

## LP-Reglement BCW-S

### 1. Allgemeines

#### 1.1 Ziel und Zweck

Der Securitas-GAV legt fest, dass allen Mitarbeitern der Personalgruppe BCW-S ab dem zweiten Dienstjahr zusätzlich zum monatlichen Basislohn eine ebenfalls monatliche, **individuelle, variable Leistungsprämie (LP)** ausbezahlt wird (Art. 11 Abs. 2 in Verbindung mit Ziffer 3. Anhang 1 zum Securitas-GAV).

Mit dem vorliegenden Reglement sollen die im Securitas-GAV festgelegten Grundsätze konkretisiert und die Umsetzung der LP entsprechend geregelt werden.

#### 1.2 Geltungsbereich

Den Bestimmungen dieses Reglements sind alle Mitarbeiter der Regionaldirektionen (RD) der Securitas AG unterstellt, welche als BCW-S ab dem zweiten Dienstjahr tätig sind.

In der Folge wird der Einfachheit halber immer die männliche Form „Mitarbeiter“ verwendet, worin aber Mitarbeiterinnen ausdrücklich auch eingeschlossen sind.

### 2. Grundsätzliche Berechnung der LP

Die Höhe der monatlichen LP pro Mitarbeiter ergibt sich aus dem Produkt der Anzahl Leistungspunkte multipliziert mit dem in der betreffenden RD aktuellen Wert für einen Leistungspunkt (Punktwert):

Monatliche LP = Anzahl Leistungspunkte x aktueller Punktwert

### 3. Leistungspunkte

Leistungspunkte werden grundsätzlich vergeben für:

1. die Jahresqualifikation
2. verschobene Freitage

Für die monatliche Berechnung werden jeweils die Anzahl Leistungspunkte der aktuellen Jahresqualifikation und die Anzahl Leistungspunkte für allfällig verschobene Freitage des betreffenden Monats zusammengezählt.

#### 3.1 Jahresqualifikation

Bei allen Mitarbeitern in der Personalkategorie BCW-S wird mindestens eine jährliche Qualifikation erstellt (bei Veränderungen sind Zwischenqualifikationen mit entsprechenden Anpassungen möglich). Die Beurteilungsperiode für die Personalgruppe BCW-S dauert jeweils vom 1. November bis 31. Oktober. Es wird grundsätzlich unterschieden zwischen der Qualifikation Typ UNO und der Qualifikation Typ DUE.

Neben den Bestimmungen im vorliegenden Reglement sind weitere Einzelheiten im Führungsreglement und in den dazugehörigen Arbeitsanweisungen geregelt.

### 3.1.1 Qualifikation Typ UNO

#### Beurteilungskriterien

Bei der Qualifikation Typ UNO sind die folgenden Kriterien zu beurteilen:

- Kontrolluhr/Arbeitsablauf 0-4 Punkte
- Persönliche Kontrolle 0-4 Punkte
- Rapportieren 0-4 Punkte
- Vielseitigkeit 0-4 Punkte
- Jahrestest 0-3 Punkte
- Allgemeines Verhalten 0-4 Punkte

#### Bewertungsskala

Bei der Qualifikation Typ UNO ist die folgende Bewertungsskala anzuwenden:

- 4 ausgezeichnet
- 3 sehr gut
- 2 entspricht den Anforderungen
- 1 genügend
- 0 ungenügend

Die maximale Punktzahl, welche für die jährliche Qualifikation Typ UNO vergeben werden kann, beträgt somit 23 Punkte. Für **besondere Vorkommnisse** können für eine zeitlich beschränkte Zeit (max. 3 Monate) zusätzlich maximal 2 Punkte vergeben werden, wobei auch negative Punkte (temporäre Punktabzüge) zulässig sind. Beispiele: hervorragende Handlungen, grobe Fahrlässigkeit, unentschuldigte Abwesenheiten usw.

### 3.1.2 Qualifikation Typ DUE

#### Beurteilungskriterien

Bei der Qualifikation Typ DUE sind folgende Kriterien zu beurteilen:

- Fachkompetenz 0-4 Punkte
- Führungskompetenz 0-4 Punkte
- Persönlichkeitskompetenz 0-4 Punkte
- Sozialkompetenz 0-4 Punkte
- Jahrestest 0-3 Punkte
- Individuelle Ziele 0-4 Punkte

#### Bewertungsskala

Bei der Qualifikation Typ DUE gilt die gleiche Bewertungsskala wie beim Typ UNO (siehe Ziffer 3.1.1).

Die maximale Punktzahl beträgt 23 Punkte.

### 3.1.3 Bekanntgabe und Rekurs

Die Qualifikation ist dem Mitarbeiter von seinem direkten Vorgesetzten persönlich, mit schriftlicher Bestätigung, bekannt zu geben. Ist der Mitarbeiter mit seiner Qualifikation nicht einverstanden, kann er innerhalb von 15 Tagen nach deren Bekanntgabe schriftlich Rekurs beim HR-Verantwortlichen der jeweiligen RD erheben.

### 3.1.4 Normverteilung (nach Gauss)

Damit der Wert der LP bestehen bleibt und damit eine Gerechtigkeit zwischen einzelnen Geschäftseinheiten, Abteilungen, Bereichen und Sektoren gewährleistet werden kann, soll einerseits auf eine Verteilung des gesamten Mitarbeiterbestandes in der Bewertungsskala und andererseits auf eine massvolle, nicht zu grosszügige Beurteilung geachtet werden.

In der Praxis muss deshalb jeder Einzelne sowohl allein als auch im Vergleich zur ganzen RD beurteilt werden. Anschliessend muss nachgeprüft werden, ob sich die Beurteilungen innerhalb einer RD mehr oder weniger gemäss nachstehendem Raster verteilen (sog. Gaussche Verteilung):

Punkte pro Kriterium	% des Mitarbeiterbestandes	Leistungspunkte gesamthaft
4	5	19 - 23 (25)
3	35	16 - 18
2	40	12 - 15
1	18	8 - 11
0	2	0 - 7
<b>ca. 2,3 Punkte</b>	<b>Durchschnitt</b>	<b>ca. 14 Punkte</b>

Ergibt sich innerhalb einer RD bei dieser Verteilung eine bedeutende Abweichung, müssen bei den Beurteilungen Korrekturen vorgenommen werden. Um die Gleichheit zwischen den verschiedenen Geschäftseinheiten, Abteilungen, Bereichen oder Sektoren sowie zwischen Mitarbeitern und Kader zu gewährleisten, ist es angebracht, eine Kontrolle der Beurteilungsgleichheit vorzunehmen. Diese liegt in der Verantwortung des zuständigen Regionaldirektors.

### 3.2 Verschobene Freitage

Werden bestätigte Freitage innerhalb von 72 Stunden vor dem Dienstantritt von Seiten der Securitas AG verschoben, erhält der Mitarbeiter im betreffenden Monat temporär pro verschobenem Freitag einen zusätzlichen Leistungspunkt.

## 4. Wert pro Leistungspunkt (Punktwert)

Der Punktwert wird für jede RD individuell festgelegt.

Für jeden Mitarbeiter der Personalgruppe BCW-S ab dem zweiten Dienstjahr wird von jeder RD pro Kalendermonat ein Betrag von CHF 872.– (bei 100%-Pensum) auf ein internes LP-Konto (den sogenannten „LP-Topf“) entrichtet.

Sämtliche Leistungspunkte für alle berechtigten Mitarbeiter der jeweiligen RD werden jeden Monat aus diesem LP-Topf bezahlt. Daraus ergibt sich, dass der Punktwert von der Gesamtmenge der ausbezahlten Leistungspunkte abhängig ist. Ein allfällig verbleibender Saldo im LP-Topf (Plus- oder Minussaldo) wird im nächsten Monat entsprechend vorgetragen. Das nennen wir ein „geschlossenes LP-System.“

Es wird in allen RDs ein möglichst stabiler Punktwert angestrebt, welcher im Normalfall für ein ganzes Kalenderjahr Bestand haben soll. Je nach Entwicklung des Saldos im LP-Topf kann der Punktwert mit der Einwilligung des Vorsitzenden der Geschäftsleitung (VGL) angepasst werden.

Allfällige hohe positive Saldi im LP-Topf können mit Bewilligung des VGL auch einmal jährlich (in der Regel im Dezember) mit einer einmaligen, monatlichen Punkterhöhung abgetragen werden.

## 5. Relevanz des Beschäftigungsgrades

Die LP wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad des Mitarbeiters anteilsweise ausgerichtet.

## 6. Auszahlungsweise

Die LP wird nachschüssig in einem Kalenderjahr immer 12 Mal ein- und ausbezahlt. Der 13. Monatslohn enthält somit keinen LP-Anteil.

## 7. Versicherungen

Bei Krankheit oder Unfall wird der Durchschnittswert der LP gemäss der im Securitas-GAV geregelten Lohnfortzahlungspflicht ausgerichtet, unter Anrechnung der durch die Krankentaggeld- bzw. Unfallversicherung vergüteten Leistungen.

In der Pensionskasse ist die LP anteilsweise versichert (Art. 6 Abs. 2 des Reglements der Pensions- und Sparkasse der Securitas Gruppe, Abteilung Arbeitnehmer im Monatslohn).

## 8. Systemkontrolle

Die Stabsabteilung HR, Ausbildung & Personalplanung erstellt eine monatliche Übersicht über die Entwicklung im LP-Topf jeder RD. Sie kann entsprechende Veränderungen des jeweiligen Punktwerts der RD zuhanden des VGL beantragen.

## 9. Ausbildung und Information

Damit die betroffenen Mitarbeiter die relativ komplexe Anwendung der LP bestmöglich kennen und verstehen, werden ihnen die Eckwerte anlässlich einer obligatorischen Ausbildung vermittelt.

Zusätzlich werden sämtliche betroffenen Mitarbeiter mindestens jährlich über die Entwicklung des aktuellen Punktwertes in ihrer RD schriftlich informiert.

## 10. Inkraftsetzung

Das vorliegende Reglement tritt per 1. November 2012 in Kraft und ersetzt alle diesbezüglich vorgängig erlassenen Weisungen und Reglemente.

## 11. Mitgeltende Unterlagen

- Gesamtarbeitsvertrag zwischen der Securitas AG und der Gewerkschaft Unia
- Lohnreglement BCW-S
- Führungsreglement und dazugehörige Arbeitsanweisungen und Formulare