

# Finanzbildung schafft bessere Mitarbeiter

In den USA ist das Thema Financial Wellbeing schon weitverbreitet. Allmählich entdecken es auch deutsche Arbeitgeber.

Von Philipp Krohn, Frankfurt

**F**inanzielles Wohlergehen berührt viele Facetten des Lebens: die psychische Gesundheit, die Arbeitsproduktivität und das Sicherheitsgefühl etwa. Unter dem Stichwort „Financial Wellbeing“ ist das vor allem in den Vereinigten Staaten schon länger Gegenstand wissenschaftlicher Forschung. Seit gut einem Jahrzehnt steht dabei im Vordergrund, wie Verbraucher motiviert werden können, ein gesünderes Ausgaben- und Sparverhalten zu entwickeln, wie Elisabeth Brüggen und Ko-Autoren 2017 im viel beachteten Paper „Financial well-being: A conceptualization and research agenda“ im „Journal of Business Research“ geschrieben haben.

Dort ist es inzwischen sehr etabliert, dass sich Arbeitgeber um das Financial Wellbeing ihrer Mitarbeiter kümmern. Damit ist weit mehr gemeint als eine solide betriebliche Altersversorgung oder Ratschläge zur Steueroptimierung. In Deutschland steckt das Konzept zwar noch in den Kinderschuhen. Aber auch hier beginnen Arbeitgeber, sich zu überlegen, wie sie Mitarbeiter unterstützen können. „Das Thema ist spannend, weil es eine hohe Notwendigkeit gibt, sich damit auseinanderzusetzen“, sagt Katrin Löhr, Professorin für Finanzwirtschaft der Fachhochschule Dortmund. Sie spricht von einem Vertrauensdefizit gegenüber Finanzvermittlern. Finanzbildung und Vertrieb müssten getrennt werden. „Unser ganzes Leben über haben wir finanzielle Fragestellungen zu behandeln, aber die Finanzbildung ist dem Zufall überlassen“, sagt sie.

Auch Klaus Möller treibt das Thema seit Jahren um. Als Manager von MLP und Ergo hat er sich mit Vertrieb beschäftigt. Als er die Defino Institut für Finanznorm AG gründete, war die Absicht, objektivierbare Kriterien in der Finanzberatung zu etablieren. Seiner Initiative ist es zu verdanken, dass zwei DIN-Normen für Finanzberatung geschaffen wurden, die für Verbraucher klare Marken setzen, was wichtig und was vernachlässigbar ist. „Es gibt einen Verdacht der Voreingenommenheit gegen Vertriebe. Dagegen gibt es hohes Vertrauen als Verbreiter in Arbeitgeber“, sagt er.

Mit dem Verbraucherschützer Holger Rohde hat er das Buch *Financial Well-*



Wer finanziell gut abgesichert ist, hat auch den Kopf freier für das Vergnügen am Wochenende.

Foto Frank Röth

ness“ geschrieben, das sich als Trainingsplan für stressfreie Finanzentscheidungen versteht. Wer es durcharbeitet, werde nicht alle finanziellen Herausforderungen gelöst haben. „Aber wir versprechen dir, dass du einen funktionsfähigen Plan haben wirst, sie zu meistern“, schreiben die beiden Autoren. Nun gelte es Unternehmer zu überzeugen, die von Arbeitnehmern gewünschte Rolle einzunehmen. „Nicht finanzielle Anreize führen zu einer höheren Produktivität, sondern Financial Wellbeing“, sagt Möller.

In seinem Umfeld hat er schon einige Arbeitgeber überzeugt. Rainer Dulger, Präsident der Bundesvereinigung Deut-

scher Arbeitgeberverbände, hat für das Modell Sympathien. Und Karl Breer, Geschäftsführer eines fast 130 Jahre alten Familienunternehmens aus Heidelberg, ist selbst aktiv geworden. Weder in weiterführenden Schulen noch in Berufsschulen spielten Wirtschaft und Finanzen eine Rolle. „Deshalb nehmen wir das Konzept des Financial Wellbeing als gutes Mittel wahr, diese wichtige Lücke im finanziellen Wissen unserer Mitarbeiter zu schließen“, sagt Breer. Durch den Bezug auf die DIN-Norm könnten Mitarbeiter davon ausgehen, dass keine Verkaufsinteressen hinter Schulungen stünden.

Mit Betreuung und Informationsangeboten würden sie in die Lage versetzt, Entscheidungen etwa zu Absicherungen zu treffen. „In der Vergangenheit mussten wir oft erleben, dass unsere Mitarbeiter Verträge abgeschlossen haben, die sehr ungünstige Konditionen beinhalteten und oft eine finanzielle Überforderung hervorriefen“, sagt Breer. Häufig habe sich die Personalabteilung mit Pfändungsbeschlüssen und anderen Problemen befassen müssen. Mangelnde Finanzbildung werde regelmäßig bei Mitarbeitern mit Migrationshintergrund offensichtlich.

Auch in der Bundesregierung stößt das Konzept des Financial Wellbeing auf

Gegenliebe. „Konzepte einer von Unternehmen auf ihre Mitarbeitenden zugeschnittenen Finanzbildungsinitiative sind ein interessanter, innovativer Ansatz“, sagt eine Sprecherin des Bundesverbraucherschutzministeriums. Unfaire Praktiken würden schneller durchschaut, wenn die Belegschaft ein Training durch den Arbeitgeber erfahren habe. Noch sei diese Form der Finanzbildung wenig verbreitet. „Pilotprojekte mit Wirtschaftsunternehmen können entsprechende Konzepte in der Praxis testen und bei entsprechendem Erfolg zu einer größeren Bekanntheit und Verbreitung beitragen“, sagt sie. Dabei helfe die Standardisierung der Finanzanalyse, eine bedarfsgerechte Beratung zu ermöglichen.

„Arbeitgeber sind dafür gut geeignet und profitieren auch“, sagt Finanzprofessorin Löhr. „Das zeigt sich an der Mitarbeiterbindung, der Arbeitgeberattraktivität und der Performance.“ Studien aus den Vereinigten Staaten zeigten, dass sich eine Investition in dieses Thema dreifach auszahle. Löhr hat mit Mitstreitern das Bündnis Ökonomische Bildung gegründet. In Schulungen bei Arbeitgebern setzt sie Videos und Livecoachings ein. Oft gehe es um sehr konkrete Fragen wie die, ob man sich von einem geerbten Haus trennen solle. Die längste Zeit der Schulungen aber werde für systematische Risikoanalysen und finanzwirtschaftliche Grundlagen genutzt.

„Wir sagen den Teilnehmern: Heute ist der Tag null, wir alle haben finanzielle Fehler gemacht“, sagt Löhr. Dadurch werde klar, dass sie sich von der Vergangenheit nicht mehr bremsen lassen müssen. „Anfangs habe ich total unterschätzt, dass jeder ein ‚Money Mindset‘ mitbringt, also Erfahrungen und Gefühle aus der Vergangenheit – zum Beispiel Misserfolg mit einer Telekom-Aktie.“ Deshalb gehe es immer auch darum, alte Glaubenssätze zu hinterfragen, sich bewusst zu machen, dass eine finanzielle Reserve für unerwartete Ausgaben bestehen sollte. Dann gehe es um die individuelle Risikofreude, den Komplizen Zinsseszinseffekt und die Gegenspieler Kosten, Trend, Besserwisser. Am Ende stehe ein Finanzmasterplan.

„In den USA ist die gesetzliche Vorsorge schlechter, deshalb gibt es eine höhere Relevanz für finanziell entstresste Mitarbeiter“, sagt Initiator Klaus Möller. Doch auch hier sei großer Bedarf zu erkennen, dass Rechtsschutz deutlich weniger wichtig sei als Arbeitskraftabsicherung durch eine Berufs- oder Erwerbsfähigkeitsversicherung. Die Bereitschaft, sich als Unternehmen einzubringen, nehme zu. Professorin Löhr berichtet, sie arbeite mit kleineren Kunden und Dax-Konzernen wie DHL oder der Deutschen Telekom. „Anfangs wissen Arbeitgeber oft nicht, was sie erwarten können und sind dann in vielen Fällen überrascht und motiviert. Sie wollen das Konzept umsetzen, weil sie eine Lösung sehen“, sagt sie. Von der Scheidung bis zum Hauskauf lasse sich ihre Onlineakademie anwenden.

## Fonds Uni-Immo gelingen Verkäufe

ham. FRANKFURT. Der offene Immobilienfonds „Unilmmo: Wohnen ZBI“, der im Juni 2024 starke Bewertungsverluste erlitten hat, verschafft sich Liquidität. 8000 Wohn- und Gewerbeeinheiten, darunter auch welche in Köln-Chorweiler, seien an die I-Wohnen-Gruppe verkauft worden, teilte ZBI mit. Schon im Oktober 2024 hatte ZBI, die zur Fondsgesellschaft Union Investment der Volks- und Raiffeisenbanken gehört, ein Portfolio von rund 7800 Wohn- und Gewerbeeinheiten aus dem Bestand

Die wirtschaftliche Schwäche in Deutschland dauert seit Jahren an. Das ist ein wesentlicher Grund dafür, dass viele Unternehmen genauer darauf achten, was eigentlich außer Profit und Arbeitsplatzsicherung noch von ihnen verlangt wird. Vieles, was zunächst einmal nach „nice to have“ klingt, wird infrage gestellt – nicht zu Unrecht. Gleichzeitig setzen sich gesellschaftliche Trends fort, die unabhängig von der Rezession sind. Dazu zählt, dass Angestellte ihren Arbeitgebern in Finanzdingen weitaus mehr trauen als Finanzvermittlern. Die große Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung ist ein Beleg für diese These. Sie ist zum Teil des Markenkerns von Unternehmen geworden und auch ein wesentliches Argument dafür, warum Mitarbeiter ihren Arbeitgebern lang die Treue halten. Doch bei der Altersvorsorge hört dieses Thema nicht auf. In den Vereinigten Staaten wird viel Wert auf Financial Wellbeing gelegt. Fühlen sich Beschäftigte gut abgesichert, steigt das auch ihre Produktivität. Auch in Deutschland beginnen erste Unternehmen, ihren Mitarbeitern umfassende Schulungen zu Finanzfragen anzubieten. Auch die Bundesregierung lässt Sympathie für solche Programme erkennen. Unternehmen müssen selbst überlegen, in welchem Umfang sie neben ihren eigentlichen Aufgaben auch noch Gutes für ihre Mitarbeiter oder die Gesellschaft tun können. Die Rückmeldungen aus der Praxis aber klingen zunächst einmal vielversprechend.