

Diese Informationen richten sich ausschließlich an Arbeitgeber:innen, Treuhänder und ihre Berater:innen und sind nicht für Privatanleger:innen bestimmt.

# Globale Stimmungsumfrage 2023

---

## Rastlosigkeit im Job



---

# Inhalt

- Zusammenfassung
- Einleitung: Rastlosigkeit im Job 4
- Faktoren, die zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen 5
- Strategische Ansatzpunkte zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz:
  - Allgemeines Wohlbefinden 9
  - Finanzverhalten 12
  - Altersvorsorge 18
  - Wohlbefinden am Arbeitsplatz 25
- Fazit 28

## Die wichtigsten Erkenntnisse

Die globale Stimmungsumfrage von Fidelity ist eine jährliche Studie, die sich mit der Einstellung und dem Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in vier Kernbereichen befasst:

**allgemeines Wohlbefinden, Finanzverhalten, Altersvorsorge und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.** Die Daten wurden im Juli 2023 erhoben.

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse:

1. **Eine überraschend große Zahl von Beschäftigten kann in Bezug auf ihren Job als „rastlos“ bezeichnet werden.** Doch die Unternehmen können einiges dazu beitragen, um dies zu verbessern.
2. Wenn Arbeitgeber:innen mit ihren Angeboten und Leistungen **alle Aspekte des Wohlbefindens ihrer Mitarbeiter:innen (Finanzen, Arbeit, Ruhestand und Leben)** berücksichtigen, kann dies bei der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften von Vorteil sein.
3. Unternehmen können das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen strategisch unterstützen, indem sie auf die psychologischen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten eingehen. **Traditionelle Kernangebote (wie bezahlte Freistellung und Altersvorsorge) könnten mit Leistungen ergänzt werden, die positive Auswirkungen auf das emotionale Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen haben. Besondere Aufmerksamkeit sollte hierbei psychologischen Bedürfnissen zuteil werden, die direkt mit der Unternehmenskultur zusammenhängen.**
4. Für ein besseres Wohlbefinden am Arbeitsplatz gibt es kein Patentrezept. Dieser Bericht soll Ihnen dabei helfen, sich strategisch auszurichten und die nächsten Schritte bei der Erweiterung Ihres Leistungsangebots zu ermitteln.

### Kernbereiche & Anhaltspunkte für strategische Überlegungen



## Rastlosigkeit im Job

Die globale Stimmungsumfrage von Fidelity untersucht nun schon im dritten Jahr, wie sich die Einstellung und das Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **in vier Kernbereichen** entwickelt. Dies betrifft die Bereiche **Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Altersvorsorge, Finanzverhalten und allgemeines Wohlbefinden**.

Aus den diesjährigen Ergebnissen geht hervor, dass sich eine große Anzahl von Beschäftigten auf der ganzen Welt **in ihrem Job „rastlos“ fühlt**.

In diesem Bericht gehen wir näher darauf ein, was zu dieser inneren Unruhe beiträgt und was Unternehmen dagegen tun können.

Uns ist bewusst, dass es keinen einheitlichen Ansatz gibt, der sich für alle Arbeitgeber:innen gleichermaßen eignet. Deshalb greifen wir die **wichtigsten strategischen Ansatzpunkte** auf, an denen Sie sich ganz individuell je nach Unternehmen orientieren können. Diese Ansatzpunkte lehnen sich bewusst an die vier Kernbereiche der Umfrage an.

Darüber hinaus zeigen wir auf, welche Maßnahmen sich sowohl auf die Unternehmensergebnisse als auch auf die Erfahrungen der Mitarbeiter:innen positiv auswirken können – und das nicht nur am Hauptsitz, sondern auch in den Niederlassungen auf der ganzen Welt.

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Arbeitgeber:innen sich nicht auf ihrem bisherigen Leistungsangebot ausruhen sollten. Nur mit einem strategischen und zukunftsorientierten Ansatz, **der die Werte der Beschäftigten einbezieht, können Fortschritte bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung erzielt werden**.

Da wir uns weiterhin in einer Phase befinden, in der Arbeit sowohl für Arbeitgeber:innen als auch für Arbeitnehmer:innen neu definiert wird, ist es umso wichtiger, dass Unternehmen auf datengestützte Maßnahmen und Erfahrungen zurückgreifen können.

### Über die Umfrage

Die globale Stimmungsumfrage von Fidelity ist eine jährliche Studie, die sich mit der Einstellung und dem Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in vier Kernbereichen befasst: allgemeines Wohlbefinden, Finanzverhalten, Altersvorsorge und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Dabei wurden **26.000 berufstätige Erwachsene in 23 Ländern** befragt. Die Umfrage wurde in Zusammenarbeit mit Opinium durchgeführt, einem externen Marktforschungsunternehmen, das gemeinsam mit seinen Partneranbietern auf ein globales Marktforschungspanel zurückgreift. Die Daten wurden im Juli 2023 erhoben.

# Faktoren, die zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen

## Was führt dazu, dass sich Beschäftigte „wohl“ oder „rastlos“ fühlen?

### Das Gefühl einer inneren Unruhe im Job ist weiter verbreitet als man denkt.

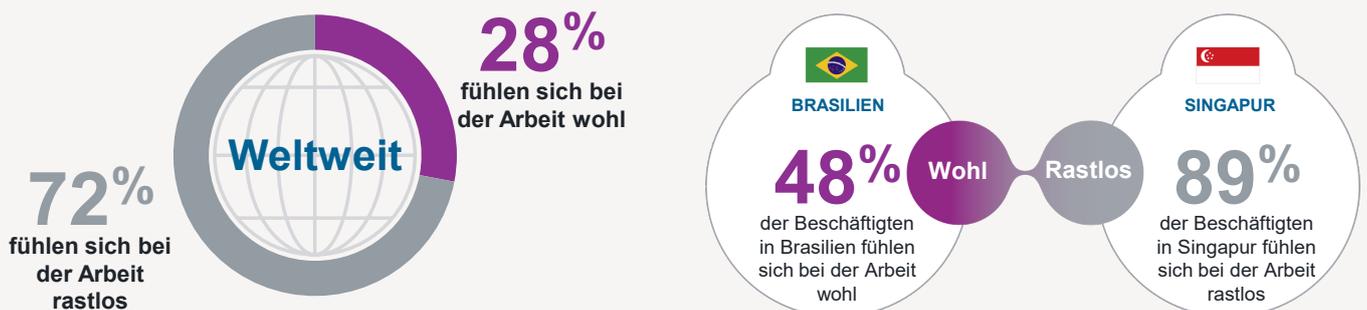
Im Rahmen der [globalen Arbeitgeberumfrage von Fidelity](#)<sup>1</sup> haben wir Unternehmen zu ihren Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen befragt. Dabei mussten wir feststellen, dass Arbeitgeber:innen ein anderes Bild als ihre Beschäftigten haben. So gaben **90% der Unternehmen weltweit an, dass ihr Angebot an Zusatzleistungen und Vergütungen gleich gut oder besser sei als das Angebot ihrer Mitbewerber. Trotzdem ist die Mitarbeiterfluktuation im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und es wurden mehr Stellen von Bewerber:innen abgelehnt.** Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass **mehr als die Hälfte der von uns befragten Führungskräfte multinationaler Unternehmen angab, dass ihnen das Thema Talentmanagement die größten Probleme bereitet.**

Die Ergebnisse dieser Umfrage unterstreichen, wie wichtig eine Unternehmenskultur, die das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen unterstützt, für die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften ist. Arbeitgeber:innen, die ein tieferes Verständnis für das Wohlbefinden ihrer Belegschaft in verschiedenen internationalen Märkten entwickeln möchten, erhalten mit der globalen Stimmungsumfrage von Fidelity einen Einblick in die Einstellungen und Verhaltensweisen von Beschäftigten in vier verschiedenen Bereichen: **Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Altersvorsorge, Finanzverhalten und allgemeines Wohlbefinden.** Um etwas tiefer in das Thema einzusteigen, sind wir folgender Fragestellung nachgegangen: Warum fühlen sich manche Beschäftigte bei der Arbeit „rastlos“, während sich andere „wohl“ fühlen?

### Um die innere Unruhe eines Arbeitnehmers/ einer Arbeitnehmerin zu bestimmen, wurden folgende Bereiche bewertet:

	Zufriedenheit mit der Arbeit/Position	Allgemeine Stimmung in Bezug auf den Job	Wahrscheinlichkeit einer Kündigung
<b>Ich fühle mich bei der Arbeit wohl</b>	Hohe Zufriedenheit mit der Arbeit/Position	Aktuelle Arbeitssituation wird als gut beschrieben	Höhere Wahrscheinlichkeit, beim aktuellen Unternehmen zu bleiben
<b>Ich fühle mich bei der Arbeit rastlos</b>	Geringe Zufriedenheit mit der Arbeit/Position	Aktuelle Arbeitssituation wird als neutral oder schlecht beschrieben	Höhere Wahrscheinlichkeit, das aktuelle Unternehmen zu verlassen

Nach diesen Maßstäben fühlen sich etwa **30% der Arbeitnehmer:innen auf der ganzen Welt bei der Arbeit „wohl“**. Im Gegensatz dazu würde man **70% der globalen Beschäftigten als „rastlos“ bezeichnen.**



Frage: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt? Wie würden Sie Ihre derzeitige Arbeitssituation beschreiben? Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihr Unternehmen in den nächsten sechs Monaten verlassen werden?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Faktoren, die zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen

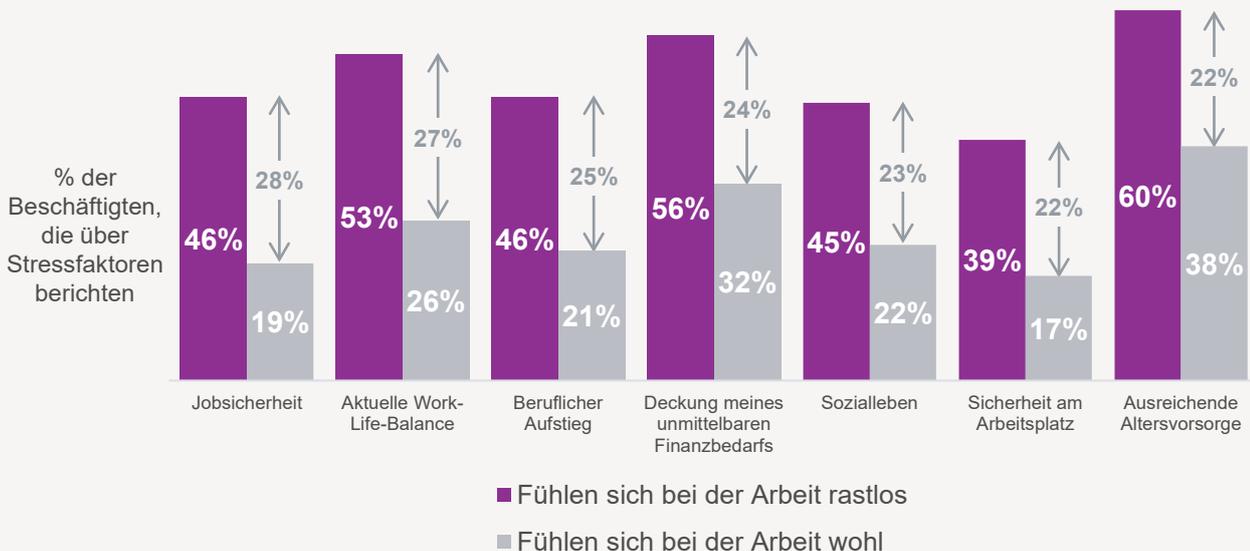
## Angebote zur Stärkung des emotionalen Wohlbefindens könnten das Wohlfühl der Arbeitnehmer:innen stärken und die innere Unruhe reduzieren.

In einer Zeit, in der die Bedeutung von Arbeit für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen neu definiert wird, müssen viele Unternehmen überprüfen, wie sie ihre Mitarbeiter:innen am besten unterstützen können. Das emotionale Wohlbefinden der Beschäftigten sollte dabei im Mittelpunkt stehen, insbesondere die Frage, welche Auswirkungen Stress auf die Arbeitnehmer:innen hat. Dieses Thema wurde bereits in unserem Artikel ["Addressing the worldwide problem of employee burnout"](#) näher beleuchtet.

In der Vergangenheit waren viele Arbeitgeber:innen der Meinung, dass der Umgang der Beschäftigten mit Stress nicht in ihre Zuständigkeit fällt. Manche Unternehmen sind noch immer dieser Ansicht. Wird jedoch nicht anerkannt, dass bestimmte Stressfaktoren auch durch die Unternehmenskultur und die Gestaltung des Arbeitsplatzes/der Tätigkeit beeinflusst werden, können bei der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften kaum Fortschritte erzielt werden.

**Beschäftigte, die sich im Job „rastlos“ fühlen, berichten insgesamt über mehr Stressfaktoren als diejenigen, die sich bei der Arbeit „wohl“ fühlen. Die größten Stressfaktoren, die zu dieser inneren Unruhe beitragen, sind die „Work-Life-Balance“ und die „Jobsicherheit“.**

**Beschäftigte, die sich rastlos fühlen, sind eher von den in der Umfrage genannten Stressfaktoren betroffen.**



Frage: Inwieweit haben Ihnen die folgenden Punkte in den letzten sechs Monaten Stress bereitet?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

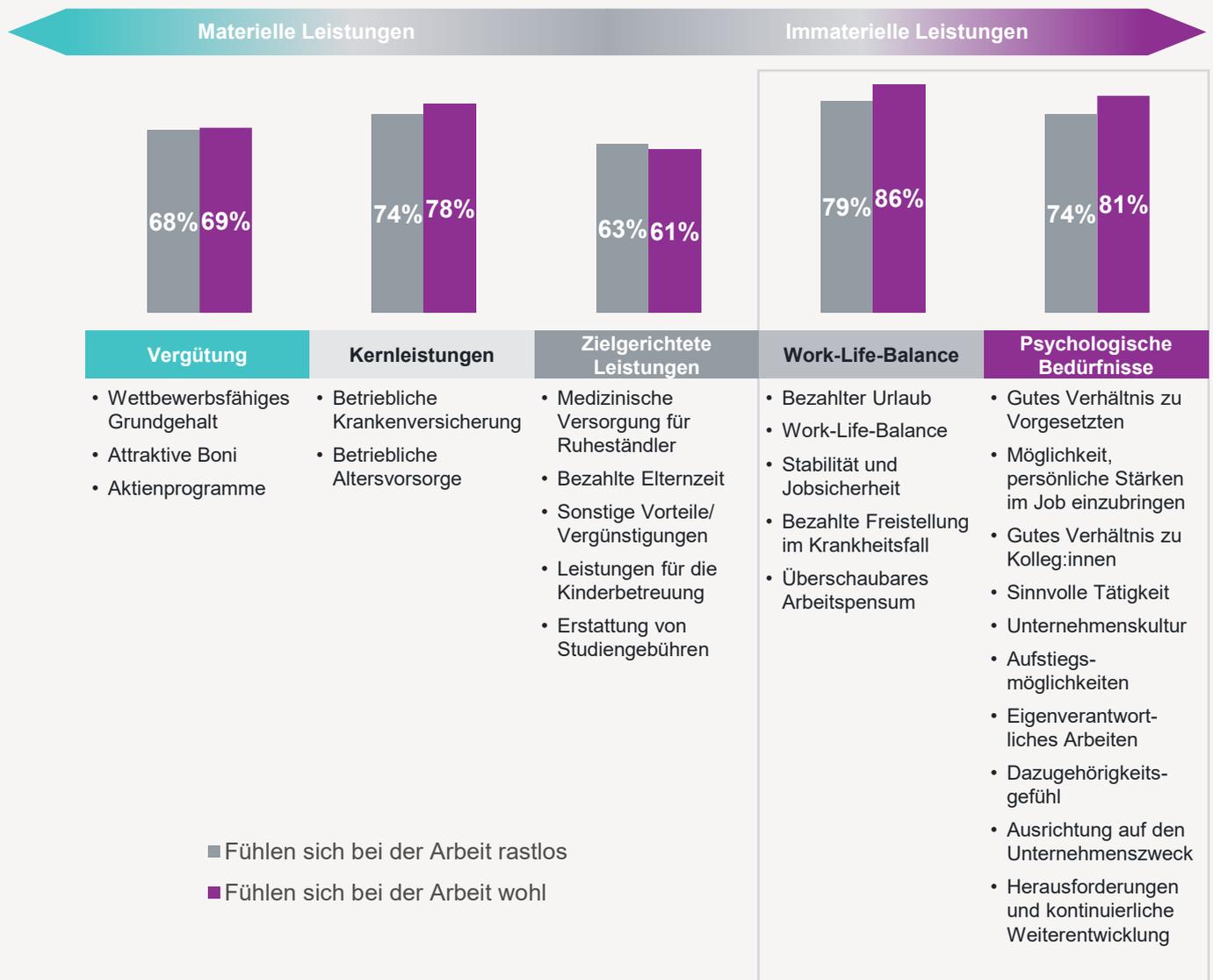
Neben der Auseinandersetzung mit den Stressfaktoren am Arbeitsplatz können Unternehmen auch das Wohlbefinden und das Engagement ihrer Mitarbeiter:innen fördern, indem sie auf die psychologischen Bedürfnisse ihrer Belegschaft eingehen. Arbeitgeber:innen könnten darüber nachdenken, **ihre traditionellen Kernangebote (wie bezahlte Freistellung und**

**Altersvorsorge) durch Leistungen zu ergänzen, die positive Auswirkungen auf das emotionale Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen haben. Diese Angebote sollten verstärkt bestimmte psychologische Bedürfnisse in den Blick nehmen, die direkt mit der Unternehmenskultur zusammenhängen.**

# Faktoren, die zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen

Immaterielle Leistungen, wie z. B. die Förderung der Work-Life Balance, die Stärkung des Sicherheitsgefühls und die Erfüllung psychologischer Bedürfnisse, tragen erheblich dazu bei, dass sich Mitarbeiter:innen bei der Arbeit „wohl“ fühlen.

Beschäftigte, die sich bei der Arbeit wohl fühlen, nennen häufiger immaterielle Leistungen als wichtigen Grund für den Verbleib an ihrem Arbeitsplatz als Beschäftigte, die sich bei der Arbeit rastlos fühlen.



Frage: Bitte geben Sie an, ob dieses Kriterium für Sie wichtig ist, um bei Ihrem Arbeitgeber zu bleiben.  
 Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.  
 Die Prozentwerte stellen den durchschnittlichen Prozentsatz der von jeder Gruppe ausgewählten Kriterien dar.  
 Quelle: Fidelity-Bericht „Working 9-to-Thrive“ ([https://www.fidelityworkplace.com/s/page-resource?cld=workplace\\_workforce\\_report](https://www.fidelityworkplace.com/s/page-resource?cld=workplace_workforce_report)). Wenn Sie diesem Link folgen, werden Sie zu fidelityworkplace.com weitergeleitet. Diese Website ist Gegenstand gesonderter Bestimmungen und unterliegt den Gesetzen des betreffenden Landes.

# Faktoren, die zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen

## Es gibt viele Möglichkeiten, um der inneren Unruhe von Beschäftigten entgegenzuwirken.

Wie bereits eingangs erwähnt, gibt es **kein allgemein gültiges Patentrezept**. Deshalb beleuchten wir **vier allgemeinere Themenblöcke**, an denen Sie ansetzen können.

Mit diesen strategischen Fragestellungen können Sie herausfinden, welche Arbeitgebermaßnahmen einen positiven Einfluss auf die Unternehmensergebnisse und die Erfahrungen der Mitarbeiter:innen haben – nicht nur am Hauptsitz, sondern auch in den Niederlassungen auf der ganzen Welt.

## Strategische Fragestellungen, mit denen Unternehmen der Rastlosigkeit ihrer Beschäftigten begegnen können



# Strategische Ansatzpunkte: Allgemeines Wohlbefinden

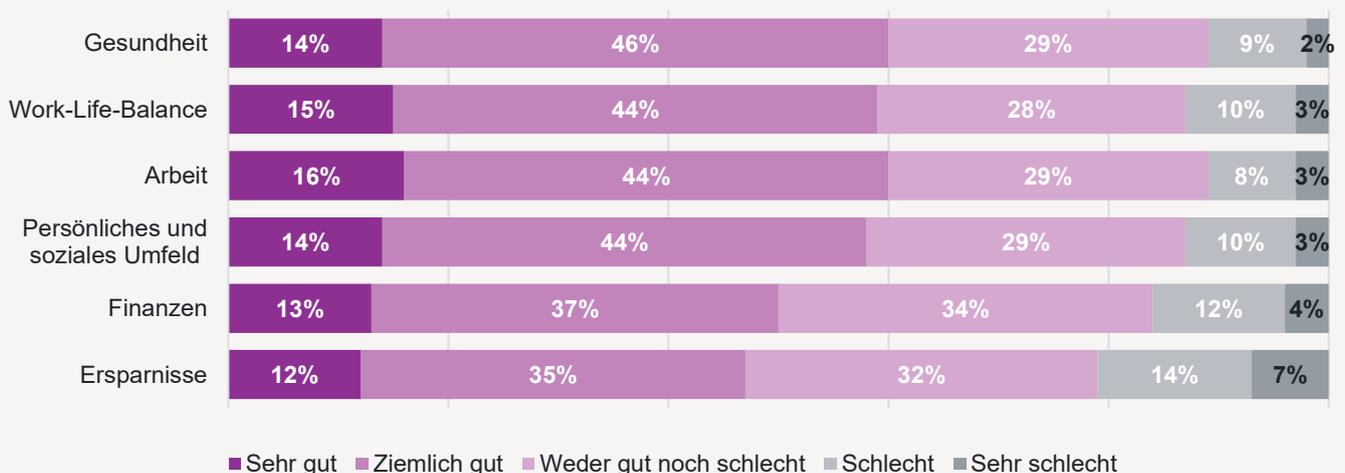
## Werden in Ihrem Leistungsangebot die Faktoren berücksichtigt, die den größten Einfluss auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten haben?

**81% der weltweit befragten Beschäftigten gaben an, dass eine optimale Work-Life-Balance für den Verbleib in ihrem Job von entscheidender Bedeutung ist.** Unternehmen können die Zufriedenheit und Loyalität ihrer Mitarbeiter:innen erhöhen, indem sie ihnen helfen, ein Gleichgewicht zwischen

ihren beruflichen Anforderungen und ihren privaten Verpflichtungen zu finden. Um das Wohlbefinden innerhalb der Belegschaft zu erhöhen, müssen Arbeitgeber:innen wissen, wie sich ihre Beschäftigten fühlen.

**Nach dem Ende der weltweiten Pandemie sind etliche Beschäftigte in vielen Bereichen ihres Lebens wieder positiver gestimmt. Diesen wiedererwachten Optimismus können sich Arbeitgeber:innen zunutze machen.**

### Beschäftigte auf der ganzen Welt beschreiben viele Bereiche ihres Lebens als „gut“



Frage: Wie würden Sie den derzeitigen Zustand Ihrer ... beschreiben?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

**Beschäftigte in Süd- und Nordamerika** bezeichnen mehr Lebensbereiche als „gut“...



... **Beschäftigte in Asien** tun dies eher nicht.

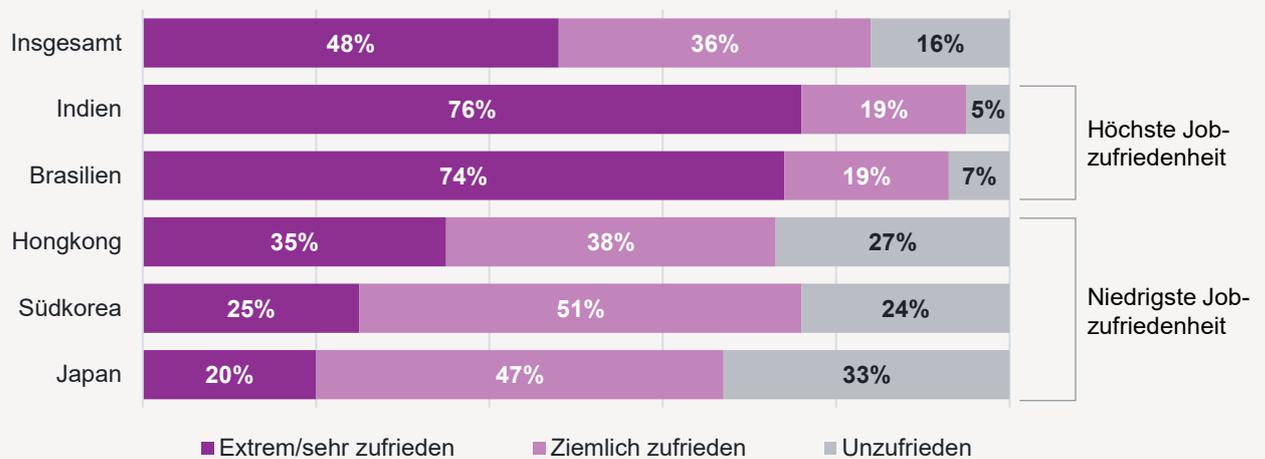


**Männer, Arbeitnehmer:innen mit hohem Einkommen und Beschäftigte in der IT-Branche** bezeichnen mehr Lebensbereiche als „gut“.

# Strategische Ansatzpunkte: Allgemeines Wohlbefinden

Auch wenn etliche Beschäftigte in vielen Bereichen ihres Lebens positiv gestimmt sind, können Arbeitgeber:innen das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen noch weiter fördern, indem sie beispielsweise die Mitarbeiterzufriedenheit in den Fokus nehmen...

Weniger als die Hälfte der weltweit befragten Beschäftigten gibt an, mit ihrem Job zufrieden zu sein. In Brasilien und Indien waren die Werte am höchsten, in Japan, Hongkong und Südkorea am niedrigsten.

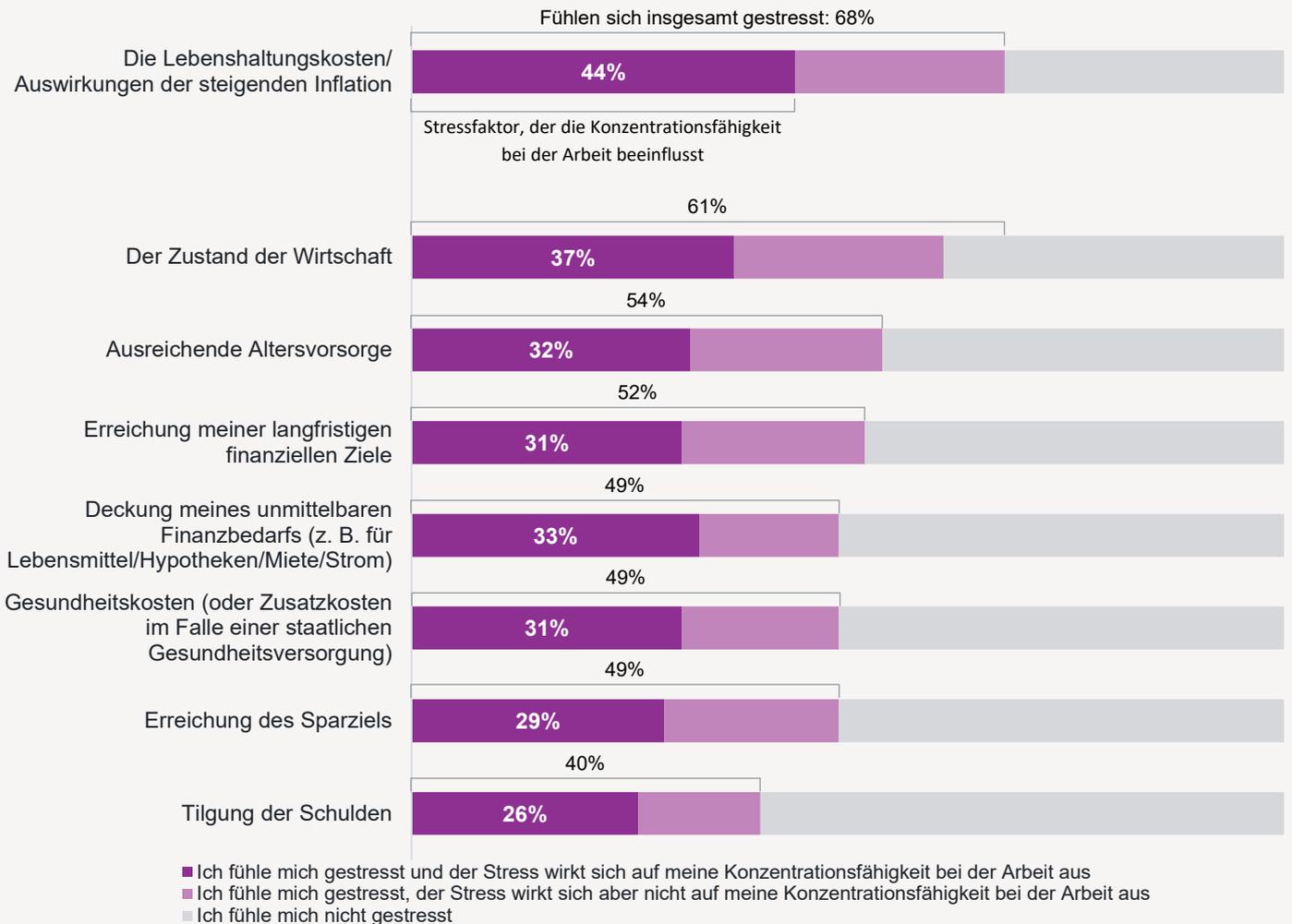


Frage: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?  
Die Grafik enthält keine „Ich bin mir nicht sicher“-Antworten.  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Allgemeines Wohlbefinden

...und die Auswirkungen von Stress auf die Konzentrationsfähigkeit berücksichtigen.

Wenn nichts dagegen getan wird, steht finanzieller Stress ganz oben auf der Liste der Stressfaktoren, die die Produktivität am Arbeitsplatz und das Wohlbefinden der Beschäftigten beeinträchtigen können.



Frage: Sie haben folgende Punkte als Stressfaktoren identifiziert. Inwieweit stimmen Sie zu, dass diese Faktoren Ihre Konzentrationsfähigkeit bei der Arbeit beeinträchtigen?  
 Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

## Zusätzliche Denkanstöße

Inwieweit beinhaltet Ihr aktuelles Leistungsangebot immaterielle Leistungen, die die Work-Life-Balance unterstützen und die psychologischen Bedürfnisse erfüllen?

UND

Inwieweit stimmt Ihre Definition eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Verpflichtungen mit der Definition Ihrer Beschäftigten überein?

## Unterstützt Ihr Leistungsangebot alle Bereiche des finanziellen Wohlbefindens eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin?

Sich mit dem Finanzverhalten und den Gewohnheiten der Beschäftigten auseinanderzusetzen, mag für manche Arbeitgeber:innen ungewohnt sein. Doch unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass Unternehmen, die sich stärker für das finanzielle Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen

verantwortlich fühlen, auch eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit verzeichnen. Wenn man die Spar- und Ausgabegewohnheiten seiner Arbeitnehmer:innen kennt, kann die Produktivität in der Belegschaft gesteigert werden.

**Ein Leistungsangebot, das das finanzielle Wohlbefinden der Beschäftigten verbessert, kann die Inanspruchnahme von Zusatzleistungen steigern und eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und eine geringere Fluktuation zur Folge haben.**

**Die Beschäftigten sind zufriedener mit ihrem Job, wenn ihre Arbeitgeber:innen bei der Förderung ihres finanziellen Wohlbefindens mehr Verantwortung übernehmen.**



Frage: Wie zufrieden sind die Beschäftigten in Ihrem Unternehmen im Durchschnitt? Und inwieweit fühlt sich Ihr Unternehmen dafür verantwortlich, das finanzielle Wohlbefinden der Beschäftigten zu stärken?  
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023

**Zur besseren Unterstützung müssen Arbeitgeber:innen alle Aspekte des finanziellen Wohlbefindens ihrer Mitarbeiter:innen verstehen. Außerdem sollten sie ihre Definition von finanziellem Wohlbefinden überprüfen und gegebenenfalls erweitern, um den Bedürfnissen ihrer Beschäftigten gerecht zu werden.**

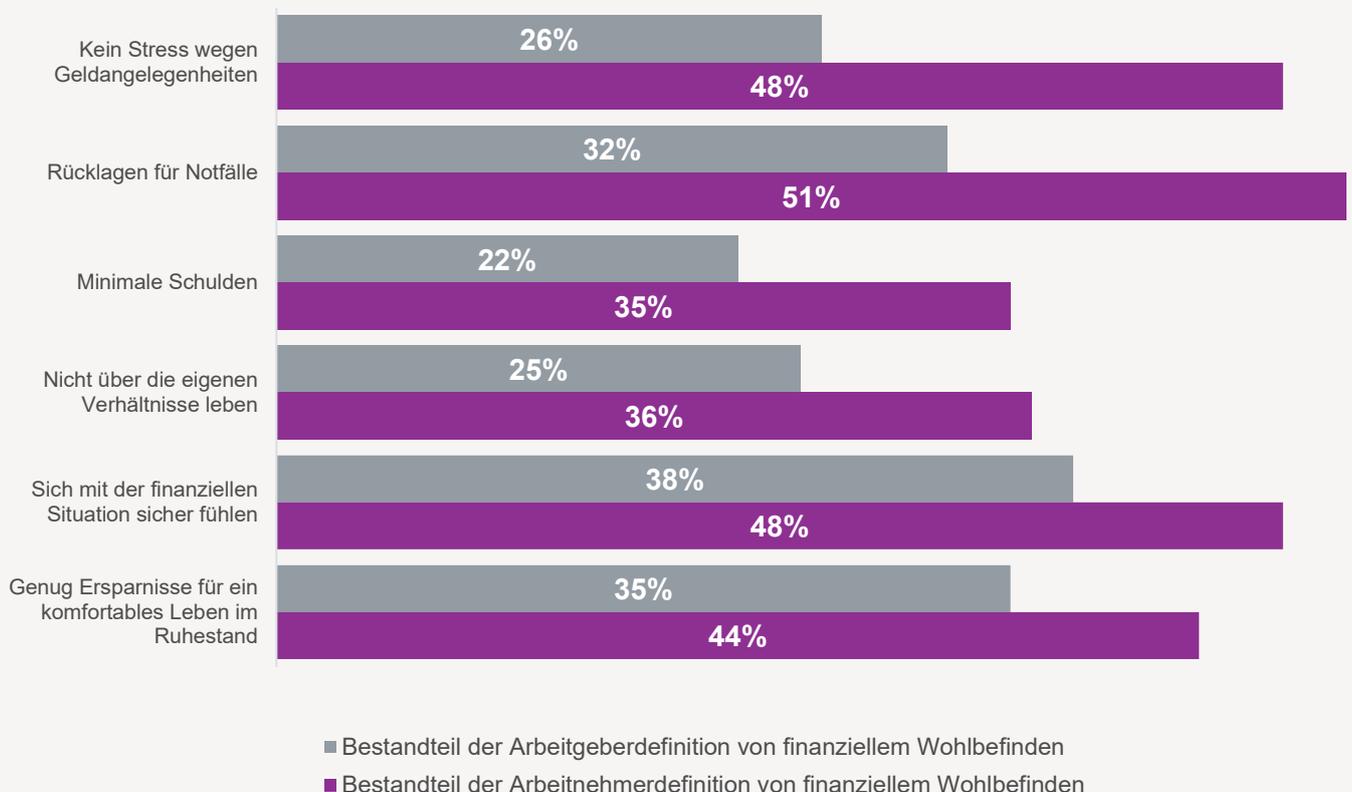
Fidelity ist davon überzeugt, dass finanzielles Wohlbefinden eine **ganzheitliche und vielschichtige** Angelegenheit ist. Objektiv betrachtet handelt es sich dabei um die **finanzielle Gesamtsituation** einer Person. Aus subjektiver Sicht geht es jedoch darum, wie die betreffende Person **ihre finanzielle**

**Situation empfindet.** Fidelity zufolge gibt es vier allgemeine Bereiche des finanziellen Wohlbefindens, unabhängig davon, wo auf der Welt sich Ihre Mitarbeiter:innen befinden: **Haushaltsplanung, Schulden, Sparen und Absicherung.**

# Strategische Ansatzpunkte: Finanzverhalten

Wenn Sie Ihre Definition von finanziellem Wohlbefinden anpassen und die Aspekte verstehen, die für Ihre Beschäftigten am wichtigsten sind, können Sie gezielt Leistungen in den Bereichen anbieten, in denen sie am meisten benötigt werden. Dies kann eine wirksame Maßnahme sein, um die Inanspruchnahme der Leistungen zu erhöhen.

Arbeitnehmer:innen verbinden mit finanziellem Wohlbefinden in der Regel eine unmittelbare finanzielle Sicherheit und Zuversicht. Arbeitgeber:innen denken eher objektiv und betrachten finanzielle Sicherheit über einen längeren Zeitraum.



Frage an die Arbeitgeber:innen: Was versteht Ihr Unternehmen darunter, dass es den Mitarbeiter:innen finanziell gut geht?  
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2023  
Frage an die Arbeitnehmer:innen: Was verstehen Sie unter „finanziell gut aufgestellt“?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Finanzverhalten

Da viele Beschäftigte in allen Bereichen des finanziellen Wohlbefindens (Haushaltsplanung, Schulden, Sparen und Absicherung) Hilfe benötigen, sollten Unternehmen bei der Entwicklung ihrer Angebote strategisch vorgehen.

## Haushaltsplanung

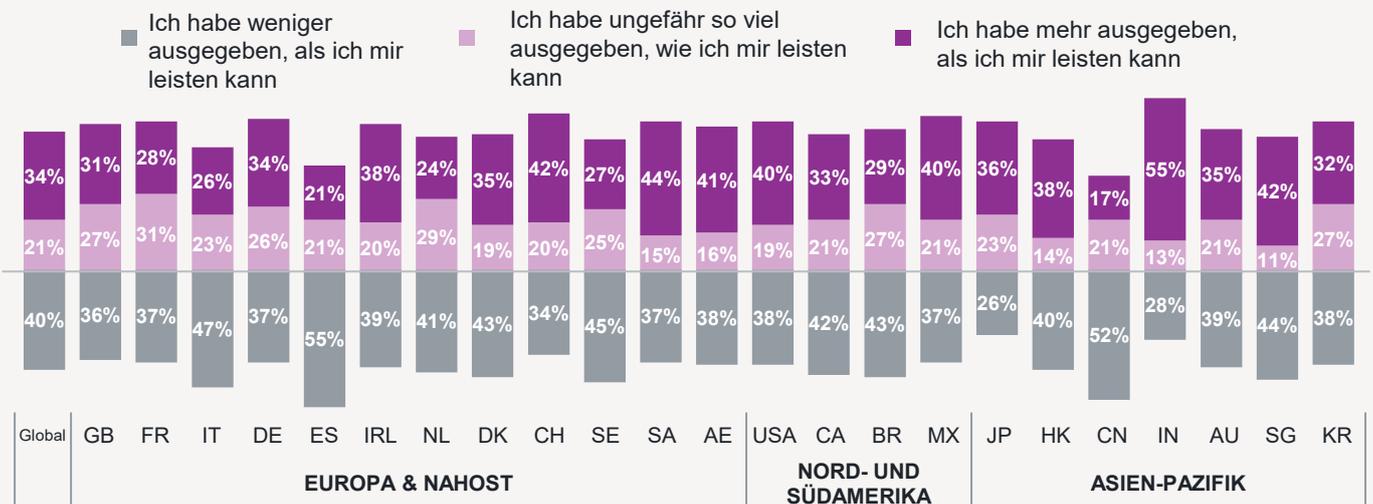
Etwa jeder Dritte weltweit befragte Beschäftigte gibt an, dass sein dringendstes finanzielles Bedürfnis die Haushaltsplanung (tägliche Einnahmen und Ausgaben) ist.



Frage: Welches Ihrer finanziellen Bedürfnisse ist derzeit am dringendsten?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

Ein Drittel der Umfrageteilnehmer:innen gab an, in den letzten sechs Monaten über ihre Verhältnisse gelebt zu haben. Zwei von fünf Befragten erklärten, sie hätten eher zu wenig Geld ausgegeben.

Beschäftigte in Indien lebten am ehesten über ihre Verhältnisse.  
Beschäftigte in China gaben dagegen eher weniger Geld aus.



Frage: Haben Sie in den letzten sechs Monaten mehr oder weniger ausgegeben, als Sie sich leisten können?  
Die Grafik enthält keine „Ich bin mir nicht sicher“-Antworten.  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Finanzverhalten

## Schulden

**14% der weltweit befragten Beschäftigten** geben an, dass die Begleichung ihrer Schulden ihr dringendstes finanzielles Bedürfnis ist.



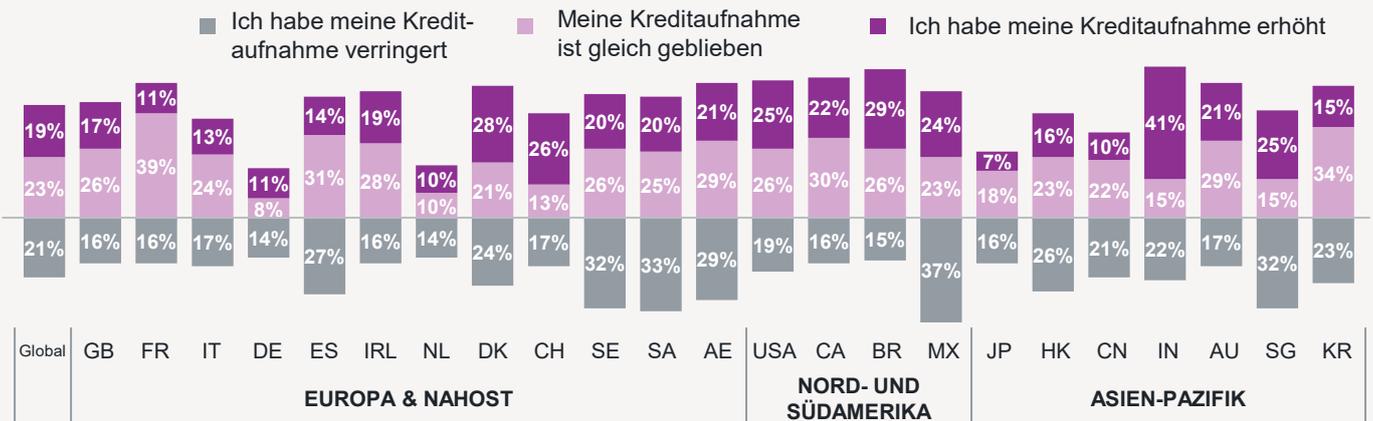
**14%**

Frage: Welches Ihrer finanziellen Bedürfnisse ist derzeit am dringendsten?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

Der Anteil der Kredite, der in den letzten sechs Monaten gleich geblieben, gestiegen oder gesunken ist, hält sich weltweit die Waage.

In Indien wurden mehr Kredite aufgenommen.  
Mexiko, Saudi-Arabien, Schweden und Singapur weisen eine geringere Kreditaufnahme auf.

Hat sich Ihre Kreditaufnahme in den letzten sechs Monaten im Vergleich zu den vorangegangenen sechs Monaten verändert?



Frage: Ist Ihre Kreditaufnahme in den letzten sechs Monaten im Vergleich zu den vorangegangenen sechs Monaten gestiegen/gesunken/gleich geblieben?  
In der Grafik wird die Antwort „Keine Angabe. Ich habe vorher keinen Kredit aufgenommen und nehme auch jetzt keinen Kredit auf“ nicht berücksichtigt.  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Finanzverhalten

## Sparen

Über ein Drittel der Umfrageteilnehmer:innen gibt an, dass es für sie am wichtigsten ist, sowohl ihre Ersparnisse als auch ihre Investitionen zu erhöhen.

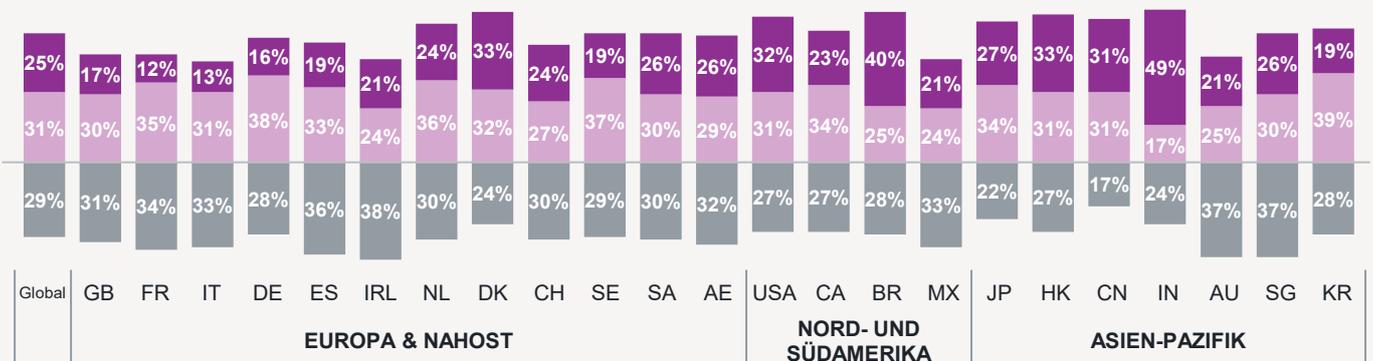


Frage: Welches Ihrer finanziellen Bedürfnisse ist derzeit am dringendsten?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

Ein Viertel der weltweit befragten Beschäftigten hat seine Ersparnisse in den letzten sechs Monaten erhöht.

In Indien, Brasilien und den USA haben die Beschäftigten mehr gespart.  
Die Europäer gehören zu denjenigen, die ihre Sparquote am wenigsten erhöht haben.

■ Ich habe weniger gespart ■ Ich habe gleich viel gespart ■ Ich habe mehr gespart



Frage: Haben Sie in den letzten sechs Monaten mehr, weniger oder gleich viel gespart wie in den sechs Monaten zuvor?  
In der Grafik wurden die Antworten „Nein/ich habe in den letzten sechs Monaten nichts gespart“ oder „Ich weiß nicht/ich bin unsicher“ nicht berücksichtigt.  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Finanzverhalten

## Absicherung

Etwa jede/r zehnte weltweit befragte Beschäftigte gibt an, dass die Bildung von Rücklagen ihr/sein dringendstes finanzielles Bedürfnis ist.

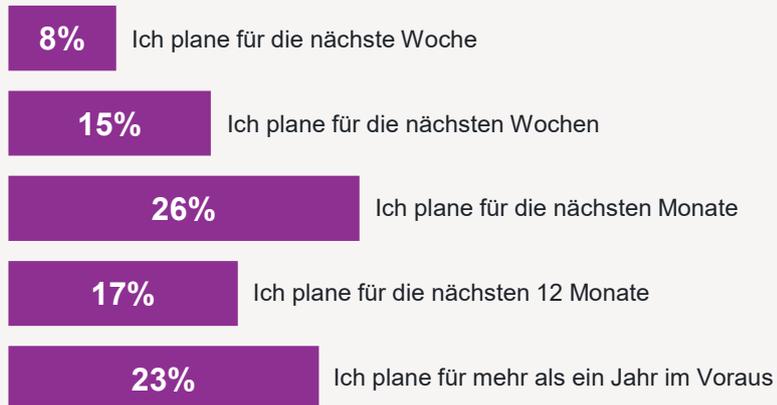


Frage: Welches Ihrer finanziellen Bedürfnisse ist derzeit am dringendsten?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

Ähnlich wie im Jahr 2022 planen die meisten für einige Monate oder bis zu einem Jahr im Voraus. Nur wenige planen für mehr als ein Jahr im Voraus.

### Bestimmte Beschäftigten- gruppen benötigen möglicherweise gezielte Hilfe

Beschäftigte der **Generation Z** und **Millennials** leben eher über ihre **Verhältnisse**, sparen weniger, haben mehr Schulden und planen ihre Finanzen eher auf **Wochenbasis**.



Frage: Wie weit im Voraus haben Sie Ihren Finanzbedarf geplant?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

## Zusätzliche Denkanstöße



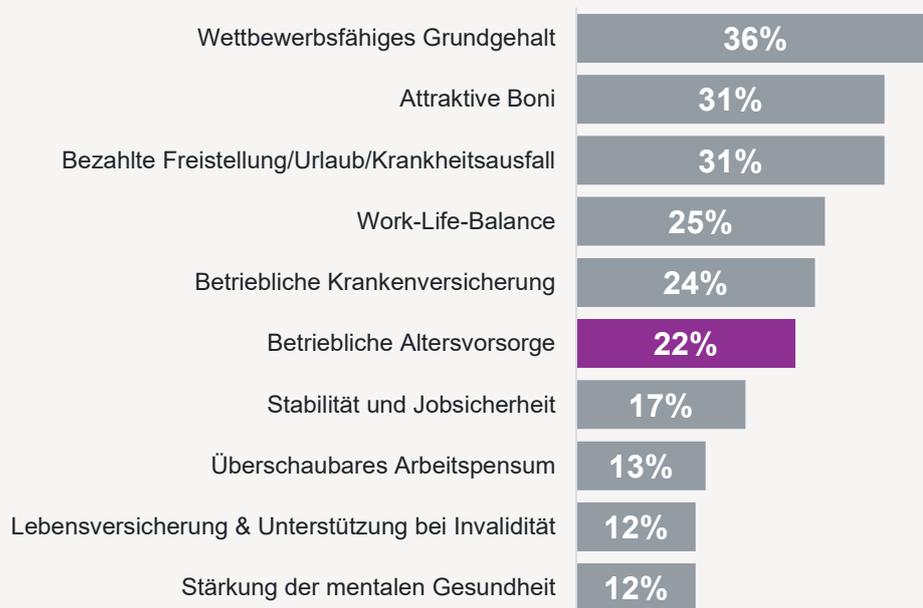
## Nutzen Sie das Potenzial Ihrer betrieblichen Altersvorsorgeleistungen als zentralen Bestandteil Ihrer Personalstrategie?

Wenn es um langfristige finanzielle Ziele geht, ist für **95% der Arbeitnehmer:innen weltweit** ein finanziell abgesicherter Ruhestand nach wie vor von zentraler Bedeutung. Hier können

Unternehmen anknüpfen und mit ihren Leistungen die Beschäftigten bei der Erreichung dieses Ziels unterstützen.

**Da für die meisten Arbeitnehmer:innen Altersvorsorge eine wichtige Rolle spielt, könnten Leistungen, die eine finanzielle Absicherung im Ruhestand ermöglichen, ein wichtiges Instrument sein, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.**

**Die betriebliche Altersvorsorge zählt zu den am meisten geschätzten Arbeitgeberleistungen. Sie ist für viele Beschäftigte weltweit ein wichtiger Grund, ihrem Unternehmen treu zu bleiben.**

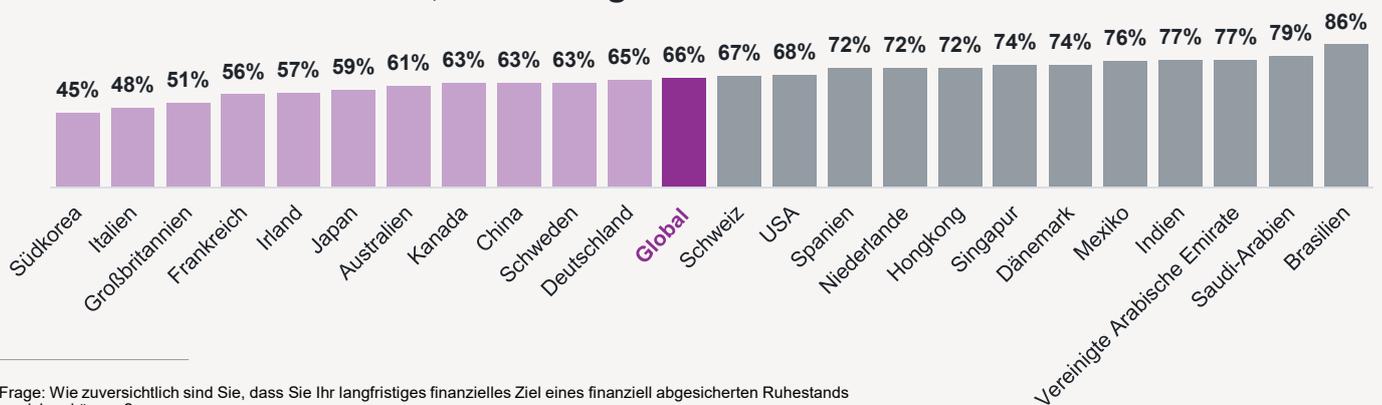


Frage: Bitte geben Sie an, ob dieses Kriterium für Sie wichtig ist, um bei Ihrem Arbeitgeber zu bleiben.  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Altersvorsorge

Arbeitgeber:innen sollten sich überlegen, wie sie ihre Beschäftigten aktiv in die Vorbereitung auf den Ruhestand einbeziehen können und wie sie das Vertrauen ihrer Mitarbeiter:innen in die Erreichung dieses langfristigen finanziellen Ziels stärken können.

Die Zuversicht, das langfristige Ziel eines finanziell abgesicherten Ruhestands zu erreichen, ist in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. Die höchsten Werte wurden in Brasilien erzielt, die niedrigsten in Südkorea.

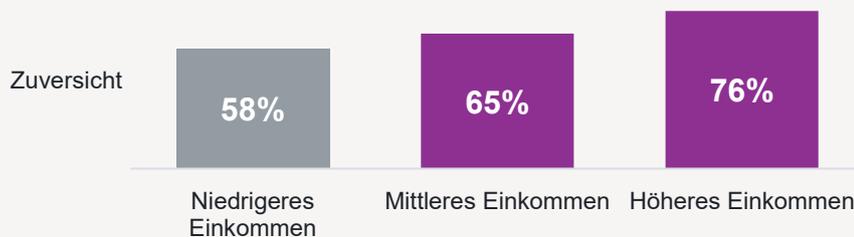


Frage: Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie Ihr langfristiges finanzielles Ziel eines finanziell abgesicherten Ruhestands erreichen können?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Altersvorsorge

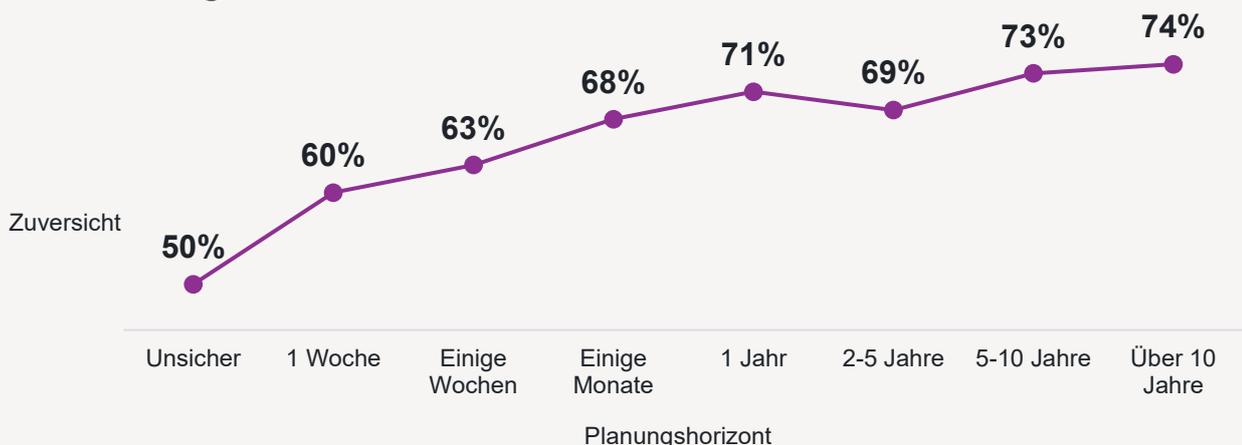
Eine Gehaltserhöhung ist nicht der einzige Hebel, um das Vertrauen in die Altersvorsorge zu stärken. Ein höheres Einkommen kann das Vertrauen zwar teilweise erhöhen. Ein längerer Zeithorizont für die Ruhestandsplanung führt jedoch zu vergleichbaren Ergebnissen. Mit anderen Worten: Je vorausschauender die Beschäftigten ihre Finanzen planen, desto zuversichtlicher sind sie, ihre langfristigen finanziellen Ziele zu erreichen. Hier können Arbeitgeber:innen ansetzen und ihren Mitarbeiter:innen bei der Ruhestandsplanung zur Seite stehen.

**Beschäftigte mit höherem Einkommen sind eher zuversichtlich, dass sie im Ruhestand finanziell abgesichert sein werden.**



Frage: Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie Ihr langfristiges finanzielles Ziel eines finanziell abgesicherten Ruhestands erreichen können? Die Einkommensspannen variieren je nach Land. Das Mindesteinkommen eines Haushalts entnehmen Sie bitte dem Abschnitt „Wichtige Informationen“.  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

**Ein längerer Planungshorizont trägt ebenfalls dazu bei, die Zuversicht in einen finanziell abgesicherten Ruhestand zu stärken.**



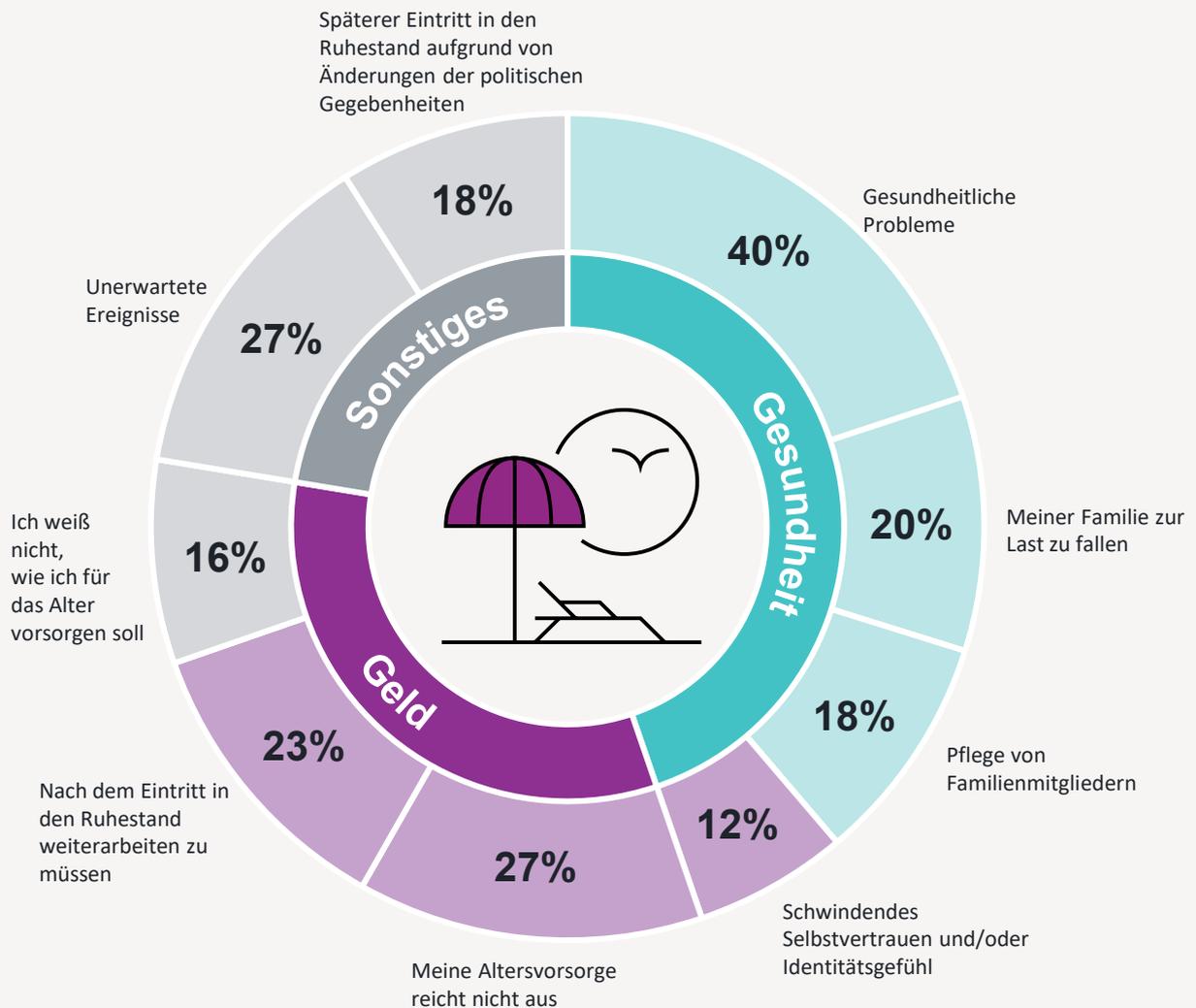
Frage: Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie Ihr langfristiges finanzielles Ziel eines finanziell abgesicherten Ruhestands erreichen können?  
Frage: Wie weit im Voraus planen Sie Ihren Finanzbedarf?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Altersvorsorge

Unternehmen können das finanzielle Wohlbefinden ihrer Beschäftigten auch verbessern, indem sie ihnen ihre Möglichkeiten im Ruhestand aufzeigen.

**Arbeitgeber:innen haben die Möglichkeit, ihren Mitarbeiter:innen Orientierungshilfe zu geben, um deren Sorgen vor dem Ruhestand zu reduzieren und für Unerwartetes besser vorbereitet zu sein.**

Beim Gedanken an den Ruhestand sorgen sich viele Beschäftigte weltweit um Gesundheit, Wohlstand und sonstige Anliegen. Mit einer guten Ruhestandsplanung sind Arbeitnehmer:innen besser gerüstet, um die kommenden Herausforderungen zu meistern.

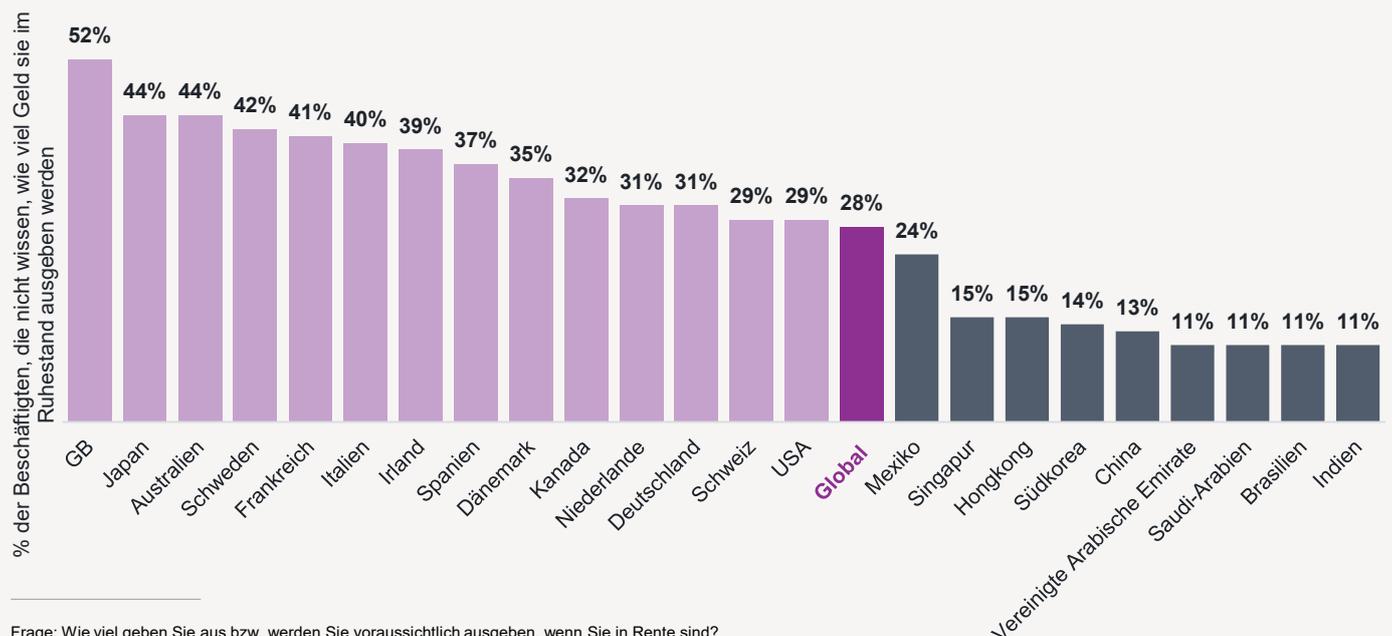


Frage: Was sind Ihre Hauptsorgen im Hinblick auf den Ruhestand?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Altersvorsorge

Viele Beschäftigte sind unsicher, wie viel Geld sie für ihren Ruhestand benötigen. Das kann Auswirkungen auf den Zeitpunkt des Renteneintritts haben. Als Arbeitgeber:in sind Sie ein vertrauenswürdiger Partner, der eine gute Orientierungshilfe leisten kann. Sie können ihre Beschäftigten dabei unterstützen, ihren finanziellen Bedarf im Ruhestand zu ermitteln und herauszufinden, wie sie ihre letzten Arbeitsjahre gestalten wollen.

Etwa ein Drittel der weltweit befragten Beschäftigten ist sich nicht sicher, wie viel Geld sie im Ruhestand benötigen. Arbeitnehmer:innen in Europa, insbesondere in Großbritannien, Frankreich und Italien, sind davon besonders betroffen. In Asien haben die Beschäftigten eher eine Vorstellung von ihrem finanziellen Bedarf im Ruhestand.

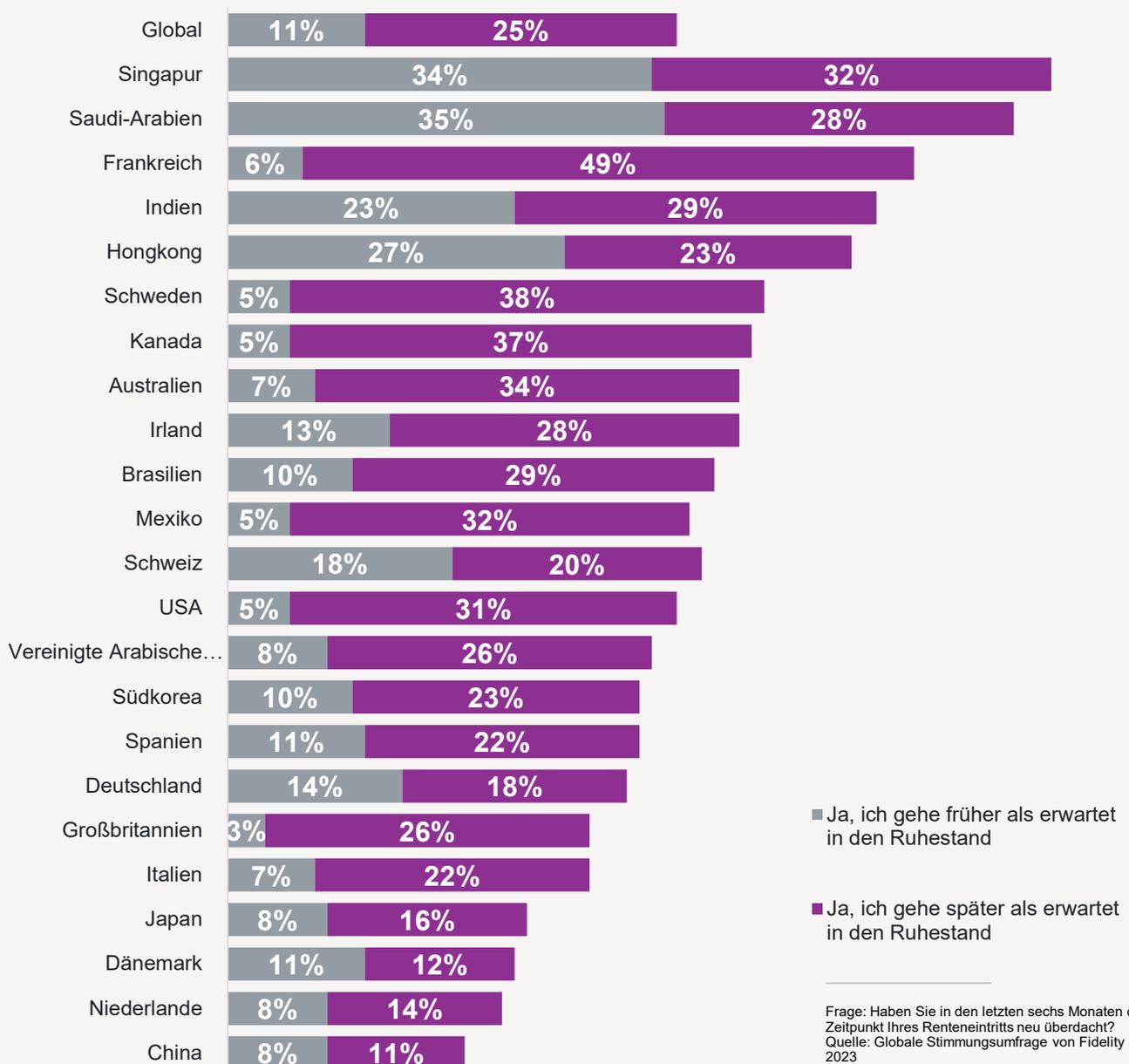


Frage: Wie viel geben Sie aus bzw. werden Sie voraussichtlich ausgeben, wenn Sie in Rente sind?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Altersvorsorge

Zahlreiche Beschäftigte auf der ganzen Welt verschieben ihren Renteneintritt. Viele von ihnen gehen später in Rente als geplant. Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die ihren Renteneintritt verschieben, ist in Singapur am höchsten. In Frankreich findet man die meisten Beschäftigten, die später in Rente gehen als geplant.

## Voraussichtliche Änderungen des Renteneintritts



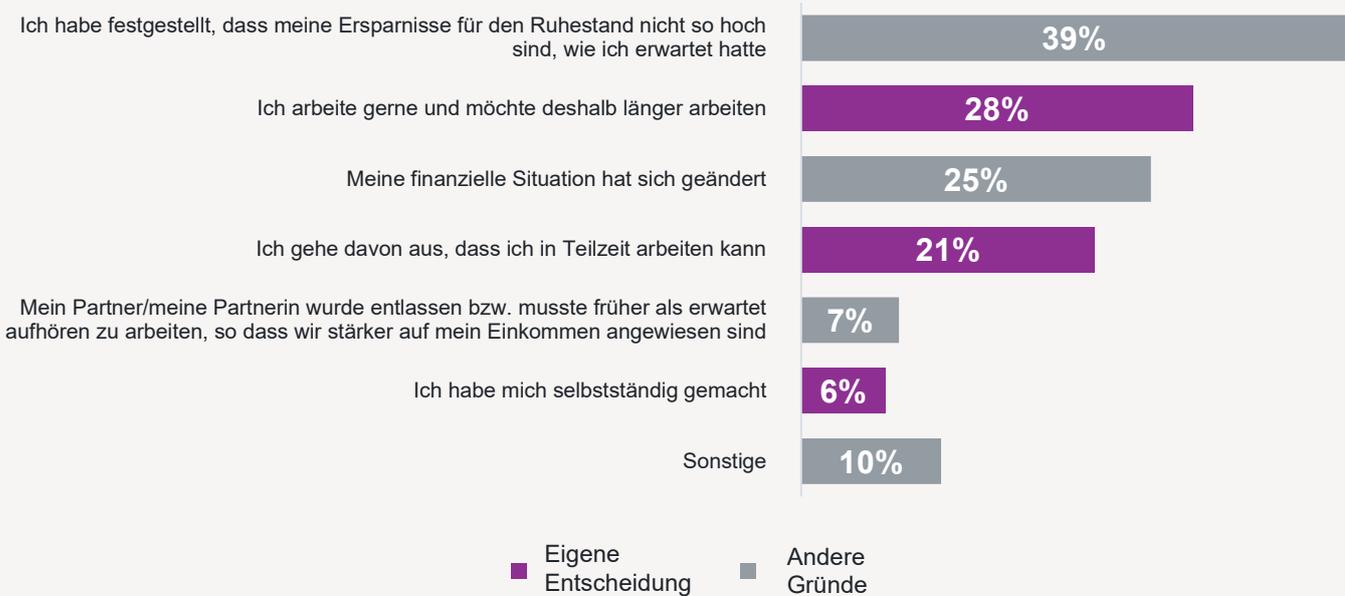
### Hinter den Kulissen

Singapur hat sein Renteneintrittsalter im Jahr 2022 von 62 auf 63 Jahre angehoben. Dies war Teil des Regierungsvorhabens, das Renteneintrittsalter bis 2030 schrittweise auf 65 Jahre zu erhöhen.<sup>ii</sup>

Frankreich will das Rentenalter bis 2030 von 62 auf 64 Jahre anheben.<sup>iii</sup>

# Strategische Ansatzpunkte: Altersvorsorge

Es gibt aber auch Arbeitnehmer:innen, die freiwillig länger arbeiten möchten. Für diese Beschäftigtengruppe können clevere Arbeitgeber:innen ein Altersteilzeitprogramm auflegen, um in Zeiten des Fachkräftemangels den Pool an qualifizierten Arbeitskräften zu erweitern.



Frage: Aus Ihren vorherigen Antworten geht hervor, dass Sie beabsichtigen, später als erwartet in Ruhestand zu gehen. Mit Ruhestand ist gemeint, dass man gar nicht mehr arbeitet oder nicht mehr aus finanziellen Gründen arbeitet. Warum ist dies der Fall?  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

## Zusätzliche Denkanstöße

Was tun Sie, um das Vertrauen Ihrer Mitarbeiter:innen in die Erreichung ihrer Altersvorsorgeziele zu stärken? Greifen Sie auf Leitfäden zurück, wie z. B. die [Altersvorsorgerichtlinien von Fidelity](#)?

UND

Wie bereiten Sie sich auf die veränderten Gegebenheiten im Hinblick auf den Ruhestand vor? Würde ein Altersteilzeitprogramm für Ihr Unternehmen in Frage kommen? Welche anderen Methoden setzen Sie ein, um erfahrene Fachkräfte an sich zu binden?

## Bieten Sie Leistungen an, die Ihre Mitarbeiter:innen in wichtigen Lebensphasen unterstützen?

Die Bedürfnisse von Arbeitnehmer:innen unterscheiden sich nicht nur je nach Lebensstil und Kultur, sondern sie entwickeln sich auch ständig weiter. Kann Ihr Unternehmen das auch von seinem Leistungsangebot behaupten? Durch das Angebot von Leistungen, die auf wichtige Lebensereignisse wie

Familiengründung, Weiterbildung oder die Vorbereitung auf den Ruhestand abzielen, kann ein Unternehmen mehr Mitarbeiter:innen dazu bringen, sein Leistungsangebot in Anspruch zu nehmen.

**Die Bereitstellung von Leistungen, die Beschäftigte dort unterstützen, wo sie am meisten Hilfe brauchen, kann eine sehr wirksame Personalstrategie sein.**

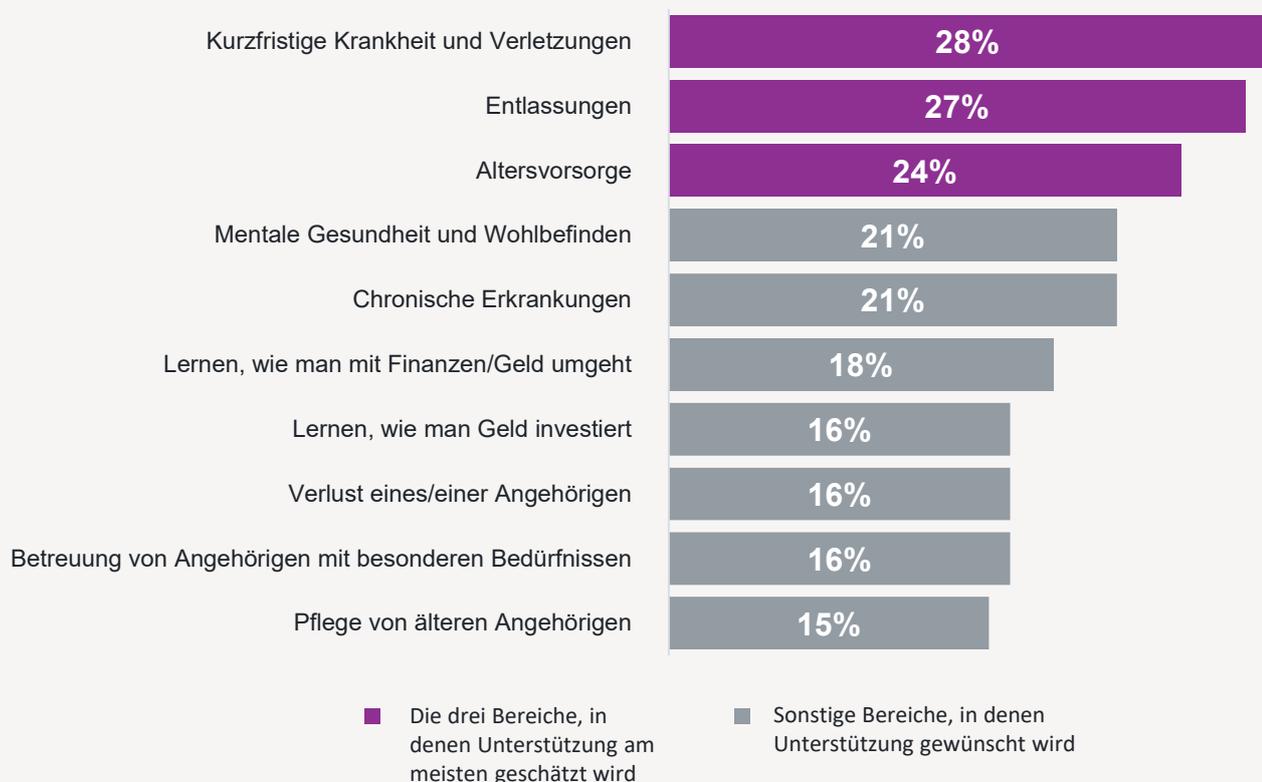
**Jüngere Arbeitnehmer:innen suchen vielleicht Unterstützung bei der Entwicklung ihrer beruflichen Identität. Ältere Beschäftigte sind vielleicht eher an Angeboten interessiert, die ihre berufliche und private Situation widerspiegeln.**



# Strategische Ansatzpunkte: Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Wenn Arbeitgeber:innen wissen, warum manche Arbeitnehmer:innen sich rastlos fühlen, können sie entsprechende Leistungspakete schnüren und so die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen. Beschäftigte wünschen sich vor allem Unterstützung bei kurzfristiger Krankheit/Verletzungen, bei Entlassungen und bei der Altersvorsorge.

Die wichtigsten Bereiche, in denen sich die befragten Beschäftigten Unterstützung durch ihren Arbeitgeber wünschen:



Frage: Bitte geben Sie für jedes Lebensereignis an, ob Sie Unterstützung durch Ihren Arbeitgeber wünschen oder nicht.  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

# Strategische Ansatzpunkte: Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Es kann auch sehr hilfreich sein, die Gründe für das Ausscheiden von Mitarbeiter:innen aus Ihrem Unternehmen zu verstehen. Arbeitnehmer:innen, die über eine Kündigung nachdenken, geben als Hauptgrund eine unangemessene Vergütung an. Doch es gibt noch andere Bereiche, in denen Unternehmen ansetzen können, um die Mitarbeiterfluktuation einzudämmen.



Frage: Aus welchen Gründen würden Sie Ihren derzeitigen Job voraussichtlich aufgeben? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.  
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023

## Zusätzliche Denkanstöße

Wie bieten Sie denjenigen Hilfe an, die sie am dringendsten benötigen?  
Reduziert Ihr Leistungsangebot die Rastlosigkeit der Mitarbeiter:innen?

UND

Welche Rolle wollen Sie mit Ihrem Leistungsangebot für die verschiedenen Beschäftigtengruppen spielen? Würden Sie lieber eine Auswahl verschiedener Leistungen anbieten oder eine vorselektierte, aber umfassende Liste von Angeboten?

# Rastlosigkeit im Job ist kein Zufall. Gegen dieses Phänomen können Unternehmen strategisch vorgehen.

Es mag überraschen, wie viele Arbeitnehmer:innen sich rastlos fühlen. Das muss aber nicht so sein. Dieser Zustand lässt sich ändern, wenn Unternehmen die Ursachen für diese innere Unruhe kennen und wissen, wie sie das Wohlbefinden Ihrer Beschäftigten steigern können. Stress im Job kann sich nachteilig auf die Produktivität und die Mitarbeiterbindung auswirken. Deshalb sollten kluge Arbeitgeber:innen die Steigerung des Wohlbefindens Ihrer Beschäftigten als Teil der Geschäftsstrategie sehen.

Was Wohlbefinden bedeutet und wie es erreicht wird, hängt von vielen Faktoren wie Alter, Kultur und Lebensstil ab. Somit

gibt es keinen einheitlichen Maßnahmenkatalog, der für alle Unternehmen und alle Beschäftigtengruppen passt. Durch innovative Ansätze zur Steigerung des Wohlbefindens können Unternehmen jedoch eine Arbeitsumgebung schaffen, die für alle Beschäftigungsgruppen attraktiv ist. Arbeitnehmer:innen wünschen sich Arbeitgeber:innen, die sie bei der Bewältigung ihrer beruflichen und privaten Verpflichtungen unterstützen, ihnen bei der Verwirklichung ihrer finanziellen Ziele unter die Arme greifen und darauf Wert legen, dass sie sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Unternehmen, die diese Grundsätze beherzigen, dürften im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter:innen die Nase vorn haben.

### Mehr von Fidelity

Dieser Bericht gibt Ihnen einen Einblick in unsere Recherchen als globaler Anbieter von betrieblichen Altersvorsorgelösungen. Weitere globale Studien und Erkenntnisse, die für Sie als Arbeitgeber:in interessant sein könnten, finden Sie auf [retirement.fidelityinternational.com](https://retirement.fidelityinternational.com).

# Wichtige Informationen

## Fußnoten

<sup>i</sup> Die globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2023 beruht auf der Erhebung, Recherche und Analyse von Daten aus multinationalen Unternehmen, die auch als globale Arbeitgeber:innen bezeichnet werden. Die Stichprobe bestand aus 1.002 Führungskräften von US-amerikanischen und nicht-amerikanischen multinationalen Unternehmen, die in zwei oder mehr internationalen Märkten vertreten sind (Durchschnitt = 10), mindestens 1.000 Beschäftigte haben und Profit- oder Non-Profit-Unternehmen sind (staatliche Einrichtungen waren von der Umfrage ausgeschlossen). Unter Umständen liegen mehrere Antworten von Führungskräften desselben Unternehmens vor. Die Umfrage wurde von Dynata durchgeführt, einem externen Marktforschungsunternehmen, das gemeinsam mit seinen Partneranbietern auf ein globales Marktforschungspanel zurückgreift. Die Daten wurden im März 2023 erhoben.

<sup>ii</sup> „Think Long-Term.“ Default, Regierung von Singapur, 24. Jan. 2020, [www.gov.sg/article/think-long-term](http://www.gov.sg/article/think-long-term).

<sup>iii</sup> „Das französische Sozialversicherungssystem III - Ruhestand“. Retour à La Page d'accueil, The Cleiss, 2023, [www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/an\\_3.html](http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html).

## Ziele der Umfrage

Aktuelle Studie für Arbeitgeber:innen zum Stimmungsbild und Verhalten von Beschäftigten in den Bereichen allgemeines Wohlbefinden, Finanzverhalten, Altersvorsorge und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

## Ablauf der Umfrage

Die Umfrage wurde in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsunternehmen Opinium durchgeführt. Die Daten wurden im Juli 2023 erhoben.

## Festlegung der Stichprobe

Die Zielgruppe bestand aus 26.000 Befragten, die die folgenden Voraussetzungen erfüllten:

- Im Alter von 20-75
- Entweder sie oder ihr/e Partner/in üben eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung aus
- Ein Mindesthaushaltseinkommen von:
  - Australien: 45.000 AUD jährlich
  - Brasilien: 1.501 BRL monatlich
  - Kanada: 30.000 CAD jährlich
  - China: 5.000 CNY monatlich
  - Dänemark: 100.000 DKK jährlich
  - Frankreich: 20.000 EUR jährlich
  - Deutschland: 20.000 EUR jährlich
  - Hongkong: 15.000 HKD monatlich
  - Indien: 55.001 INR jährlich
  - Irland: 20.000 EUR jährlich
  - Italien: 15.000 EUR jährlich
  - Japan: 1,5 Mio. JPY jährlich
  - Mexiko: 4.500 MXN monatlich
  - Niederlande: 20.000 EUR jährlich
  - Saudi-Arabien: 4.000 SAR monatlich
  - Singapur: 2.000 SGD monatlich
  - Südkorea: 1 Mio. KRW monatlich
  - Spanien: 15.000 EUR jährlich
  - Schweden: 200.000 SEK jährlich
  - Schweiz: 20.000 CHF jährlich
  - Großbritannien: 10.000 GBP jährlich
  - Vereinigte Arabische Emirate: 5.000 AED monatlich
  - USA: 20.000 USD jährlich
- Nicht in allen Ländern wurde nach der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität gefragt. Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizierten, stellten keine statistisch relevante Stichprobengröße dar und werden in diesem Bericht nicht aufgeführt.

# Wichtige Informationen

## Mitwirkende

### **Ali Ahmed**

Director, Global  
Thought Leadership

**Fidelity Investments**

### **Elizabeth Ryan**

Senior Manager, Global  
Thought Leadership

**Fidelity International**

### **Katlyn Limer**

Global Thought  
Leadership

**Fidelity Investments**

### **Mike Shamrell**

Vice President, Workplace  
Thought Leadership

**Fidelity Investments**

Diese Informationen richten sich ausschließlich an Arbeitgeber:innen, Treuhänder und ihre Berater:innen und sind nicht für Privatanleger:innen bestimmt.

Fidelity steht für Fidelity International und Fidelity Investments oder beide. Fidelity International und Fidelity Investments sind getrennte Unternehmen, die über ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen in verschiedenen Gerichtsbarkeiten tätig sind. Alle Markenzeichen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.

Herausgegeben von FIL Finance Services GmbH und FIL Investment Services GmbH, Kastanienhöhe 1, 63743 Kronberg im Taunus. Stand Februar 2024, MK 16209

Fidelity, Fidelity International, ihre Logos und das F-Symbol sind Markenzeichen von FIL Limited..

