kaufkraft*

1 Der Regierungsrat beschliesst gemäss § 32 Absatz 5 des Personalgesetzes über die allgemeine Anpassung der Löhne zur Erhaltung der Kaufkraft mit Wirkung auf den

* G 2002 379

¹ G 2002 305 (SRL Nr. 51). Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

² G 2002 339 (SRL Nr. 73). Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

³ Fassung gemäss Änderung vom 11. April 2006, in Kraft seit dem 1. August 2006 (G 2006 91).

1. Januar. Die Anpassung erfolgt unter Berücksichtigung des Landesindexes der Konsumentenpreise, Stand Ende des Monats November.

² Die abrechnungspflichtigen Stundenlöhne für Arbeitsleistungen im Monat Dezember des Vorjahres werden zur Erhaltung der Kaufkraft auf den 1. Januar angepasst.

³ Die zuständige Behörde legt die Lohnanpassung in der Regel auf den 1. Januar fest.

§ 3 *Abrechnungen*

¹ 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 sechs Monate nach der Aufwendung einzureichen. § 17 der Personalverordnung⁴ bleibt vorbehalten.

² Die vorgesetzte Person prüft die Abrechnungen und leitet sie mit ihrem Antrag an die zuständige Behörde weiter.

§ 4 *Zahlungen*

Die Zahlungen durch das Gemeinwesen erfolgen bargeldlos, nachschüssig und auf folgende Zeitpunkte:

- a. Besoldungen und Sozialzulagen, für die keine Abrechnungspflicht besteht: spätestens auf den 25. jedes Monats,
- b. Vergütungen, für die keine Abrechnungspflicht besteht: spätestens auf den 25. des folgenden Monats,
- c. Besoldungen einschliesslich Sozialzulagen, Vergütungen und Spesen, für die eine Abrechnungspflicht besteht: am Ende des Monats, der auf den abrechnungspflichtigen Monat folgt,
- d. pauschale Vergütungen und pauschale Spesen: mindestens halbjährlich,
- e. 13. Monatsbesoldung: mit der Novemberbesoldung,
- f. Dienstaltersgeschenke, die in Geld ausgerichtet werden: mit der Besoldung des Monats, in den das Dienstjubiläum fällt.

§ 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

⁴ G 2002 342 (SRL Nr. 52). Auf diese Verordnung wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

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.

II. 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 Funktionsgruppe I und enthält die Kriterien für die Einreihung im Einzelfall. Berufliche Tätigkeiten der Funktionsgruppe I, die Gruppen von Angestellten betreffen, deren Wahl durch ein gesetzgebendes Organ erfolgt, sind einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.

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

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 Personal⁵ erlässt Weisungen dazu.

§ 7 *Lohnband*

¹ Die Löhne innerhalb einer Lohnklasse werden im Rahmen der verfügbaren Mittel in einem Lohnband, ausgehend von einem mittleren Verlauf, leistungs- und erfahrungsbhängig gesteuert.

² Die Steigung des Lohnbandes bis maximal 22,5 Prozent ist abhängig von der Zunahme der nutzbaren Erfahrung. Die leistungsabhängige Abweichung vom mittleren Verlauf des Bandes kann bis +/- 10 Prozent betragen.

⁵ 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.

§ 8 *Lohnfestlegung*

¹ Die zuständige Behörde legt bei der Begründung der Anstellung oder bei einer Funktionsänderung innerhalb der der Funktion zugeordneten Lohnklasse einen Lohn fest. Dieser richtet sich nach der Bewertung der für die Funktion nutzbaren Erfahrung aus bisherigen Tätigkeiten einerseits und der Leistungserwartung andererseits. Der interne Quervergleich und die Lage auf dem Arbeitsmarkt können ergänzend mitberücksichtigt werden.

² Die berufliche und ausserberufliche Erfahrung wird für die Festlegung des Lohns angemessen berücksichtigt, soweit sie für die Funktion von Bedeutung ist. 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.⁶

§ 9 *Überprüfung der Lohnfestlegung*

Spätestens nach zwölf Monaten ist die Lohnfestlegung gemäss § 8 nach Durchführung eines Beurteilungs- und Fördergesprächs zu überprüfen und allenfalls anzupassen.

§ 10 *Beurteilungswerte*

Im Rahmen des Beurteilungs- und Fördergesprächs werden die Entwicklung der persönlichen Leistung, die Zielerreichung und das Verhalten bewertet. Das Gesamtergebnis wird in einem der Werte festgehalten, welche in Weisungen der obersten Verwaltungsbehörde eines Gemeinwesens festgelegt sind.

§ 11 *Lohnveränderung*

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

² Bei Angestellten, die von einem gesetzgebenden Organ gewählt werden und für welche keine Beurteilungen vorgenommen werden, setzt die zuständige Behörde die Lohnveränderung innerhalb der Lohnklasse nach der Entwicklung der nutzbaren Erfahrung fest.

⁶ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2005, in Kraft seit dem 1. Januar 2006 (G 2005 415).

§ 12 *Überprüfung der Lohnveränderung*

¹ Angestellte, die mit der mitgeteilten Lohnveränderung gemäss § 11 Absatz 1 nicht einverstanden sind, können innert 20 Tagen seit der Mitteilung mit schriftlichem Gesuch ein Gespräch bei der zuständigen Behörde verlangen. Im Gespräch hat die zuständige Behörde die Gründe für die Lohnveränderung darzulegen.

² Der oder die Angestellte kann, sofern das Gespräch nicht zu einer Einigung führt, die schriftliche Ausfertigung des Entscheides verlangen.

§ 13 *Funktionszulage*

¹ Den Angestellten kann eine Funktionszulage zugesprochen werden, wenn ihnen Arbeiten übertragen werden, die nicht mit ihrer Stelle verbunden sind.

² Die Höhe der Funktionszulage wird insbesondere durch den Wert der zusätzlichen Arbeit, durch eine allenfalls entstehende zeitliche Mehrbelastung, welche nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, und durch eine allfällige Entlastung der Angestellten in ihren eigentlichen Aufgabenbereichen bestimmt.

³ Die Funktionszulage wird in der Regel auf höchstens zwei Jahre befristet. Sie kann erneut zugesprochen werden.

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.

§ 14 *Allgemeine Lohnkorrektur*

Der Regierungsrat kann aufgrund der Arbeitsmarktlage für bestimmte Gruppen von Angestellten allgemeine Lohnkorrekturen festlegen.

III. Sozialzulagen

§ 15⁷ *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 2006⁸ (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.

⁷ Fassung gemäss Änderung vom 14. Oktober 2008, in Kraft seit dem 1. Januar 2009 (G 2008 375).

⁸ SR 836.2

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.

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.

IV. 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 Vergütung 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 *Vergütung für besondere Arbeitsleistungen und Kommissionstätigkeit*

Die Vergütungen für besondere Arbeitsleistungen und Kommissionstätigkeit werden in den Anhängen 4 und 6 zu dieser Verordnung geregelt.

V. 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 Dienststelle Personal erlässt dazu eine Wegleitung.

§ 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 Privatfahrzeuges ersetzt.

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

Auto	Fr. –.65/km
Motorräder bis 125 cm ³	Fr. –.30/km
Motorräder mit mehr als 125 cm ³	Fr. –.35/km
Mofas	Fr. –.25/km
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*

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*

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 *Anspruch auf Büro- oder Kanzleientschädigung*

Stellt das Gemeinwesen den Angestellten die benötigten Arbeitsräume nicht zur Verfügung, werden ihnen Büro- oder Kanzleientschädigungen ausgerichtet.

§ 29 *Büroentschädigung*

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf eine Büroentschädigung von 200 bis 2000 Franken pro Jahr, wenn ihnen keine zusätzlichen Kosten entstehen, obschon das Gemeinwesen für die Erfüllung der Dienstpflichten keinen Arbeitsraum zur Verfügung stellt.

² Bei der Festsetzung der Höhe der Büroentschädigung sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a. die zeitliche Dauer und Häufigkeit der Benützung,
- b. die Nachteile für die Angestellten und ihre Familie, wie Publikumsverkehr in der eigenen Wohnung.

³ Der Ansatz von Absatz 1 kann angemessen erhöht werden, wenn die Angestellten technische Hilfsmittel oder zusätzliches Hilfspersonal im Sinn von § 30 Absatz 2c oder d zur Verfügung stellen.

⁴ Die Departemente, die Staatskanzlei und die Gerichte können stundenweise entlohnte berufliche Tätigkeiten bezeichnen, für die eine pauschale Büroentschädigung von 5 Franken pro Stunde ausgerichtet wird. Vorausgesetzt wird, dass für die Ausübung dieser Tätigkeiten kein Arbeitsraum zur Verfügung steht und auch kein Anspruch auf eine Kanzleientschädigung besteht.

§ 30 *Kanzleientschädigung*

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf eine angemessene Kanzleientschädigung, wenn ihnen notwendigerweise Kosten dadurch entstehen, dass ihnen das Gemeinwesen keinen Arbeitsraum zur Verfügung stellt.

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 eigene Hilfskräfte.

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.

VI. Bewertung und Verrechnung von Naturalleistungen

§ 31 *Mietwert der Dienstwohnung*

Die Dienststelle Personal legt nach Rücksprache mit der kantonalen Dienststelle Immobilien⁹ den Mietwert der Dienstwohnungen periodisch fest. Sie berücksichtigt den Marktwert und allfällige Nachteile, die mit der Benützung der Dienstwohnung verbunden sind.

VII. 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.¹⁰

§ 33 *Dienstaltersgeschenk*

Stellt die zuständige Behörde fest, dass der Bezug des Dienstaltersgeschenks nicht in Form von Urlaub möglich ist, ist $\frac{1}{48}$ der Jahresbesoldung pro fünf Tage Dauer eines Dienstaltersgeschenks auszurichten.

§ 34 *Dienstjahre*

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

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

¹⁰ Eingefügt durch Änderung vom 14. Oktober 2008, in Kraft seit dem 1. Januar 2009 (G 2008 375).

§ 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.¹¹

§ 36 *Bezug der Sozialversicherungsprämien*

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 Personalfonds zugewiesen. Der Regierungsrat bestimmt jährlich den Anteil.

§ 37 *Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung*

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 1889¹² unpfändbaren Betrag fest.

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

¹¹ Fassung gemäss Änderung vom 1. Dezember 2006, in Kraft seit dem 1. Januar 2007 (G 2006 377).

¹² SR 281.1

VIII. 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*

Die Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 11. Juli 1989¹³ wird aufgehoben.

§ 41 *Inkrafttreten*

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

Luzern, 24. September 2002

Im Namen des Regierungsrates
Der Schultheiss: Ulrich Fässler
Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler

¹³ K 1989 1398 und G 1990 97 und 220 (SRL Nr. 73a)