

Schulden machen krank – Unternehmen können handeln

Schuldenprävention im Betrieb

Text: Manuel Werren, Claudia Meier Magistretti und Andrea Fuchs Bild: David-W-/photocase.de

Die negativen Folgen von Finanzstress betreffen die verschuldeten Personen selber, aber auch deren Arbeitgeber: Vermehrte Absenzen und eine verminderte Jobproduktivität verursachen hohe Kosten für die Organisation. Wie können Arbeitgeber verhindern, dass Mitarbeitende in finanzielle Notlagen geraten? Welche Instrumente erweisen sich als geeignet, um das finanzielle Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachhaltig zu verbessern?

Geldprobleme und Schulden können jeden treffen. Die Gründe, welche einen Menschen in eine finanzielle Notlage bringen, sind ebenso vielschichtig wie deren Folgen und Auswirkungen. Finanzstress, ausgelöst durch Geldprobleme, wirkt sich nicht nur negativ auf die Gesundheit der Betroffenen aus, sondern hat auch zahlreiche negative Folgen für den Arbeitgeber. So können Geldprobleme und Schulden bei Mitarbeitenden zu erhöhten Fehlzeiten, Präsentismus sowie verminderter Produk-

tivität führen (Joo und Garman, 1998; Bagwell 2001). Untersuchungen belegen, dass finanzieller Stress auch direkte negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung hat (Kim & Garman, 2003; Kim & Garman, 2006).

Wie können Arbeitgebende helfen? Welche Massnahmen eignen sich für Schuldenprävention im betrieblichen Kontext? Und wie können Geldprobleme bei Mitarbeitenden erkannt werden? Mit diesen Fragen beschäftigt sich der vorliegende Artikel.

Folgen für Betroffene

Personen mit ernsthaften Schuldenproblemen haben erhöhte Gesundheitsrisiken: Migräne, erhöhter Blutdruck, Magengeschwüre, Schlafstörungen, Depressionen und starke Angstgefühle sind einige der gesundheitlichen Beeinträchtigungen, welche als Folge von Finanzstress auftreten können. Des Weiteren ist bei Personen mit einem hohem Grad an Finanzstress die Wahrscheinlichkeit, einen Herzschlag zu erleiden, fast zweimal höher als bei Personen, welche sich keine Sorgen um ihre Finanzen machen müssen (Drentea & Lavrakas, 2000; O'Neill et al., 2005; Associated Press, 2008).

Folgen für die Organisation

Untersuchungen zeigen: Geldprobleme, Schulden und finanzieller Stress betreffen nicht nur die verschuldeten Mitarbeitenden selber, sondern auch die Organisation, in welcher sie arbeiten (u.a. Kim & Garman, 2003; Kim & Garman, 2006; Kim, 2000).

Ergebnisse von Studien aus den Vereinigten Staaten belegen, dass das finanzielle Wohlbefinden von Mitarbeitenden in einem direkten Zusammenhang mit deren Jobproduktivität steht und dass finanzieller Stress direkte negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung hat. Ausserdem konnte nachgewiesen werden, dass Personen mit einem hohen Grad an Finanzstress höhere Fehlzeiten sowie eine höhere Fluktuationsrate aufweisen als Personen mit einem niedrigen Grad an Finanzstress,

was hohe Kosten für die Organisation verursacht (Kim et al., 1998). Des Weiteren wirkt sich finanzieller Stress auch abträglich auf die Bindung der Mitarbeitenden gegenüber ihrer Organisation aus (Kim & Garman, 2003).

Diese Befunde machen deutlich, dass die Förderung des finanziellen Wohlbefindens der Mitarbeitenden nicht nur im Interesse der Mitarbeitenden selber, sondern auch in hohem Masse im Interesse der Arbeitgebenden liegt.

Warum geraten Menschen in finanzielle Notlagen?

Die Gründe, aus denen Menschen in finanzielle Notlagen geraten, sind vielschichtig. Wesentliche Risikofaktoren sind kritische Lebensereignisse wie Todesfälle, Arbeitslosigkeit, Unfälle oder Scheidung. Diese können dazu führen, dass die Ausgaben unvorhersehbar ansteigen und so Verschuldungsprozesse auslösen. Eine weitere Ursache für Verschuldung ist eine mangelhafte Finanzbildung. Sowohl das Finanz- und Schuldenverhalten als auch das finanzielle Wohlbefinden einer Person wird in hohem Masse durch die Höhe ihrer Finanzbildung determiniert. Personen mit niedriger Finanzbildung können ihre Finanzen signifikant schlechter handhaben und treffen häufiger falsche Finanzentscheidungen als Personen mit hoher Finanzbildung. Eine höhere Finanzbildung führt zu einem höheren finanziellen Wohlbefinden und zu weniger finanziellem Stress. Die Finanzbildung ist ein einfach veränderbarer Einflussfaktor bei der Verschuldung (Norvilitis et al., 2006).

Nun stellt sich die Frage, wie die finanzielle Bildung und damit das finanzielle Wohlbefinden der Mitarbeitenden verbessert werden können. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgebende, diese zu verbessern?

Was tun als Arbeitgebende?

Anzeichen erkennen und Unterstützung anbieten

Kritische Lebensereignisse und Schicksalsschläge lassen sich durch präventive Massnahmen nicht verhindern. Jedoch

Manuel Werren,

cand. psych. FH, Hochschule für Angewandte Psychologie, FHNW Olten



Claudia Meier Magistretti,

Dr. phil. Psychologin FSP, Forschungsleiterin ISP Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und Lehrbeauftragte an der Hochschule für Angewandte Psychologie, FHNW Olten



Andrea Fuchs,

Lic. phil. Psychologin FSP, Präventionsfachfrau Schuldenberatung Aargau – Solothurn und selbständige Psychologin





können präventive Massnahmen bei der erfolgreichen Bewältigung der finanziellen Herausforderungen, welche kritische Ereignisse mit sich bringen, unterstützend wirken. Die Begleitung solcher Übergänge kann entscheidend dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden ihre Finanzen im Griff behalten.

Eine Möglichkeit zur Begleitung solcher Übergänge besteht beispielsweise darin, Unterlagen und/oder Merkblätter mit Informationen und Ratschlägen zur erfolgreichen Bewältigung finanzieller Herausforderungen, welche erfahrungsgemäss bei diesen kritischen Ereignissen auftreten, bereitzustellen. Wenn der Arbeitge-

Die Gründe, welche einen Menschen in eine finanzielle Notlage bringen, sind ebenso vielschichtig wie deren Folgen und Auswirkungen

bende dann sieht, dass Mitarbeitende heiraten, Kinder bekommen, sich trennen oder scheiden oder dass es einen Krankheits- oder Todesfall im nahen Umfeld eines Mitarbeitenden gab, können Betroffene direkt auf finanzielle Konsequenzen hingewiesen werden. Mit Unterlagen und konkreten Ratschlägen zur erfolgreichen finanziellen Bewältigung dieses spezifischen Lebensereignisses können Betroffene auf langfristig potenziell heikle, aktuell aber einfach zu kontrollierende Risiken hingewiesen werden. Damit erhalten sie Unterstützung im finanziellen Management des Lebensereignisses – und gleichzeitig trägt der Arbeitgeber dazu bei, Verschuldung als Thema in seinem Betrieb zu enttabuisieren.

Betriebliche Programme zur Verbesserung der Finanzbildung

Eine effektive und zugleich relativ kostengünstige Massnahme zur Verbesserung des Finanzwissens, des Finanzverhaltens, der finanzwirtschaftlichen Kompetenzen und des allgemeinen finanziellen Wohlbefindens von Mitarbeitenden stellen betriebliche Programme zur Verbesserung der Finanzbildung dar (Kim, 2008).

Gemäss Kim können Programme zur Verbesserung der Finanzbildung zu einer signifikanten Verbesserung der Finanzkompetenz und des Finanzverhaltens der Mitarbeitenden führen. Ausserdem können solche Programme helfen, Risiken bei

wichtigen Finanzentscheidungen im Leben von vulnerablen Personen zu reduzieren (Robson, 2012).

Studien haben gezeigt, dass besonders Mitarbeitende mit niedrigerem Bildungsniveau, mangelnder Planungsfähigkeit und Mitarbeitende mit niedrigen Ersparnissen von betrieblichen Programmen zur Verbesserung der Finanzbildung profitieren können (Kim, 2008). Weitere Forschungsergebnisse belegen, dass solche Programme langfristig positive Auswirkungen in Bezug auf zukünftige Finanzentscheidungen besitzen und zu einer Verbesserung der persönlichen Finanzsituation der Teilnehmenden führen (Wagner, 2015; Bernheim et al., 2001). Dabei haben die Partizipation und das Ausmass, in dem

an einem betrieblichen Programm zur Verbesserung der Finanzbildung teilgenommen werden kann, einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung der individuellen Finanzentscheidungskompetenz.

Damit ein betriebliches Finanzbildungsprogramm effektiv zu einer Verbesserung der Finanzbildung führt, gilt es, einige wesentliche Faktoren zu beachten. Es ist zentral, dass die Durchführung des Programms durch kompetente Ausbilderinnen und Ausbilder mit Erfahrung in der Erwachsenenbildung erfolgt. Ein umfassendes Programm sollte mehrere Elemente beinhalten: Informationen zur Planung der Altersvorsorge, Anlageberatung, Kredit- und Finanzmanagement, Steuerplanung, Erbschaftsplanung sowie Ausbildungsfinanzierung. Besonders wichtig ist es, Personen mit niedrigem Einkommen bezüglich konkreter Budgetierungsmethoden zu schulen. Zudem sollte Teilnehmenden solcher Schulungen bewusst davon abgeraten werden, finanzielle Engpässe mit Privatkrediten zu überbrücken (Roberto und de Magalhaes, 2005).

Nutzen von betrieblichen Programmen für die Organisation

Von betrieblichen Finanzbildungsprogrammen profitieren nicht nur die Arbeitnehmenden, sondern auch deren Betriebe. Untersuchungen von Garman (2008) zufolge kann durch Programme zur Verbesserung der Finanzbildung ein Return-on-Investment (ROI) von 300 Prozent oder mehr erzielt werden. Zudem führt die Verbesserung der Finanzbildung der Mitarbeitenden zu einer Erhöhung der Jobproduktivität, einer verbesserten Konzentration sowie zu weniger krankheitsbedingten Absenzen.

Angebote und Erfahrungen in der Deutschschweiz

Finanzielle Bildung in Unternehmen ist hierzulande noch wenig etabliert. Erfahrungen zu punktuellen Angeboten liegen aber vor. So führt beispielsweise die Schuldenberatung Aargau – Solothurn Kurse für Personalverantwortliche durch mit dem Ziel, diese zu befähigen, Verschuldungsrisiken zu erkennen, sie durch geeignete Interventionen zu vermindern und ihnen generell vorzubeugen.

Diese ersten Erfahrungen zeigen, dass es sich lohnt, bei Anzeichen von finanziellem Stress das Gespräch mit den Mitarbeitenden zu suchen und mit Fachstellen zusammenzuarbeiten. Wünsche nach Lohnvorstoss und Lohnpfändungen sind erste Warnsignale und Hinweise darauf, dass

ein Budget nicht im Lot ist und eine mögliche Verschuldung droht. Eine solche baut sich häufig über Jahre auf. Daher können gerade die ersten Entscheidungen bei finanziellen Schwierigkeiten entscheidend sein für die Entwicklung der längerfristigen finanziellen Situation. Den Personalverantwortlichen kommt eine wichtige Rolle bei der Früherkennung zu. Es braucht Mut und Fingerspitzengefühl, um die Balance zwischen Einmischen und Wahrung der Persönlichkeitssphäre zu finden. Nicht jede Verschuldung lässt sich verhindern, aber bei Weitem nicht jede Verschuldung ist notwendig.

Literatur

Associated Press. (2008). Debt Stress Causing Health Problems, Poll Finds. Verfügbar unter: http://www.nbcnews.com/id/25060719/ns/health-mental_health/t/debt-stress-causing-health-problems-poll-finds/#.VfSJB5fXsdU.

Bagwell, D. C. (2001). Hierarchical regression analysis of work outcomes with personal and financial factors. *Writings of the Western Region Home Management Family Economics Educators*, 45–54.

Bernheim, B.D.; Garrett, D.M. & Maki, D.M. (2001). Education and Saving – The Long-Term Effects of High School Financial Curriculum Mandates. Verfügbar unter <http://econpapers.repec.org/RePEc:eee:pubeco:v:80:y:2001:i:3:p:435–465>.

Drentea, P. & Lavrakas, P. J. (2000). Over the limit: The association among health status, race and debt. *Social Science & Medicine*, 50. Verfügbar unter: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.410.5751&rep=rep1&type=pdf>.

Garman, E. T. (2008). Increase the Bottom Line by Helping Distressed Employees during Challenging financial Times. Präsentation für SHRM. Verfügbar unter <https://www.shrm.org/multimedia/webcasts/Documents/garman.pdf>.

Joo, S. & Garman, E. T. (1998). The Potential Effects of Workplace Financial Education. Verfügbar unter <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.201.6991&rep=rep1&type=pdf>.

Kim, J. (2000). The Effects of Workplace Financial Education on Personal Finances and Work Outcomes. Verfügbar unter <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-04212000-17150023/unrestricted/TOC.pdf>.

Kim, J. (2008). Workplace financial education. In *Handbook of consumer finance research*, ed. J. J. Xiao, 375–386. Springer-Verlag.

Kim, J., & Garman, E. T. (2003). Financial stress and absenteeism: An empirically derived model. *Financial Counseling and Planning*, 14(1), 31–42.

Kim, J., & Garman, E. T. (2006). Financial Distress: Definition, Effects and Measurement. www.consumerinterests.org/assets/docs/CIA/CIA2006/oneill_financialdistressdefinitioneffectsandmeasurement.pdf.

Kim, J.; Bagwell, D. & Garman, E. T. (1998). Evaluation of Workplace Personal Financial Education.

Kim, J.; Garman, E. T., & Sorhaindo, B. (2003) Relationships among credit counseling clients' financial wellbeing, financial behaviors, financial stressor events, and health. *Financial Counseling and Planning*, 14(2), 75–87.

Norvilitis, J. M.; Merwin, M. M.; Osberg, T. M., Roehling, P. V., Young, P., & Kamas, M. M. (2006). Personality factors, money attitudes, financial knowledge, and credit-card debt in college students. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 1395–1413.

O'Neill, B.; Sorhaindo, B.; Xiao, J. J., & Garman, E. T. (2005c). Negative health effects of financial stress. *Consumer Interests Annual*, 51. Verfügbar unter: http://www.consumerinterests.org/assets/docs/CIA/CIA2005/oneil_negativehealtheffectsoffinancial-stress.pdf.

Roberto, J. & DeMagalhaes, A. (2005). Attitudes And Assets: An Investigation Of The Causes Of Personal Bankruptcy. Verfügbar unter <http://cluteinstitute.com/ojs/index.php/JBER/article/download/2786/2834>.

Robson, J. (2012). The case for financial literacy. Assessing the effects of financial literacy interventions for low income and vulnerable groups in Canada. Ottawa: Carleton University.

Wagner, J. (2015). Analysis of the Effects of Financial Education on Financial Literacy and on Financial Behaviors. Verfügbar unter <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1054&context=businessdiss> [20.5.2015].

Beobachter-Ratgeber

Teilzeitarbeit und Zeiterfassung

Ich bin in einem 60%-Pensum als Sozialarbeiterin in einer privaten sozialen Institution angestellt. Unser Zeiterfassungssystem rechnet an jedem Wochentag mit 4,95 Stunden (Industrieminuten). Tatsächlich arbeite ich aber immer dienstags bis donnerstags die vollen 8,25 Stunden. An den freien Tagen mache ich jeweils 4,95 Minusstunden. Bin ich an einem einzelnen Arbeitstag krank oder fällt ein Feiertag darauf, gleicht es sich nicht mehr aus. Muss ich das Minus wirklich nacharbeiten? Wie steht es um Ferien und Arztbesuche?

Solche Zeiterfassungssysteme sind weit verbreitet und führen bei Teilzeitarbeitenden leider immer wieder zu unbefriedigenden und rechtlich unzulässigen Ergebnissen. Wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber vereinbart haben, dass Sie dienstags bis donnerstags je 8,25 Stunden arbeiten, ist das Ihre Sollzeit pro Arbeitstag. An den freien Tagen beträgt die Sollzeit null. Sind Sie an einem Arbeitstag krank, müssen Ihnen die ganzen 8,25 Stunden gutgeschrieben werden und nicht nur 4,95 Stunden wie bisher. Im Gegenzug buchen Sie nichts, wenn Sie in der Freizeit krank sind. Krankheitsabsenzen müssen Sie nicht nacharbeiten – auch nicht teilweise. Kann das Ihr System nicht anders, müsste der Arbeitgeber die Zeiterfassung manuell korrigieren, damit Ihnen keine Nachteile entstehen. Gleiches gilt für Feiertage: Fallen sie wie Auffahrt auf einen Ihrer Arbeitstage, muss der Arbeitgeber Ihnen 8,25 Stunden gutschreiben, nicht nur einen prozentualen Anteil. Haben Sie am Feiertag aber

sowieso frei, wie am Karfreitag, erfolgt keine Zeiterfassung, denn Feiertage sind termingebundene Ereignisse und lassen sich deshalb nicht auf einen anderen Tag verschieben.

Auch die Ferien geben oft Anlass zu Diskussionen. Der gesetzliche Mindestferienanspruch beträgt für Vollzeitarbeitende wie für Teilzeitangestellte gleichermaßen ganze vier Wochen. Bei Ihnen sind das vier Wochen à drei Arbeitstagen zu jeweils 8,25 Stunden. Das heisst, Ihr Ferienanspruch beträgt pro Jahr mindestens 99 Stunden. Wenn Sie an einem Arbeitstag Ferien beziehen, buchen Sie einen Ferienbezug von 8,25 Stunden. An den freien Tagen buchen Sie nichts.

Bei Arztterminen ist es so, dass Sie diese ausserhalb von Notfällen grundsätzlich in die Freizeit legen sollten. Nur wenn das nicht geht, haben Arbeitnehmende das Recht, während der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen. Um die Absenz gering zu halten, ist der Termin möglichst an den Randzeiten

anzusetzen. Die ausfallenden Stunden gelten als Arbeitszeit. Es dürfen Ihnen keine Minusstunden entstehen. Teilzeitarbeitende (oder Arbeitnehmer in Gleitzeitsystemen) haben in der Regel eine grössere Flexibilität und sind eher in der Lage, Arzttermine in der arbeitsfreien Zeit wahrzunehmen. Darum können Arztbesuche nur in besonderen Ausnahmefällen als Arbeitszeit gebucht werden.

Gitta Limacher, Dipl. Wirtschaftsjuristin FH und Sozialversicherungsfachfrau mit eidg. Fachausweis, ist Beraterin/Redaktorin beim Beobachter Beratungszentrum.

Beobachter

Die Fachexperten des Beobachters beraten Sie gerne bei Rechtsfragen. Erfahren Sie mehr über das Beratungsangebot für soziale Institutionen unter www.beobachter.ch/sozialabo

Welche Frage möchten Sie von den Beobachter-Experten beantwortet haben?

Liebe Leserinnen und Leser
Benötigen Sie rechtlichen Rat am Arbeitsplatz? Haben Sie Fragen zu einem spezifischen Fall aus Ihrem Arbeitsalltag? Dann schildern Sie uns Ihr Anliegen, und schicken Sie Ihre Frage an: redaktion@sozialaktuell.ch