

Weisungen für das Meldewesen der Arbeitgeber

gültig ab 1. Januar 2025

Allgemeines

Arbeitgeber sind der Kanton Luzern, seine rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften und die Gemeinden des Kantons mit Bezug auf die Lehrpersonen und Fachpersonen von schulischen Diensten. Angeschlossene Arbeitgeber sind natürliche oder juristische Personen, die im öffentlichen Interesse besondere Aufgaben erfüllen und ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch einen Anschlussvertrag bei der Luzerner Pensionskasse (LUPK) versichern.

Die nachfolgenden Weisungen sollen Ihnen als Hilfsmittel dienen zur einfacheren Bewältigung des Melde- und Mutationswesens. Gleichzeitig erhalten Sie aber auch wichtige Informationen für die Abwicklung der häufigsten Mutationen.

Damit wir die Daten der Versicherten korrekt führen können, sind wir auf die Zuverlässigkeit des Meldewesens jedes Arbeitgebers angewiesen. Folgende Mutationen und Informationen sind uns nach Kenntnis mitzuteilen:

- Ein- und Austritte
- Alterspensionierungen
- Zivilstandsänderungen:
 - Heirat (mit Heiratsdatum melden)
 - Scheidung (mit Scheidungsdatum melden)
 - Beginn oder Auflösung einer eingetragenen gleichgeschlechtlichen Partnerschaft (mit Eintrags- oder Auflösungsdatum melden)
- Änderungen Personen-Stammdaten
- Pensionskassenwirksame Lohnänderungen nach Punkt 5 dieser Weisung
- Unbezahlte Urlaube mit Beginn- und Enddatum
- **Auflösung der Arbeitsverhältnisse durch Kündigung des Arbeitgebers oder durch eine auf Initiative des Arbeitgebers erfolgte Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen**
- Auflösung oder Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit
- IV-Anmeldungen und Bezug von Renten der Eidg. Invalidenversicherung
- Ende der Lohnfortzahlung oder der Taggeldzahlungen bei dauernder Arbeitsunfähigkeit

1. Versicherungspflicht

Versicherungspflichtig sind grundsätzlich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- einen Jahreslohn von mindestens **CHF 20'160** erzielen – dies entspricht acht Neuntel des Mindestlohns im Sinn von Artikel 7 BVG,
- einen befristeten Arbeitsvertrag für länger als drei Monate oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben,
- oder mehrere aufeinanderfolgende befristete Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber haben, die insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch dazwischen mehr als drei Monate beträgt (Art. 1k lit. b BVV2),
- keine ganze Invalidenrente der Eidg. Invalidenversicherung beziehen.

Die obligatorische Versicherung beginnt gleichzeitig mit dem Arbeitsverhältnis, und zwar

- für die Risikoversicherung am 1. Januar nach der Vollendung des 17. Lebensjahres,
- für die Altersversicherung am 1. Januar nach der Vollendung des 24. Lebensjahres.

Die obligatorische Versicherung endet gleichzeitig mit dem Arbeitsverhältnis oder mit dem Ende der Lohnfortzahlung, spätestens aber am Ende des Monats, in welchem Versicherte das 65. Lebensjahr vollendet haben. Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Weiterversicherung bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres möglich.

Die Versicherungspflicht von teilinvaliden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist so geregelt, dass der der LUPK gegenüber gemeldete Beschäftigungsgrad (BG) höchstens demjenigen Wert entsprechend darf, der den Grad der IV-Rentenberechtigung auf Hundert ergänzt. Entsprechend verringert sich der Mindestlohn für die Versicherung (Eintrittsschwelle) und der Koordinationsabzug entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Am 1. Januar 2022 trat das stufenlose IV-Rentensystem in Kraft mit einer feineren Abstufung des Rentenanspruchs für neue IV-Rentenfälle bei einem IV-Grad zwischen 41 und 69 Prozent. Sie finden nachfolgend einige Beispiele, woraus die Auswirkungen auf die Grenzwerte nach bisherigem und neuen Recht ersichtlich sind:

Grad der IV-Rentenberechtigung		max. möglicher BG	Mindestlohn (Eintrittsschwelle)	
25,0%	Wie bisheriges Recht	75.0%	CHF	15'120.00
27,5%	Neues Recht	72.5%	CHF	14'616.00
42,5%	Neues Recht	57.5%	CHF	11'592.00
50,0%	Wie bisheriges Recht	50.0%	CHF	10'080.00
56,0%	Neues Recht	44.0%	CHF	8'870.00
64,0%	Neues Recht	36.0%	CHF	7'258.00
75,0%	Wie bisheriges Recht	25.0%	CHF	5'040.00

Im Zusammenhang mit der Beitragspflicht bei Eintritt und Austritt ist zu beachten, dass als kleinste Beitragsbezugseinheit immer der Monatsbeitrag gilt. Damit nun der Pensionskassenbeitrag im betreffenden Monat abgezogen wird, ist jeweils bei Eintritt und Austritt ein Anwesenheitsgrad von mehr als 50% im betreffenden Monat erforderlich. Der Anwesenheitsgrad ist immer auf der Monatsbasis 30 Tage zu berechnen.

2. Eintritte in die LUPK

Eintritte in die LUPK sind nur auf den 1. eines Monats möglich:

- Eintritte vom 1. - 15. = Eintritt und Beginn der Beitragspflicht erfolgt auf den 1. des laufenden Monats, da der Anwesenheitsgrad im aktuellen Monat grösser als 50% ist.
- Eintritte vom 16. - 30. = Eintritt und Beginn der Beitragspflicht erfolgt auf den 1. des folgenden Monats, da der Anwesenheitsgrad im aktuellen Monat 50% oder kleiner ist.

3. Austritte aus der LUPK

Austritte aus der LUPK können auf das effektive Enddatum des Arbeitsverhältnisses (also auch untermonatig) gemeldet werden. Die Beitragspflicht bemisst sich dann wie folgt:

- Austritte vom 1. – 15. = Die Beitragspflicht endet per Ende des Vormonats, da der Anwesenheitsgrad im aktuellen Monat 50% oder kleiner ist.
- Austritte vom 16. – 30. = Die Beitragspflicht endet per Ende des laufenden Monats, da der Anwesenheitsgrad im aktuellen Monat grösser als 50% ist.

4. Anrechenbarer Jahresverdienst

Massgebend für die Versicherung ist der AHV-Jahreslohn, vermindert um Lohnbestandteile, die nur gelegentlich anfallen. Die Definition der gelegentlich anfallenden Lohnbestandteile finden Sie ab Seite 6.

Soweit Arbeitnehmer:innen regelmässige Zulagen beziehen, d.h. diese jeden Monat ausbezahlt werden (z. B. Vergütung für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettendienst), besteht gestützt auf ein Urteil des Kantonsgerichts Luzern vom 22. Februar 2023 die Gefahr, dass die Zulagen in einem Gerichtsprozess als anrechenbarer Jahresverdienst (Lohn im engeren Sinn) qualifiziert werden. Entsprechend ist zu empfehlen, allfällige monatlich ausbezahlte Zulagen – selbst, wenn diese die Erheblichkeitsgrenze von 10 % des Einkommens nicht überschreiten - zu versichern. So kann ein potenzielles Prozessrisiko minimiert werden.

Der anrechenbare Jahresverdienst entspricht höchstens dem maximalen Lohn gemäss Besoldungsordnung für das Staatspersonal.

Die versicherte Besoldung entspricht dem anrechenbaren Jahresverdienst, vermindert um den Koordinationsabzug in der Höhe von CHF 15'120. Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Koordinationsabzug anteilmässig vorgenommen aufgrund des nach kaufmännischer Regel auf eine Dezimalstelle gerundeten Beschäftigungsgrades in Prozenten (z. B. 55.65% = 55.7%). **Bei teilinvaliden Versicherten reduziert sich der Koordinationsabzug entsprechend dem Beschäftigungsgrad in den Ausführungen zur Bestimmung der Versicherungspflicht unter Punkt 1.**

<u>Berechnungsbeispiel:</u>	<u>Pensum 100.0%:</u>	<u>Pensum 55.7%:</u>
AHV-Jahreslohn	CHF 80'000.00	CHF 40'000.00
Koordinationsabzug kaufm. gerundet ./.	<u>CHF 15'120.00</u>	<u>CHF 8'422.00</u>
Versicherte Besoldung	<u>CHF 64'880.00</u>	<u>CHF 31'578.00</u>

Der gemeldete AHV-Jahreslohn wird immer kaufmännisch auf einen Franken gerundet. Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Koordinationsabzug ebenfalls kaufmännisch auf einen Franken gerundet. Die versicherte Besoldung entspricht dem AHV-Jahreslohn, abzüglich des Koordinationsabzuges!

Bei Arbeitsverhältnissen, die weniger als ein Jahr dauern, ist der AHV-Lohn auf einen Jahreswert hochzurechnen.

5. Änderungen der versicherten Besoldung

Der anrechenbare Jahresverdienst wird aufgrund des vom Arbeitgeber gemeldeten massgebenden Lohns (AHV-Lohn) im Voraus für ein Kalenderjahr festgesetzt.

Bei Versicherten mit schwankenden Pensen (z. B. Anstellung im Stundenlohn) wird der anrechenbare Jahresverdienst aufgrund des erwarteten massgebenden Durchschnittslohns festgesetzt. **Dabei sind die zu diesem Zeitpunkt bekannten Lohnveränderungen (z.B. auch als Folge einer allgemeinen Lohnrunde, sofern bereits bekannt) im Durchschnittslohn zu berücksichtigen.**

Bei Lohnänderungen **während des Kalenderjahres** wird der anrechenbare Jahresverdienst jeweils auf **den Beginn eines Monats** wie folgt angepasst:

- a. Bei Personen mit festen Pensen erfolgt die Anpassung auf den Zeitpunkt der Lohnänderung.
- b. Bei Personen mit schwankenden Pensen erfolgt die Anpassung grundsätzlich auf den Beginn des folgenden Jahres. Eine Anpassung auf den Zeitpunkt der Lohnänderung erfolgt, wenn es überwiegend wahrscheinlich ist, dass sich der massgebende Lohn langfristig (d. h. über sechs Monate) und in erheblichem Masse (d. h. über 20 Prozent) verändern wird.

Für Personen, welche über ein schwankendes Pensum nach Art. 8.4 b des LUPK-Reglements verfügen und sich nach anfänglicher Einschätzung durch den Arbeitgeber unterhalb der Eintrittsschwelle von aktuell CHF 20'160 Jahreslohnbasis bewegen, empfiehlt es sich, zusätzlich unterjährig periodisch (z. B. quartalsweise, halbjährlich) zu überprüfen, ob entgegen der ursprünglichen Annahme aufgrund der effektiven Lohnabrechnungen die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht inzwischen erfüllt sind.

Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht erfüllt sind, müssen der LUPK Personen rückwirkend gemeldet und die PK-Beiträge abgerechnet werden für die fragliche Zeitperiode.

Mit diesem Vorgehen wird gewährleistet, dass de facto versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse mit der LUPK auch tatsächlich abgerechnet werden, was insbesondere für den Arbeitgeber Rechtssicherheit schafft und dessen Meldepraxis schützt (Vermeidung Prozessrisiko).

Rückwirkende Anpassungen des anrechenbaren Jahresverdienstes **für abgeschlossene Kalenderjahre** werden nur auf **schriftliches Gesuch** der **versicherten Person** oder des **Arbeitgebers** vorgenommen und wenn die Änderung des anrechenbaren Jahresverdienstes mindestens 10 % beträgt. Dazu nachfolgend einige Berechnungsbeispiele:

Für die betroffene Zeitperiode der Mutation muss eine Gegenüberstellung des anrechenbaren Jahresverdienstes zwischen IST- und SOLL-Wert erfolgen.

Beispiel 1:

Anrechenbarer Jahresverdienst IST für Zeitperiode der Mutation:
CHF 100'000.00 / 01.12.2024 – 31.12.2024

Anrechenbarer Jahresverdienst SOLL für Zeitperiode der Mutation:
CHF 110'000.00 / 01.12.2024 – 31.12.2024

Die Voraussetzungen für die Vorjahreskorrektur sind erfüllt.

Die Veränderung des anrechenbaren Jahresverdienstes beträgt mind. 10 %. Die rückwirkende Anpassung wird demnach auf Gesuch der versicherten Person oder des Arbeitgebers vorgenommen.

Beispiel 2:

Anrechenbarer Jahresverdienst **IST** für Zeitperiode der Mutation:
CHF 100'000.00 / 01.12.2024 – 31.12.2024

Anrechenbarer Jahresverdienst **SOLL** für Zeitperiode der Mutation:
CHF 105'000.00 / 01.12.2024 – 31.12.2024

Die Voraussetzungen für die Vorjahreskorrektur sind nicht erfüllt.

Die Veränderung des anrechenbaren Jahresverdienstes beträgt weniger als 10 %. Die rückwirkende Anpassung wird nicht vorgenommen.

Beispiel 3:

Anrechenbarer Jahresverdienst **IST** für mehrere Zeitperioden der Mutation:
CHF 90'000.00 / 01.01.2024 – 30.04.2024
CHF 80'000.00 / 01.05.2024 – 30.11.2024
CHF 100'000.00 / 01.12.2024 – 31.12.2024

Anrechenbarer Jahresverdienst **SOLL** für mehrere Zeitperioden der Mutation:
CHF 100'000.00 / 01.01.2024 – 30.04.2024
CHF 84'000.00 / 01.05.2024 – 30.11.2024
CHF 140'000.00 / 01.12.2024 – 31.12.2024

Die Voraussetzungen für die Vorjahreskorrektur sind für Januar 2024 bis April 2024 sowie Dezember 2024 erfüllt, nicht jedoch für Mai 2024 bis November 2024.

Die Veränderung des anrechenbaren Jahresverdienstes beträgt mind. 10 % für Januar 2024 bis April 2024 sowie Dezember 2024. Die rückwirkende Anpassung wird demnach auf Gesuch der versicherten Person oder des Arbeitgebers vorgenommen für diese Zeitperioden. Die Veränderung des anrechenbaren Jahresverdienstes für Mai 2024 bis November 2024 beträgt weniger als 10 %. Die rückwirkende Anpassung wird für diese Zeitperiode nicht vorgenommen.

Die Beispielfälle dienen lediglich der Veranschaulichung und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere Fälle sind in Rücksprache mit der LUPK zu beurteilen.

Rückwirkende Ein- und Austritte in ein abgeschlossenes Kalenderjahr müssen in jedem Fall vorgenommen werden (unabhängig von einem Gesuch).

6. Unbesoldeter Urlaub

Beziehen Versicherte einen unbesoldeten Urlaub, so sind der LUPK während dieser Zeit keine Beiträge geschuldet. Dabei gilt es zu beachten, dass gleich wie bei der Ein-/Austrittsregelung (Punkt 2 und 3) bei unbesoldeten Urlauben, die untermonatig beginnen, die obligatorische Prämienpflicht für den ganzen Monat gegeben ist, wenn der Anwesenheitsgrad im entsprechenden Monat grösser als 50% ist. Dies trifft in der Regel zu, wenn im abgerechneten Kalendermonat max. 14 Tage unbesoldet waren.

Versicherte können nach der reglementarischen einmonatigen Nachdeckungsfrist für die restliche Zeit des unbesoldetenurlaubes durch einen Vertrag mit der LUPK die freiwillige Risikoversicherung abschliessen. Gleich wie bei der UVG-Abredeversicherung haben Versicherte die entsprechenden Prämien mit einem Einzahlungsschein zu überweisen. Die LUPK steht für ergänzende Auskünfte zur Abwicklung der freiwilligen Risikoversicherung im konkreten Fall gerne zur Verfügung.

7. Individuelle Versicherungspläne

Seit dem 1. Januar 2019 bietet die LUPK als Variante zur Basisversicherung den Versicherungsplan Plus2 und Plus3 an. Versicherte sind grundsätzlich nach dem Basisplan versichert, sie können aber ab Alter 42 den Versicherungsplan Plus2 oder Plus3 wählen. Im Plan Plus2 bezahlen sie einen um 2% der versicherten Besoldung höheren Sparbeitrag um dadurch mehr Alterskapital zu sparen. Im Plan Plus3 bezahlen sie einen freiwilligen Zusatzsparbeitrag von 3%. Der Arbeitgeber ist von der Wahl des Versicherungsplans nicht betroffen und bezahlt in allen Plänen die gleichen Beiträge.

Beim Eintritt einer versicherten Person, welche das massgebende Alter 42 erreicht hat, muss die Information über die Wahl des Versicherungsplans Plus2 oder Plus3 zusammen mit der Eintrittsmeldung des Arbeitgebers an die LUPK erfolgen. Ohne entsprechende Information erfolgt die Versicherung ab Eintritt nach dem Basisplan.

Wenn Versicherte später den Versicherungsplan wechseln möchten, ist dies immer auf den Beginn des folgenden Kalenderjahres möglich, und zwar durch eine schriftliche Mitteilung oder online via www.lupk.ch bis zum 30. November des vorangehenden Jahres.

8. Beitragsinkasso

Es gelten folgende Beitragssätze pro Alterskategorie in Prozenten der versicherten Besoldung für die Finanzierung der Alters- und Risikoleistungen sowie der Verwaltungskosten. Im Arbeitgeberbeitrag sind zudem 0,5% für einen zu hohen Umwandlungssatz und 1,5% für die Finanzierung der Ausgleichsgutschriften gemäss Art. 70b des aktuellen LUPK-Reglements enthalten (Arbeitgeber, welche sich erst nach dem 1. Januar 2019 bei der LUPK anschliessen, sind vom Zusatzbeitrag von 1,5% befreit):

Massgebendes Alter*	Beiträge Versicherte	Beiträge Arbeitgeber
18 - 24 Jahre	0,80%	3,00%
25 - 29 Jahre	6,75%	8,95%
30 - 34 Jahre	7,80%	10,00%
35 - 41 Jahre	8,90%	11,10%
42 - 65 Jahre Plan Basis	9,90%	15,20%
42 - 65 Jahre Plan Plus2	11,90%	15,20%
42 - 65 Jahre Plan Plus3	12,90%	15,20%
66 - 70 Jahre Plan Basis	6,75%	8,95%

*Das **massgebende Alter** berechnet sich aus der **Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr**.

Die auf dieser Basis ermittelte Monatsprämie (1/12) ist gemäss kaufmännischer Usanz auf 5 Rappen zu runden.

Beispiel einer Beitragsberechnung für Versicherte im Alter von 45 Jahren (Plan Basis):

AHV-Jahreslohn bei einem Pensum von 100%	CHF	73'778.00
Koordinationsabzug 100.0%	./.	<u>CHF 15'120.00</u>
Versicherte Besoldung	CHF	<u>58'658.00</u>
Jahresbeitrag Versicherte 9,90% ungerundet	CHF	5'807.14
Monatsbeitrag gerundet (1/12):	CHF	483.95
Jahresbeitrag Arbeitgeber 15,20% ungerundet	CHF	8'916.00
Monatsbeitrag gerundet (1/12):	CHF	743.00

Für die gesamten Beiträge (Versicherte und Arbeitgeber) hat der Arbeitgeber vollumfänglich als Schuldner einzustehen. Die entsprechende Abrechnung mit den Arbeitnehmerinnen und den Arbeitnehmern ist Sache des Arbeitgebers.

Die vorliegenden Weisungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Letztlich massgebend sind die Bestimmungen des Reglements der Luzerner Pensionskasse (LUPK-Reglement). Bei Fragen melden Sie sich bitte. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Luzern, Dezember 2024

Definition der gelegentlich anfallenden Lohnbestandteile (Art. 8.1)

Gemäss Art. 7 Abs. 2 BVG entspricht der **BVG-Lohn** dem massgebenden Lohn gemäss AHVG. Diese Bestimmung dient der beitragsrechtlichen Koordination zwischen der ersten und der zweiten Säule. Alle Lohnbestandteile, für die AHV-Beiträge bezahlt werden müssen, unterliegen (nach Abzug des Koordinationsbetrags gemäss Art. 7 des Reglements der LUPK, LUPK-Reglement) grundsätzlich auch der Beitragspflicht gemäss BVG.

Gemäss Art. 3 Abs. 1 lit. a BVV 2 kann die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement vom massgebenden Lohn gemäss AHVG abweichen, indem sie „Lohnbestandteile weglässt, die nur gelegentlich anfallen“.

Die LUPK hat von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht. **Art. 8.1 LUPK-Reglement** lautet wie folgt: "Der anrechenbare Jahresverdienst ist der massgebende Lohn gemäss AHVG, vermindert um Lohnbestandteile, die nur gelegentlich anfallen. Der Vorstand definiert die nur gelegentlich anfallenden Lohnbestandteile im Anhang 5".

In Ausführung von Art. 8.1 LUPK-Reglement erlässt der Vorstand folgenden **Anhang zum LUPK-Reglement**:

Begriffsdefinitionen

- **Lohn(-bestandteile) im engeren Sinn:** Finanzielle Gegenleistung für untrennbar mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Arbeiten. Diese Lohnbestandteile fallen zwangsläufig immer bei der täglichen Arbeit an (Entgelt für Arbeitsleistung als Zeit- oder Leistungslohn).
- **Lohn(-bestandteile) im weiteren Sinn:** Vertragliche oder gesetzliche finanzielle Zusatzleistungen, welche im Zusammenhang mit der Art bzw. dem Umfang der zu leistenden Arbeitszeit oder mit dem Bestand des Arbeitsverhältnisses als solches anfallen, jedoch nicht untrennbar mit dem Arbeitsverhältnis verbunden sind. Diese Lohnbestandteile fallen nicht zwangsläufig immer an.
- **Betraglich erhebliches Einkommen:** Es handelt sich nicht um Bagatelleinkünfte, sondern um Leistungen, die für den Lebensstandard (als versicherte Person) und für die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung (als rentenberechtigte Person) von Bedeutung sind. Das trifft auf Einkünfte im Umfang von mindestens 10% des Lohnes im engeren Sinn zu.
- **Zeitlich erhebliches Einkommen:** Das Einkommen fällt nicht nur gelegentlich und während kurzer Zeit an, sondern regelmässig während längerer Zeit (über sechs Monate).
- **Voraussehbares Einkommen:** Die Lohnbestandteile müssen bei der Festsetzung des anrechenbaren Jahresverdienstes (nach der Pränumerandomethode zu Beginn des Jahres) dem Grundsatz und der Höhe nach zumindest so klar voraussehbar sein, dass sie im Sinne von Art. 8.3 LUPK-Reglement mit einer vertretbaren Präzision geschätzt werden können.

In der nachfolgenden Tabelle «Übersicht über die Lohnarten und über deren Qualifikation als anrechenbarer Jahresverdienst (zu Anhang 5)» wird im Sinne einer Positiv-/Negativliste exemplarisch nicht abschliessend definiert, ob einzelne Leistungsarten als Lohn(-bestandteile) im engeren Sinn oder im weiteren Sinn zu qualifizieren sind. Die Tabelle gilt als integrierender Bestandteil des Anhangs 5 zum LUPK-Reglement.

Versicherungspflicht

- Lohn(-bestandteile) im engeren Sinn zählen immer zum anrechenbaren Jahresverdienst.
- Lohn(-bestandteile) im weiteren Sinn zählen zum anrechenbaren Jahresverdienst, wenn sie betraglich sowie zeitlich erheblich und voraussehbar sind.

Übersicht über die Lohnarten und über deren Qualifikation als anrechenbarer Jahresverdienst

Rechtsgrundlage	Art der Leistung	Anrechenbarkeit	Bemerkungen
§ 1 Abs. 3 PG § 5 PVO Anhang 3 BVO	Entschädigung für Kommissionsmitglieder und Angestellte im Nebenamt	Ja	Lohn i.e.S. Sofern im Hauptberuf bereits obligatorisch versichert oder selbständig erwerbend: Verzicht auf die überobligatorische Versicherung bei der LUPK möglich
§ 12a Abs. 2 PG	Abfindung bei Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich nicht erheblich, nicht voraussehbar
§ 25 PG § 32 BVO	Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich nicht erheblich, nicht voraussehbar
§ 26 PG	Sozialplan	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich nicht erheblich, nicht voraussehbar
§ 27 PG § 35 Abs. 1 BVO	Leistungen im Todesfall (Sterbemonat)	Ja	Lohn i.e.S.
§ 27 PG § 35 Abs. 2 BVO	Leistungen im Todesfall (an Hinterbliebene)	Nein	Nicht massgebender Lohn gemäss AHVG
§ 32 PG	Lohn	Ja	Lohn i.e.S.
§ 35 Abs. 1 PG § 13 BVO § 9 BVOL Anhang 5 BVO Anhang 2 BVOL	Funktionszulage für zusätzlich übertragene, umfangreiche und besonders qualifizierte Aufgaben sowie Funktionszulagen für besondere Funktionen gemäss Anhang 5 BVO und für Sonderfunktionen gemäss Anhang 2 BVOL	Ja	Lohn i.e.S.
§ 35 Abs. 2 PG § 13a BVO	Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung oder Erhaltung von besonders qualifizierten Angestellten	Ja	Lohn i.e.S.
§ 35 Abs. 3 PG § 14 BVO	Leistungszulage in Anerkennung besonderer Leistungen	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich nicht erheblich und nicht voraussehbar
§ 35 Abs. 4 PG § 14a BVO	Anerkennung in Form von Naturalentschädigungen bei ausserordentlichem Engagement oder Erfolg	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich und betraglich nicht erheblich
Rechtsgrundlage	Art der Leistung	Anrechenbarkeit	Bemerkungen

§ 37 PG § 15 BVO	Zulagen gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen sowie besondere Sozialzulage	Nein	Nicht massgebender Lohn gemäss AHVG
§ 38 Abs. 1a PG § 17 BVO	Vergütung für Überstunden	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich nicht erheblich und nicht voraussehbar
§ 38 Abs. 1b PG § 18 f. BVO	Pauschale, betraglich fixierte Vergütungen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst	Ja, sofern betraglich erheblich	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich erheblich und voraussehbar
§ 38 Abs. 1b PG § 18 f. BVO	Vergütung für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst, die nach dem tatsächlichen Aufwand berechnet und (in unterschiedlicher Höhe) ausbezahlt werden.	Ja, sofern betraglich und zeitlich erheblich sowie voraussehbar	Lohnbestandteil i.w.S.
§ 38 Abs. 1c PG § 22 ff. BVO	Vergütung für Spesen	Nein	Nicht massgebender Lohn gemäss AHVG
§ 38 Abs. 1d PG § 20 BVO	Vergütung für Verbesserungsvorschläge	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Betraglich sowie zeitlich nicht erheblich und nicht voraussehbar
§ 39 PG	Vergütung für Erfindungen	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich nicht erheblich und nicht voraussehbar
§ 40 PG	Vergütung für urheberrechtlich geschützte Werke	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich nicht erheblich und nicht voraussehbar
§ 41 PG § 31 BVO	Naturalentschädigungen	Ja, sofern massgebender Lohn gemäss AHVG	Lohn i.e.S.
§ 42 PG § 33 BVO	Dienstaltersgeschenk	Nein	Lohnbestandteil i.w.S.: Zeitlich nicht erheblich und nicht voraussehbar
§ 47 Abs. 1a PG § 39 PVO	Ferienentschädigung	Ja	Lohn i.e.S.
§ 47 Abs. 1a PG § 81 PVO	Altersentlastung	Ja	Lohn i.e.S.
§ 47 Abs. 1d PG § 23 PVO	Fortzahlung der Besoldung bei Arbeitsverhinderung infolge Arbeitsunfähigkeit	Ja	Lohn i.e.S.
Rechtsgrundlage	Art der Leistung	Anrechenbarkeit	Bemerkungen

§ 47 Abs. 1d PG § 24 PVO	Entschädigung nach Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit	Ja	Lohn i.e.S.
§ 85 KRG § 86 KRG	Entschädigung Kantonsratsmitglieder sowie Zulagen für die Präsidien des Kantonsrates, der Fraktionen und der Kommissionen sowie Sonderentschädigung für Ratsmitglieder, die besondere Untersuchungen durchführen	Ja	Lohn i.e.S. Sofern im Hauptberuf bereits obligatorisch versichert oder selbständig erwerbend: Verzicht auf die überobligatorische Versicherung bei der LUPK möglich
§ 1 Abs. 2 MBO § 4 Abs. 2 & 3 MBO	Zulagen für das Präsidium des Regierungsrates sowie die Präsidien beim Kantonsgericht	Ja	Lohn i.e.S

Ausgabe 1. Januar 2022