

# FINANCIAL WELLNESS UND BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

## Erfahrungen und Trends in den USA

Von Ernst Schmandt



Wie finden Mitarbeiter den Kompass für ihr (Arbeits-)Leben?

© SasinParaksa/iStock/Thinkstock/Gettyimages.

Sorgen der Mitarbeiter über ihre derzeitige und künftige finanzielle Situation sind eine der wichtigsten Ursachen für Stress. Stress wiederum stellt weltweit das

größte Gesundheits- und damit Produktivitätsrisiko dar. Deshalb ist es naheliegend, Maßnahmen zur Förderung des finanziellen Wohlergehens (Financial Wellness oder Financial Well-Being) in den Fokus des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu stellen.

Stress stellt nach Ansicht vieler Arbeitgeber eines der größten, wenn nicht sogar das größte Gesundheits- und damit auch Produktivitätsrisiko dar. Darauf verweist die Studie „Staying@Work“ von Willis Towers Watson, die auf der Befragung von knapp 1.700 Unternehmen in 34 Ländern basiert. In Deutschland, Europa, Nord- und Südamerika wird Stress als größtes Risiko gesehen, noch vor dem Mangel an körperlicher Bewegung. Nur bei den teilnehmenden Unternehmen aus der Region Asien-Pazifik rangiert Stress auf Platz zwei nach dem Mangel an physischer Aktivität.

### Finanzielles Wohlergehen beeinflusst Produktivität

Eine der wichtigsten Ursachen von Stress sind finanzielle Sorgen. Diese beeinflussen Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, wie die Studie untermauert. Auch andere Untersuchungen kommen

zu ähnlichen Ergebnissen. Es gibt verschiedene Studien, in denen ein nicht unerheblicher Teil der Mitarbeiter angibt, dass das Managen der persönlichen Finanzen Zeit kostet oder die Gedanken zu diesem Thema ihre Konzentration am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Die meisten Analysen weisen immer in die gleiche Richtung: Die persönlichen Finanzen, wenn man diese nicht im Griff hat, überfordern und verursachen Stress. Vor diesem Hintergrund ist die Feststellung des Consumer Financial Protection Board, einer staatlichen Einrichtung in den USA, nicht überraschend, dass jeder US-Dollar, der von Arbeitgebern für Financial-Wellness-Initiativen ausgegeben wird, einen Produktivitätsgewinn in Höhe von 3 US-Dollar generiert.

Im Zentrum der betrieblichen Unterstützung für die finanzielle Vorsorge der Mitarbeiter stand und steht die betriebliche Altersversorgung. Jedoch sind Sorgen und der Stress der Mitarbeiter ganz wesentlich mit ihrem kurz- und mittelfristigen Finanzbedarf verbunden. Dies gilt nicht nur für die USA, sondern auch für viele Länder, wie die Ergebnisse des „Global Benefits Attitudes Survey“ von Willis Towers Watson zeigen. Einen Über- ➤

blick über die finanziellen Herausforderungen „vor der Rente“ gibt **Abbildung 1**.

Die Mehrheit der befragten Trustees von Pensionsfonds in Großbritannien („Future of DC“, 2015) ist der Meinung, dass Arbeitgeber mehr Aufmerksamkeit auf den kurz- und mittelfristigen Finanzbedarf ihrer Mitarbeiter legen sollten. Denn wer seine Finanzen in der Gegenwart im Griff hat, kann sich besser sowohl auf die gegenwärtige Arbeit als auch auf die langfristige Altersvorsorge konzentrieren. Die Trustees plädieren deshalb dafür, Pensionspläne in ein breiteres Spektrum betrieblicher Spar- und Finanzplanungshilfen einzubinden.

**Strategien zur Förderung der Financial Wellness**

In den USA sind Programme zur Förderung der Financial Wellness integraler Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die nebenstehende Tabelle verdeutlicht, wie dies geschehen kann.

Zu den wichtigen Instrumenten gehört neben der zielgruppenspezifischen Ansprache und Aufklärung auch die konkrete Unterstützung etwa durch Planungssoftware – wie etwa die von Willis Towers Watson entwickelte Software „FiT Age“ (Financial independence Target-Age). Sie liefert eine internetbasierte, interaktive Unterstützung der persönlichen Finanzplanung und hilft dem Mitarbeiter, Instrumente wie die bAV so zu nutzen, dass er das Zielalter, in dem er frei von finanziellen Verpflichtungen ist, effizient umsetzen kann. In vielen Ländern, in denen Defined-Contribution-Pensionspläne vorherrschen, werden solche Entscheidungshilfen durch die Mitarbeiter begrüßt und zum Teil auch erwartet.

**Abb. 1: Finanzielle Herausforderung vor der Rente**

Kredittilgung	Haushalten	Anschaffungen	Vermögensbildung	Ruhestand / Erbe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreditkarten</li> <li>• Eigene Ausbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Disziplin</li> <li>• Adäquater Lebensstil</li> <li>• Versicherungsschutz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auto</li> <li>• Haus</li> <li>• Ausbildung der Kinder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsorge für Ruhestand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langlebigkeit</li> <li>• Langzeitpflege</li> <li>• Erben</li> </ul>

**Abb. 2: Bausteine des betrieblichen Gesundheitsmanagement**

	Health and Well-Being	Financial Wellness
<b>Gutes Verhalten fördern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• körperliche Aktivitäten</li> <li>• gesundes Essen</li> <li>• aufgeklärte Nutzung des Gesundheitssystems</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sparen für Notfälle</li> <li>• Altersvorsorge</li> <li>• Steuervorteile nutzen</li> <li>• Für große Anschaffungen und Ausbildung sparen</li> </ul>
<b>Schlechtes Verhalten vermeiden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebensweise „im Sitzen“ vermeiden</li> <li>• Stress managen</li> <li>• Übergewicht reduzieren</li> <li>• Tabakkonsum reduzieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreditkartenschulden beseitigen</li> <li>• Impulsives Kaufverhalten reduzieren</li> <li>• Gebühren und Strafen reduzieren</li> <li>• Risiken verteilen/diversifizieren</li> </ul>
<b>Risiken kennen und managen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsorgeuntersuchungen</li> <li>• Biometrisches Screening („Know-your-Numbers“ – wie z. B. Blutdruck, BMI usw.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönlichen Ausgaben- und Vorsorgeplan entwickeln</li> <li>• Eine persönliche Investmentstrategie entwickeln</li> <li>• Sinnvolle Nutzung von Versicherungen</li> </ul>

**Fazit**

Stress ist nach Einschätzung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern weltweit ein sehr großes, wenn nicht sogar das größte Krankheitsrisiko. Einen sehr bedeutenden Stressfaktor stellen finanzielle Sorgen dar. Durch Initiativen, die den kurz- und mittelfristigen Finanzbedarf der Mitarbeiter adressieren, wird auch die Wertschätzung der langfristig orientierten betrieblichen Altersversorgung positiv beeinflusst.



**Ernst Schmandt,**  
Director – Global Services and Solutions,  
Willis Towers Watson

Ernst.Schmandt@willistowerswatson.com  
www.willistowerswatson.de