expertenReport

Wenn Geldsorgen die Produktivität drücken

Michael Fiedler

Finanzielle Sorgen bleiben nicht vor dem Werkstor oder der Bürotür zurück. Eine repräsentative Beschäftigtenbefragung von WTW zeigt, wie stark finanzielle Belastungen mit Produktivitätsverlusten einhergehen. Doch bei den betrieblichen Gesundheits- und Vorsorgeprogrammen setzen Arbeitgeber bislang andere Prioritäten.



Quelle: WTW

Produktivitätsverluste jenseits der Krankenstandsstatistik

Die Untersuchung berücksichtigt neben Fehlzeiten auch den sogenannten Präsentismus. Gemeint sind damit Situationen, in denen Beschäftigte zwar ihrer Arbeit nachgehen, aufgrund persönlicher Belastungen nach eigener Einschätzung jedoch nicht ihre volle Leistungsfähigkeit erreichen. Damit rückt die Studie einen Aspekt in den Mittelpunkt, der bei einer ausschließlichen Betrachtung von Krankenständen unberücksichtigt bleibt. „Finanzielle Sorgen enden nicht an der Bürotür: Wer sich Gedanken darüber macht, wie die nächste Rechnung bezahlt oder die eigene Zukunft abgesichert werden soll, kann sich bei der Arbeit häufig weniger gut konzentrieren“, erklärt Nicoletta Blaschke, Head of Health & Benefits bei WTW. Auch beim subjektiven Wohlbefinden zeigen sich deutliche Unterschiede. Von den Beschäftigten mit hoher finanzieller Belastung fühlen sich 44 Prozent ausgebrannt. In der Vergleichsgruppe mit geringem finanziellem Stress ist der Anteil nur halb so hoch.

Finanzielle Zuversicht schwindet

Die finanziellen Belastungen der Beschäftigten haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Während 2019 noch jeder fünfte Befragte angab, dass finanzielle Probleme sein Leben negativ beeinflussen, trifft dies inzwischen auf jeden Dritten zu. Gegenüber 2024 stieg der Anteil von 27 auf 33 Prozent und erreicht damit den höchsten Wert im betrachteten Zeitraum. WTW führt diese Entwicklung unter anderem auf die wirtschaftliche Unsicherheit sowie die Nachwirkungen hoher Preise bei vergleichsweise moderatem Lohnwachstum zurück. Die Sorgen beschränken sich dabei nicht auf die gegenwärtige finanzielle Situation. Auch mit Blick auf den Ruhestand fehlt vielen Beschäftigten die Zuversicht. Zwei Drittel erwarten, im Alter finanziell schlechter dazustehen als die Elterngeneration. Bei den Beschäftigten ab 50 Jahren sind steigende Lebenshaltungskosten für 53 Prozent die größte finanzielle Sorge mit Blick auf den Ruhestand.

Arbeitgeber und Beschäftigte setzen unterschiedliche Prioritäten

Der wachsenden finanziellen Belastung steht eine vergleichsweise geringe Priorisierung des Themas auf Arbeitgeberseite gegenüber. Während sich 43 Prozent der Beschäftigten Unterstützung bei ihrer aktuellen finanziellen Situation wünschen, zählen lediglich 17 Prozent der befragten Unternehmen dieses Thema zu den wichtigsten Prioritäten ihrer Wellbeing-Programme für die kommenden zwei Jahre.

Das geht aus einer ergänzenden Arbeitgeberbefragung von WTW hervor. Im Mittelpunkt der betrieblichen Programme stehen demnach vor allem Stress, Burnout und psychische Gesundheit. Knapp drei Viertel der befragten Unternehmen wollen diese Herausforderungen adressieren. Obwohl fast jedes dritte befragte Unternehmen mit seinen Wellbeing-Programmen auch Fehlzeiten entgegenwirken möchte, rangieren finanzielle Belastungen am unteren Ende der Prioritätenliste.

Betriebliche Vorsorge allein reicht nicht

Für Arbeitgeber stellt sich damit nicht nur die Frage, welche zusätzlichen Leistungen sie ihren Beschäftigten anbieten können. Auch die Vermittlung und Nutzung bereits bestehender Angebote bietet Verbesserungspotenzial. Bislang fühlt sich laut WTW nur gut die Hälfte der Beschäftigten ausreichend dabei unterstützt, die betrieblichen Zusatzleistungen zu verstehen und optimal zu nutzen. Ansatzpunkte für eine stärkere Berücksichtigung der finanziellen Gesundheit gibt es bereits. So informieren 59 Prozent der befragten Unternehmen ihre Beschäftigten über vorhandene finanzielle Unterstützungsangebote. Mehr als ein Drittel setzt auf Coaching, um die finanzielle Widerstandsfähigkeit der Beschäftigten und ihrer Familien zu stärken. Für Anbieter und Vermittler betrieblicher Vorsorgelösungen eröffnet sich hier ein Beratungsansatz, der über die klassische Produktvermittlung hinausgeht. Neben der langfristigen Altersvorsorge können auch finanzielle Orientierung, der verständliche Zugang zu bestehenden Leistungen und die Stärkung finanzieller Kompetenzen Bestandteil eines umfassenderen betrieblichen Vorsorgekonzepts sein. „Es ist nicht die Aufgabe der Arbeitgeber, jedes finanzielle Problem ihrer Beschäftigten zu lösen. Sie können aber Orientierung geben, Zugänge zu Unterstützung schaffen und finanzielle Kompetenzen stärken“, sagt Blaschke.

Über die Untersuchungen An der Global Benefits Attitudes Survey 2026 von WTW nahmen weltweit rund 41.000 Beschäftigte in 31 Märkten teil, darunter rund 2.000 in Deutschland. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung sind gewichtet und für Deutschland repräsentativ. In die ergänzende Wellbeing Diagnostic Survey 2026 flossen für Deutschland die Antworten von 35 Arbeitgebern ein, die insgesamt rund 271.000 Beschäftigte repräsentieren.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



https://www.experten.de/id/4953304/Wenn-Geldsorgen-die-Produktivitaet-druecken/