

## Eine Information für Führungs- und Personalfachkräfte Umgang mit überschuldeten Mitarbeitern im Unternehmen

**Wussten Sie, dass** in Deutschland fast 10 % aller Bürger über 18 Jahren überschuldet sind?\* Das heißt, ihre Einnahmen reichen nicht aus für die laufenden finanziellen Verpflichtungen und die Versorgung der Grundbedürfnisse (Lebensmittel, Krankenversicherung, Miete etc.). Bei konservativen Berechnungen gehen wir in Unternehmen davon aus, dass mindestens fünf von 100 Arbeitnehmern erhebliche finanzielle Probleme haben – unabhängig von der Branche des Unternehmens und der Qualifikation des Mitarbeiters.

Schulden werden von den Betroffenen und deren Angehörigen oft als existenziell bedrohlich erlebt. Gleichzeitig sind sie für die meisten ein schambesetztes Thema, so dass lange nicht offen darüber gesprochen wird. Die Betroffenen bewegen sich in einem Kreislauf von steigenden Schulden und innerer Resignation, aus dem sie allein häufig keinen Ausweg sehen.

\*Quelle: SchuldnerAtlas Deutschland 2013

### Ursachen von Überschuldung

- Änderung der Lebensumstände, z. B. durch Trennung, Scheidung (doppelte Haushaltsführung, Unterhaltskosten), Erkrankung, Arbeitslosigkeit, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners
- Unwirtschaftliche Haushaltsführung / unangemessenes Konsumverhalten
- Suchtverhalten
- Krankheit oder Unfall (lange Arbeitsunfähigkeit)
- Gescheiterte Immobilienfinanzierung

### So zeigt sich die Überschuldung am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz fallen überschuldete Mitarbeiter meistens lange nicht auf - auch, weil sie aus Angst, auch noch den Arbeitsplatz und damit die Einnahmequelle zu verlieren, großen Wert darauf legen, nach außen unauffällig zu wirken. Dabei beschäftigt sie die Schuldenproblematik extrem und raubt ihnen viel Energie - auch für die Arbeit.

Folgende **Auffälligkeiten** können einen Hinweis auf eine Schuldenproblematik geben:

- Gehaltspfändung / Lohnabtretung
- Mitarbeiter erbittet Vorschuss oder Arbeitgeberdarlehen
- Wiederholtes Geldleihen, z. B. von Kollegen, sowie Ausreden, warum Geld nicht pünktlich zurückgegeben werden kann
- Mitarbeiter erwähnt Geldprobleme in anderem Gesprächszusammenhang, z. B. mit Kollegen
- Wiederholtes Kranksein / Fehlzeiten
- Mitarbeiter hat Nebenjobs, die nicht ins Gesamtbild passen und kraftzehrend sind

- Ausweichen / keine Beteiligung an Veranstaltungen, Aktivitäten, Sammelaktionen, Mittagessen etc., die mit Kosten verbunden sind
- Unkonzentriertheit, Fehlerhäufigkeit etc.
- Veränderungen / Ungereimtheiten im Sozial- und Leistungsverhalten
- Veränderungen in der Stimmung, z. B. wirkt Mitarbeiter bedrückt, spricht nicht darüber

## Was können Sie als Führungs- oder Personalfachkraft tun?

Wenn eine Schuldenproblematik am Arbeitsplatz sichtbar wird, ist es i. d. R. das Interesse aller Beteiligten, die Schulden möglichst schnell zu regulieren. Doch wenn Schulden ausgeglichen werden, sich aber das dahinterliegende Verhalten nicht ändert, ist die Problematik nicht nachhaltig gelöst und tritt meistens nach kurzer Zeit erneut auf. Deshalb ist es wichtig, z. B. mit der Vergabe von Arbeitgeberdarlehen oder Vorschüssen aufmerksam umzugehen und nicht nur „Löcher zu stopfen“. Die Schuldenregulierung ist nicht Aufgabe des Arbeitgebers, sondern gehört in fachliche Hände!

Wenn Sie bei einem Mitarbeiter einen Hinweis darauf erkennen, dass eine Schuldenproblematik vorliegen könnte, zögern Sie nicht, den Mitarbeiter darauf anzusprechen. Wie schon beschrieben: Überschuldete Mitarbeiter trauen sich aus Scham in der Regel lange nicht, von sich aus das Thema zu benennen. Diesen Kreislauf können Sie als Führungs- oder Personalfachkraft unterbrechen. Damit können Sie erhebliche weitere Auswirkungen für den Mitarbeiter und auf die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz verhindern.

## In der Ansprache geht es darum,

- das Thema Schulden oder die Vermutung einer Schuldenproblematik offen anzusprechen, ohne zu bewerten
- die damit verbundenen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zu benennen
- dem Mitarbeiter Vertrauen, Hilfe und Unterstützung anzubieten, wenn er sein Schuldenproblem lösen möchte
- den Mitarbeiter an eine anerkannte Schuldnerberatungsstelle (z. B. Fürstenberg Institut) zu vermitteln
- fürsorglich und konsequent „am Ball“ zu bleiben und den Prozess bis zur Lösung durch Gespräche zu begleiten
- Gesprächsführung: „Weich in der Beziehung – hart in der Sache“.

**Wichtig:** Als Führungs- oder Personalfachkraft können und sollten Sie den Mitarbeiter in seiner Selbstverantwortung belassen, wenn es um die Lösung seiner Schuldenproblematik geht. Sie können ihm seine Schulden nicht abnehmen, ihm aber als Arbeitgeber zur Seite stehen und ihn darin unterstützen, seine Probleme zu lösen, so dass er möglichst schnell wieder in seine volle Stabilität und Leistungsfähigkeit kommt.

## Hinweis für Personalfachleute

Bei einer Lohn-/Gehaltspfändung oder Anfrage nach einem Arbeitgeberdarlehen empfehlen wir immer, den Mitarbeiter zu einem persönlichen Gespräch einzuladen und mit ihm offen über Lösungswege zu sprechen.

Wichtige rechtliche Aspekte:

- Als Arbeitgeber werden Sie bei einer Gehaltspfändung / Lohnabtretung Drittschuldner mit allen Pflichten und Haftungsrisiken.
- Informieren Sie sich über die Besonderheiten für den Arbeitgeber im Insolvenzverfahren des Mitarbeiters.
- Fragen Sie uns auch nach der Berücksichtigung von Unterhaltspflichten bei überschuldeten Mitarbeitern.

## Anerkannte Schuldner- und Insolvenzberatung

Das Fürstenberg Institut ist anerkannte **Schuldner- und Insolvenzberatungsstelle nach § 305 InsO**.

Wenn Sie wissen möchten, ob und wie Sie genau mit einem überschuldeten Mitarbeiter sprechen sollen oder Formulierungshilfen oder Beispiele wünschen, greifen Sie auf unsere individuelle Führungskräfteberatung zurück. Gerne stellen wir Ihnen weitere Informationen zur Verfügung.

Sie erreichen uns unter 0800 / 38 77 83 6 (kostenfrei) oder [beratung@fuerstenberg-institut.de](mailto:beratung@fuerstenberg-institut.de).