

# DAS FLEXIBLE-BENEFITS-MODELL BEI CAPGEMINI ORIENTIERT SICH AN LEBENSPHASEN

Interview mit Nadine Conrad, Compensation & Benefits, Capgemini

*Frau Conrad, Capgemini bietet den Mitarbeitern neben einem Festgehalt und einer variablen Vergütung auch ein Portfolio an Flexible Benefits an. Wie ist das Benefitsportfolio konkret in Ihrem Unternehmen aufgebaut? Und welcher Strategie folgt es?*

**Nadine Conrad:** Unser Angebot an Benefits ist vielfältig gestaltet und klar strukturiert. Damit bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Gestaltungsrahmen für ihre Gegenwart und Zukunft. Sie können individuell und flexibel nach ihren Bedürfnissen auswählen. Jede Lebensphase hat ganz verschiedene Herausforderungen, und unser Benefitskonzept ist genau darauf angelegt. Die Bedarfe unserer Zielgruppen sind uns sehr wichtig, und deswegen besteht unser Konzept aus drei wesentlichen Bausteinen: Mobilität, Flexibilität sowie Vorsorge & Absicherung.

*Was steckt hinter den drei Bausteinen? Nach welchen Kriterien sind sie geclustert?*

**Nadine Conrad:** Mobilität umfasst beispielsweise Benefits wie das Jobrad, einen Zuschuss zum öffentlichen Personennahverkehr oder die Nutzung eines Dienstwagens. Flexibilität beinhaltet Elemente der flexiblen Ar-

beitszeitmodelle wie individuelle Arbeitszeiten, Altersteilzeit, Zeitwertkonten oder Auszeitprogramme und unseren umfangreichen Familienservice. Wir investieren in das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, und deswegen bieten wir mit der dritten Gruppe Vorsorge & Absicherung Leistungen wie unseren Gesundheitscheck je nach Alter der Beschäftigten, eine private Unfallversicherung, Kompensationsbeiträge im Fall von längeren Gehaltsausfällen bei schweren Erkrankungen. Hier leisten wir Zuzahlungen an betroffene Kollegen, damit sie wieder das Niveau des letzten Nettogehalts vor der Arbeitsunfähigkeit erreichen. Ein weiteres Vorsorgeelement ist die Deferred Compensation. Hier können Mitarbeiter einen bestimmten Anteil ihrer variablen Vergütung in Vorsorgeleistungen umwandeln, etwa in eine betriebliche Altersversorgung oder eine Berufsunfähigkeitsversicherung.

*Besteht die Flexibilität des Benefitsangebots von Capgemini also vor allem darin, dass der einzelne Mitarbeiter zwischen den einzelnen Elementen entsprechend seinen persönlichen Präferenzen wählen kann?*



© AndreyPopov/iStock/Thinkstock/Getty Images

**Nadine Conrad:** Genau, er kann je nach Gruppe und Baustein angebotene Arbeitgeberleistungen nutzen, beispielsweise Zuschüsse zu einer Mobilitätslösung oder zu einer Vorsorgelösung. Jeder hat aber auch bei vielen Benefits die Möglichkeit, selbst in vergünstigte bzw. geförderte Angebote im Rahmen der Entgeltumwandlung zu investieren. Und Flexibilität bedeutet auch, dass die Beschäftigten die eigene Nachfrage ➤

nach Benefits stark an ihren Lebensphasen ausrichten können. Wir wollen unsere Kollegen darin unterstützen, ihr Privat- und Familienleben sowie das Berufsleben möglichst gut miteinander vereinbaren zu können. Deshalb ist uns der nachhaltige Ansatz des Modells so wichtig.

*Wie können Sie sicherstellen, dass Ihre Angebote an Benefits die Nachfrage der Mitarbeiter auch wirklich bedienen?*

**Nadine Conrad:** Indem wir die Nachhaltigkeit unseres Konzeptes regelmäßig hinterfragen und prüfen. So führen wir mit der Unterstützung von Dienstleistern immer wieder Befragungen unter potenziellen Bewerbern durch, um herauszufinden, was unsere Zielgruppe tatsächlich will und wie sich die Anforderungen an die Flexibilität verändern. Mit Hilfe solcher Marktdaten waren wir in der Lage, unsere bestehenden Benefits neu zu clustern und um Elemente zu ergänzen, die unsere Mitarbeiter und unsere Bewerber ansprechen.

*Können Sie an einem Beispiel erläutern, wie sich der Bedarf an einem Benefit in jüngster Vergangenheit verändert hat und wie Ihr Unternehmen auf solche Veränderungen reagiert?*

**Nadine Conrad:** Wir stellen fest, dass Dienstwagen gerade bei jüngeren Kollegen und bei jungen Bewerbern an Relevanz verlieren. Zwei Drittel unserer Mitarbeiter sind zwischen 26 und 45 Jahren alt. Für viele Kollegen ist das Auto kein Statussymbol mehr, sondern sie wollen andere Optionen nutzen, etwa Car-Sharing, einen Zuschuss zum ÖPNV oder eine Bahncard. Solche Fragen

wollen wir noch stärker beleuchten. Fertige Mobilitätskonzepte, die zu uns passen, finden sich bislang kaum auf dem Markt. Viele Angebote von der Stange werden nicht unserem Bedarf und unserem Business gerecht. Deshalb machen wir uns Gedanken über neue Mobilitätsangebote. Und wir schauen natürlich, was der Wettbewerb unternimmt.

*In Deutschland ist die betriebliche Altersversorgung traditionell die wichtigste Nebenleistung. Wie ist das bei Capgemini?*

**Nadine Conrad:** Wir bieten ein bAV-Modell an, das für die meisten Beschäftigten über die Entgeltumwandlung funktioniert. Unsere Mitarbeiter sind durch die Deferred Compensation flexibel und können über die Zuteilung ihrer Beiträge jährlich neu entscheiden.

*Zeitmanagement wird für Mitarbeiter je nach Lebensphase auch immer wichtiger. Wie geht Capgemini damit um?*

**Nadine Conrad:** Das Stichwort heißt lebensphasenorientierte Modelle. Darunter fallen Angebote zur individuellen Arbeitszeit, wenn Mitarbeiter beispielsweise eine Zeit lang von Vollzeit auf Teilzeit wechseln wollen. Eine solche Entscheidung muss mit den Führungskräften und Mitarbeitern abgestimmt sein. Wir von HR machen in solchen Fällen immer einen Einigungsvorschlag, doch müssen wir dabei den Bedarf aller Beteiligten im Auge behalten. Ein weiteres Element ist unser Zeitwertkonto. Unsere Mitarbeiter können in bestimmten Rahmen Resturlaubstage und Überstunden auf Lebensarbeitszeitkonten transferieren.



*„Wir schauen kontinuierlich, wie wir unser Benefitsprogramm an die Anforderungen von Mitarbeiter wie auch von Bewerbern anpassen können, und sind bereit, alte Zöpfe, die nicht mehr State of the Art sind, abzuschneiden.“*

**Nadine Conrad, Capgemini**

*Welchen Stellenwert haben die Benefits im Vergleich zu anderen Vergütungskomponenten wie dem Festgehalt oder dem Bonus?*

**Nadine Conrad:** Wir sehen ein steigendes Interesse an den Komponenten der Benefits, die die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter in ihren individuellen Lebensphasen unterstützen. Sie ergänzen damit auf attraktive Art und Weise das Gehalt. Wir schauen kontinuierlich, wie wir unser Programm an die Anforderungen von Mitarbeitern wie auch von Bewerbern anpassen können, und sind bereit, alte Zöpfe, die nicht mehr State of the Art sind, abzuschneiden. ◀

**Das Interview führte Dr. Guido Birkner.**