

Berufstätig und überschuldet – ein Hindernis für Beschäftigung und Beförderung durch Lohnpfändung und Lohnabtretung?

Masterarbeit

Zur Erlangung des akademischen Grades
Master of Arts in Social Science
der Fachhochschule Campus Wien
im Rahmen eines Joint-Study-Programmes

Vorgelegt von

Anne Gutmann

2013

Schlagworte

Lohnpfändung, Drittschuldnererklärung, Schuldnerberatung,
Schuldenregulierungsverfahren

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema „Berufstätig und überschuldet – ein Hindernis für Beschäftigung und Beförderung durch Lohnpfändung und Lohnabtretung“. Ziel der Arbeit war es herauszufinden, ob Personen mit einer Lohnpfändung überhaupt in ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen werden und ob sie einen beruflichen Aufstieg im Unternehmen ermöglicht bekommen. Zudem ging es um die Frage, ob Unternehmen grundsätzlich bereit wären, eine Kooperation mit der Schuldnerberatung des Fonds Soziales Wien einzugehen und wie diese aussehen könnte. Die gegenständliche Arbeit kam auf der Basis eines Methodenmix', vor allem auf Basis einer Online- bzw. telefonischen Befragung zum Ergebnis, dass Lohnpfändungen sehr wohl in vielen Fällen ein Einstellungs- bzw. Aufstiegshindernis in Unternehmen darstellen. Über die Hälfte aller Unternehmen stellen laut Befragung keine Personen mit einer laufenden Lohnpfändung ein. 61% aller befragten Unternehmen gaben an, dass eine Lohnpfändung kein Hindernis für einen betriebsinternen Aufstieg sei. Für beide Fragestellungen ist das Antwortprofil jedenfalls entscheidend von der jeweiligen Branche und von der Größe des Unternehmens abhängig. Die Schuldnerberatung bietet ein Online-Gratis-Tool an, mit welchem die Drittschuldnererklärung kostenfrei von den Arbeitgebern ausgefüllt werden kann. Deutlich ist hier zu sehen, dass nur wenige der befragten Unternehmen dieses Tool kennen. Von Interesse ist es vor allem für große Unternehmen und für Kleinstunternehmen. Einer möglichen Kooperation mit der Schuldnerberatung würden 34% der Befragten zustimmen.

Abstract

The present thesis explores the topic of “Employment and over-indebtedness: An obstacle for employment and promotion due to wage garnishment and wage assignment”. The research objective was to find out whether persons with wage garnishment are employed at all and whether they receive the chance to be promoted at their workplace. It also explores the question whether companies in general are willing to cooperate with the Debt Counselling Service of the Vienna Social Fund and what this cooperation could look like. Various methods were used to address these questions, data was gathered mainly via online and telephone surveys. The main result was that in many cases wage garnishment does actually mean an obstacle to finding employment. According to this survey more than 50% of all businesses do not hire persons currently undergoing wage garnishment. 61% of all businesses involved in the survey indicate that wage garnishment is not an obstacle to promotion. Answers to both questions mainly depend on the industry and on the size of the company.

The Debt Counselling Service offers a free online tool, which can be used by employers to complete a third-party debtor declaration. Only a few companies know of this tool. It is mainly helpful for micro-enterprises and large companies. 34% of respondents would agree to cooperate with the Debt Counselling Service.

1. Einleitung	8
1.1. Gliederung der Arbeit.....	9
1.2. Thematische Annäherungen.....	10
1.3. Themenrelevanz und Forschungsstand.....	11
1.4. Forschungsfrage, Zielsetzung und Untersuchungsdesign	13
I. Theoretischer Teil.....	15
2. Schulden – eine begriffliche Annäherung.....	15
2.1. Von der Verschuldung zur Überschuldung	17
2.1.1. Prekäre Lebenslage	18
2.1.2. Enthüllte Überschuldung	18
2.1.3. Bekämpfte Überschuldung.....	19
3. Die Verschuldungssituation in Österreich.....	20
3.1. Ursachen und Gründe von Schulden	20
3.2. Folgen von Schulden	23
3.3. Daten und Fakten zur Verschuldungssituation in Österreich	23
3.4. Die Organisation Schuldnerberatung.....	24
3.4.1. Aufgaben der Schuldnerberatung.....	25
3.4.2. Nutzen von Schuldnerberatungen	25
4. Schuldenregulierung und der Arbeitgeber als Drittschuldner	28
4.1. Ablauf des Schuldenregulierungsverfahrens	28
4.2. Lohn- und Gehaltspfändung	32
4.3. Lohnpfändung.....	33
4.4. Beginn der Lohnpfändung.....	37
4.5. Mögliche Erklärungen für Nichteinstellung bei einer Lohnpfändung ...	37
4.6. Der Arbeitgeber als Drittschuldner	38
4.6.1. Allgemeine Grundlagen.....	38

4.6.2. Hauptpflichten des/der Arbeitgeber/In	40
4.6.3. Drittschuldnererklärung	40
4.6.4. Drittschuldnerhaftung	41
II. Empirischer Teil.....	42
5. Fragestellung und Zielsetzung.....	42
5.1. Qualitative Forschung versus quantitative Forschung	42
6. Qualitative Analyse – Der Forschungsweg.....	44
6.1. Ausmaß der Standardisierung	44
6.2. Der Zugang zum Feld	44
6.3. Das problemzentrierte Interview	44
6.4. Aufbau der Leitfadeneentwicklung.....	46
6.5. Das ExpertInnen-Interview.....	47
7. Quantitative Analyse – Der Forschungsweg	48
7.1. Zugangsweg	48
7.2. Telefon- und Onlinebefragung	48
7.3. Aufbau der Telefon- und Onlinebefragung.....	48
8. Forschungsergebnisse	50
8.1. Ergebnisse aus den ExpertInnen-Interviews.....	50
8.2. Beschreibung der Telefon- und Onlinebefragung	53
8.3. Ergebnisse aus der Online- und Telefonbefragung	56
8.3.1. Ist Lohnpfändung ein Einstellungshindernis?	68
8.3.2. Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?.....	70
8.4. In welchen Branchen ist Lohnpfändung ein Einstellungshindernis? ...	71
8.4.1. In welchen Branchen ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?.....	73
8.4.2. In welchen Branchen wurden MitarbeiterInnen mit Lohnpfändung an die Schuldnerberatung verwiesen?	76

8.4.3. Das Gratis-Tool der Schuldnerberatung.....	78
8.4.4. Kooperation mit der Schuldnerberatung.....	80
9. Resümee und Ausblick	83
10. Abbildungsverzeichnis	87
11. Abkürzungsverzeichnis	89
12. Literaturverzeichnis	90
13. Anhang	97
13.1. Fragebogen für die telefonische und Online-Befragung.....	97
13.2. Leitfaden für ExpertInnen-Interviews	101
13.2.1. Interviewleitfaden mit der Schuldnerberatung des FSW.....	101
13.2.2. Interviewleitfaden mit der Arbeiterkammer	102

1. Einleitung

Für einen Großteil der privaten Haushalte ist es heutzutage normal, Immobilien und Konsumgüter über langfristige Kredite zu finanzieren. Dies stellt so lange kein Problem dar, solange die laufenden Kosten und die Verbindlichkeiten aus dem laufenden Einkommen beglichen werden können. Können die ausstehenden Zahlungen nicht mehr abgezahlt werden, ist es oft nur ein kleiner Schritt von der Verschuldung in die Überschuldung. Der Übergang in die Überschuldung findet meist fließend statt und hat verschiedene Ursachen wie Arbeitslosigkeit, Scheidung, Krankheit oder Tod naher Angehöriger. Neben diesen kritischen Lebensereignissen kann auch der mangelnde Umgang mit Finanzen und Konsumangeboten eine Rolle spielen. Neben dem Verlust an der gesellschaftlichen Teilhabe und einer wirtschaftlichen Selbständigkeit sind viele Betroffene häufig von einer Lohn- und Gehaltspfändung betroffen. Das Herauskommen aus diesem Teufelskreis schaffen viele Betroffene nicht alleine, sie benötigen hierfür professionelle Hilfe, die seitens der Schuldnerberatung angeboten werden.

Nicht nur der/die Schuldner als ArbeitnehmerIn muss im sogenannten Schuldenregulierungsverfahren bestimmten Pflichten nachkommen, auch der/die ArbeitgeberIn ist in das Verfahren stark miteingebunden. So ist es Aufgabe des/der ArbeitgeberIn einen Teil des Lohnes/Gehaltes des/der ArbeitnehmerIn einzubehalten und an die GläubigerInnen abzuführen. Rechnet er diese Verpflichtungen falsch ab, dann kann er/sie dafür finanziell haftbar gemacht werden.

Ziel dieser Masterarbeit ist es die Rolle des/der ArbeitgeberIn als sogenannter DrittschuldnerIn zu betrachten und welche Pflichten er/sie hat. Die Fragen, die dieser Masterarbeit zugrunde liegen, sind ob Lohnpfändungen ein Einstellungs- oder Aufstiegshindernisgrund innerhalb von Profit-Unternehmen sind. Diese Fragen wurden im Rahmen einer Telefon- und Onlinebefragung näher betrachtet und mit Ergebnissen aus Interviews mit der Schuldnerberatung des Fonds Soziales Wien¹ und der Arbeiterkammer Wien

¹ Der Fonds Soziales Wien (FSW) versorgt WienerInnen mit der Hilfe die sie brauchen. Das Angebot umfasst Leistungen der Pflege und Betreuung, Behindertenhilfe, Wohnungslosenhilfe sowie Grundversorgung für AsylwerberInnen. Die

Einleitung

in Zusammenhang gebracht. Darüber hinaus soll herausgefunden werden, hierbei anknüpfend an ein Pilotprojekt der Schuldnerberatung, ob es eine Bereitschaft gibt, Informationen über die Schuldnerberatung den jeweiligen Lohnzetteln beizufügen und eventuell an einer Kooperation mit der Schuldnerberatung interessiert zu sein.

1.1. Gliederung der Arbeit

Nach einer ersten thematischen Annäherung wird auf die Themenrelevanz und den Forschungsgegenstand eingegangen. Erste Erklärungen zum Arbeitgeber als Drittschuldner werden ebenso gegeben wie Erläuterungen der Schuldnerberatung des Fonds Soziales Wien zum Thema Privatkonkurs. Der erste Abschnitt schließt ab mit der Forschungsfrage, der Zielsetzung dieser Arbeit und dem verwendeten Untersuchungsdesign. Das zweite Kapitel beschäftigt sich neben relevanten Definitionen mit dem Weg von der Verschuldung in die Überschuldung. Im anschließenden Abschnitt wird auf die Verschuldungssituation in Österreich eingegangen und was Ursachen und Gründe für eine Verschuldung sind. Des Weiteren werden Folgen von Schulden aufgelistet sowie Daten und Fakten zur Verschuldungssituation. Im gleichen Kapitel wird die Schuldnerberatung des Fonds Soziales Wien vorgestellt, welche Aufgaben sie hat und welchen Nutzen sie für SchuldnerInnen und für GläubigerInnen innehat. Wie das Schuldenregulierungsverfahren abläuft und welche Aufgaben der/die ArbeitgeberIn als sogenannte/r Drittschuldner hat, wird im nachfolgenden Abschnitt aufgezeigt. Neben dem Ablauf des Schuldenregulierungsverfahrens (=Privatkonkurs) werden mögliche Schuldenregulierungsverfahren dargestellt. Weiters werden die rechtlichen Grundlagen von einer Lohn- und Gehaltspfändung erläutert, wie auch das Ablaufschema derselben. Was die Drittschuldnerhaftung ist und wie sie abzulaufen hat wird ebenso dargelegt wie auch die Aufgabenfelder des/der ArbeitgeberIn.

Tochtergesellschaften des FSW bieten Schuldnerberatung, Hauskrankenpflege, Betreuung in Tageszentren für Seniorinnen und Senioren sowie Wohnmöglichkeiten für wohnungslose Menschen an.

Einleitung

Im empirischen Teil wird eingangs kurz auf die Unterschiede zwischen quantitativer und qualitativer Forschung vorgestellt, da mit beiden Forschungsmethoden gearbeitet wird. Ferner wird die Forschungsmethode begründet und wie die ExpertInnen-Interviews mit der Arbeiterkammer Wien und der Schuldnerberatung des Fonds Soziales Wien aufgebaut sind. Das anschließende Kapitel wird auf den Forschungsweg der qualitativen Forschung eingegangen und mit theoretischen Grundlagen untermauert. Ebenfalls wird der Aufbau des Leitfadens besprochen und was ExpertInnen-Interviews sind. Im Gegensatz dazu wird im nächsten Abschnitt auf die quantitative Analyse und den Forschungsweg näher eingegangen. Vorgestellt wird dabei wie der Zugangsweg zu den ExpertInnen aus den Unternehmen für die Online- und Telefonbefragung abläuft.

Das nächste Kapitel stellt die Forschungsergebnisse aus den ExpertInnen-Interviews mit der Schuldnerberatung des Fonds Soziales Wien und der Arbeiterkammer Wien vor, des Weiteren werden Schlüsse aus der Telefon- und Online-Befragung mit Unternehmen gezogen. Im letzten Kapitel wird ein Fazit aus allen Ergebnissen und theoretischen Grundlagen gegeben.

1.2. Thematische Annäherungen

Die Verschuldung der privaten Haushalte in Österreich stieg in den letzten Jahren stetig an. So waren 2011 insgesamt 270.000 Haushalte in Österreich überschuldet (vgl. Hrobar 2011). Die Gründe und Folgen ähneln sich dabei in vielen Fällen. So nannten KundInnen der Schuldnerberatung vom FSW Wien als häufigste Verschuldungsursache *„Arbeitslosigkeit bzw. eine sonstig bedingte Einkommensverschlechterung sowie Selbstständigkeit und Konsumverhalten aber auch Scheidung/Trennung“* genannt (Gruber/Maly 2011:10), wodurch es vielen Menschen nicht mehr möglich ist, trotz Berufstätigkeit ihre Schulden abzubauen zu können. Bei der statistischen Erhebung der Schuldnerberatung wurden bei *„88% der KundInnen (5.193 Personen) und 86% der neuen KundInnen (2.420 Personen)“* Angaben zu deren Arbeitssituation erfasst und ausgewertet. Alarmierend ist dabei der hohe Prozentsatz von 42% von verschuldeten Personen die einer Erwerbstätigkeit nachgehen,

Einleitung

bei arbeitslosen KundInnen liegt der Wert bei 48% (vgl. Gruber/Maly 2011: 10).

Für überschuldete Privatpersonen gibt es seit dem 01.01.1995 die Möglichkeit ein Schuldenregulierungsverfahren (=Privatkonkurs) zu beantragen. Ziel ist dabei die Entschuldung des/der motivierten SchuldnerIn, um einen wirtschaftlichen Neubeginn starten zu können. Die Dauer des Schuldenregulierungsverfahrens – geregelt in den §§ 181ff Konkursordnung (KO) – liegt bei ca. 4-6 Monaten, die Kosten des Verfahrens sind dabei meist sehr gering, da meistens auf die *„Bestellung eines Masseverwalters verzichtet und dem/der SchuldnerIn die Eigenverwaltung belassen wird“* (Schuldnerberatung Tirol o.J.b : 31).

Eine Studie durch den „IS Inkasso Service im Jahr 2010² ermittelte die „zuverlässigsten“ und „nachlässigsten“ SchuldnerInnen basierend auf anonymisierten Daten von ca. 23.000 säumigen Zahlern im Zeitraum von Jänner bis Juni 2010 (*Inkasso aktuell 2010: 5*). Bei den „verlässlichsten“ SchuldnerInnen handelt es sich um Frauen, welche über 61 Jahre alt sind und in Vorarlberg bzw. im Burgenland wohnen, wohingegen es sich bei den „nachlässigsten“ Zahlern um Männer handelt, welche um die 35 Jahre alt sind und aus dem städtischen Bereich Ostösterreichs kommen (vgl. *Inkasso aktuell 2010: 5*).

1.3. Themenrelevanz und Forschungsstand

Aufgrund der steigenden Zahl von ArbeitnehmerInnen mit Lohnpfändungen – hervorgerufen durch private Schulden – muss der/die ArbeitgeberIn immer häufiger in die Rolle des sogenannten Drittschuldners schlüpfen.

ArbeitgeberInnen benötigen bei der Berechnung des monatlichen Netto-Einkommens bei SchuldnerInnen als ArbeitnehmerInnen umfassende spezielle rechtliche Kenntnisse. Durch die österreichischen Rechtsnormen werden ArbeitgeberInnen finanziell und rechtlich belangt, wenn sie bei der Lohnabrechnung, (d.h. welche Zahlungen gehen an welche Gläubiger, Falschberechnung des pfändbaren Betrages usw.) Fehler machen, erschwerend

² IS Inkasso Service ist österreichischer Marktführer der Inkassobranche

Einleitung

kommt hinzu, dass sie somit u.a. dem Gläubiger schadensersatzpflichtig sind (vgl. Bigge/Rath 2010: 27). Neben dieser Pflicht müssen sie ihrer Fürsorgepflicht nachkommen – sowohl gegenüber dem/der ArbeitnehmerIn als auch dem/der PfändungsschuldnerIn (vgl. Bigge/ Rath 2010: 27).

In Einzelfällen ist die Berechnung schwierig und aufwändig, zumal es sich um ein wenig bekanntes Rechtsgebiet im Rahmen der alltäglichen Personalverrechnung bzw. in der Abteilung für Lohnverrechnung handelt, vor allem wenn mehrere Gläubiger bedient werden müssen, da für jeden einzelnen eine Drittschuldnererklärung ausgefüllt werden muss (vgl. Bigge/Rath 2010: 16). Alarmierend ist die Tatsache, dass die Schuldnerberatung als Institution von Schuldenregulierung und Entschuldung vielen ArbeitnehmerInnen völlig unbekannt ist, welches auf ein großes Informationsdefizit zurückzuführen ist – sowohl auf Seiten von ArbeitgeberInnen als auch von ArbeitnehmerInnen (vgl. Interview Maly).

Die Schuldnerberatung Wien des FSW hat gleichsam als Pilotprojekt über einen Zeitraum von drei Monaten zwei gewinnorientierte Unternehmen (ein Spital und eine große Personalvermittlungsagentur aus Wien) das Logo und den Zweck der Schuldnerberatung mit Adresse usw. auf die jeweiligen Lohnzettel eingefügt. Innerhalb kürzester Zeit meldeten sich aus dem Spital einige Personen mit Schulden, welche in kurzer Zeit abgebaut werden konnten. Bei der Personalvermittlung meldeten sich weniger ArbeitnehmerInnen, die Gründe dafür können sehr vielfältig sein (Interview Maly 2011). Von einigen großen Profit-Unternehmen ist bekannt, dass ArbeitnehmerInnen aufgrund des erhöhten Zeit- und Kostenaufwandes nicht eingestellt werden. Grund hierfür ist zum einen der erhöhte Aufwand innerhalb der Personalabteilung, zum anderen müssen kostspielige Lohnberechnungsprogramme eingeführt werden. Es gibt aber auch Unternehmen, die mit diesem Thema sehr offen umgehen und Lohnpfändungen nicht als Einstellungshindernis betrachten. Beispielsweise ist es bei einer Wiener Gerüstbaufirma so, dass fast alle ArbeiterInnen Schulden haben. Es spielt aber hier keine Rolle denn als Grund wird von der Firma angegeben, dass die ArbeiterInnen „*schleppen können müssen*“ (Interview Maly). Unbekannt ist ob Lohnpfändung als Aufstiegshindernisgrund zu sehen ist, vermutet wird, dass dies vor allem in Angestelltenverhältnissen zutrifft (Interview Maly). Ursachen und Folgen von Schulden

Einleitung

(z.B. wirtschaftliche, gesundheitliche und psychosoziale) sind in der Fachliteratur gut dargestellt (vgl. Lammer 2008: 44), ebenso die Rolle des/der ArbeitgeberIn als Drittschuldner (vgl. Bigge/Rath 2010: 27ff). So gibt es spezielle Praxisleitfäden für die Personalabteilung und Entgeltabrechnung – trotz alledem müssen PersonalsachbearbeiterInnen über umfangreiche Kenntnisse und genaue Informationen über das Prozedere und den Ablauf einer Lohnpfändung verfügen. So gibt es beispielsweise von der Arbeiterkammer eine genaue Darstellung von wichtigen Bestimmungen bei der Lohnexekution (vgl. AK 2009). Die Schuldnerberatung Tirol entwickelt derzeit im Rahmen eines Equal-Projektes „Schuldenshreder“ ein Seminar- und Beratungsangebot, welches für Unternehmen zum Thema „Lohnexekution- und Schuldenregulierung“ angeboten werden soll. Im Rahmen von Interviews mit ArbeitgeberInnen wurde dabei explizit auf Schulden als Einstellungshindernis eingegangen, ebenso wurden Fragen zu Erfahrungen und Kenntnissen zu den Themen Lohnexekution und dem Schuldenregulierungsverfahren gestellt (vgl. Schuldnerberatung Tirol o.J.b :3). Sonst gibt es in der Forschung derzeit keine Untersuchungen, wie ArbeitgeberInnen mit dem Thema Überschuldung und Lohnpfändung ihrer ArbeitnehmerInnen umgehen und welches Interesse sie daran haben, dass ihre ArbeitnehmerInnen ihre Schulden abbauen zu können.

1.4. Forschungsfrage, Zielsetzung und Untersuchungsdesign

Die vorliegende Untersuchung verfolgt das Ziel, anhand ausgewählter Branchen und Betriebe herauszufinden, ob ArbeitgeberInnen Lohnabtretungen und –pfändungen als Einstellungs- bzw. Aufstiegshindernis innerhalb des betrieblichen Fortkommens sehen. Darüber hinaus soll herausgefunden werden, hierbei anknüpfend an ein Pilotprojekt der Schuldnerberatung, ob es eine Bereitschaft gibt, Informationen über die Schuldnerberatung den jeweiligen Lohnzetteln beizufügen und eventuell an einer Kooperation mit der Schuldnerberatung interessiert zu sein. Nach der Auseinandersetzung mit der einschlägigen Fachliteratur wird im ersten Arbeitspaket ein Leitfaden für die ExpertInneninterviews mit Mitarbeitern von der Schuldnerberatung des FSW Wien und anderen Einrichtungen wie der Arbeiterkammer Wien, der

Einleitung

Handelskammer, der Industriellenvereinigung, dem Dachverband der Gewerkschaften und der Wirtschaftskammer Wien entwickelt. Das zweite Arbeitspaket ist einer Online- und Telefon-Befragung gewidmet. Anknüpfend an die Grundlagen, die durch die ExpertInneninterviews geschaffen wurden, soll ein Erhebungsinstrument konstruiert werden, das der Beantwortung der zentralen Fragen dient – dieses Instrument beruht auf den Ergebnissen der ExpertInneninterviews. Die verschiedenen Profit-Unternehmen werden anhand der Unternehmensliste Österreich von der WKO kontaktiert. Im letzten Arbeitsschritt werden die Ergebnisse der Online- und Telefon-Befragung dargestellt. Auf der Basis der Analyse und Auswertung sollen Schlussfolgerungen gezogen werden und zwar auch im Hinblick auf innovative Strategieoptionen für die Schuldnerberatung des FSW.

I. Theoretischer Teil

2. Schulden – eine begriffliche Annäherung

Dieses Kapitel fasst wesentliche Begrifflichkeiten und Grundlagen zum Verständnis dieser Arbeit zusammen. Einführend ist anzumerken, dass die Trennung zwischen Ver- und Überschuldung nicht immer eindeutig unterschieden werden kann, da die Grenzen fließend sind. So sprechen auch Suter und Wagner (1986) von Verschuldung bei der Beschreibung einer Situation, die die meisten Autoren als Überschuldung definieren (vgl. Suter/Wagner 1986:17). Umgangssprachlich werden die Begriffe von „Schulden, Kredit und Überschuldung“ meist synonym verwendet, die Definitionen müssen allerdings unterschieden und auseinandergehalten werden (Wierichs/Smets 2001: 224 zit. nach Korczak 2003: 5).

Schuldner

Unter einem Schuldner wird eine juristische oder natürliche Person verstanden, die einer anderen Person, d.h. dem Gläubiger, eine bestimmte Leistung zu erbringen hat (e-conomic 2002-2012). Die Schuld kann durch die Aufnahme von Krediten oder dem Leihen von Geld entstanden sein. Kann der Schuldner das geliehene Geld nicht zurückzahlen droht ihm ein Insolvenzverfahren. Das Insolvenzverfahren regelt die Rückzahlung, die entweder durch Wiederherstellung der Zahlungsfähigkeit erreicht werden kann oder durch eine Restschuldbefreiung (vgl. Conserio 2007-2013).

Gläubiger

Das Pendant zum Schuldner ist der Gläubiger, welcher dem Schuldner Geld geliehen hat. Dies kann z.B. im Rahmen eines Kredites einer Bank geschehen. Beim Gläubiger handelt es sich um eine natürliche oder juristische Person. Kann der/die SchuldnerIn ihre Schulden nicht bezahlen, so ist der Gläubiger berechtigt sich diese Schuld über ein Pfändungsverfahren zurückzuholen (Wirtschaftslexikon Gabler 2013)

Schulden

Unter Schulden werden Verbindlichkeiten einer Person (= SchuldnerIn) ihrem/r GläubigerIn gegenüber verstanden. Der/Die SchuldnerIn ist verpflichtet diese dem Gläubiger zurückzuzahlen. Reiter definiert Schulden als Geldverbindlichkeiten, welche in einem Privathaushalt entstehen können (vgl. Reiter 1991: 24). Anzumerken ist, dass der Begriff „Verbindlichkeit“ häufig mit dem Schuldenbegriff gleichgesetzt wird, er ist zwar oftmals enger gefasst und wird nur im handelsrechtlichen Sprachgebrauch verwendet. Wierich und Smets definieren Verbindlichkeit als eine

„Verpflichtung eines Schuldners aufgrund eines Rechtsgeschäfts, gesetzlicher Vorschriften oder eines Gerichtsurteils an den jeweiligen Gläubiger eine Leistung (insbesondere Geldleistung) zu erbringen“ (Wierich, Smets 2001: 224. zit.nach Korczak 2003: 5).

Verschuldung

Der Begriff Verschuldung ist in der Literatur nicht eindeutig definiert. Aus der Vielzahl von Definitionen wird im Rahmen dieser Arbeit die von Streuli (2003) verwendet. Streuli spricht von Verschuldung, wenn der *„angestrebte Lebensstil bzw. die Begleichung von Zwangsausgaben (Steuern, Miete etc.) [...] in Ermangelung eigener finanzieller Mittel vorübergehend mit fremdem Geld finanziert“* werden, wobei es keine Rolle spielt ob dies für die betroffenen Haushalte problematisch ist (Streuli 2003: 294 zit. nach Angel/Einböck/Heitzmann/Till-Tentschert 2009: 1105).

Überschuldung

Es gibt wie beim Begriff der Verschuldung keine einheitliche Definition in Europa, auch existieren um Überschuldung zu erklären, verschiedene *„administrativ-juristische, objektiv-quantitative oder subjektiv-qualitative Ansätze“* (Korczak 2003: 17). Überschuldet ist eine Haushalt dann, wenn er seine *„Verbindlichkeiten nicht mehr aus dem laufenden Einkommen oder seinem Vermögen bestreiten kann“* (Kollmann 1994: 564). Korczak schlägt drei Definitionsversuche vor, die hier kurz dargestellt werden. So bezeichnet er die *„subjektive“* Überschuldung, wenn eine Person nicht mehr in der Lage ist,

Schulden – eine begriffliche Annäherung

seine Verbindlichkeiten zurückzuzahlen, da er/sie sich „*psychisch und finanziell überfordert fühlt*“ (Korczak 2003: 26). Bei der „*relativen*“ Überschuldung reicht trotz einer Einschränkung des Lebensstils der Einkommensrest (nach Abzug von Miete, Steuern, Energie usw.) nicht aus um laufende Schulden fristgerecht zu tilgen. Nach Korczak liegt eine „*absolute*“ Überschuldung dann vor, wenn „*das Einkommen und Vermögen des Schuldners die bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr decken*“, in diesem Fall wird von Insolvenz gesprochen (Korczak 2003: 26).

2.1. Von der Verschuldung zur Überschuldung

Zahlungsunfähigkeit ist nach §66 Insolvenzordnung (IO) dann gegeben, wenn „der Schuldner nicht in der Lage ist, seine fälligen Verbindlichkeiten innerhalb angemessener Frist zu erfüllen. Schulden können auch durch „*durch externe Einflüsse außer Kontrolle geraten*“, z.B. durch Arbeitslosigkeit, veränderte Arbeitsgegebenheiten oder Familienprobleme, welche auf ungünstige finanzielle Haushaltskosten treffen. Diese können nicht mehr „*adäquat gemanagt*“ werden, d.h. die noch verkräftbare Verschuldungslage geht über in eine „*in individuell nicht mehr lösbare Schuldensituationen*“ (Kollmann 1994: 270).

In untenstehender Grafik ist dargestellt, wie es von einer sogenannten „prekären Lebenslage“ zu einer „enthüllten Überschuldung“ und bestenfalls zu einer „bekämpften Überschuldung“ kommt.

Schulden – eine begriffliche Annäherung

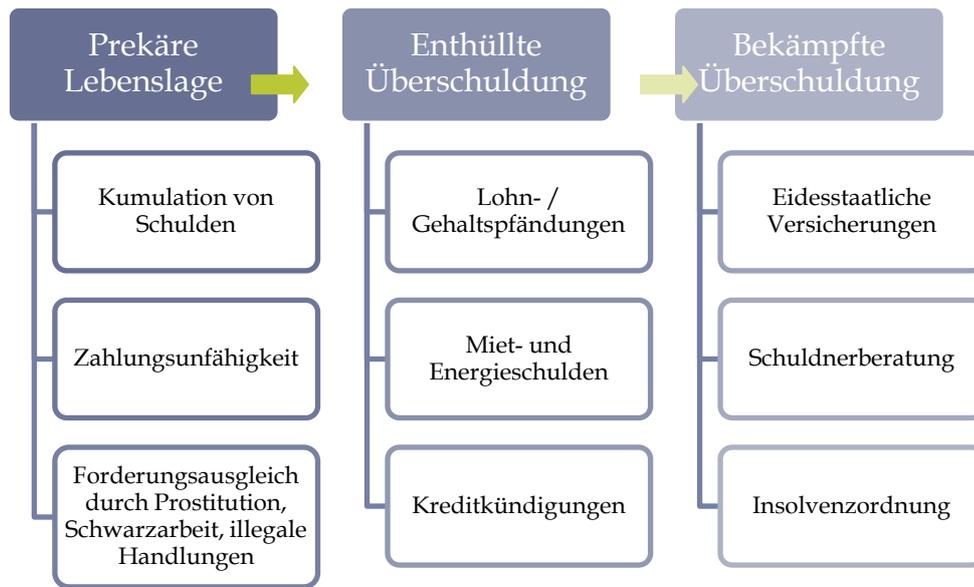


Abbildung 1: Definition der Verschuldung und Überschuldung im europäischen Raum. Korczak: 2003: 26 (eigene Grafik)

2.1.1. Prekäre Lebenslage

Unter einer prekären Lebenslage wird verstanden, dass der/die SchuldnerIn zu Beginn Schulden anhäuft, die er/sie nicht mehr begleichen kann, die Folge davon ist die Zahlungsunfähigkeit. In manchen Fällen versuchen SchuldnerInnen durch illegale Vorgänge, Prostitution, Schwarzarbeit etc. einen Forderungsausgleich zu schaffen (vgl. Korczak 2003: 26).

2.1.2. Enthüllte Überschuldung

Aus der Zahlungsunfähigkeit heraus werden die Schulden „öffentlich“, d.h. sie lassen sich nicht mehr verbergen. SchuldnerInnen sind neben Lohn- und Gehaltspfändungen ebenso von Kündigungen von laufenden Krediten bei Banken betroffen. Durch die Schulden und die damit einhergehende Zahlungsunfähigkeit häufen sich laufende Kosten wie Telefon, Miete, Energiekosten und andere Forderungen an (vgl. Korczak 2003: 26).

2.1.3. Bekämpfte Überschuldung

Mit der Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung durch den/die SchuldnerIn beteuert, dass die abgegebene Versicherung mit ihrem Inhalt der Wahrheit entspricht, erfahren alle GläubigerInnen wie die derzeitige Vermögenssituation des/der SchuldnerIn aussieht. Durch das aufgelistete Vermögensverzeichnis in der eidesstattlichen Versicherung haben die GläubigerInnen Einblick über etwaige Pfändungsmöglichkeiten (Korczak 2003:26).

3. Die Verschuldungssituation in Österreich

In diesem Kapitel wird die Verschuldungssituation in Österreich kurz vorgestellt. Ebenso werden Ursachen und Gründe genauso erläutert wie Folgen von Schulden. Des Weiteren wird auf die Situation von Überschuldung in Österreich eingegangen und wie sich die Schuldsituation bezüglich Neuverschuldungen darstellt. Des Weiteren wird auf die Schuldnerberatung des Fonds Soziales Wien eingegangen, deren Aufgabe es ist, Betroffenen bei einer Entschuldung zu helfen bzw. sie durch das Schuldenregulierungsverfahren zu begleiten.

3.1. Ursachen und Gründe von Schulden

Die Zahl der überschuldeten Haushalte ist in den letzten Jahren stark angestiegen (vgl. WKO Vorarlberg 2011). Der häufigste Überschuldungsgrund wird von der WKO Vorarlberg mit Arbeitslosigkeit angegeben. Innerhalb von 2 Jahren hat sich der Grund Arbeitslosigkeit zwischen 2008 (19%) und 2010 (43,3%) nahezu verdoppelt. Der Einstieg in eine Schuldenfalle erfolgt oft über das Auto, Handy, Miete, Möbel, Hobbies, Urlaube oder Kleidung (vgl. WKO Vorarlberg 2011).

Weitere Gründe können Bürgschaften, Scheidung bzw. Trennung, mangelhafter Umgang mit Geld sowie eine erfolglose Selbständigkeit usw. sein. Nachfolgendes Diagramm zeigt die Nennungen (auch Mehrfachnennungen) ihrer Schuldsituation beim Erstkontakt mit der Schuldnerberatung an (vgl. ASB – Schuldenreport 2012: 10).

Gründe für Überschuldung in %

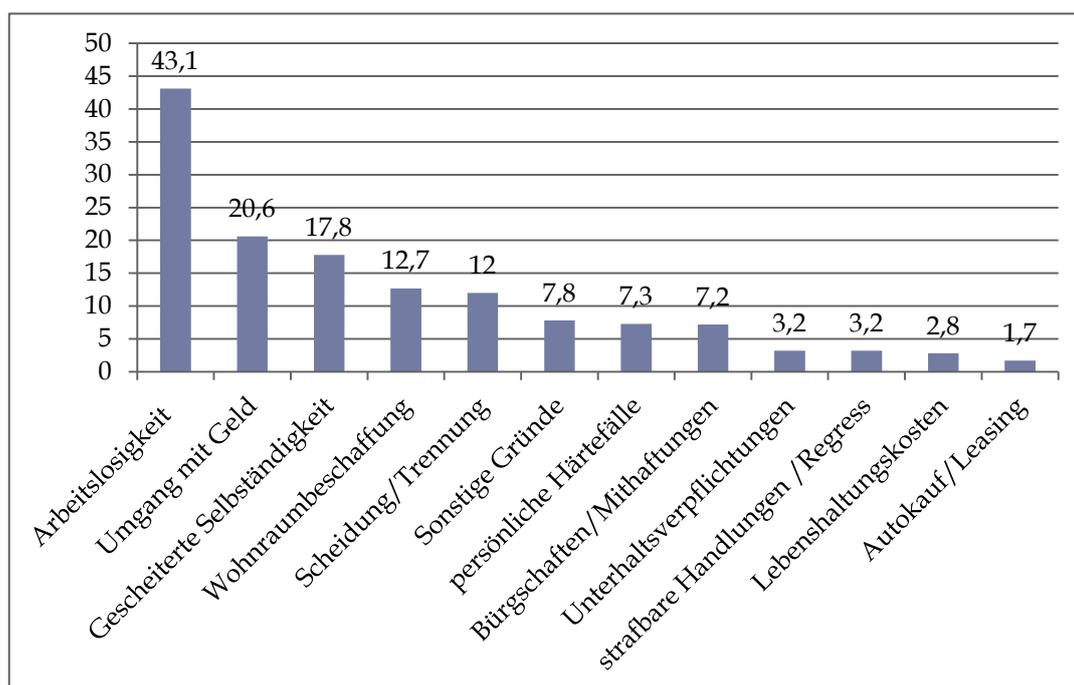


Abbildung 2: Schuldnerberatung: Schuldenreport 2012: 10 (eigene Grafik)

Im Rahmen der EU-SILC-Studie³ 2008 wurde ermittelt, dass im Jahr 2008 insgesamt 38% aller Haushalte verschuldet waren, bzw. 46% der österreichischen Wohnbevölkerung in verschuldeten Haushalten lebte. Nachstehende Grafik zeigt auf, wie die Kreditstruktur von verschuldeten Haushalten in Österreich aussieht und wie sich die Verbindlichkeiten auf die verschiedenen Kreditarten aufteilen. So ist deutlich zu erkennen, dass 43% aller verschuldeten Haushalte einen Wohnkredit abzuzahlen haben, bei den Konsumkrediten sind es 14% und bei den Kontokorrentkrediten 12%. Daneben gibt es eine Vielzahl von Mischformen (vgl. Angel/Einböck/Heitzmann/Till-Tentschert 2008:1106).

³ EU-SILC 2008: SILC ist eine Erhebung, durch die jährlich Informationen über die Lebensbedingungen der Privathaushalte in der Europäischen Union gesammelt werden. 2008 wurde im Rahmen dieser Studie die Verschuldung, Überschuldung und Ausgrenzung österreichischer Privathaushalte erhoben.

Kreditstruktur verschuldeter Haushalte

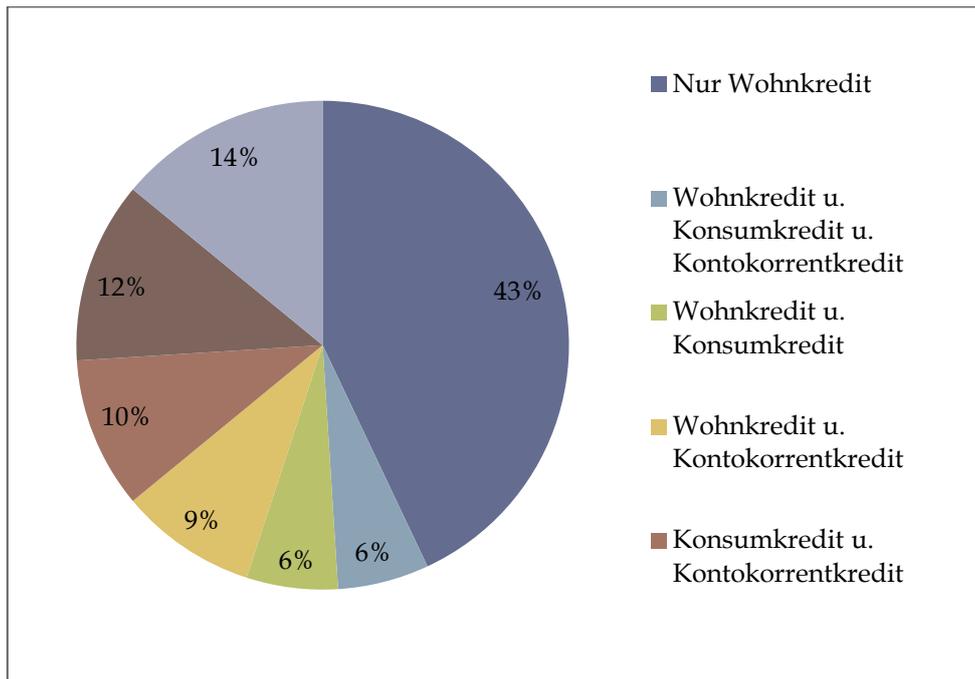


Abbildung 3: Quelle EU-SILC 2008 – Privathaushalte insgesamt (eigene Grafik)

Die Studie untersuchte ebenfalls wie viele Haushalte in den letzten Jahren mit finanziellen Schwierigkeiten und Problemen zu kämpfen hatten, wie nachstehende Abbildung verdeutlicht (vgl. Angel/Einböck/Heitzmann/Till-Tentschert 2008: 1108).

Finanzielle Schwierigkeiten

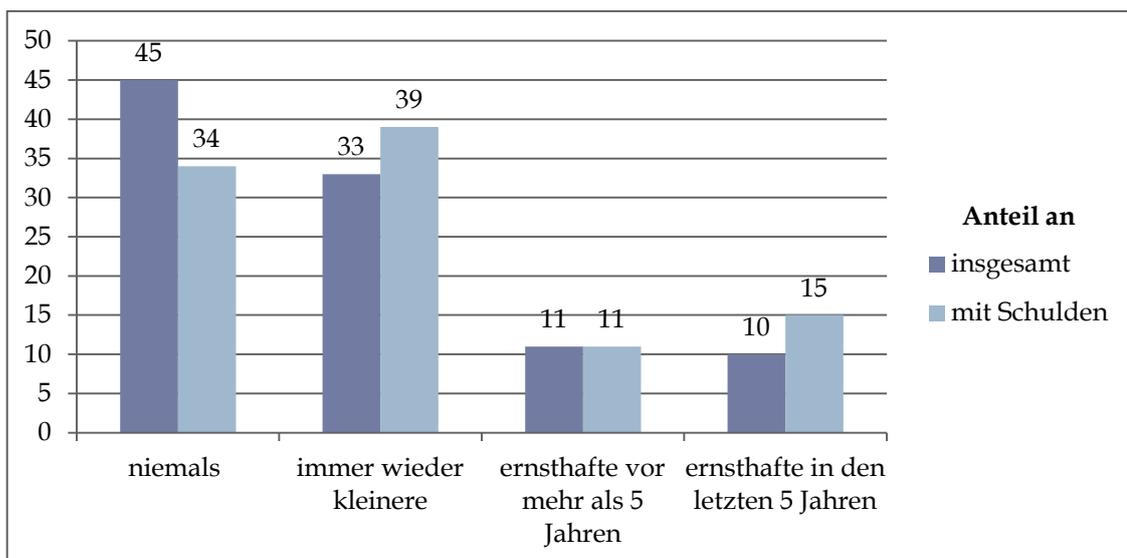


Abbildung 4: Quelle EU-SILC 2008 - Finanzielle Schwierigkeiten (eigene Grafik)

3.2. Folgen von Schulden

Können Schulden nicht mehr beglichen werden, ist es häufig nur ein kleiner Schritt in die Verschuldung und schließlich in die Überschuldung. Mit Ver- und Überschuldung gehen häufig viele Krankheiten einher – sowohl physische als auch psychische. In einer Studie des Institutes für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin in Mainz wurde erhoben, *das „von zehn überschuldeten Personen acht zumindest an einer Krankheit leiden, wobei den Betroffenen vor allem psychische Erkrankungen und Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen zu schaffen machen“* (Johannes Gutenberg Universität Mainz 2008). Weitere Folgen von Überschuldung sind sozialer Rückzug und Isolierung – zum einen aus Scham, zum anderen ist es häufig nicht mehr möglich am normalen gesellschaftlichen Leben aufgrund Geldmangel teilzuhaben (vgl. Kuntz, 2003: S. 33).

3.3. Daten und Fakten zur Verschuldungssituation in Österreich

Der Kreditschutzverband KSV 1870 ermittelte, dass im 1. Quartal des Jahres 2013 drei Millionen Menschen in Österreich finanzielle Verpflichtungen haben. Von diesen werden ca. 150.000 Menschen als insolvent bezeichnet. Allerdings ist trotz der hohen Verschuldungssituation ein leichter Rückgang der Privatinsolvenzen zu beobachten (vgl. KSV 2013: 1). Im Unterschied zu anderen europäischen Staaten ist die Entschuldungsdauer mit 7 Jahren sehr lange, ebenso gibt es in den meisten Staaten keine Mindestquote von 10% wie in Österreich. *„Diese Hürde macht gerade einkommensschwachen bzw. armutsgefährdeten Personen einen Neustart fast unmöglich“*, v.a. wenn die Mindestquote von 10% nicht aufgrund finanzieller Probleme nicht vorhanden ist (vgl. Schuldnerberatung 2012a: 18).

Folgende Grafik zeigt zum einen den Anstieg von Privatinsolvenzen seit 2002, und zum anderen die Anzahl der eingeleiteten Schuldenregulierungsverfahren. Ebenfalls werden in der Grafik die mangels Masse abgewiesenen Schuldenregulierungsverfahren dargestellt. Dabei werden nur Privatinsolvenzen betrachtet, da Unternehmensinsolvenzen im Rahmen dieser Arbeit keine Rolle spielen

Anzahl der Privatinsolvenzen Österreich 2002-2012

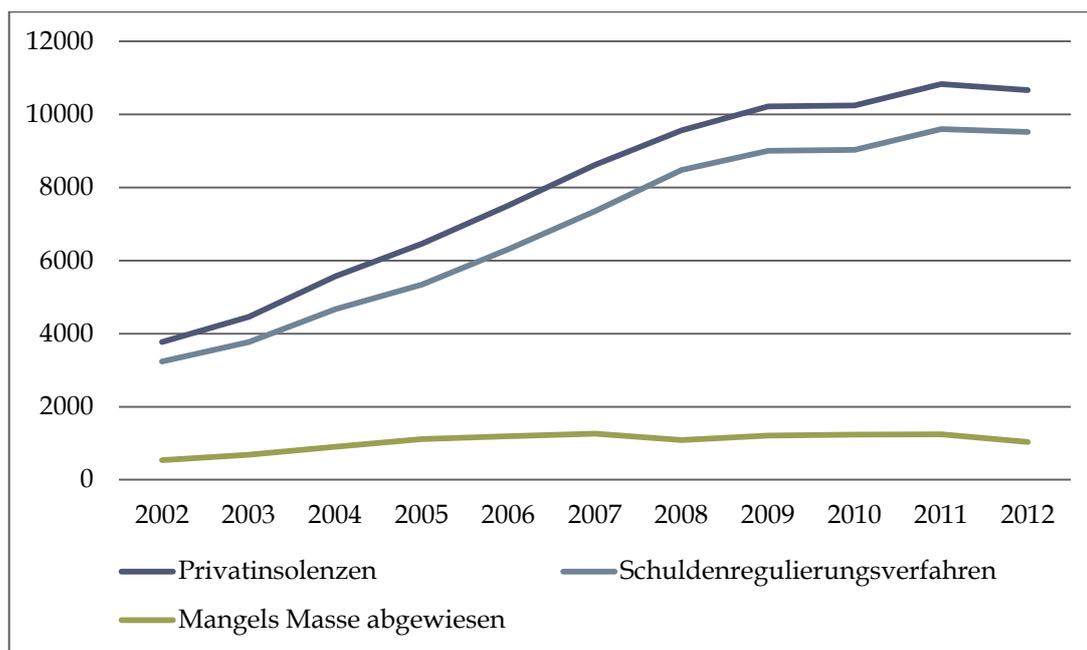


Abbildung 5: Anstieg von Privatinsolvenzen 2002-2012 (KSV Insolvenzstatistik 2003-2011)

3.4. Die Organisation Schuldnerberatung

Die Organisation der Schuldnerberatung gemeinnützige GmbH des Fonds Soziales Wien ist eine Einrichtung, die überschuldeten Personen bei der Entschuldung hilft. Über das Arbeitsfeld der Schuldnerberatung gibt es verschiedene Definitionen, die Folgende beschreibt die Beratungsstelle als Hilfsangebot für überschuldete Einzelpersonen und Haushalte mit dem Ziel unterschiedliche Folgeprobleme von Überschuldung zu beseitigen oder zu minimieren (vgl. Schruth zit. in Schruth, Kuntz u.a. 2003: 21). Österreichische Schuldnerberatungsstellen sind heute als „privatrechtliche, gemeinnützige Vereine bzw. als gemeinnützige GmbH aufgestellt“ (Grohs 2009: 7), welche von den einzelnen Ländern und den Städten, durch den Arbeitsmarktservice (AMS) und in Wien durch den FSW finanziert werden (vgl. Grohs 2009: 7) und nicht gewinnorientiert sind. Staatlich anerkannte Schuldnerberatungen haben die Berechtigung „SchuldnerInnen bei Bedarf im Privatkonkursverfahren zu vertreten“ (Schuldnerberatung – Schuldenreport 2012: 4). Es besteht die Verpflichtung nach festgelegten Qualitätskriterien mit den KlientInnen gemeinsam den Weg aus der Überschuldung zu finden. Dies geschieht auf freiwilliger Basis unter Mitwirkung der SchuldnerInnen, d.h. eine erfolgreiche

Die Verschuldungssituation in Österreich

Entschuldung kann nur gelingen, wenn der/die Überschuldete ihren Beitrag leistet und mit den notwendigen Maßnahmen einverstanden ist. Wird die Mitarbeit abgelehnt oder nur mit Widerstand geleistet, kann die Beratungsstelle das Verhältnis abbrechen (vgl. AK Wien 1995: 25).

3.4.1. Aufgaben der Schuldnerberatung

Das Ziel von Schuldnerberatung ist die komplette Entschuldung, wozu zum einen die Eruiierung von Ursachen und Gründen der Überschuldung gehört, zum anderen langfristig weitere Überschuldungssituationen zu verhindern. Im konkreten Sinn bedeutet dies, die KlientInnen zu einem selbstverantwortlichen und eigenständigen Handeln zu befähigen (vgl. Kuntz 2003: 28, 39).

Entschuldung geschieht in verschiedenen Bereichen und Handlungsfeldern, welche zu beachten sind. Dies wären im Einzelnen folgende:

- *„individuelle Hilfe für SchuldnerInnen in wirtschaftlichen und sozialen Notlagen*
- *vorbeugende Beratung einschließlich Öffentlichkeitsarbeit und*
- *die bewusste Einbeziehung sozialer Lebenszusammenhänge im Gemeinwesen“ (Kuntz 2003: 28, 39).*

Die BeraterInnen sind gefordert, über umfangreiche Kenntnisse in verschiedenen rechtlichen und wirtschaftlichen Bereichen zu verfügen, wie im Vertrags-, Kredit- und Vollstreckungsrecht (vgl. Kuntz 2003: 28, 39).

Allgemein lässt sich zusammenfassen, dass die Aufgaben der Schuldnerberatungen auf der einen Seite Beratung und auf der anderen Seite die Regulierung von Schulden beinhaltet (vgl. Schlabs 2007: 45).

3.4.2. Nutzen von Schuldnerberatungen

Schuldnerberatungen haben nicht nur für den/die GläubigerIn und den/die SchuldnerIn einen großen Nutzen, auch auf volkswirtschaftlicher Seite haben sie einen großen positiven Effekt, wie folgt erläutert wird.

Nutzen für SchuldnerInnen

In Beratungsstellen werden SchuldnerInnen unterstützt und bekommen Informationen zu ihrer derzeitigen Situation. Positiv ist ebenfalls, dass die Motivation steigt, ihre eigene Arbeitssituation zu verbessern, auch zeigt sich eine Besserung in ihrem Wohlbefinden und ihrem Gesundheitszustand.

Ziel der Schuldnerberatungen und der SchuldnerInnen ist es, dass der/die Klientin ihre Arbeitsstelle behalten oder neue Arbeit finden kann. Ist dies der Fall, zahlt er/sie Einkommenssteuer, Sozialversicherungsbeiträge und nimmt kein Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe in Anspruch.

Weitere positive Effekte bestehen unter anderem darin, dass SchuldnerInnen Unterhalt zahlen können, ihre volle Kaufkraft zurückerhalten und ihren eigenen gesundheitlichen Zustand verbessern (vgl. ASB 2012: 12).

Nutzen für GläubigerInnen

Der Nutzen für GläubigerInnen besteht darin, dass sie „*primär an der Rückführung ihrer Forderungen interessiert sind*“, wenn ersichtlich ist, dass der gesamte Betrag nicht rückgezahlt werden kann *“liegt das Bestreben darin, eine möglichst hohe Rückzahlungsquote zu erreichen“* (ASB 2012: 12).

GläubigerInnen erhalten durch die Schuldnerberatung finanzielle Vorteile – auch wenn das Hauptaugenmerk und die Zielsetzung der Beratungsstellen auf die Entschuldung von Privathaushalten / Privatpersonen ausgerichtet sind. Zu sehen ist dies bei einer Rückzahlungsquote von mehr als 10%. Des Weiteren nannten GläubigerInnen den Vorteil bei Schuldnerberatungen, dass zum einen alle GläubigerInnen gleich behandelt werden – sobald mehrere Gläubiger eingeschlossen sind. Positiv wurde ebenfalls angemerkt, dass die GläubigerInnen einen Überblick über die Einkommens- und Verschuldungssituation der SchuldnerInnen erhalten und dass dies eine enorme Zeitersparnis bei der Informationsgewinnung darstellt (vgl. ASB 2012: 12).

Volkswirtschaftlicher Nutzen

Für die betroffenen SchuldnerInnen stellt Überschuldung meist eine sehr große Belastung dar, die Folge davon ist häufig, *„dass Sozialleistungen verstärkt in Anspruch genommen und weniger aktive Beiträge zum Wirtschafts- und Sozialsystem geleistet werden.“* (ASB 2012:12).

Die Verschuldungssituation in Österreich

Eine Auftragsstudie⁴ der ASB Schuldnerberatungen aus dem Jahr 2006 – durchgeführt vom NPO-Institut der Wirtschaftsuniversität Wien – zeigt, dass der ökonomische jährliche Effekt *„bereits mehr als doppelt so hoch (27,4 Millionen Euro) als die rund 11,4 Millionen Euro ist, die die staatlich anerkannten Schuldenberatungen jährlich an Förderungen erhalten“* (ASB 2012: 12). Nicht enthalten sind in der Studie die weiteren Effekte, wie z.B. die Verbesserungen des Gesundheitszustandes oder durch die Wiedererlangung der Kaufkraft (vgl. ASB 2012: 12).

⁴ Studie „Ökonomische Evaluierung der Schuldnerberatung“ (2006), Berechnungen aktualisiert 2011

4. Schuldenregulierung und der Arbeitgeber als Drittschuldner

In diesem Kapitel wird der Ablauf des sogenannten Schuldenregulierungsverfahrens bzw. Privatkonkurses anhand einer Grafik näher vorgestellt und erläutert. Ebenso wird vorgestellt, wie die Lohn- und Gehaltspfändung abläuft und welche Aufgaben und Pflichten der/die Arbeitgeber/in als DrittschuldnerIn inne hat. Des Weiteren werden mögliche Erklärungen für Nichteinstellungen bei einer Lohnpfändung aufgezählt.

4.1. Ablauf des Schuldenregulierungsverfahrens

Wie bereits beschrieben, gibt es vier Möglichkeiten der Entschuldung:

- *„Außergerichtlicher Ausgleich,*
- *Sanierungsverfahren,*
- *Zahlungsplan und das*
- *Abschöpfungsverfahren“ (Arbeiterkammer Tirol 2012)*

Es ist bei allen vier Möglichkeiten so, dass der/die SchuldnerIn einen Teil der vorhandenen Schulden bezahlen muss, die restlichen Schulden werden ihm anschließend erlassen. Normalerweise wird dann das vorhandene Vermögen des/der SchuldnerIn im *„Zuge des Konkursverfahrens gerichtlich verwertet und der Erlös an die Gläubiger verteilt“ (Arbeiterkammer Tirol 2012).*

Folgende Abbildung zeigt den Ablauf des sogenannten Schuldenregulierungsverfahrens (Schuldnerberatung Wien 2011):

Ablauf des Schuldenregulierungsverfahrens

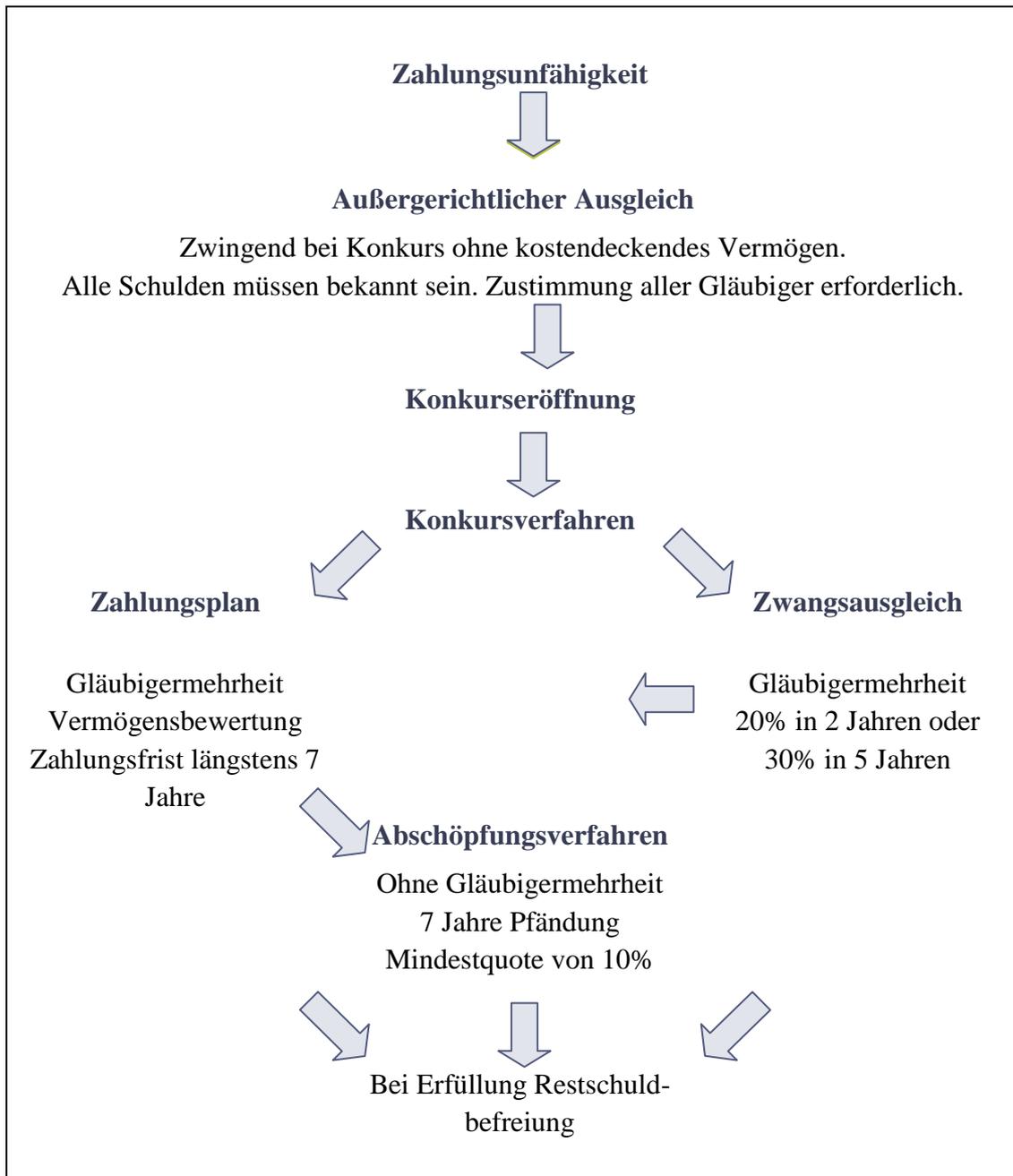


Abbildung 6: Ablauf des Schuldenregulierungsverfahrens

Außergerichtliche Schuldenregulierung

Wie der Name schon sagt, handelt es sich beim außergerichtlichen Vergleich um eine Lösung ohne Gericht, wobei beide Parteien mündlich über den Rechtsstreit verhandeln (vgl. David 2003: 145). Die Möglichkeiten zur außergerichtlichen Schuldenregulierung sind sehr vielseitig und können wie folgt unterschieden werden. Dies sind die Ratenvereinbarung bzw. -änderung,

Schuldenregulierung und der Arbeitgeber als Drittschuldner

Stundung von Fälligkeiten, Zinsfreistellung / -senkung, Umschuldung sowie Abschlagszahlungen (vgl. Pleyer 2009: 35ff).

Sanierungsplan

Nur der/die SchuldnerIn kann einen Antrag auf Abschluss eines Sanierungsplans bei Gericht schriftlich oder mündlich stellen. Der/die SchuldnerIn verspricht den GläubigerInnen einen bestimmten Anteil der Schulden innerhalb einer gewissen Frist zu bezahlen. Die Mindestquote liegt bei Privatpersonen bei 20% innerhalb von 5 Jahren. Nach diesem Zeitraum ist der/die SchuldnerIn von seinen/ihren restlichen Schulden befreit. Es ist allerdings möglich, dass das Gericht einen Sanierungsplan zurückweist, wenn klar ist, dass der Sanierungsplan höchstwahrscheinlich nicht eingehalten werden kann (Vgl. Help.gv.at 2012).

Zahlungsplan

Beim Zahlungsplan – welcher ohne vorherigen Sanierungsplanversuch – beantragt werden kann, muss der/die SchuldnerIn seinen/ihren GläubigerInnen anbieten, welche *„im Hinblick auf ihre/seine Einkommenslage der nächsten fünf Jahre zumutbar erscheint. Die Zahlung kann auch in Raten innerhalb von maximal sieben Jahren angeboten werden“* (Help.gv.at 2012). Die übrigen Schulden erlöschen, wenn die Rückzahlungsquote von allen GläubigerInnen akzeptiert und diese ordnungsgemäß bezahlt wird (Help.gv.at 2012).

Abschöpfungsverfahren

Die letzte Möglichkeit zur Entschuldung ist das sogenannte Abschöpfungsverfahren, welches vom/von der SchuldnerIn bei Gericht eingeleitet wird, sofern der Zahlungsplan von den GläubigerInnen abgelehnt wurde (vgl. AK Wien 2012). Ganz allgemein bedeutet dies, dass auch ohne Zustimmung der GläubigerInnen eine Entschuldung möglich ist. Dies geschieht durch einen sogenannten Treuhänder, welcher den pfändbaren Teil des Einkommens des/der SchuldnerIn an die Gläubiger verteilt. Verpflichtend ist dabei der Zeitraum von 7 Jahren, in welchen der/die SchuldnerIn einer zumutbaren Arbeit nachkommen muss (vgl. Help.gv.at 2012).

Schuldenregulierung und der Arbeitgeber als Drittschuldner

Die Voraussetzungen für die Restschuldbefreiung sind, dass alle Verfahrenskosten komplett bezahlt worden sein müssen und alle GläubigerInnen mindestens 10% ihrer Forderungen erhalten haben (vgl. Help.gv.at 2012). Wird die Quote von 10% nicht bezahlt, kann zum einen die Zahlungsfrist um maximal 3 Jahre verlängert werden, zum anderen entscheidet das Gericht ob und wieviel der/die SchuldnerIn außerdem bezahlen muss. Wenn der/die SchuldnerIn ihre/seine *„Obliegenheiten schuldhaft verletzt und die Befriedigung der GläubigerInnen/Gläubiger dadurch beeinträchtigt wird“* oder sich wegen gewisser Straftaten strafbar macht, erlischt das Abschöpfungsverfahren (help.gv.at 2012). Scheitert ein eingeleitetes Abschöpfungsverfahren mit Restschuldbefreiung dann *„ist die Schuldnerin/der Schuldner zehn Jahre für ein neuerliches Zahlungsplanverfahren und 20 Jahre für ein neuerliches Abschöpfungsverfahren mit Restschuldbefreiung gesperrt“* (help.gv.at 2012). Die Folge davon ist, dass alle alten Schulden plus den angefallenen Zinsen wieder aufleben und der/die SchuldnerIn von neuem exekutiert werden kann (vgl. Help.gv.at 2012).

Restschuldbefreiung

Wenn der/die SchuldnerIn 50% all seine Forderungen seiner GläubigerInnen beglichen hat, kann das Gericht frühestens nach drei Jahren eine sogenannte Restschuldbefreiung auf Antrag des/der SchuldnerIn erteilen (vgl. AK 2012 Abschöpfungsverfahren). Ist dies nicht der Fall, dann kann die Restschuldbefreiung erst nach sieben Jahren beantragt werden, der Schuldner muss hierfür mindestens 10% seiner Schulden bezahlt haben (Mindestquote).

Abweisung mangels Masse

In § 71b (Abs.1) IO ist geregelt, dass das zuständige Insolvenzgericht einen Antrag dann mangels Vermögensmasse ablehnen kann,

„wenn das Vermögen des Schuldners voraussichtlich nicht einmal ausreicht, die Kosten, die im Rahmen des Insolvenzverfahrens entstehen, zu decken“ (Insolvenzrecht 2012).

Nach Abs.2 muss der/die SchuldnerIn *„auf Antrag eines Gläubigers ein Vermögensverzeichnis vorzulegen und vor Gericht zu unterfertigen nach den*

§§ 100a, 101“ (jusline 2012: § 71b. IO). Wenn genügend Barmittel und Vermögen in ausreichender Menge vorhanden ist, greift diese Regelung nicht.

Vermögensverzeichnis

In § 185 KO ist geregelt, welche Inhalte im Vermögensverzeichnis anzugeben sind. Nach §185 Abs. 1 KO müssen die Verbindlichkeiten und Vermögensstücke dabei *„unter Anführung ihres Betrages oder Wertes“* aufgenommen werden (jusline 2012: §185 KO). In Abs. 2 sind bei Forderungen die Person des Schuldners, der Schuldgrund, der Zeitpunkt der Fälligkeit und etwa bestehende Sicherheiten anzugeben (jusline 2012: §185 KO). Unter den Forderungen sind insbesondere die Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis oder sonstige wiederkehrende Leistungen mit Einkommensersatzfunktion, deren Höhe in den letzten drei Monaten (samt Sonderzahlungen) sowie die für die Ermittlung des unpfändbaren Freibetrags nach § 291 Abs. 1 EO abzuziehenden Beträge, die Unterhaltsverpflichtungen sowie die für die Zusammenrechnung, Erhöhung und Herabsetzung des unpfändbaren Freibetrags maßgebenden Umstände anzuführen. Es ist des Weiteren anzugeben, ob und inwieweit die Forderungen vermutlich einbringlich sein werden. Wenn eine Forderung streitig ist, so muss darauf hingewiesen werden (vgl. jusline 2012: §185 KO). Ebenfalls müssen folgende Inhalte aufgenommen werden: Name und Adresse des/der SchuldnerIn (geregelt in Abs. 3), nach Abs. 2 *„bei Verbindlichkeiten sind die Person des Gläubigers, der Schuldgrund, der Zeitpunkt der Fälligkeit und etwa bestehende Sicherheiten anzugeben“* (jusline 2012: §185 KO). Bei den Verpflichtungen muss darauf geachtet werden, dass v.a. die laufenden Verbindlichkeiten (Wohnungskosten, Unterhaltsverpflichtungen, Versicherungsprämien etc.) angegeben werden.

4.2. Lohn- und Gehaltspfändung

In diesem Abschnitt werden zum einen kurz die rechtlichen Grundlagen und die Voraussetzungen zu einer Lohn- bzw. Gehaltspfändung vorgestellt. Des Weiteren wird eine Definition von Gehaltspfändung gegeben und das Ablauf-

Schuldenregulierung und der Arbeitgeber als Drittschuldner

schema derselben. Abschließend werden Grundlagen dargestellt, was pfändbar ist und wann eine Gehaltspfändung beginnt.

Unter einer Lohn- bzw. Gehaltspfändung wird verstanden, dass ein Teil des Einkommens des/der SchuldnerIn vom/von der ArbeitgeberIn direkt an den/die Gläubiger überwiesen wird. Unpfändbar ist dabei das Existenzminimum, dessen Höhe davon abhängt ob ein/eine SchuldnerIn unterhaltspflichtig ist oder nicht. Wenn keine Unterhaltspflichten bestehen, dann ist die Leistung ab der Höhe von 837,63 Euro pfändbar (vgl. AMS 2013).

Rechtliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen von Lohn- und Gehaltspfändung sind in der Konkursordnung (KO), in der Exekutionsordnung (EO) und in der Insolvenzordnung IO) geregelt.

„Durch das Insolvenzrechtseinführungsgesetz im Jahr 1995, mit welchem der Privatkonkurs ermöglicht wurde, ist es möglich geworden, einzelne Schuldnerberatungsstellen als „staatlich anerkannte Schuldenberatung“ in der Konkursordnung zu erwähnen“ (Vgl. Grohs, 2009, S. 7).

Voraussetzungen zur Lohn- und Gehaltspfändung

Grundsätzlich ist eine Gehaltspfändung nur dann möglich, wenn ein/e betroffene/r GläubigerIn einen Antrag beim Bezirksgericht auf Gehaltspfändung stellt. Das Gericht bewilligt den Antrag ohne Überprüfung ob es überhaupt einen Exekutionstitel gibt. Unter einem Exekutionstitel kann *„z.B. das Urteil bzw. der Vergleich eines Gerichtes, ein Bescheid einer Behörde oder auch ein vollstreckbarer Notariatsakt“* verstanden werden (Schuldnerberatung Wien 2011b). Das Gericht informiert anschließend den/die SchuldnerIn, ob der Antrag auf Gehaltspfändung bewilligt wurde (vgl. Schuldnerberatung 2011b).

4.3. Lohnpfändung

Eine Lohnpfändung bedeutet im Prinzip, dass *der „Arbeitnehmer vor der tatsächlichen Überweisung bzw. Auszahlung seines Arbeitsentgeltes (Lohn-*

Schuldenregulierung und der Arbeitgeber als Drittschuldner

nes/Gehaltes) gegen den Arbeitgeber eine entsprechende Lohn-/Gehaltsforderung hat“ (Wachter 2011: 111). Das bedeutet, dass der/die DienstgeberIn die Aufgaben eines Exekutors innehat, da er für eine/n GläubigerIn dessen Forderungen beim/bei der ArbeitnehmerIn durch Lohn- bzw. Gehaltsabzug eintreibt (vgl. Weissensteiner 2012: 9). Das Einkommen von SchuldnerInnen wird dabei bis auf das Existenzminimum gepfändet, der darüber hinausgehende Betrag wird direkt an den/die GläubigerInnen überwiesen, wobei das Existenzminimum abhängig ist von der Anzahl der Unterhaltspflichten und dem tatsächlichen Einkommen (vgl. Schuldnerberatung 2012a: 16). Für den Gläubiger stellt eine Lohnexekution – wenn er einen vollstreckbaren Bescheid hat – ein möglicherweise lohnendes Exekutionsziel dar („Forderungsexekution“) (vgl. Wachter 2011: 111). Es ist stets nur ein Teil des Einkommens pfändbar, da das Einkommen des Schuldners zur Versorgung der Familie und für seinen eigenen Unterhalt sorgt. Würde das gesamte Einkommen gepfändet werden, dann würde diese „*Kahlpfändung*“ meistens die Lebensgrundlage entziehen und die Unterhaltensverpflichtungen müssten der Allgemeinheit übertragen werden (vgl. Hock 1999: 36).

Ablaufschema Gehaltspfändung

Nachstehende vereinfachte Abbildung (Abb.5) zeigt, wie die Lohnpfändung von Zustellung des Pfändungsbeschlusses bis zum Einbehalt des pfändbaren Einkommensanteile durch den/die ArbeitgeberIn abläuft.

Ablaufschema Lohnpfändung

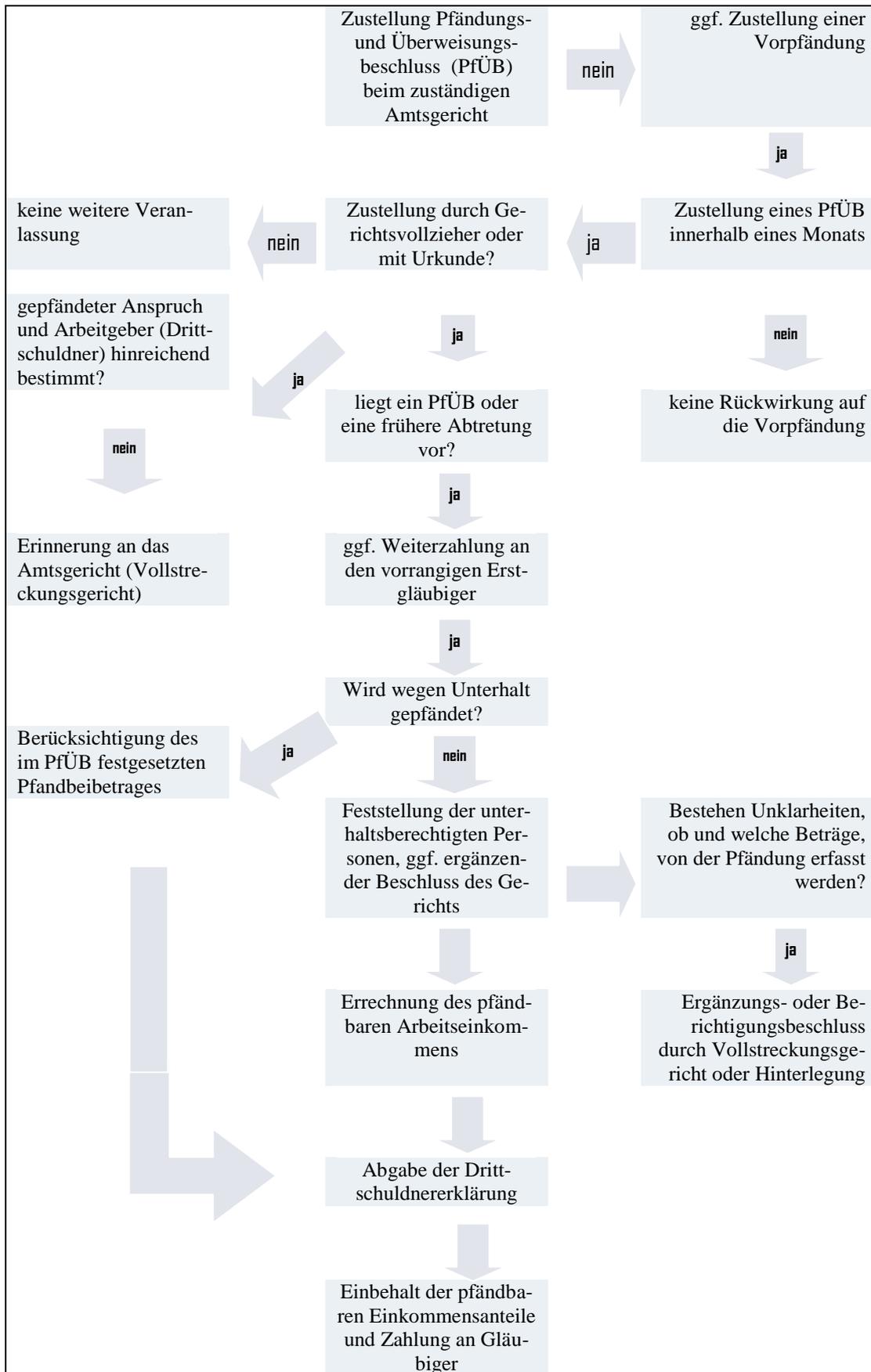


Abbildung 7: Ablaufschema Lohnpfändung (Bigge, Rath 2010: X)

Pfändbare Bezüge

Pfändbar sind alle Bezüge, „*die ein Einkommen darstellen oder Einkommenssatzfunktion haben (Lohn, Gehalt, Schmutzzulagen, Überstunden, Sonderzahlungen, Prämien, Provisionen etc.*“ (Drittschuldner.at 2011). Der pfändbare Betrag richtet sich dabei immer nach dem Existenzminimum, welches sowohl vom Nettobezug als auch von den Unterhaltspflichten des/der SchuldnerIn abhängt (vgl. Drittschuldner.at 2011).

Nicht pfändbare Bezüge (§ 850a ZPO)

In §290 EO und § 850a ZPO sind die unpfändbaren Forderungen zusammengefasst und geregelt. Die wichtigsten unpfändbaren Bezüge sind dabei folgende: nach § 850a Nr. 1 ZPO sind dies „*Aufwandsentschädigungen, d.h. die Abgeltung der bei Ausübung der beruflichen Tätigkeit entstehende tatsächliche berufliche Mehraufwand*“ wie z.B. die Entschädigung für auswärtiges Arbeiten (wie Kilometergeld, Tages – und Nächtigungsgelder, für Arbeitsmaterial und

- *„Urlaubsgeld, Treuegelder (§ 850a ZPO Nr. 2 ZPO),*
- *Aufwandsentschädigungen, Auslösungsgelder, Schmutz- und Erschwerniszulagen (§ 850a Nr. 3 ZPO),*
- *Weihnachtsvergütungen (§ 850a Nr. 4 ZPO),*
- *Heirats- und Geburtsbeihilfen (§ 850a Nr. 5 ZPO),*
- *Erziehungsgelder, Studienbeihilfen und sonstige Bezüge (§ 850a Nr. 6 ZPO),*
- *Sterbe- und Gnadenbezüge (§ 850a Nr. 6 ZPO)*
- *Blindenzulagen (§ 850a Nr. 7 ZPO)*
- *Beihilfen (§ 850a Nr. 8 ZPO) und*
- *finanzielle Leistungen aufgrund eines Dienstunfalls eines Beamten (§ 850a Nr. 9 ZPO)“ (Hock 1999: 36ff)*

Beschränkt pfändbare Bezüge (§ 290 EO)

Es handelt sich bei den beschränkt pfändbaren Bezügen nach § 290 EO nicht um Arbeitseinkommen sondern um Renten oder ähnliche Bezüge. Grundsätzlich sind diese zwar unpfändbar, aufgehoben wird diese gesetzliche Grundlage jedoch, wenn zum einen die Vollstreckung in das übrige Vermögen des/der SchuldnerIn nicht zu einer gänzlichen Befriedigung der GläubigerInnen geführt oder höchstwahrscheinlich führen wird (jusline 2013).

4.4. Beginn der Lohnpfändung

Wenn der/die GläubigerIn über einen Exekutionstitel über den/die ArbeitnehmerIn verfügt, kann er bei „*Gericht den Antrag stellen die Entgeltforderung aus dem Arbeitsverhältnis seines Schuldners zu pfänden*“ (Wachter 2011: 112). Die sogenannte Drittschuldneranfrage bedeutet, dass das Gericht beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger den Dienstgeber zu erfragen hat, wenn dem/der ArbeitgeberIn nicht bekannt ist, ob der/die GläubigerIn in einem Dienstverhältnis steht (vgl. Wachter 2011: 112).

Zusammentreffen mehrerer Gläubiger

Hat ein Schuldner/eine Schuldnerin mehrere Gläubiger, so gilt zum einen das Prioritätsprinzip, d.h. der/die GläubigerIn, welcher zuerst seine Forderungen geltend gemacht hat wird bevorzugt. Zum anderen ist es so, dass „*bei gleichem Rang das Prinzip der Befriedigung nach dem Verhältnis der Gesamtbeträge (einschließlich Nebengebühren) der gleichrangigen Forderungen*“ gilt (Schuldnerberatung Tirol o.J.a: 21)

4.5. Mögliche Erklärungen für Nichteinstellung bei einer Lohnpfändung

Auf der Arbeitgeberseite

Nach der Berliner Landesarbeitsgemeinschaft Schuldner- und Insolvenzberatung ist es vielen ArbeitgeberInnen häufig zu unsicher, ArbeitnehmerInnen mit einer Lohnpfändung einzustellen, da dies mit einem erhöhten Aufwand im Bereich der Lohnverrechnung verbunden ist (vgl. Landesarbeitsgemeinschaft Schuldner- und Insolvenzberatung e.V. Berlin o.J.: 8). Eine interessante Frage ist dabei, ob es branchenbedingt Unterschiede gibt, d.h. ob es in Arbeiter- oder Angestelltenverhältnissen signifikante Einstellungshindernisse gibt. Dieser Frage wird in den Interviews nachgegangen. Der Arbeitgeber hat die Haftungspflicht bei falschen Lohnabrechnungen, v.a. kleine oder auch mittelgroße Unternehmen scheuen sich aufgrund des erhöhten Arbeitsaufwandes und der komplizierten Vorschriften Arbeitnehmer mit Lohnpfändungen einzustellen. Die Folge von ArbeitnehmerInnen mit einer Lohnpfändung ist häufig, den

Schuldenregulierung und der Arbeitgeber als Drittschuldner

oder die Verschuldeten schnellstmöglich zu kündigen und keine mehr mit Schuldenproblemen einzustellen (vgl. Landesarbeitsgemeinschaft Schuldner- und Insolvenzberatung e.V. Berlin o.J.: 8).

Auf der Arbeitnehmerseite

Auf der Arbeitnehmerseite gibt es ebenfalls mögliche Hindernisgründe für eine Festanstellung. So kann es vorkommen, dass eine Anstellung für verschuldete Personen als nicht erstrebenswert erscheint, *„wenn er/sie befürchten muss, auf Dauer nur für seine Gläubiger zu arbeiten“* (Landesarbeitsgemeinschaft Schuldner- und Insolvenzberatung e.V. Berlin o.J.: 5). Als weiterer Grund wird genannt, dass vielen Schwarzarbeit als lohnenswerter erscheint, wenn sie mit Schulden belegt sind und *„für die auf Dauer keine Regulierung in Aussicht ist“* (Landesarbeitsgemeinschaft Schuldner- und Insolvenzberatung Berlin e.V. o.J.: 5). Aufgrund eines wiederholten Arbeitsplatzverlustes oder Nichteinstellung aufgrund ihrer Verschuldung geraten viele in eine *„Versagerrolle“*. Als mögliche Folge wird eine psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeit befürchtet (vgl. Landesarbeitsgemeinschaft Schuldner- und Insolvenzberatung Berlin e.V. o.J.: 5).

4.6. Der Arbeitgeber als Drittschuldner

In diesem Abschnitt wird beleuchtet, was Drittschuldnerhaftung bedeutet und welche Aufgaben der/die ArbeitgeberIn als Drittschuldner innehat. Ebenfalls wird kurz dargestellt, was die Drittschuldnerhaftung ist und wie die sogenannte Drittschuldnererklärung auszusehen hat, bzw. welche Inhalte sie aufweisen muss.

4.6.1. Allgemeine Grundlagen

Bei der Zwangsvollstreckung in Geldforderungen ist neben dem/der SchuldnerIn und dem/der GläubigerIn immer eine dritte Person beteiligt, und zwar der/die ArbeitgeberIn als sogenannter Drittschuldner. Als Drittschuldner haftet der/die ArbeitgeberIn dem /der GläubigerIn für die Geldforderungen seines/r ArbeitnehmerIn.

Schuldenregulierung und der Arbeitgeber als Drittschuldner

„Im Falle der Lohn- und Gehaltspfändung ist der Arbeitgeber der Drittschuldner“ (Bigge, Rath 2010: 1).

DienstgeberInnen müssen über umfangreiche rechtliche und wirtschaftliche Kenntnisse verfügen und haben viele Pflichten inne. Kurzum fungiert der/die ArbeitgeberIn als *„gerichtliches Vollzugsorgan“* und muss aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen das Gehalt seines/r ArbeitnehmerIn pfänden (Vgl. lexandtex.at 2012).

Erfahrungsgemäß ist es meist so, dass der/die SchuldnerIn *„nur selten über pfändbare Sachen verfügen“* und demnach *„Zwangsvollstreckungen in körperlichen Sachen nach § 808 ZPO“ meist erfolglos sind“* (Bigge, Rath 2010: 28). Den GläubigerInnen bleibt aufgrund dieser Tatsache meist nur der Weg einer Einkommenspfändung (=Forderungspfändung) um *„die meist nicht unerheblichen Forderungen“* in monatlichen Raten zu erhalten (Bigge, Rath 2010: 28).

Folgendes ist dabei zu beachten:

1. Der/die ArbeitgeberIn hat *„eine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer und gleichzeitigem Pfändungsschuldner“* (Bigge, Rath 2010: 28).
2. Der Arbeitgeber/In muss – wenn aus der Personalakte ersichtlich ist, dass sein ArbeitnehmerIn überschuldet ist – *„auf die Möglichkeit eines Antrages auf Eröffnung eines Verbraucherinsolvenzverfahrens hinweisen“* (Bigge, Rath 2010: 28).
3. Inhalt der Fürsorgepflicht ist es auch - wenn dem/der ArbeitgeberIn nicht klar ist, welchen Betrag an den/die Gläubiger/In abzuführen hat – den Pfändungsbetrag der Rangfolge nach zu hinterlegen. In § 853 ZPO ist gesetzlich vorgeschrieben, dass der/die *„DrittschuldnerIn berechtigt und auf Verlangen eines/einer GläubigersIn verpflichtet, bei mehrfacher Pfändung der Geldforderungen den Schuldbetrag zu hinterlegen“* (Bigge, Rath 2010: 29). Der /die DrittschuldnerIn sollte dies tun um Schadensersatzansprüche zu vermeiden.
4. Auf Verlangen des/der SchuldnerIn hat der/die ArbeitgeberIn die Pflicht ihm/ihr eine *„Bescheinigung für das sogenannte P-Konto (Pfändungskonto) auszustellen“* (Bigge, Rath 2010: 28).

4.6.2. Hauptpflichten des/der Arbeitgeber/In

Der/die Arbeitgeber/In als Drittschuldner/In hat dabei etliche Punkte bei einer Lohn- bzw. Gehaltspfändung zu beachten. Zum einen ist dies, dass die Drittschuldnererklärung „*ordnungsgemäß ausgefüllt ist*“, zum anderen darf er das gepfändete Einkommen nicht an den/die Arbeitnehmer/In auszahlen (=Zahlungsverbot) (Bigge, Rath 2010: 1). Ebenfalls hat der/die Drittschuldner/In die Aufgabe den pfändbaren Bezugsteil exakt zu berechnen, die Exekutionsbeschlüsse offensichtlich und einsichtig zu halten, die Rangfolge einhalten sowie den pfändbaren Bezugsteil errechnen und an (den) die Gläubiger verteilen (vgl. Bigge, Rath 2010: 1).

Nachstehende Abbildung zeigt, wie die drei involvierten Parteien zueinander stehen und welche Aufgaben und Pflichten sie innehaben (vgl. Bigge, Rath 2010: 1).

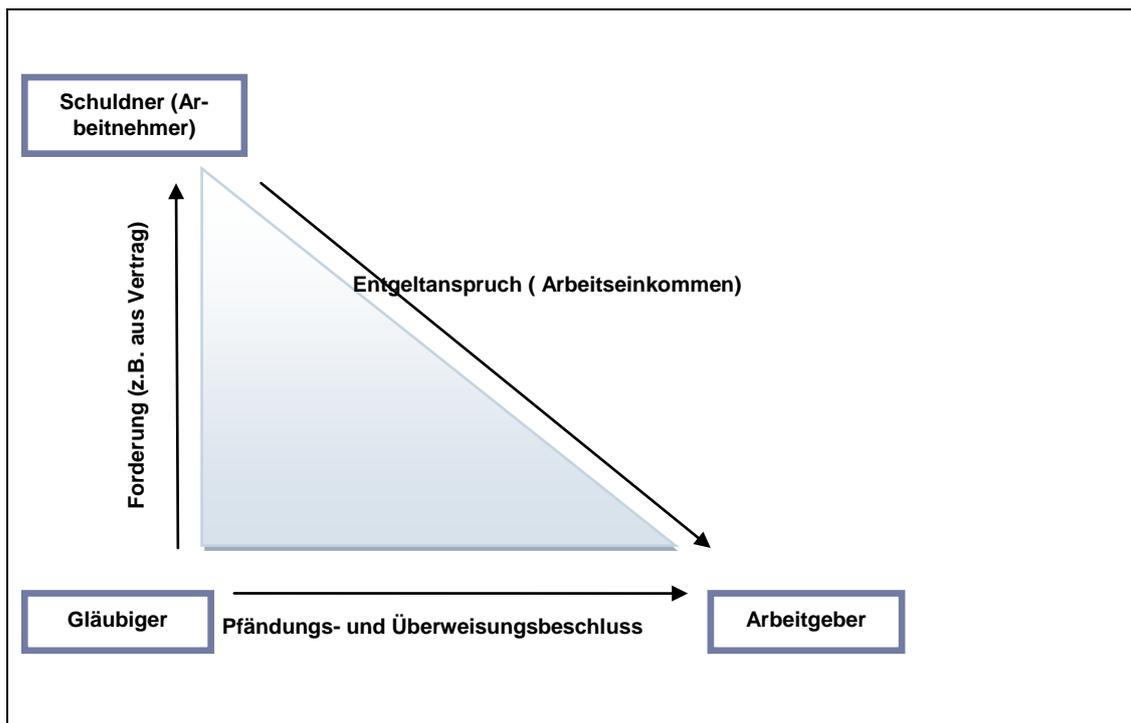


Abbildung 8: Arbeitgeber als "Drittschuldner" (Bigge, Rath 2010: 1)

4.6.3. Drittschuldnererklärung

Da dem/der Gläubiger/In bei einer Pfändungsmaßnahme nicht klar ist, in welcher Höhe sich das Arbeitseinkommen des/der Schuldner/In bewegt bzw. ob

Schuldenregulierung und der Arbeitgeber als Drittschuldner

noch andere GläubigerInnen vorhanden ist (vgl. Bigge, Rath 2010: 28), hat der/die ArbeitgeberIn die Pflicht innerhalb von vier Wochen nach Einlangung der Lohnpfändung mit Hilfe eines Musterformulars die Drittschuldnererklärung abzugeben (§ 840 ZPO) (vgl. WKO: Lohnpfändung: 2012).

Die Drittschuldnererklärung sollte unter anderem folgende Aussagen und Inhalte zum/zur ArbeitnehmerIn beinhalten, wie z.B.

1. *„ob der Schuldner sich beim Arbeitgeber in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet,*
2. *ob die Pfändung anerkannt wird,*
3. *wie hoch das monatliche Nettoeinkommen ist*
4. *welcher Nettolohnbetrag der Pfändung unterliegt und wann mit der Zahlung gerechnet werden kann,*
5. *ob andere Personen Ansprüche geltend machen (aufgeschlüsselt nach Abtretungen, Pfändungen, Aufrechnungen etc.) und*
6. *den Zustellungszeitpunkt bzw. die Ausfertigungsdaten der Beschlüsse bzw. Verträge“* (Bigge, Rath 2010: 29).

4.6.4. Drittschuldnerhaftung

Wenn der/die DrittschuldnerIn vorsätzlich oder grob fahrlässig (d.h. Fragen unrichtig oder unvollständig beantwortet), dann haftet er/sie dem/der GläubigerIn für den aufgetretenen Schaden (vgl. Bundesministerium für Justiz 2012).

Der/die ArbeitgeberIn haftet dem/der GläubigerIn für Es wird daher empfohlen die Abgabe der Erklärung zu dokumentieren (Kopie, Rückschein) (vgl. Bundesministerium für Justiz: 2012).

II. Empirischer Teil

5. Fragestellung und Zielsetzung

Zu Beginn einer explorativen Untersuchung müssen immer die Fragestellung und die Zielsetzung bekannt sein. Die Forschungsfragen müssen dabei genau reflektiert und festgelegt werden – die Fragestellung und Zielsetzungen bedingen sich dabei wechselseitig (vgl. Legewie o.J.: 3). Die Fragestellungen für diese Arbeit sind: Inwieweit sind Lohn- und Gehaltspfändung ein Hindergrund für Einstellung bzw. Aufstieg innerhalb des betrieblichen Fortkommens? Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob es eine Bereitschaft von Unternehmen gibt, Informationen über die Schuldnerberatung den jeweiligen Lohnzetteln beizufügen und eventuell an einer Kooperation mit der Schuldnerberatung interessiert zu sein, um verschuldeten MitarbeiterInnen die Institution Schuldnerberatung näher zu bringen.

5.1. Qualitative Forschung versus quantitative Forschung

Die qualitative und die quantitative Forschung gehen völlig unterschiedlich an das Sammeln, Auswerten und die Interpretation der gesammelten Daten und Informationen heran. Das gleiche ist bei der wissenschaftlichen Herangehensweise, die auf grundverschiedenen Ansätzen beruht (vgl. Mayer 2002: 69). Anzumerken ist dabei allerdings, dass sich qualitative und quantitative Ansätze gegenseitig ergänzen können und nicht zwingend miteinander konkurrieren. Beide Ansätze liefern verschiedene Arten von Informationen, die sich nicht nur vom anderen unterscheidet sondern für das Verständnis relevant ist. Die Kombination von qualitativer und quantitativer Methodik ist weit verbreitet, wird aber in der Wissenschaft kontrovers diskutiert (vgl. Flick 1996: 280f). Häufig folgen auf qualitativen Methoden quantitative, so wie es auch in dieser Arbeit der Fall ist. Dabei gehen qualitative Verfahren häufig in die Tiefe – quantitative eher in die Breite (vgl. Flick 1996: 280f).

Überwindung des Gegensatzes qualitativ – quantitativ

Eingangs steht immer ein qualitativer Schritt um zu wissen, was untersucht werden soll und es genau benennen zu können. Nach Mayring (2008: 19) stehen immer drei Schritte im Forschungsprozess im Vordergrund: „*Von der Qualität zur Quantität und wieder zur Qualität*“. Keine quantitativen Daten erklären sich selbst, sie müssen interpretiert werden, d.h. wieder qualitativ erklärt werden (vgl. Mayring 2008: 19).

Begründung der Forschungsmethode

In dieser Arbeit wird sowohl qualitativ (durch ExpertInnen-Interviews) als auch quantitativ (telefonischer und Onlinefragebogen für Personalchefs, BuchhalterInnen etc.) geforscht. Der Grund dafür ist, dass die gesamte Komplexität des Themas erfasst und aufgrund der verschiedenen Erhebungsinstrumente ausgewertet und interpretiert werden soll.

ExpertInnen-Interviews

Unter Experten werden Personen verstanden, die zum einen „*in irgendeiner Weise Verantwortung*“ für „*den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolllösung*“ tragen (Bogner / Lttig / Menz 2005:73). Zum anderen verfügen ExpertInnen über einen „*privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse*“ (Bogner / Lttig / Menz 2005:73). Im Rahmen dieser Arbeit sollen ExpertInnen aus verschiedenen Bereichen wie der Handelskammer, der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer und von Gewerkschaften mittels eines problemzentrierten Interviews befragt werden.

Telefon- und Onlinebefragung von Unternehmen

Für die Telefoninterviews wird zu Beginn ein Leitfaden erstellt, anhand dessen die Befragung online stattfindet. Die Stichprobengröße soll dabei mindestens 60 betragen, es werden Großunternehmen, mittelständische Unternehmen, kleine Unternehmen und Kleinunternehmen befragt. Es handelt sich dabei nur um Profit-Unternehmen.

6. Qualitative Analyse – Der Forschungsweg

In diesem Kapitel wird auf den Forschungsweg der qualitativen Forschung eingegangen und mit theoretischen Grundlagen erläutert.

6.1. Ausmaß der Standardisierung

Im Gegensatz zu einem standardisierten Interview ist beim „*nichtstandardisierten (unstrukturierten oder qualitativen) Interview nur ein thematischer Rahmen vorgegeben*“ (Konrad 2005: 35). Bei den ExpertInnen – Interviews wird diese Methode verwendet. Die Gesprächsführung ist dabei offen und es bleibt dem/der Interviewenden überlassen, ein Gespräch in Gang zu bringen und zu führen. Mit Einverständnis des/der Interviewten wird das Interview aufgezeichnet (vgl. Konrad 2005: 35).

6.2. Der Zugang zum Feld

„*Jede/r ForscherIn hat durch das Forschungsvorhaben die Aufgabe einen Zugang zum Feld zu finden, wo forschen ermöglicht wird*“ (Pleyer 2009: 62). Bei der Feldforschung geht der/die ForscherIn direkt ins Feld um *den „Gegenstand bei der Untersuchung in seiner natürlichen Umgebung belassen“*, in dem sie an den alltäglichen Situationen ihrer Untersuchungsobjekte teilnehmen (Mayring 2002: 54). Die gängige Vorgehensweise von Feldforschung gliedert sich dabei in vier Schritte: Festlegung der Fragestellung und Herstellung des Feldkontaktes, Materialsammlung und schließlich die Auswertung (vgl. Mayring 2002: 56).

6.3. Das problemzentrierte Interview

Das Standardinstrument von empirischer Sozialforschung ist nach wie vor das Interview, in welchem „*Fakten, Wissen, Meinungen, Einstellungen oder Bewertungen im sozialwissenschaftlichen Bereich*“ erhoben werden (Schnell, Hill, Esser 1999: 299). Die Formen der Befragung unterscheiden sich in mündlicher, schriftlicher oder telefonischer Form. Zentral beim fokussierten

Qualitative Analyse – Der Forschungsweg

Inhalt ist es, sich vorher auf einen bestimmten Gegenstand bzw. Gesprächsanreiz zu fokussieren – wie in diesem Fall auf die Forschungsfrage – und den Versuch *„Reaktionen und Interpretationen im Interview in relativer offener Form zu erheben“* (Hopf 1995: 178). Relevant bei dieser Interviewmethode ist es, bestimmte Qualitätskriterien zu erfüllen, die Fragestellung und die Fragen müssen *„so weit gefasst sein, dass es dem/der Interviewten möglich ist, Wissen und persönliche Erfahrungen vollständig einzubringen“* (Pleyer 2009: 64). So soll die Problemstellung in einzelne konkrete Schritte, Erlebnisse und Aspekten aufgeteilt werden, so dass sich die interviewte Person stark einbringen kann – sowohl auf *„kognitiver, affektiver und wertbezogener Ebene“* (Pleyer 2009: 64). In dieser Arbeit wurden anfangs sowohl das Thema als auch die Fragestellung formuliert, woraus die theoretischen Inhalte anhand Literatur erklärt wurden. Aus diesen Inhalten ergaben sich die Fragen für die Interviewleitfäden – sowohl für die Experteninterviews als auch für die Telefon- und Onlinebefragung für zuständige Personen für die Lohnverrechnung in Profit-Unternehmen (vgl. Pleyer 2009: 64). Das problemzentrierte Interview wird ermöglicht und unterstützt von folgende vier Instrumenten: Kurzfragebogen, Leitfaden, Tonaufzeichnung des Gespräches und das Postskriptum (vgl. Witzel 2009).

Kurzfragebogen

Der Kurzfragebogen dient zur Erhebung von Daten wie dem Alter, der Position u.a. Ebenso ermöglichen sie einen Gesprächseinstieg (Witzel 2000: 4).

Leitfaden

„Im Leitfaden sind die Forschungsthemen als Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Interviews festgehalten“ (Witzel 2000: 4). Idealerweise begleitet der Leitfaden den Prozess als Kontrollfunktion, die überprüft, welche Fragen bereits gestellt wurden (Vgl. Witzel 2000: 4).

Die Transkription

Die Transkription von Interviews gehört *„nicht zu den verallgemeinerten Kulturtechniken einer Sprachgemeinschaft, sondern zu den – heute weitgehend*

selbstverständlichen – wissenschaftlichen Arbeitstechniken empirischer Kommunikationsforschung“ (Dittmar 2009: 52).

Mittels Tonbandaufnahme werden die Interviews aufgenommen wofür die Zustimmung der Befragten notwendig ist (vgl. Mayring 2002: 70).

Die Experteninterviews wurden alle wörtlich transkribiert, Dialekte werden nicht mit transkribiert, ebenso wird die Sprache und Interpunktion an das Schriftdeutsch angenähert (vgl. Kuckartz/ Dresing/ Rädiker/ Stefer 2007: 27).

Postskripte

Nach der Tonträgeraufzeichnung werden unmittelbar nach dem Interview Postskripte angefertigt. Sie enthalten Anmerkungen zu erlebten Situationen, Besonderheiten bezüglich der nonverbalen Kommunikation und zu Schwerpunktthemen (vgl. Witzel 2009).

6.4. Aufbau der Leitfadententwicklung

Um zum einen die Vergleichbarkeit der Aussagen und Gesprächsfreiheit zu gewährleisten, wurde für die ExpertInnen-Interviews ein standardisierter Fragebogen entwickelt. Aus dem theoretischen Teil ergaben sich die Forschungsfragen, welche in Themenbereiche gegliedert wurden, wobei darauf geachtet wurde, dass die Fragen möglichst prägnant, verständlich und kurz waren. Auf Suggestivfragen und geschlossene Fragen wurde verzichtet.

Anforderungen an einen Leitfadens

Die Anforderungen an einen Leitfaden sind zum einen, dass er offen und als Ganzes aufgebaut wird und nicht mit zu vielen Fragen überladen ist. Ebenfalls muss er *„formal übersichtlich und gut zu handhaben sein“* (Helfferich 2005: 160), sodass die der/die Interviewte nicht abgelenkt wird. Wichtig ist es, dass es keine Themensprünge gibt und offene Fragen erst gegen Ende gestellt werden. Die gestellten Fragen sollen dabei nicht abgelesen werden, da dies Unsicherheit verrät (vgl. Helfferich 2005: 160).

Die Leitfadenerstellung

Die Leitfadenerstellung erfolgt nach dem SPSS-Prinzip, welches von Helfferich gut dargestellt wird. Es handelt sich dabei um eine Methode, welche den wichtigen Nebeneffekt hat, dass es *„gleichzeitig der Vergegenwärtigung des eigenen theoretischen Vorwissens und der implizierten Erwartungen an die von den Interviewten zu produzierenden Erzählungen“* dient (Helfferich 2005: 161f).

Hinter der Abkürzung SPSS stehen die vier Schritte des „Sammelns“, „Prüfen“, „Sortierens“ und „Subsumieren“.

6.5. Das ExpertInnen-Interview

Unter Experteninterviews versteht Pfadenhauer, dass eine *„Rekonstruktion von besonderen Wissensbeständen“*, d.h. ein Experte verfügt über besonders umfangreiches Wissen in seinem Fachgebiet (vgl. Pfadenhauer 2005: 113 zit.in Bogner/ Littig/ Menz 2005).

Auswahl der ExpertenInnen

Es wurden ExpertInnen gesucht, die sich mit dem Thema Gehalts- und Lohnpfändung beschäftigen und mit der Thematik der Lohnpfändung vertraut sind.

Experten, die sich zur Verfügung stellten, waren von der Arbeiterkammer und der Schuldnerberatung des FSW Wien. Angefragt wurde ebenfalls die Wirtschaftskammer, die Industriellenvereinigung und die Österreichische Gewerkschaftsbund ÖGB.

Forschungsethik, Datenschutz und Einwilligungserklärung

InterviewerInnen müssen sich mit einigen ethischen Fragen befassen. So darf beispielsweise der/die Interviewte nicht ohne eine Einwilligungserklärung und Aufklärung über die Anonymisierung ein Interview durchführen. Ebenfalls dürfen durch das Interview keinem Befragten Nachteile oder Gefahren entstehen (vgl. Helfferich 2005: 169f)).

7. Quantitative Analyse – Der Forschungsweg

In diesem Abschnitt werden zum einen der Zugangsweg zum Feld beschrieben und wie die Telefon- und Online-Befragung aufgebaut wurde.

7.1. Zugangsweg

Die befragten Personen wurden durch Recherche von Unternehmen in Wien mittels Listen der Wirtschaftskammer identifiziert. Anhand einer Branchensortierung wurden aus den entstandenen Listen Personen, welche mit Lohnverrechnung zu tun haben, herausgesucht, angerufen und angeschrieben.

7.2. Telefon- und Onlinebefragung

Die Telefonbefragung richtete sich an MitarbeiterInnen von Profit-Unternehmen, die mit Personalverrechnung zu tun haben, d.h. die sich mit dem Thema Lohn- und Gehaltspfändung täglich auseinandersetzen.

7.3. Aufbau der Telefon- und Onlinebefragung

Die Telefonbefragung als Erhebungsinstrument *„hat sich in der empirischen Sozialforschung vermutlich als die dominierende Form der Befragung durchgesetzt“* (Paier 2010: 99). Die Gründe dafür sind, dass es eine schnelle Möglichkeit der Befragung ist, ebenso ist es eine sehr kostengünstige Variante. Problematisch bei der Telefonbefragung ist, dass der Fragebogen sehr kurz gehalten werden muss. Die telefonische Befragung ist sehr unterschiedlich von anderen Erhebungsinstrumenten. Problematisch ist häufig die Identifizierung von den sogenannten Zielpersonen, *„also jene Untersuchungsperson, die persönlich die Fragen beantworten kann“* (Paier 2010: 100). Hilfreich ist dabei die genaue Formulierung von Anweisungen, welche Personen befragt werden sollen. Wird die Zielperson nicht erreicht, so muss ein erneuter Telefontermin vereinbart werden. Ein weiteres Problem kann sein, dass die Zielperson nicht motiviert ist, wenn sie häufig mit Telefonbefragungen in Kontakt kommen (vgl. Paier 2010: 101). Einige Vorteile von Telefonbefragungen kön-

Quantitative Analyse – Der Forschungsweg

nen sein, dass die Anonymität besser gewährleistet ist, die rasche Verfügbarkeit der erhobenen Daten und die Möglichkeit auf Rückruf durch die Zielperson. Mögliche Nachteile sind die *„häufigeren Abbrüche durch die Befragten bei zunehmender Länge des Interviews“* (Paier 2010: 101), was zu einer zeitlichen Limitierung führt (vgl. Paier 2010: 101). Bei Onlinebefragungen wird ein standardisierter Fragebogen an Unternehmen geschickt, diese können ihn ausgefüllt zurückschicken. Vorteil dieser Befragungsmethode ist das eine größere Anonymität gewährleistet ist und die Befragten selbst entscheiden können, wann sie den Fragebogen ausfüllen möchten. Der Nachteil ist die geringere Rücklaufquote, da sich weniger *dafür „verantwortlich fühlen“* (vgl. Paier 2010: 101).

8. Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die Forschungsergebnisse aus den Befragungen vorgestellt und zwar sowohl die der ExpertInneninterviews als auch die der Online- und Telefonbefragung von Unternehmen.

8.1. Ergebnisse aus den ExpertInnen-Interviews

Folgende Institutionen wurden für ExpertInnen-Interviews angefragt: die Arbeiterkammer Wien, die Wirtschaftskammer, die Industriellenvereinigung, die Gewerkschaften und die Dachorganisation der Gewerkschaft (ÖGB) und die Schuldnerberatung des FSW Wien. Insgesamt stellten sich zwei Einrichtungen zu einem Interview zur Verfügung, diese waren die Arbeiterkammer und die Schuldnerberatung.

Alle anderen Stellen sagten aus verschiedenen Gründen ab. Die verschiedenen Gewerkschaften verwiesen auf die Dachorganisation der ÖGB, die ebenfalls wie die Industriellenvereinigung auf die Wirtschaftskammer verwies. Die Wirtschaftskammer erklärte sich anfangs bereit, lehnte dann doch ab mit der Begründung dass sie zu diesem Thema keine Stellung nehmen dürfe. Die Industriellenvereinigung erklärte ihre Absage damit, dass sie mit dem Thema nur wenig zu tun hätte.

Im Interview mit der Arbeiterkammer stellte sich heraus, dass es gerade in Branchen des Niederlohnsektors (Reinigungsgewerbe, Security, Arbeitsverhältnisse) so ist, dass es dort häufiger Lohnpfändungen gibt, da sie „*finanziell schlechter dran sind*“ (Interview Arbeiterkammer 19.03.2013). Bezüglich der Frage nach der Einstellung von Personen mit Lohnpfändungen wurde angegeben, dass Einstellungen zwar stattfinden, dies aber für die ArbeitgeberInnen einen hohen administrativen und zeitlichen Aufwand darstellen (vgl. Interview Arbeiterkammer 19.03.2013). Dass Lohnpfändung ein Einstellungs- hindernis darstellt, wird von der Schuldnerberatung bestätigt. Zu beachten ist hierbei, dass häufig Abhängigkeitsverhältnisse zwischen dem/der ArbeitgeberIn und dem/der MitarbeiterIn entstehen und bestehen. So ist es in vielen Fällen so, dass der Betroffene zwar nicht gekündigt wird, aber Mehrarbeit und Überstunden leisten soll „*da er ja eh finanzielle Probleme hat*“ (Interview

Forschungsergebnisse

Schuldnerberatung 07.03.2013). Dies ist allerdings nicht immer böse gemeint, aber *„gut gemeint ist nicht immer gut gemacht“* (Interview Schuldnerberatung 07.03.2013).

Betreffend der Frage, ob Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis ist, wurde angegeben, dass es in vielen Branchen so ist, dass es z.B. *„im Handwerksbereich [...] Leute nicht wählerisch sind. Und wer dort halbwegs gute Leistung bringt, dann kann er relativ schnell Partie-Führer werden oder so“* (Interview Schuldnerberatung 07.03.2013).

In den Niedriglohnbranchen findet allerdings überwiegend kein Aufstieg statt, ebenfalls stellt es in vielen Fällen einen Kündigungsgrund dar, was eigentlich nicht sein dürfte, da es sich um eine Motivkündigung handelt (vgl. Interview Arbeiterkammer 19.03.2013). Um trotzdem eine Kündigung aussprechen zu können *„wird man ihm sagen – ohne Angabe von Gründen – tut mir leid, wir werden uns von Ihnen trennen müssen. Unter Einhaltung der Fristen zwar, aber weg ist er“* (Interview Schuldnerberatung 07.03.2013). Zur Kündigung kommt es vor allem dann, wenn Betroffene mehrere Gläubiger haben. Der Grund hierfür ist, dass die ArbeitgeberInnen mehrere Drittschuldnererklärungen ausfüllen müssen und ihnen der Aufwand zu hoch ist (vgl. Interview Arbeiterkammer 19.03.2013). Bestätigt wird dies durch das Interview mit der Schuldnerberatung des FSW Wien, die angab, dass aufgrund des hohen Aufwandes eher Leute eingestellt werden, die *„ihre Finanzen in Ordnung haben“* (Interview Schuldnerberatung 07.03.2013). Die Schuldnerberatung gab an, dass sie häufig von Klienten hören, dass sie aufgrund einer Lohnpfändung gekündigt wurden. Ob es zu einer Kündigung kommt hängt allerdings stark vom Arbeitsverhältnis ab. So ist es im öffentlichen Bereich besser *„wer eine Lohnpfändung hat, wird ganz sicher nicht gekündigt“* (Interview Schuldnerberatung 07.03.2013). Bei Aufstiegsposten wird dagegen *„stark auf die Vita geschaut und natürlich [...] wissen meistens die Vorgesetzten sehr wohl darüber Bescheid, dass es eine Lohnpfändung gegeben hat“* (Interview Schuldnerberatung 07.03.2013).

Bei der Frage ob ArbeitgeberInnen ein Interesse an der Entschuldung von MitarbeiterInnen wurde von der Arbeiterkammer angegeben, dass kein Interesse seitens der ArbeitgeberInnen besteht, dass ihnen das *„ziemlich wurscht ist“* (Interview Arbeiterkammer 19.03.2013). Ein Interesse besteht

Forschungsergebnisse

dann nur, wenn viel Wert auf den/die MitarbeiterIn gelegt wird und ihn/sie schätzen. Allerdings ist dies im Niedriglohnsektor eher selten, dort herrsche eine hohe Fluktuation. Die Hauptgruppe, bei welchen es zur Pfändung kommt, sind aus *dem „Metallgewerbe, Bau, Reinigung und Gastgewerbe“* (Interview Arbeiterkammer 19.03.2013). Relativiert wird die Aussage dadurch, dass im Metallgewerbe weniger Pfändungen sind als in den anderen genannten Branchen, da die Beschäftigten dort meist mehr verdienen. Eine Änderung der Exekutionsordnung in Österreich würde laut der Arbeiterkammer nichts ändern, also werden die ArbeitgeberInnen weiterhin wissen, bei wem der/die Betroffene Schulden hat (vgl. Interview Arbeiterkammer 19.03.2013). Dies wird von der Schuldnerberatung bestätigt, die angab, dass die Lohnpfändung in *Österreich „viel zu gut funktioniert“*, diese Tatsache ist immer der Vorwurf an die Politik. Grund hierfür ist es, dass in Österreich die Kreditvergabe und andere Konsumkredite viel zu leicht funktioniert, was hingegen in anderen Ländern nicht der Fall ist, da dort die Banken viel vorsichtiger sind, ob sie einen Kredit vergeben oder nicht (vgl. Interview Schuldnerberatung 07.03.2013).

Auf die Frage, wie viele der Betroffenen kein eigenes Girokonto haben, ist die Sachlage so, dass ca. 20% die zur Schuldnerberatung kommen, über keines verfügen. Sinn und Zweck einer Beratung ist es ebenso dem/der SchuldnerIn wieder ein Konto zu beschaffen. So geht die Zahl derjenigen, welche über kein Konto verfügen während der Beratungszeit zurück, insgesamt haben letztendlich ca. 5% der SchuldnerInnen während der Schuldenregulierungsphase kein eigenes Konto. Betroffen sind vor allem diejenigen, die keiner Arbeit nachgehen, von Mindestsicherung leben oder ein unpfändbares Einkommen haben. Eine weitere Frage im Interview mit der Schuldnerberatung war, wie es derzeit mit der Zahl der Schuldenregulierungsverfahren aussieht. Zu bemerken ist hierbei, dass die Anzahl jener, die einen Privatkonkurs machen, leicht zurückgegangen ist. Dies lässt sich allerdings nicht auf eine geringere Zahl von Schuldnern zurückführen, sondern dass die Banken bei der Kreditvergabe vorsichtiger geworden sind. Grund hierfür ist dass die Banken weniger Geld haben und somit wachsamer sind (vgl. Interview Schuldnerberatung 07.03.2013). Bezüglich einer Kooperation zur Schuldnerberatung sieht es so aus, dass die Arbeiterkammer Betroffene

Forschungsergebnisse

dorthin schickt, sonst besteht keine direkte Zusammenarbeit (vgl. Interview Arbeiterkammer 19.03.2013).

8.2. Beschreibung der Telefon- und Onlinebefragung

Eingangs wurde die Unternehmensgröße befragt, von den 311 angerufenen oder angeschriebenen Firmen beteiligten sich 160 Kleinstunternehmen, 85 kleine Unternehmen, 42 mittelständische Unternehmen und 24 Großunternehmen.

Die Einteilung in die Unternehmensgröße wurde wie folgt festgelegt:

Großunternehmen	größer 250 MitarbeiterInnen
Mittlere Unternehmen	51-250 MitarbeiterInnen
Kleine Unternehmen	10-50 MitarbeiterInnen
Kleinstunternehmen	kleiner 10 MitarbeiterInnen

Unternehmensgröße der befragten Unternehmen

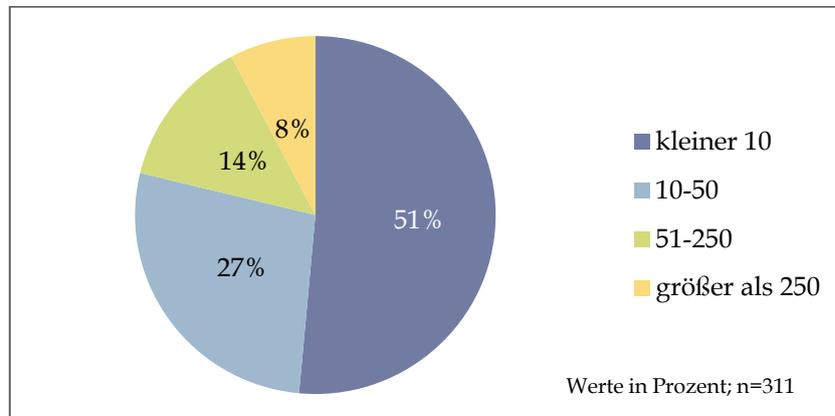


Abbildung 9: Größe der befragten Unternehmen

In nachstehender *Abbildung 9* werden die verschiedenen Branchen aufgezeigt, welche im Rahmen der telefonischen und der Online-Befragung kontaktiert wurden. Die meisten Fragebögen wurden von folgenden drei Branchen ausgefüllt: dem Baugewerbe und Handwerk, der Informations- und Consultingbranche und der Handelsbranche. Die geringste Rücklaufquote kam beispielsweise von Banken, Sicherheitsdiensten und dem Reinigungs-

Forschungsergebnisse

gewerbe. Aufgrund dieser Tatsache sind die Ergebnisse immer mit Vorsicht zu betrachten – je weniger Unternehmen betrachtet werden können, desto weniger aussagekräftig ist es. Das heißt, je größer eine Stichprobe ist, desto leichter kann von ihr auf repräsentative Ergebnisse geschlossen werden.

Unternehmensbranchen

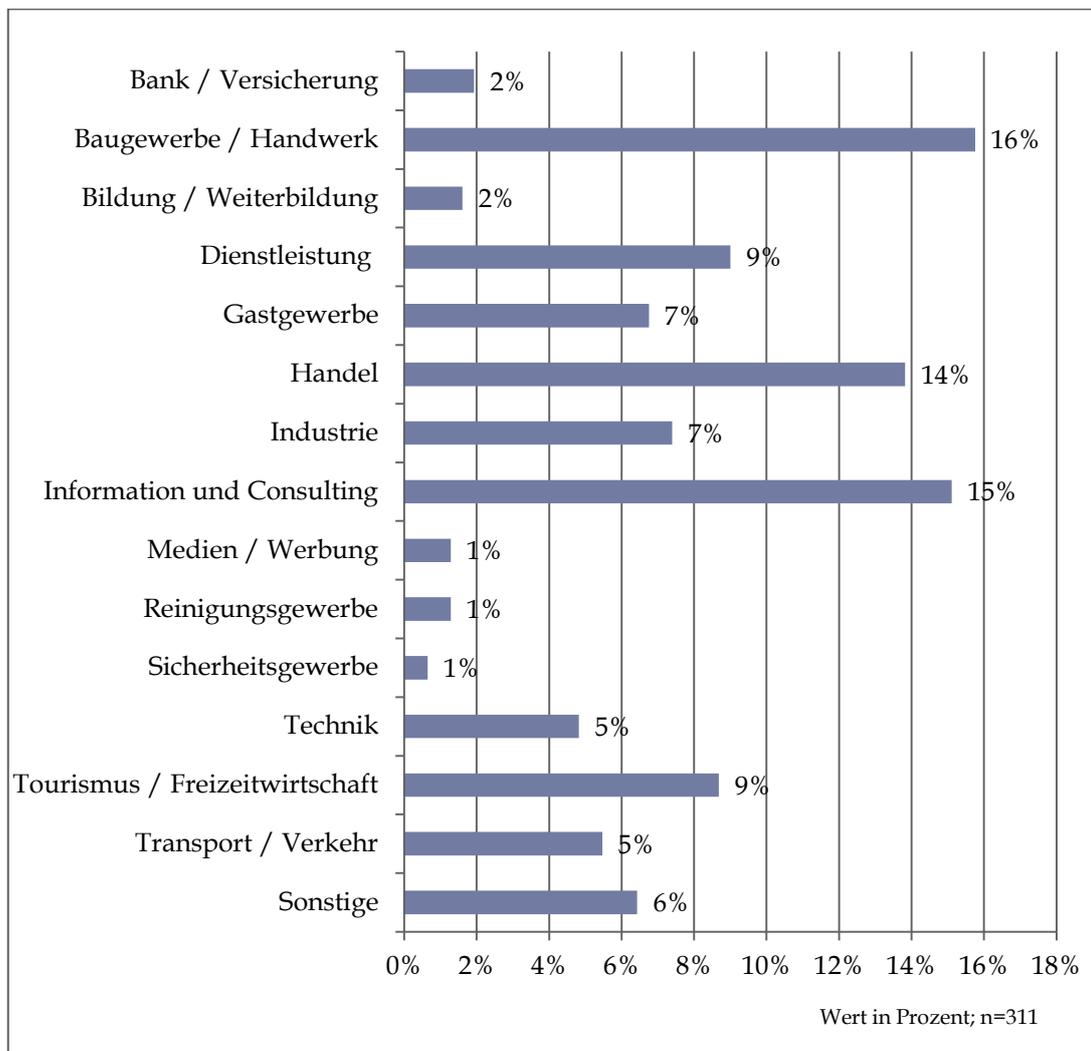


Abbildung 10: Unternehmensbranche

Unter sonstige Branchen fallen folgende Unternehmensbereiche:

1. Maschinenbau
2. Energieversorgung,
3. Umwelttechnik,
Immobilien,
4. Stadtverwaltung,
5. Industrie und Handel

Forschungsergebnisse

6. Textilfabrik,
7. Elektro- und Tankstellentechnik,
8. Facility Management
9. Studentenheim
10. Erneuerbare Energietechniken
11. Maschinenhandel, Investitionsgüter
12. Druckerei
13. Erwachsenenbildung, Personalentwicklung
14. Medien
15. Werbung und Chemie.

Den Fragebogen füllten überwiegend GeschäftsführerInnen und PersonalverrechnerInnen, wie in Abbildung 10 ersichtlich ist, aus. Sonstige Personen waren u.a. Assistenten, Exekutionsreferenten, Allroundkräfte und Steuerberater.

Position des/der Interviewten

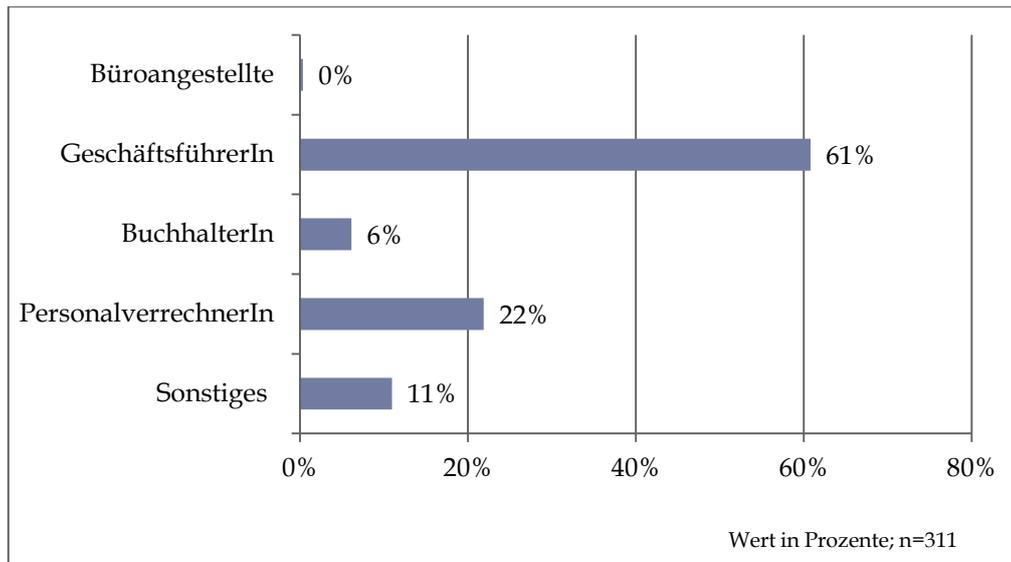


Abbildung 11: Position des / der Interviewten

Verantwortlich für die Lohnverrechnung waren zum einen externe SteuerberaterInnen, BuchhalterInnen, Personal- und LohnverrechnerInnen sowie GeschäftsführerInnen. In nachstehender *Abbildung 11* wird die Verteilung der Verantwortlichen für die Lohnverrechnung aufgezeigt. Deutlich ist dabei zu erkennen, dass über ein Drittel aller Unternehmen die Lohnverrechnung an externe SteuerberaterInnen delegieren.

Verantwortliche für Lohnverrechnung

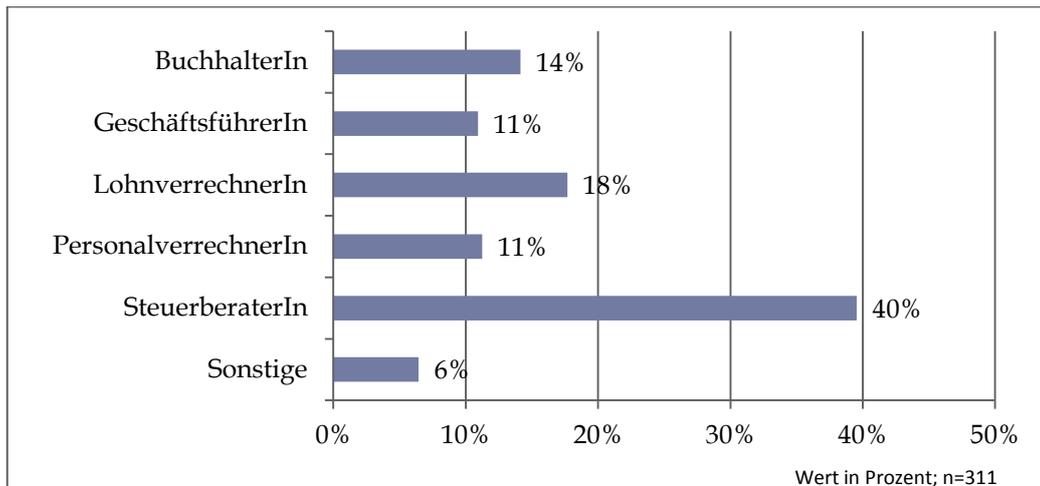


Abbildung 12: Verantwortliche für Lohnverrechnung

8.3. Ergebnisse aus der Online- und Telefonbefragung

Es wurden insgesamt 4236 Fragebögen ausgeschickt und 144 Telefonate geführt.

Die Rücklaufquote lag dabei bei 7,6%, insgesamt wurden 311 Fragebogen ausgefüllt, 23 wurden abgebrochen. 99% aller Befragten konnten mit dem Begriff der Lohnpfändung etwas anfangen, was in absoluten Zahlen 308 Unternehmen bedeutet (vgl. hierzu *Abbildung 13*).

Bekanntheit des Begriffes Lohnpfändung

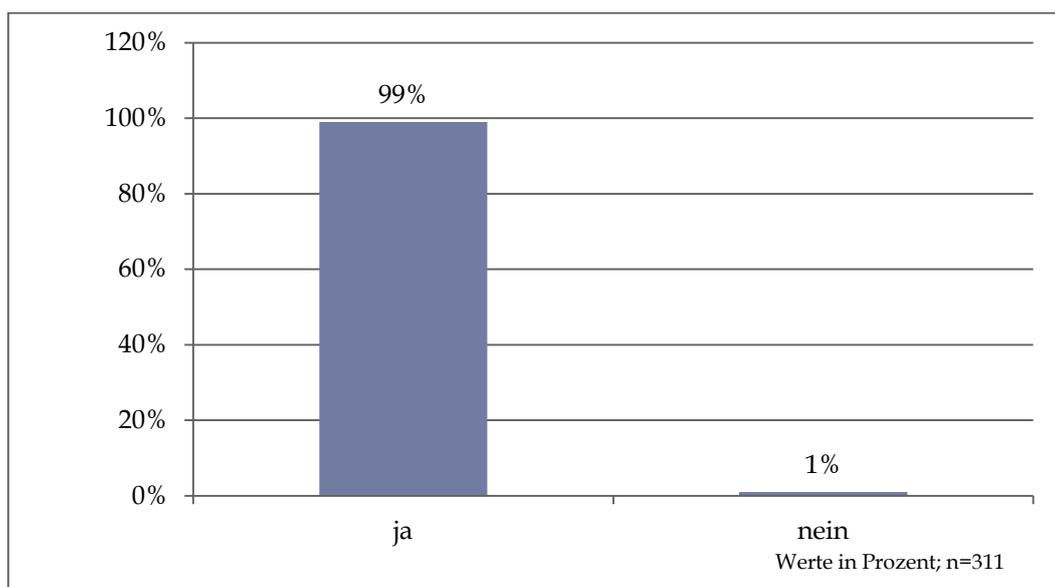


Abbildung 13: Bekanntheit des Begriffes Lohnpfändung

Forschungsergebnisse

Des Weiteren wurde gefragt, wie viele MitarbeiterInnen in Unternehmen derzeit von einer Lohnpfändung betroffen sind. Betrachtet man hierfür die *Abbildung 14*, so wird deutlich, dass derzeit 34% aller MitarbeiterInnen in den befragten Unternehmen von einer Lohnpfändung betroffen sind.

Anzahl von Lohnpfändungen

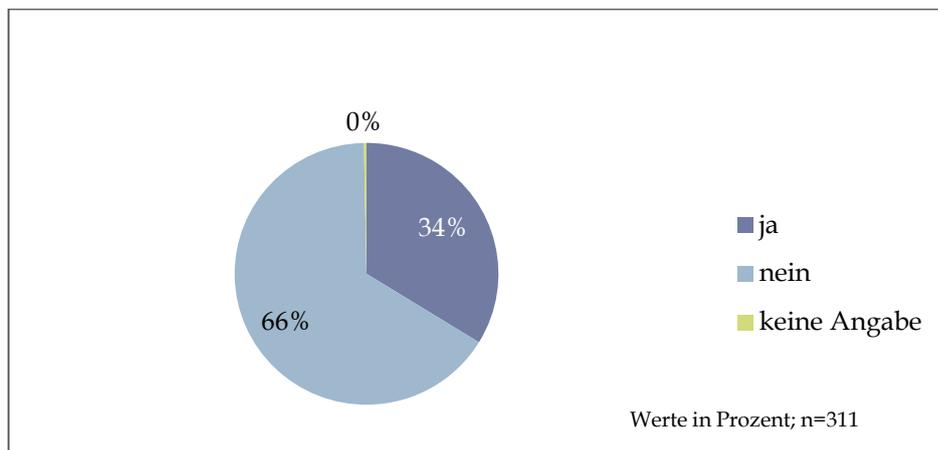


Abbildung 14: Anzahl von Lohnpfändungen

Im nächsten Schritt wurde nach der Verteilung von Lohnpfändungen in Unternehmen gefragt. *Abbildung 15* zeigt, dass von den 105 betrachteten Unternehmen, die derzeit MitarbeiterInnen mit Lohnpfändung haben, jedes der 24 Großunternehmen MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung haben (=100%).

Bei den mittelständischen Unternehmen stellt es sich so dar, dass 67% aller Befragten verschuldete MitarbeiterInnen haben. 45% aller Kleinen Unternehmen haben ArbeitnehmerInnen mit einer laufenden Lohnpfändung, bei den Kleinstunternehmen sind es insgesamt 9%. So haben bei 21% aller befragten Großunternehmen weniger als 10 ArbeitnehmerInnen mit einer Lohnpfändung. 54% der Großunternehmen gaben an, zwischen 10 und 50 MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung zu haben. 13% aller großen Unternehmen haben 51-250 MitarbeiterInnen, die verschuldet sind, ebenfalls haben bei 13% mehr als 250 MitarbeiterInnen eine Lohnpfändung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass von allen Großunternehmen, die befragt wurden, es keines gab, welche ausschließlich MitarbeiterInnen ohne Lohnpfändung beschäftigte. Bei den Kleinstunternehmen zeigt sich das Bild

Forschungsergebnisse

so, dass insgesamt 91% aller Unternehmen keine/n MitarbeiterIn mit einer Lohnpfändung haben – dies ist „nur“ bei 9% der Fall.

Lohnpfändung verteilt nach Unternehmensgröße

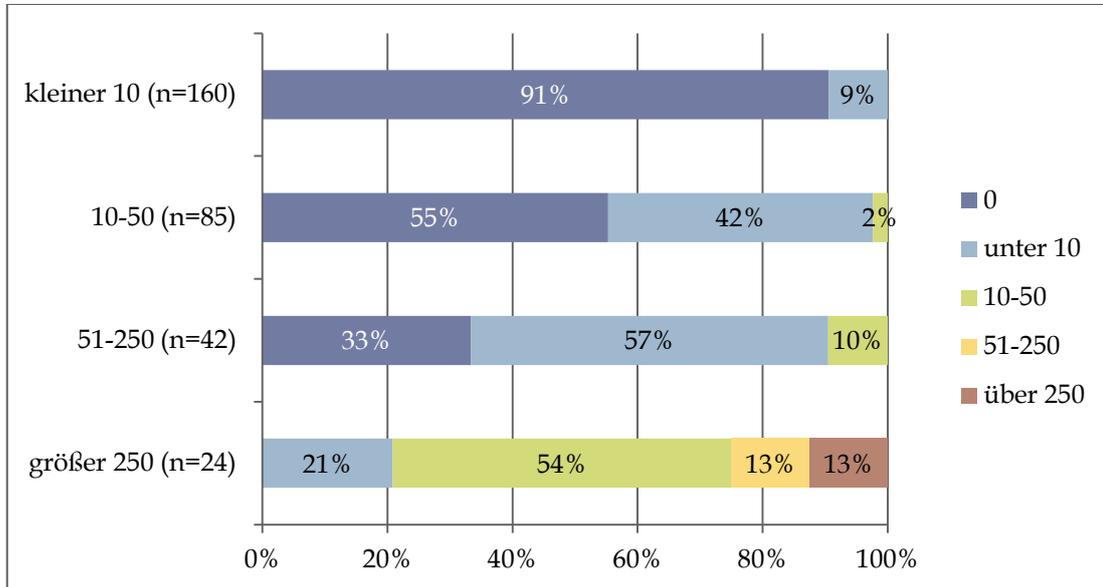


Abbildung 15: Verteilung nach Unternehmensgröße

Insgesamt hatten 68% der befragten Unternehmen bereits MitarbeiterInnen mit einer laufenden Lohnpfändung in einem Beschäftigungsverhältnis. Dies entspricht einer Anzahl von 213 Unternehmen. Im Gegensatz dazu hatten 95 Unternehmen (=31%) keine MitarbeiterInnen, welche von einer Lohnpfändung betroffen waren. In Abbildung 16 ist dies deutlich zu erkennen.

MitarbeiterInnen, die von einer Lohnpfändung betroffen waren

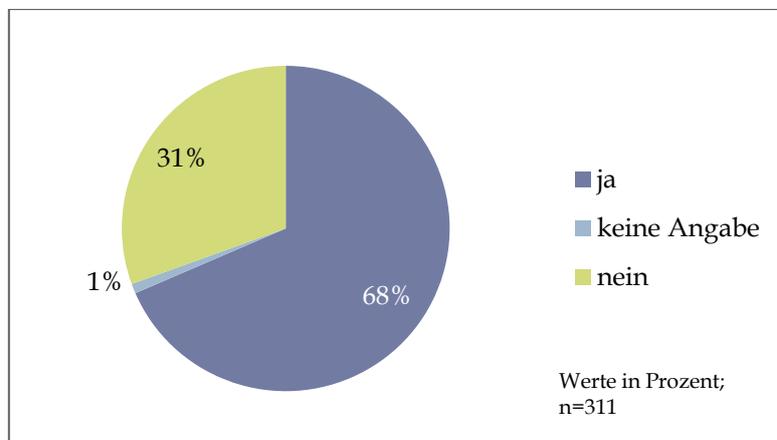


Abbildung 16: MitarbeiterInnen, die von einer Lohnpfändung betroffen waren

Forschungsergebnisse

Weiters wurde gefragt, ob Unternehmen potentielle Bewerber mit einer Lohnpfändung einstellen würden. 178 Unternehmen – dies entspricht einem Prozentsatz von 57% - haben diese Frage mit „ja“ beantwortet. Im Gegensatz dazu würden 94 Unternehmen keine Bewerber mit Lohnpfändung einstellen (vgl. *Abbildung 17*). Anzumerken ist dabei allerdings, dass die ArbeitgeberInnen in den meisten Fällen nicht von Lohnpfändungen wissen, da dies im Bewerbungsgespräch meist nicht angesprochen wird. Eine Befragte formulierte das auf folgende Weise: „meist wissen wir erst von der Lohnpfändung, wenn die Briefe vom Gericht kommen und dann ist es meist zu spät“.

Einstellung von potentiellen MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung

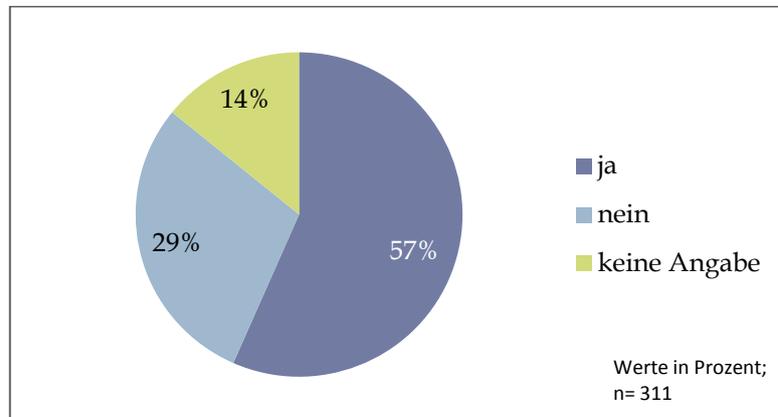


Abbildung 17: Einstellung von potentiellen MitarbeiterInnen mit Lohnpfändung

Bei der nächsten Frage wurde die Gruppe der Unternehmen betrachtet, welche die vorherige Frage mit „nein“ beantworteten und keine Bewerber mit einer laufenden Lohnpfändung einstellen würden. Die Gründe, warum Unternehmen von der Einstellung absehen sind in nachfolgender *Abbildung 18* sichtbar. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. 55 der befragten Unternehmen geben als Grund einer Nichteinstellung den erhöhten Zeit- und Kostenaufwand an, im Gegensatz dazu haben nur 4 Unternehmen Angst vor falscher Berechnung. 35 Unternehmen haben bereits schlechte Erfahrungen mit MitarbeiterInnen mit Lohnpfändung gemacht und 32 haben kein Vertrauen mehr.

Die sonstigen Gründe sind sehr vielschichtig – einige fürchten die Drittschuldnerhaftung andere vertrauen MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung

Forschungsergebnisse

nicht mehr. Wieder andere gaben an, dass sich finanzielle Probleme immer auf das Berufsleben auswirken und dass die Leistung des Arbeitnehmers nachlässt, da ein Teil des Geldes nicht direkt an ihn geht. Des Weiteren wurde angegeben, dass „wenn Mitarbeiter finanzielle Probleme haben, sie keine Buchhaltung oder andere Sachen machen können“. Ebenfalls wurde geantwortet, dass es „eine Grundvoraussetzung ist, dass man es gar nicht so weit kommen lässt“ und „dies zeuge davon, dass der Mitarbeiter nicht mit Geld umgehen kann“.

Gründe für Nichteinstellung aufgrund einer Lohnpfändung

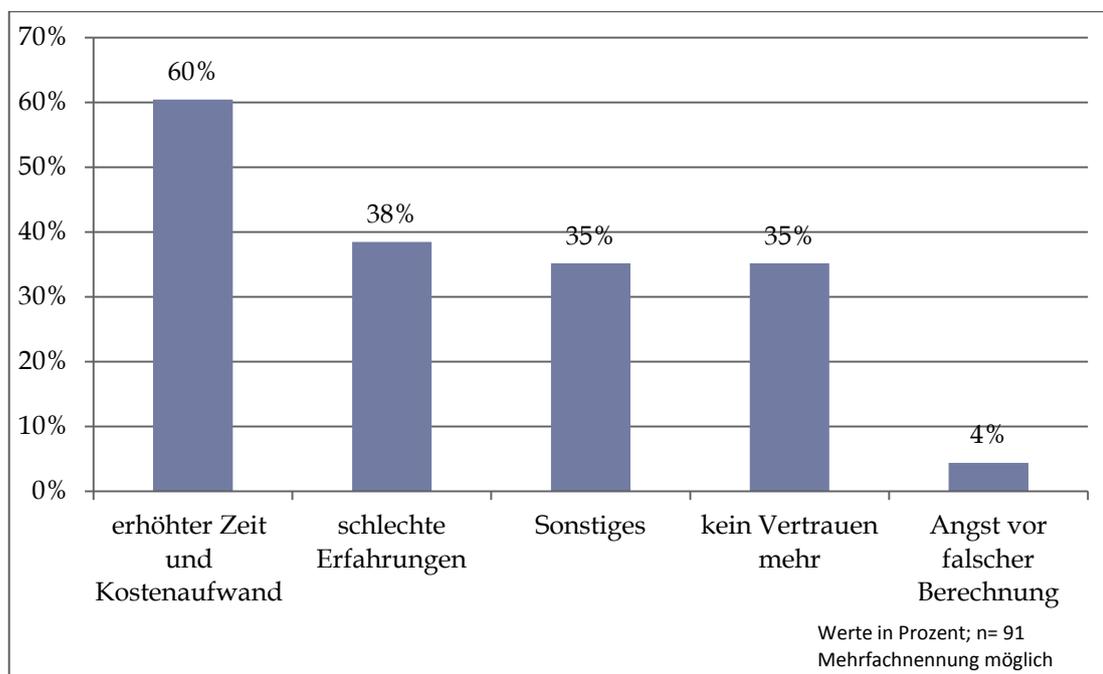


Abbildung 18: Gründe für Nichteinstellung aufgrund einer Lohnpfändung

Bei der Frage, ob Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis darstellt, antworteten 191 (=61%) von den befragten 311 Unternehmen, dass sie dies nicht als Hindernis sehen. Für 25% stellt Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis dar, die restlichen 14% entfallen auf jene Unternehmen, die zu dieser Frage keine Angabe machten (vgl. hierzu *Abbildung 19*).

Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

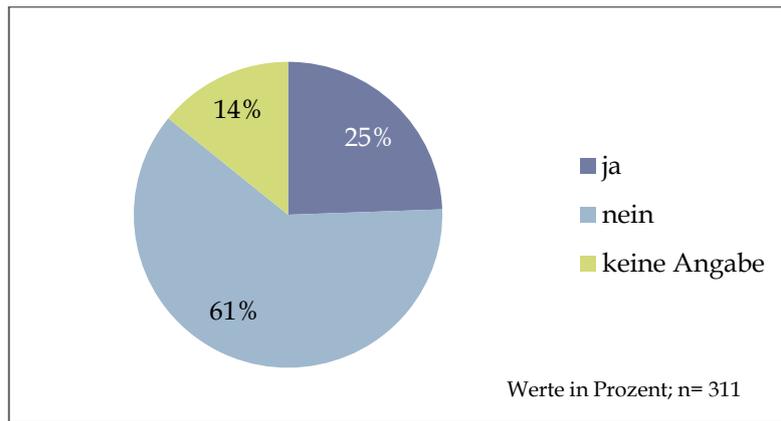


Abbildung 19: Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

Als nächstes wurde gefragt, ob Unternehmen bereits aufgrund einer fehlerhaften Drittschuldnererklärung finanziell belangt wurden.

Deutlich ist in der *Abbildung 20* zu erkennen, dass die überragende Mehrheit von 281 Unternehmen die die Erklärung richtig abgerechnet hat.

Wurden Sie bereits aufgrund falscher Drittschuldnerberechnung belangt?

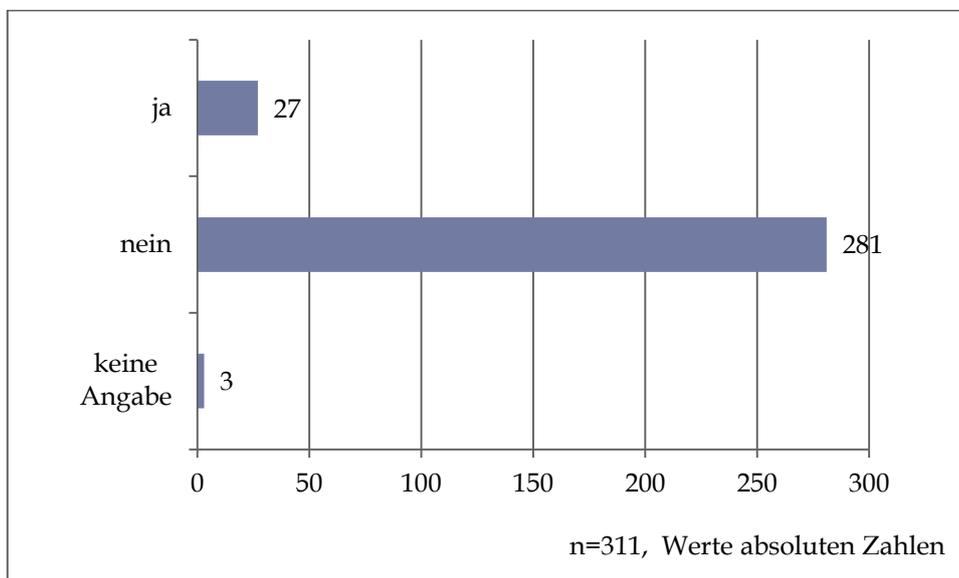


Abbildung 20: Wurden Sie bereits finanziell belangt?

Bei der Frage nach der Anzahl der GläubigerInnen ihrer MitarbeiterInnen zeichnete sich folgendes Bild ab, wie in der *Abbildung 21* gut erkennbar ist.

Forschungsergebnisse

So haben jeweils 17% aller ArbeitnehmerInnen einen oder zwei GläubigerInnen, 21% haben mehr als drei GläubigerInnen.

45% aller Befragten gaben entweder keine Auskunft oder wussten die genaue Anzahl nicht.

Durchschnittliche Gläubigeranzahl

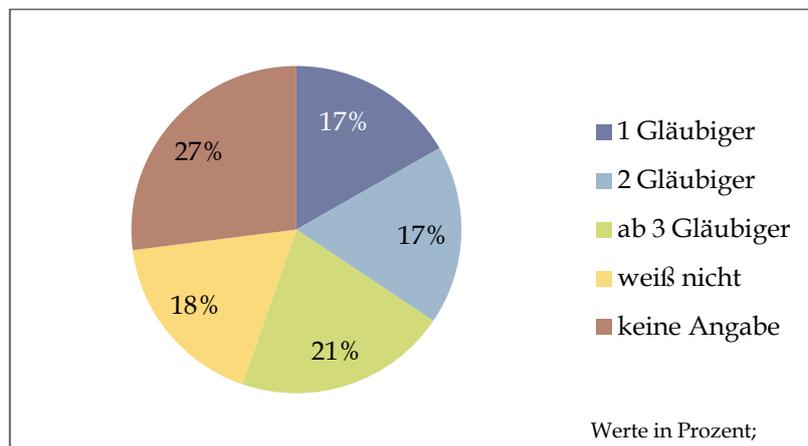


Abbildung 21: durchschnittliche GläubigerInnenanzahl

Die nächste Frage beschäftigte sich damit, ob Unternehmen ihren verschuldeten MitarbeiterInnen bereits bei einer Entschuldung geholfen haben. Eindeutig lässt sich erkennen (vgl. *Abbildung 22*), dass fast die Hälfte aller Unternehmen Betroffenen schon geholfen hat. In absoluten Zahlen entspricht dies 136 Unternehmen, die geholfen haben indem sie Verschuldete zur Schuldnerberatung schickten oder ihnen auf andere Weise halfen.

Wurde MitarbeiterInnen bereits bei einer Entschuldung geholfen?

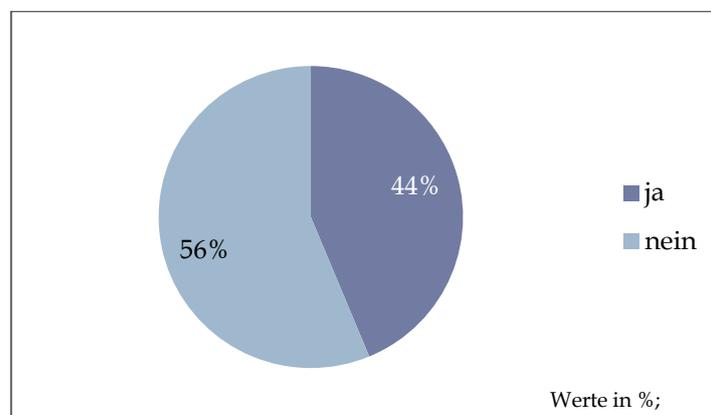


Abbildung 22: Haben Sie bereits MitarbeiterInnen bei einer Entschuldung geholfen?

Forschungsergebnisse

Bei der nächsten Frage wird betrachtet, warum Unternehmen verschuldeten MitarbeiterInnen bei einer Entschuldung geholfen haben. Von den befragten 136 Unternehmen gaben 78% als Hauptgrund an, dass ein Interesse am Mitarbeiter / der Mitarbeiterin besteht. 33% sehen es als ihre Pflicht an und für 10% geschieht dies aus einer sozialen Komponente (vgl. Abbildung 23).

Ein Unternehmen sieht es beispielsweise *„als persönliches Sozialprojekt an, wenn es der Mitarbeiter wert ist“*, für andere ist es einfach eine Sache der Menschlichkeit. Ein weiterer Grund ist dass der Mitarbeiter *„bei der Sache bleiben soll und nicht durch persönliche Probleme abgelenkt wird“*. Drei weitere Unternehmen gaben an, dass sie dankbar wären, wenn sie in vergleichbaren Situationen wären. Ein Unternehmen formulierte die Situation von Betroffenen mit Lohnpfändungen sehr drastisch: *„Nur wenige haben ihre Geldsachen im Griff – manchmal ist nicht mal Geld für Grundnahrungsmittel da“*. Andere hingegen gaben an, dass der Betroffene Frau und Kinder hat und sonst laufende Kosten nicht bezahlen könnte. Ebenfalls spielt eine langjährige Anstellung des/der Betroffenen eine wichtige Rolle.

Warum haben Sie MitarbeiterInnen bei einer Entschuldung geholfen?

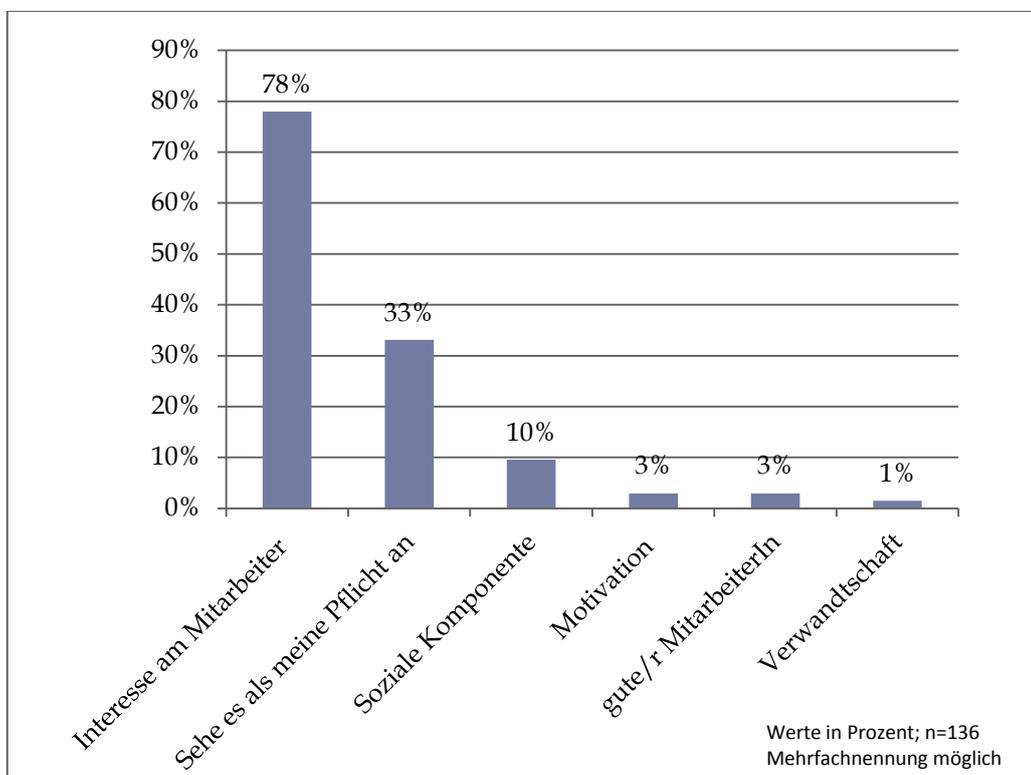


Abbildung 23: Warum haben Sie MitarbeiterInnen bei einer Entschuldung geholfen?

Unterstützung seitens der WKO oder Industriellenvereinigung

Insgesamt haben 21 Unternehmen Hilfe seitens der WKO oder der Industriellenvereinigung in Anspruch genommen. Der größte Teil mit 290 Unternehmen holte sich keine Unterstützung.

Unternehmen, die Hilfe in Anspruch genommen haben

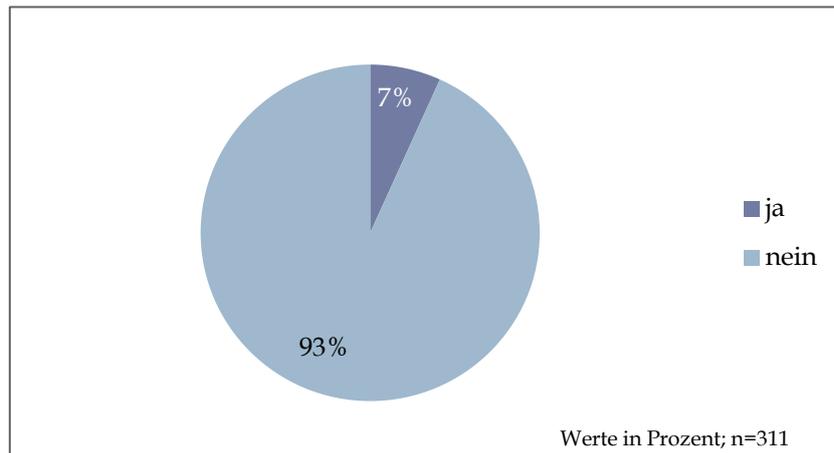


Abbildung 24: Unternehmen, die Hilfe in Anspruch genommen haben

Kenntnis über die Einrichtung der Schuldnerberatung

Es wurde dezidiert nach Schuldnerberatungen im Allgemeinen gefragt, da sich die Umfrage nicht nur auf Wien beschränkte. Hervorzuheben ist dabei, dass über 2/3 aller Unternehmen die Schuldnerberatung ein Begriff ist und sie diese als Institution kennen (vgl. *Abbildung 25*).

Bekanntheitsgrad der Schuldnerberatung

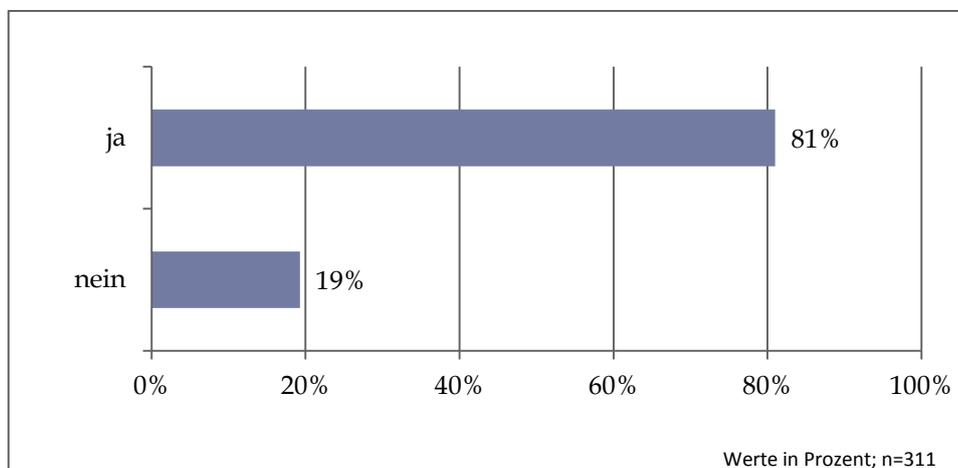


Abbildung 25: Bekanntheitsgrad der Schuldnerberatung

Forschungsergebnisse

In der folgenden *Abbildung 27* wird verdeutlicht, dass 21% aller Unternehmen bereits MitarbeiterInnen an die Schuldnerberatung verwiesen haben. Im Gegensatz dazu haben 79% - in absoluten Zahlen sind dies 247 Unternehmen – ihren MitarbeiterInnen diese Hilfe nicht zukommen lassen. Die Gründe hierfür können sehr vielfältig sein.

Vermittlungen an die Schuldnerberatungen

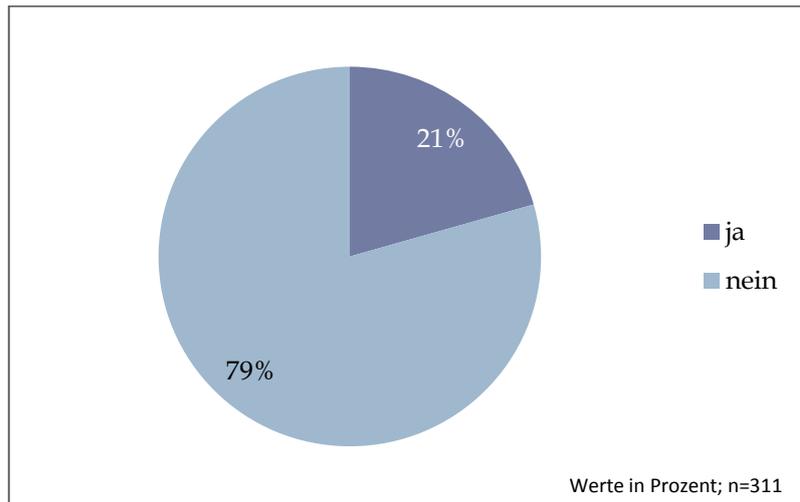


Abbildung 26: Vermittlung an Schuldnerberatungen

Der nächste Punkt beschäftigte sich mit der Frage ob ein generelles Interesse an einer Kooperation mit der Schuldnerberatung bestünde. Im konkreten wurde gefragt, ob Unternehmen bereit wären den Lohnzetteln einen Aufdruck oder eine Informationsbroschüre der Schuldnerberatung beizulegen.

Aus der Befragung geht hervor, dass insgesamt 107 der befragten Firmen dies machen würden, 101 lehnten dies ab. Ein großer Anteil von 103 Unternehmen war sich nicht sicher, ob sie Informationsbroschüren beilegen würden.

Beilage von Informationsbroschüren

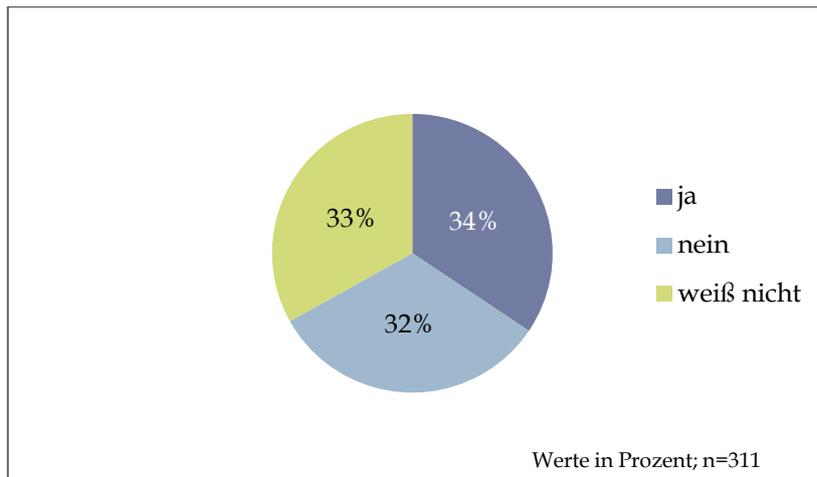


Abbildung 27: Beilage von Informationsbroschüren

Das Gratis-Tool der Schuldnerberatung kannten 5% aller befragten Unternehmen. Den meisten war dieses Tool unbekannt, wie offensichtlich in der *Abbildung 27* ersichtlich ist.

Kenntnis über das Gratis-Tool der Schuldnerberatung

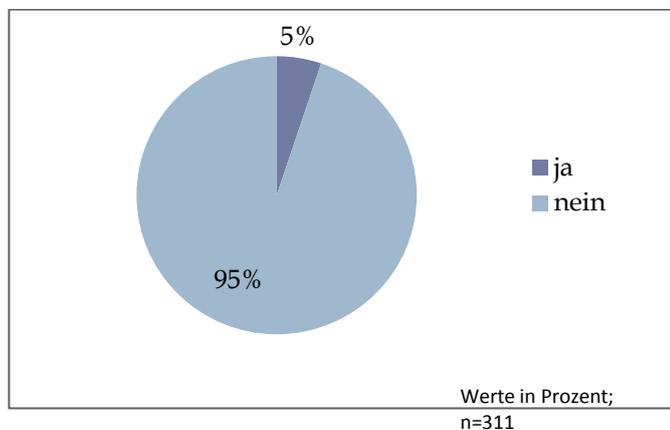


Abbildung 28: Kenntnis über das Gratis-Tool der Schuldnerberatung

Von den befragten Unternehmen finden 114 Unternehmen (=37%) das Gratis-Tool uninteressant, 65 Unternehmen (=21%) finden es interessant. Die restlichen 132 (=43%) entfallen auf jene Unternehmen, die eventuell das Tool verwenden würden bzw. keine Angabe zu dieser Frage machten. Dies ist in *Abbildung 28* erkennbar.

Ist das Gratis-Tool für Ihr Unternehmen interessant?

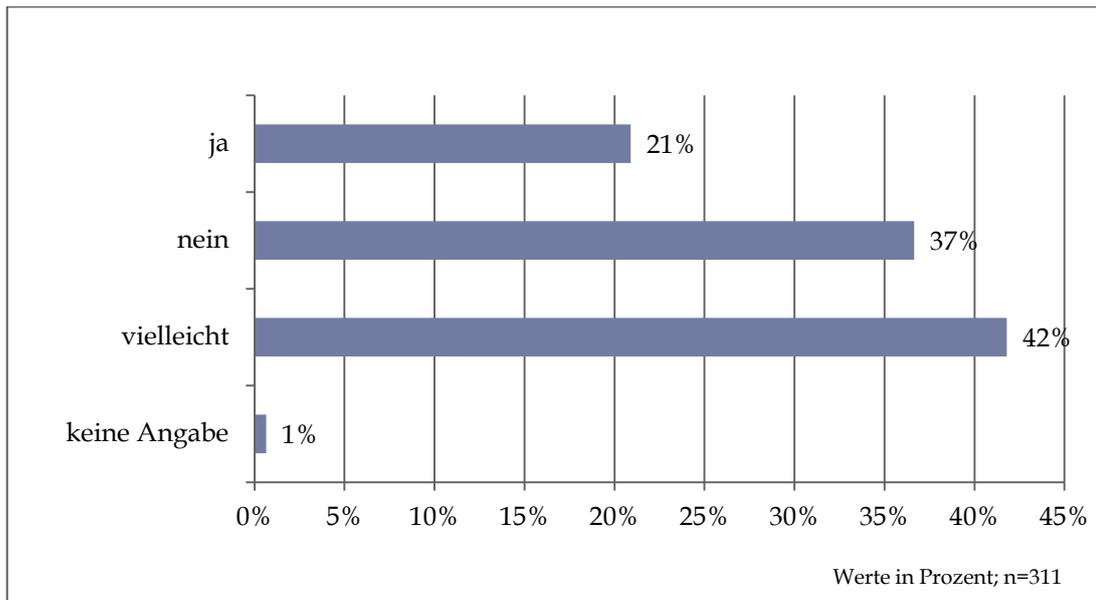


Abbildung 29: Ist das Gratis-Tool für Unternehmen interessant?

Nachstehender Punkt beschäftigte sich mit der Frage, warum das Gratis-Tool der Schuldnerberatung nicht von Interesse ist. Gefragt wurden dabei nur die Unternehmen, welche in der vorherigen Frage das Tool als uninteressant angegeben haben. Folgende Antworten wurden dabei gegeben wie in der *Abbildung 29* erkennbar ist: 56% der gefragten 114 Unternehmen sehen es als uninteressant an, 31% wiesen darauf, dass die Buchhaltung extern erledigt wird und 11% haben ein eigenes Programm, mit dem die richtige Berechnung erledigt wird.

Die restlichen 10% haben andere Gründe z.B. dass Lohnpfändung zur Kündigung führt, dass aufgrund schlechter Erfahrungen keine MitarbeiterInnen mehr mit einer laufenden Lohnpfändung beschäftigt werden und das nicht geplant ist, MitarbeiterInnen einzustellen.

2 Unternehmen lehnen die Schuldnerberatung und damit das Gratis-Tool aus folgenden Gründen ab, zum einen wurde den betroffenen MitarbeiterInnen nicht geholfen und zum anderen wurde angegeben, dass die Schuldnerberatung nur den Betroffenen hilft und das Unternehmen somit auf der Strecke bleibt. Weitere Gründe waren, dass die Ehefrau Anwältin ist und sich damit auseinandersetzt oder dass es „in einer Bank wird es nicht soweit kommen, dass ein Mitarbeiter eine Lohnpfändung hat“.

Warum ist das Gratis-Tool nicht von Interesse?

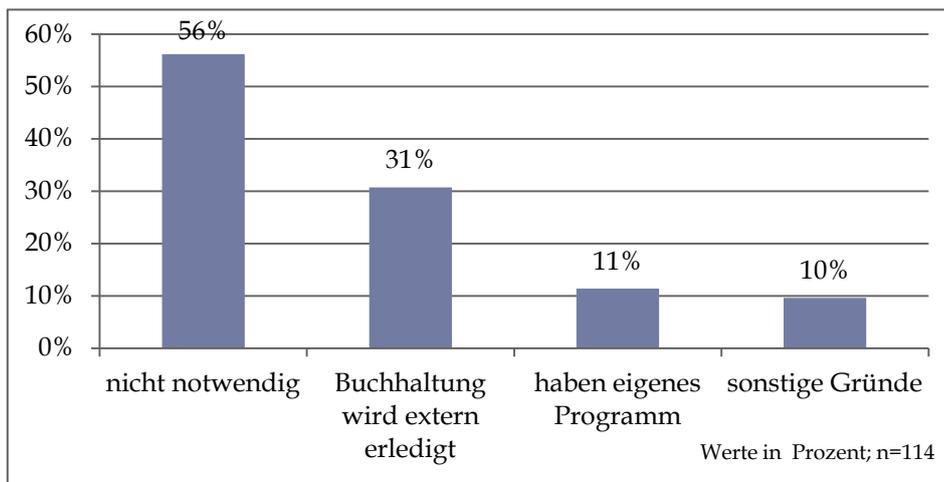


Abbildung 30: Warum ist das Gratis-Tool nicht von Interesse?

Im Folgenden werden die erfassten Ergebnisse miteinander verbunden und interpretiert. Dazu werden jeweils zwei der obigen Variablen miteinander verknüpft. Somit können genaue Ergebnisse präsentiert werden, die durch die Umfrage erreicht wurden. Die Ergebnisse aus der Online- und Telefonbefragung werden in Bezug auf die ExpertInnen-Interviews untersucht.

8.3.1. Ist Lohnpfändung ein Einstellungshindernis?

Anhand der *Abbildung 30* lässt sich gut erkennen, dass Lohnpfändungen ein Einstellungshindernis für Unternehmen sind. Etwas über die Hälfte (57%) aller Unternehmen würden keine Bewerber mit einer Lohnpfändung einstellen.

Einstellungshindernis Lohnpfändung in Unternehmen

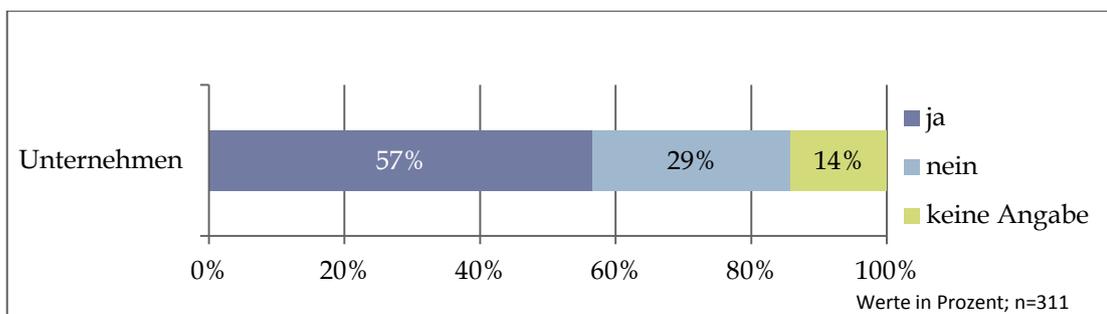


Abbildung 31: Einstellungshindernis Lohnpfändung in Unternehmen

Forschungsergebnisse

Schlüsselt man jedoch die Grafik auf und betrachtet nicht die Gesamt-Unternehmen sondern nach Unternehmensgröße, so zeigt sich ein anderes Bild.

Unternehmen, die mehr als 250 MitarbeiterInnen beschäftigen, stellen zu 75% keine MitarbeiterInnen mit einer laufenden Lohnpfändung ein, für 13% ist dies kein Problem.

62% der mittelständischen Unternehmen (Beschäftigtenzahl 50-250) lehnen Einstellungen von Betroffenen ab, 24% sehen Lohnpfändung nicht als Einstellungshindernisgrund.

Für kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten spielt bei 55% Lohnpfändung als Grund keine MitarbeiterInnen einzustellen, im Gegensatz dazu sehen 32% dies nicht als Hindernisgrund.

Bei den Kleinstunternehmen (kleiner als 10 MitarbeiterInnen) wird angegeben, dass knapp über die Hälfte Lohnpfändung als Einstellungshindernis sehen, 32% haben keine Probleme damit.

Unternehmensgröße und Einstellungshindernis

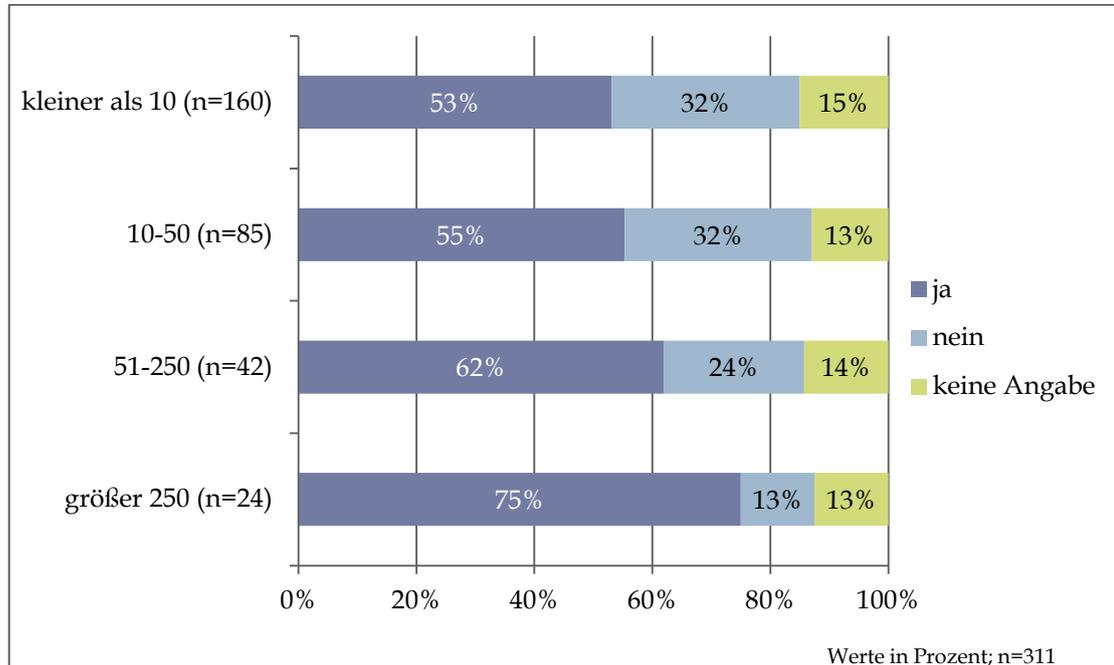


Abbildung 32: Unternehmensgröße und Einstellungshindernis

Betrachtet man die Ergebnisse, so ist es für viele Unternehmen kein Problem potentielle MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung einzustellen. Aufgrund

Forschungsergebnisse

des hohen finanziellen und administrativen Aufwand, den eine Lohnpfändung mit sich zieht, formuliert die Arbeiterkammer die Sachlage folgendermaßen: „Und aus diesem Grund – das ist meine Erfahrung – mögen die Arbeitgeber grundsätzlich das nicht besonders gern“.

Dies lässt sich durch die gewonnenen Erkenntnisse aus der durchgeführten Untersuchung bestätigen. Zusammenfassend lässt sich aber sagen, je kleiner ein Unternehmen, desto weniger ist Lohnpfändung ein Einstellungshindernisgrund.

8.3.2. Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

Betrachtet werden bei dieser Frage folgende zwei Faktoren: zum einen die Unternehmensgröße und zum anderen ob Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis ist.

Aufstiegshindernis Lohnpfändung in Unternehmen

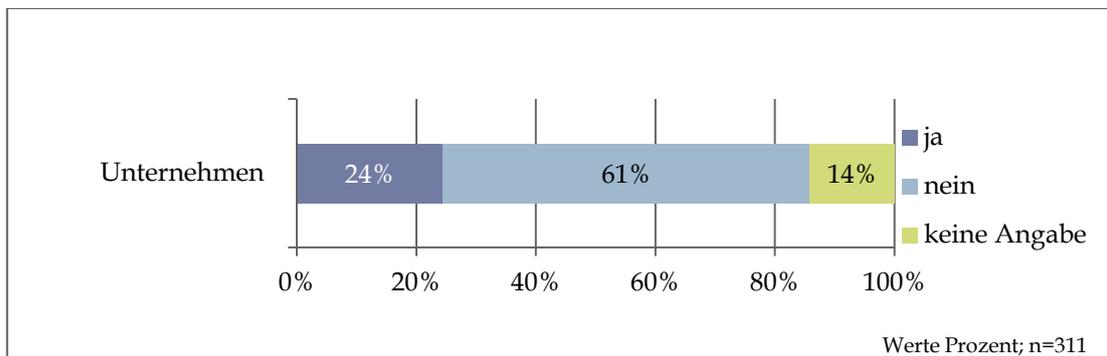


Abbildung 33: Aufstiegshindernis Lohnpfändung in Unternehmen

Interessant bei diesen Ergebnissen ist es, dass – obwohl viele Unternehmen keine Personen mit Lohnpfändung einstellen würden – dies beim internen Aufstieg nicht als Problem bzw. Hindernis sehen. Es ist für 61% aller Unternehmen demnach keine Schwierigkeit trotz einer Lohnpfändung aufzusteigen.

Genau untersucht werden muss allerdings die Unternehmensgröße, da die Ergebnisse sehr unterschiedlich ausfallen.

Am gravierendsten fällt auf, dass Kleinst- und Kleinunternehmen Lohnpfändung als Aufstiegshindernis sehen (vgl. hierzu *Abbildung 34*). In mittelgroßen

Forschungsergebnisse

und großen Unternehmen ist der interne Aufstieg scheinbar problemloser. Dort geben 76% bzw. 71% an, dass eine Lohnpfändung kein Aufstiegshindernis ist.

Unternehmensgröße und Aufstiegshindernis

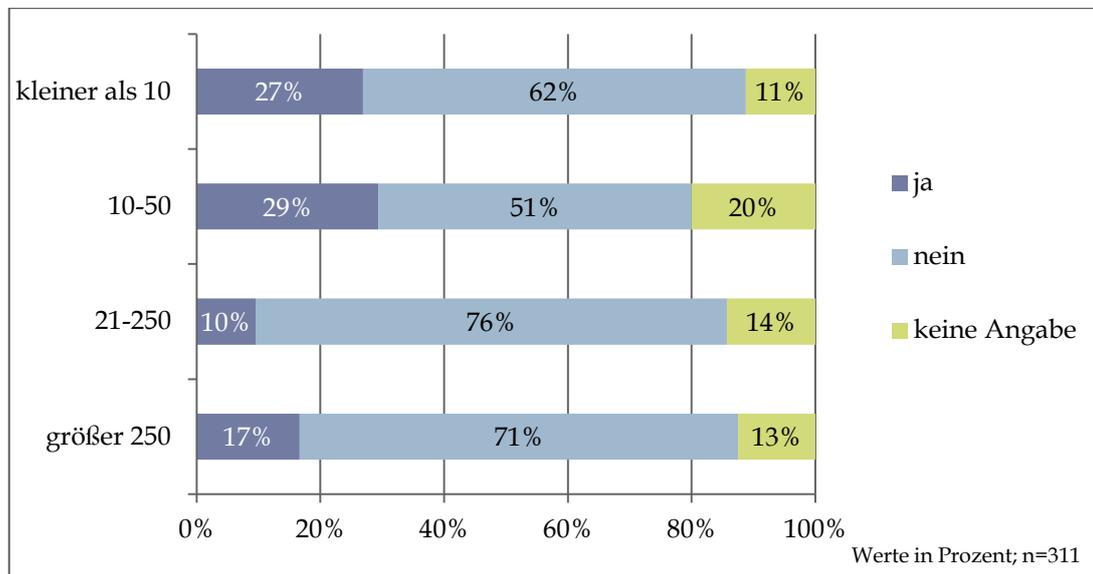


Abbildung 34: Unternehmensgröße und Aufstiegshindernis

8.4. In welchen Branchen ist Lohnpfändung ein Einstellungshindernis?

Beim Sicherheitsgewerbe (100%) und bei der Branche Bildung/Weiterbildung (100%) spielt Lohnpfändung laut Aussage der Befragten keine Rolle. In den Bereichen Medien/Werbung (75%), Transport und Verkehr (71%), Baugewerbe und Handwerk (67%), Toursimus und Freizeitwirtschaft (67%), Industrie (65%), Dienstleistungsbereich (64%) und dem Handelsgewerbe (58%) geben die befragten Unternehmen an, dass es überwiegend kein Problem ist, wenn potentielle MitarbeiterInnen eine Lohnpfändung haben. Bei den sonstigen Unternehmen ist es für 50% kein Hindernisgrund Leute mit einer Lohnpfändung einzustellen. Es spielt in den Branchen der Information/Consulting (47%), Gastgewerbe (21%), Technik (33%), Reinigungsgewerbe (25%) und Banken und Versicherungen (67%) allerdings eine Rolle ob Bewerber eine Lohnpfändung haben. Erstaunlich ist hierbei, dass es in der Reinigungsbranche ein so hohes Einstellungshindernis ist, da

Forschungsergebnisse

es sich um eine Branche im Niedriglohnsektor handelt. Von der Schuldnerberatung des FSW und der Arbeiterkammer wurde angegeben, dass es gerade in dieser Branche keine Rolle spielt, denn je unqualifizierter eine Arbeit ist, desto mehr Leute haben dort Lohnpfändungen. Nicht zu unterschätzen bei der Interpretation ist die Anzahl der Unternehmen. Je weniger Unternehmen in einer Kategorie aufscheinen umso schwieriger ist die Auslegung und Darstellung. Die Auswertung und Interpretation wird leichter, je höher die Stichprobe ist. Dies ist zum Beispiel bei den Branchen „*Bildung / Weiterbildung*“, „*Sicherheitsgewerbe*“ sowie „*Banken / Versicherungen*“ der Fall. Leichter ist die Erklärung bei Branchen wie dem „*Baugewerbe / Handwerk*“ und „*Information / Consulting*“, da die Stichprobe viel höher und damit aussagekräftiger ist. Dies wird durch die geführten Interviews mit der Arbeiterkammer Wien und des FSW bestätigt, dass es im Niedriglohnsektor eher keine Rolle spielt, ob ein/e BewerberIn von einer Lohnpfändung betroffen ist. Wie in der nachstehenden Abbildung erkennbar ist, ist die Sortierung absteigend nach der Frage ob potentielle MitarbeiterInnen eingestellt werden.

Würden Sie Bewerber mit Lohnpfändung einstellen nach Branchen?

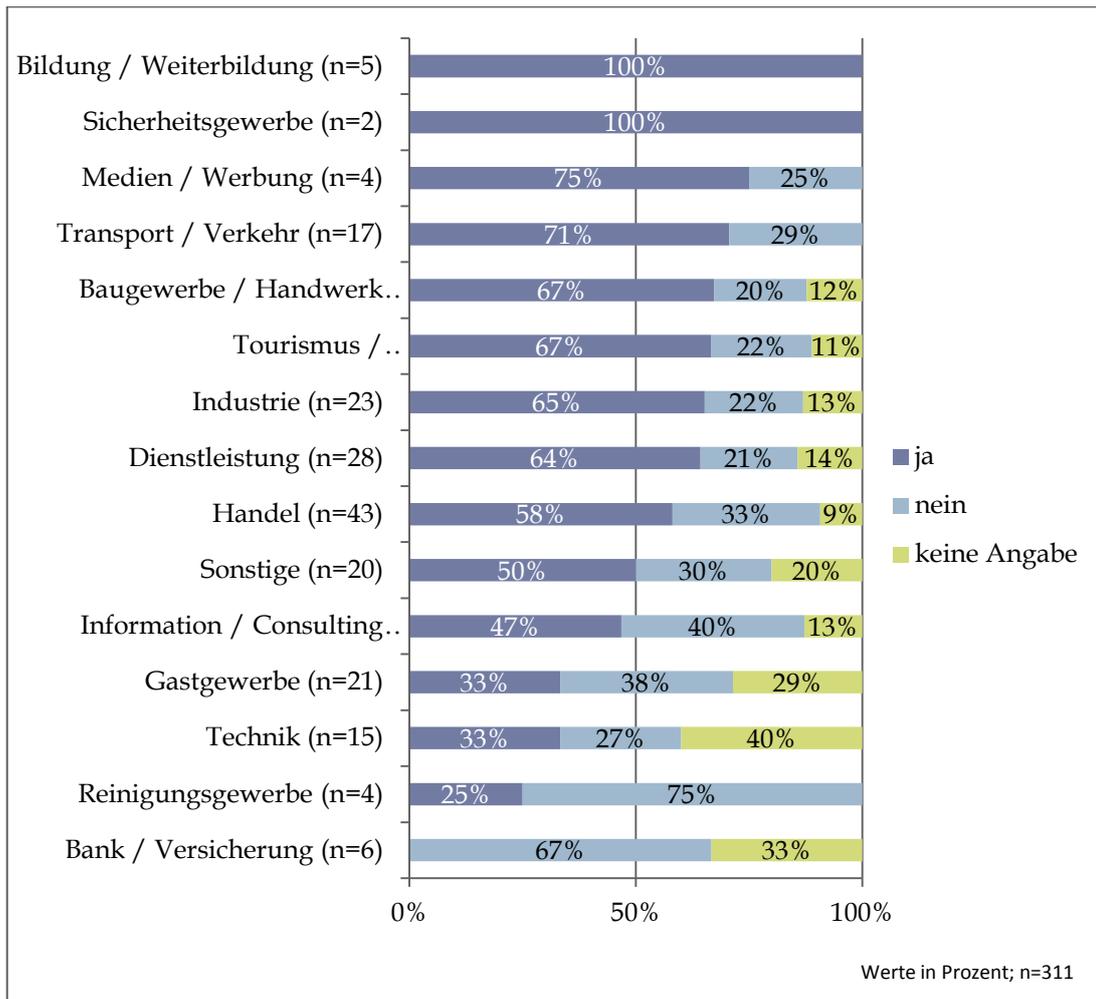


Abbildung 35: Würden Sie Bewerber mit Lohnpfändung einstellen?

8.4.1. In welchen Branchen ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

Bei dieser Frage wurden betrachtet, ob Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis in den verschiedenen Unternehmensbranchen ist.

Das Ergebnis fällt mit 61% eindeutig aus – so ist eine laufende Lohnpfändung kein Hindernis für einen internen Aufstieg. Wie bereits bei der vorherigen Frage werden allerdings die Ergebnisse branchenspezifisch betrachtet, da aus der Gesamtzahl nicht alles herausgelesen werden kann.

Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

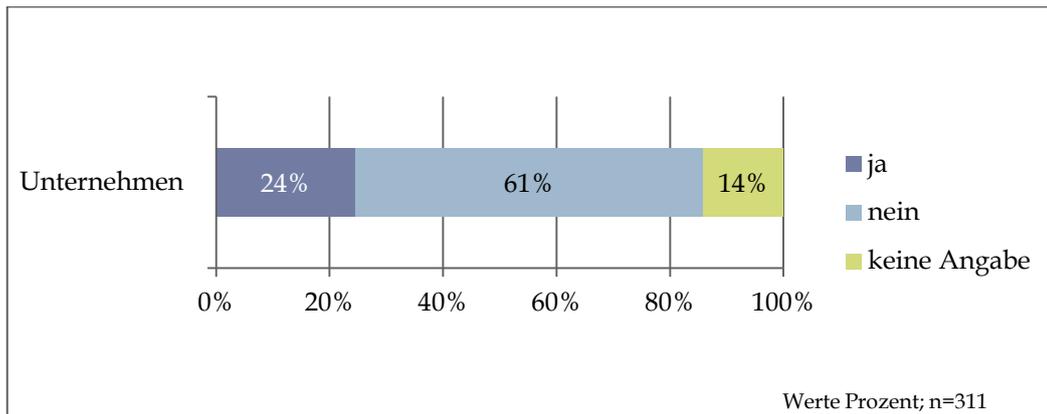


Abbildung 36: Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

Zu berücksichtigen ist hier ebenfalls, dass je geringer eine Stichprobe ist, desto weniger aussagekräftig diese ist. So ist es zum Beispiel bei Banken und Versicherungen der Fall, dass 17% eine laufende Lohnpfändung nicht als Hindernis betrachten – allerdings geben 83% zu dieser Frage keine konkrete Antwort. Beim Reinigungsgewerbe ist Lohnpfändung kein Hindernis – bei der Stichprobe von n=4 kann allerdings nicht viel dazu gesagt werden. Interessant ist ebenfalls das Ergebnis beim Sicherheitsgewerbe – wo 50% dies als Hindernis sehen, die anderen 50% dies jedoch nicht. Wie beim Sicherheitsgewerbe muss auch hier die geringe Anzahl an Unternehmen mit berücksichtigt werden. Leichter ist die Auswertung bei Branchen wie dem Baugewerbe, Tourismus und anderen, die eine höhere Stichprobe haben. So ist es aussagekräftig, dass 76% aller Transportunternehmen, 74% aller Tourismusunternehmen und 73% aller Technikfirmen eine Lohnpfändung nicht als Aufstiegshindernis sehen. Der Anteil bei den sonstigen Unternehmen ist mit 70% ebenfalls sehr hoch. Wie bereits im Verlauf der Arbeit geklärt handelte es sich dabei um folgende Unternehmen, die an dieser Stelle noch einmal beispielhaft aufgelistet werden:

1. Maschinenbau
2. Energieversorgung,
3. Umwelttechnik,
Immobilien,
4. Stadtverwaltung,
5. Industrie und Handel
6. Textilfabrik,

Forschungsergebnisse

7. Elektro- und Tankstellentechnik,
8. Facility Management
9. Studentenheim
10. Erneuerbare Energietechniken
11. Maschinenhandel, Investitionsgüter
12. Druckerei
13. Erwachsenenbildung, Personalentwicklung
14. Medien
15. Werbung und Chemie.

Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

Die nächste Frage beschäftigt sich damit, ob Lohnpfändung ein Aufstiegshindernisgrund ist. So zeigt *Abbildung 37* dass in Banken und Versicherungen der Anteil sehr hoch ist (83%) bei welchen, von einer Lohnpfändung betroffenen, keine Aufstiegsmöglichkeiten haben. Dies erklärt sich damit, dass es sich um eine Branche handelt, die mit Geld und Finanzen zu tun hat und die Befürchtung besteht, dass es durch eine Pfändung eher zu kriminellen Handlungen kommen kann als in anderen Branchen. Ebenso wurde angegeben, dass eine Lohnpfändung einen Vertrauensverlust bedeutet. Bei der Branche Bildung und Weiterbildung liegt der Anteil bei 80%, die eine Lohnpfändung als Aufstiegshindernis sehen. Interessant dabei ist, dass 100% Bewerber mit einer Lohnpfändung einstellen würden (vgl. hierzu *Abbildung 35*). Der Anteil bei Medien und Werbung sowie dem Sicherheitsgewerbe ist eine Pfändung mit 50% ebenfalls ein Aufstiegshindernis. Anzumerken ist hierbei allerdings, dass mit insgesamt 6 Unternehmen nicht sehr viel ausgesagt werden kann. In den Branchen Industrie (83%), Transport / Verkehr (76%), Tourismus / Freizeitwirtschaft (74%), Technik (73%) und sonstige Branchen spielt Lohnpfändung beim internen Aufstieg keine Rolle. Im Baugewerbe (70%), im Dienstleistungsbereich (57%), im Handel (56%) und im Consulting-Bereich (53%) ist es ebenfalls kein Hindernisgrund. Auffällig bei diesem Ergebnis ist, dass insgesamt 43% aller befragten Unternehmen aus dem Gastgewerbe einen Aufstieg verneinen. Dies widerspricht den Aussagen der Schuldnerberatung, die gerade im Niedriglohnsektor der Gastronomie eine Lohnpfändung nicht als Aufstiegshindernisgrund sehen.

In welcher Branche ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

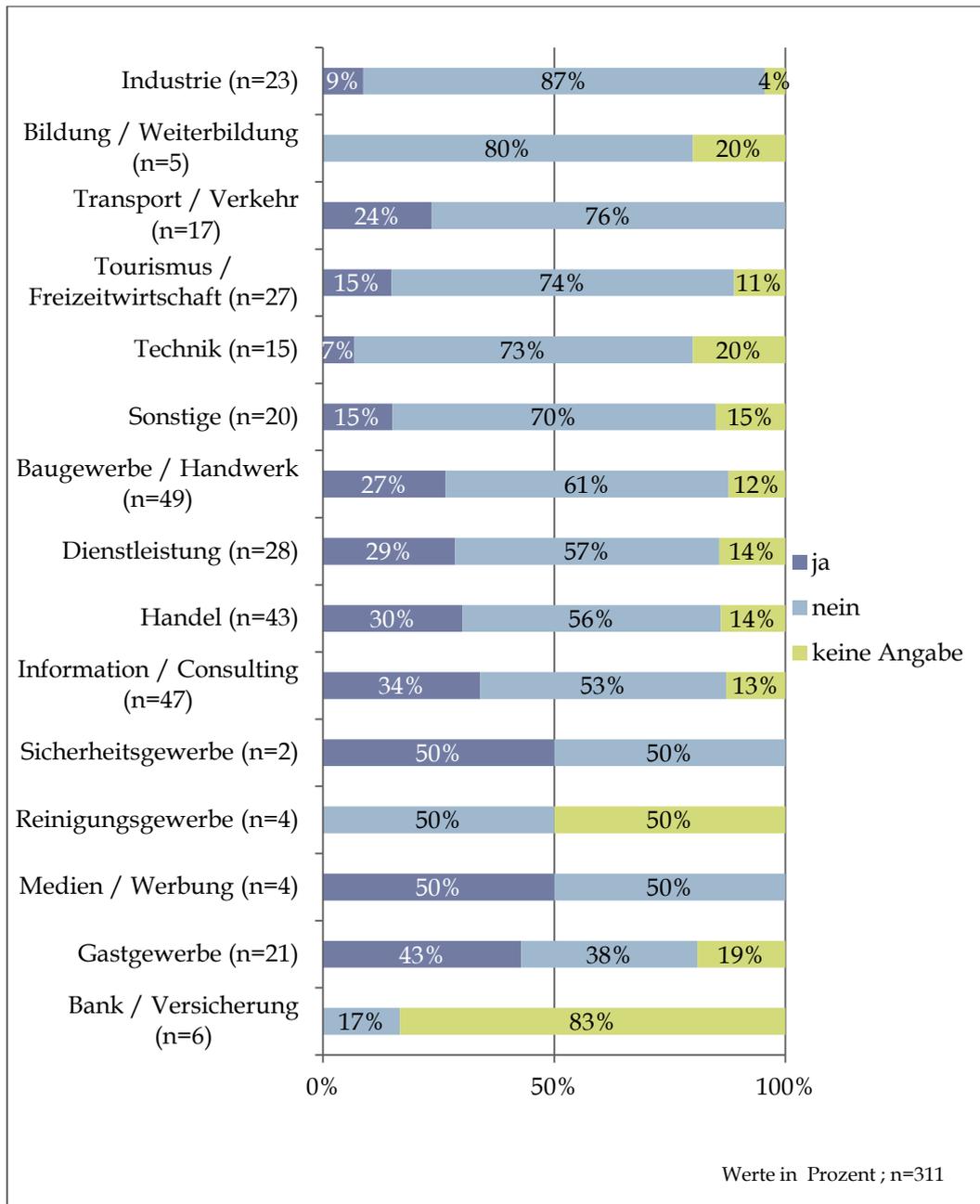


Abbildung 37: In welcher Branche ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

8.4.2. In welchen Branchen wurden MitarbeiterInnen mit Lohnpfändung an die Schuldnerberatung verwiesen?

Wie die *Abbildung 38* zeigt, haben insgesamt 26% aller befragten Unternehmen bereits MitarbeiterInnen an die Schuldnerberatung verwiesen.

Verweis an die Schuldnerberatung

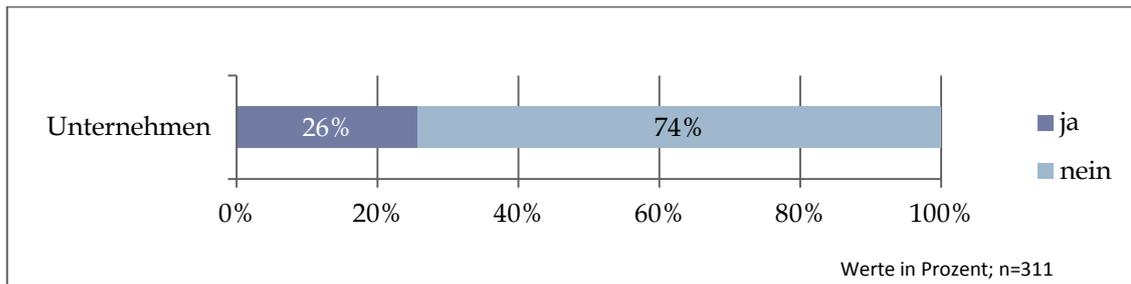


Abbildung 38: Verweis an die Schuldnerberatung

Schlüsselt man die *Abbildung 38* auf, so lässt sich in nachfolgender *Grafik 39* erkennen, dass je größer ein Unternehmen ist, desto häufiger SchuldnerInnen von ihrem Unternehmen an die Schuldnerberatung verwiesen wurden. Dies kann verschiedene Gründe haben. Zum einen ist es denkbar, dass durch die herrschenden Strukturen mehr Zeit dafür bleibt. Auch wird das Wissen über Schuldnerberatungen größer sein – sei es durch einen Betriebsrat oder durch LohnverrechnerInnen. Je kleiner ein Unternehmen, desto seltener wird MitarbeiterInnen Hilfe durch einen Besuch bei einer Schuldnerberatung angeboten.

Verweis an die Schuldnerberatung nach Unternehmensgröße

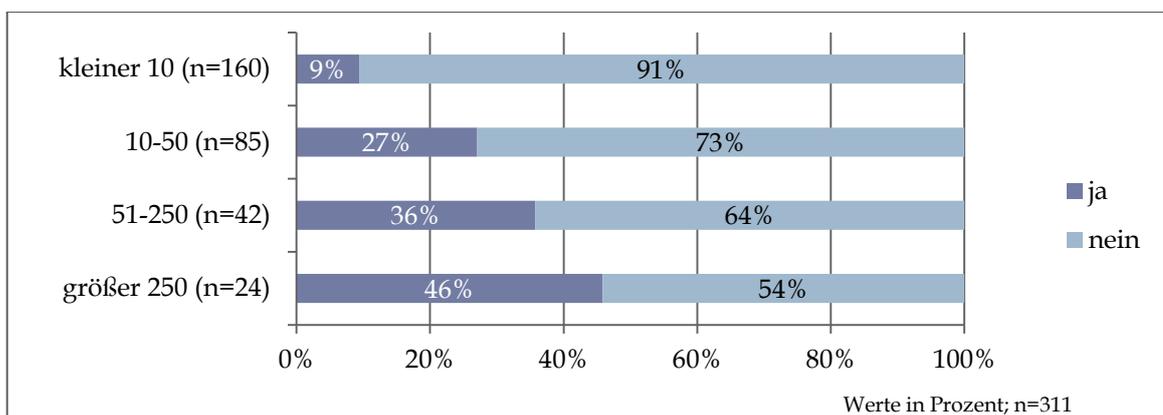


Abbildung 39: Verweis an die Schuldnerberatung nach Unternehmensgröße

So haben 90% aller sonstigen Unternehmen – welche bereits aufgeführt wurden – bereits MitarbeiterInnen an die Schuldnerberatung verwiesen. Die Branchen Medien / Werbung, Bildung / Weiterbildung und Banken und Versicherungen haben keine ArbeitnehmerInnen an die Schuldnerberatung geschickt.

Verweis an die Schuldnerberatung nach Branchen

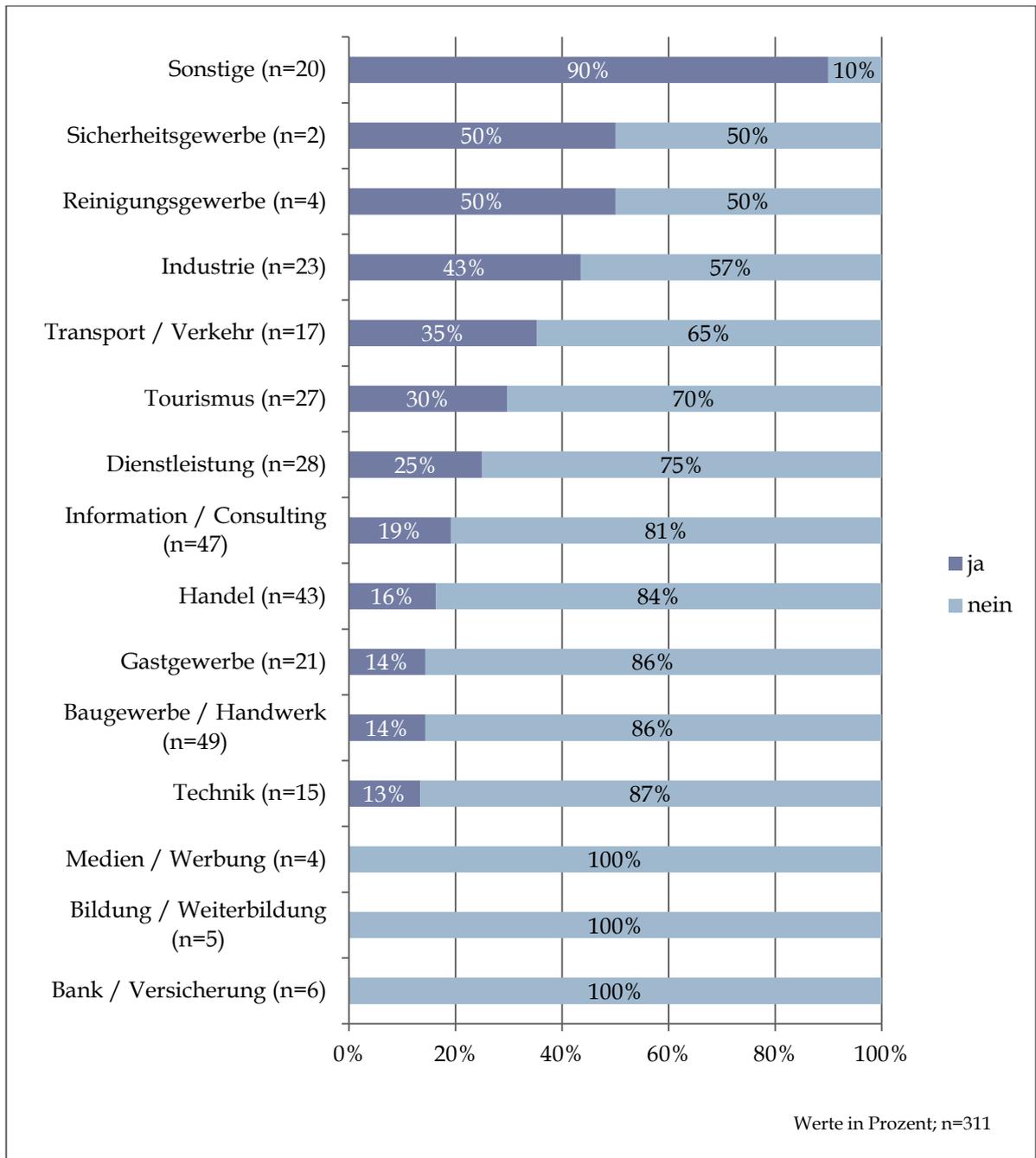


Abbildung 40: Verweis an die Schuldnerberatung nach Branchen

8.4.3. Das Gratis-Tool der Schuldnerberatung

Die nächsten Fragen beschäftigten sich nach dem Kenntnisstand über das angebotene Gratis-Tool der Schuldnerberatung, mit welchem Lohnabtretungen durch Pfändungen genau berechnet werden können.

Forschungsergebnisse

So ist das Gratis-Tool in großen Unternehmen bekannter als in kleinen Unternehmen. In Kleinstunternehmen ist das Tool gerade einmal 3% ein Begriff, wohingegen 13% der Großunternehmen dies kennen (vgl. hierzu *Abbildung 39*).

Bekanntheit des Gratis-Tools

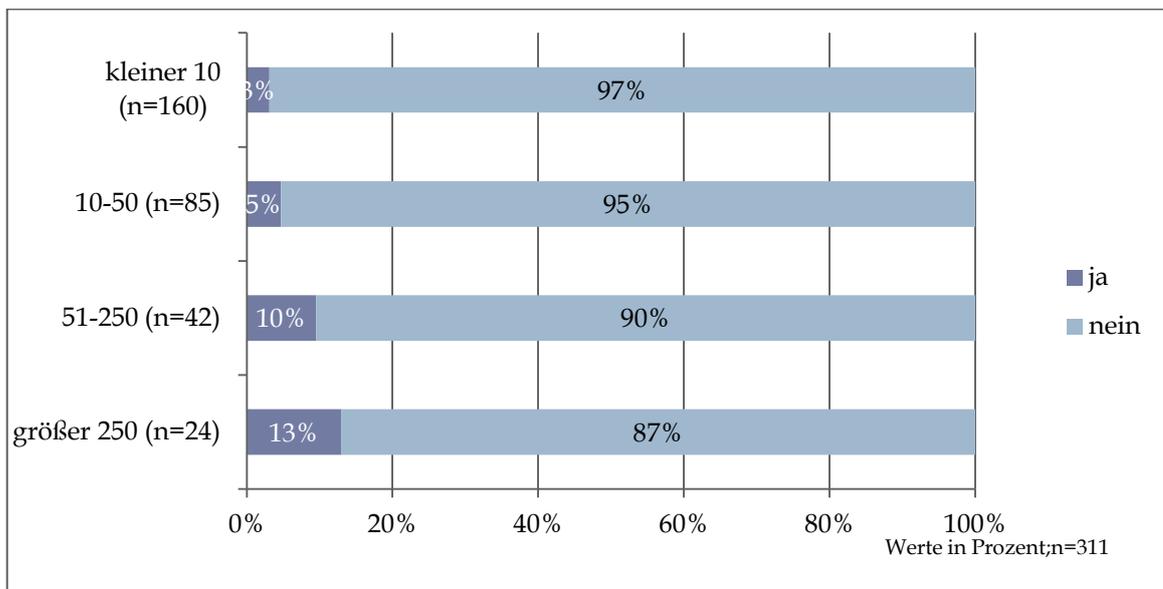


Abbildung 41: Bekanntheit des Gratis-Tools

In der nachfolgenden *Abbildung 41* wird betrachtet, ob das Gratis-Tool von Interesse wäre und ob eine Verwendung in Frage käme. Es lässt sich herauslesen, dass größere und Großunternehmen das Tool eher ablehnen – die Gründe wurden bereits aufgelistet, meist haben sie ein eigenes Datenverrechnungsprogramm und sind auf Gratis-Tools nicht in dem Maße angewiesen wie eventuell kleinere Unternehmen. Trotzdem finden 19% aller Großunternehmen das Tool interessant. Zu beachten ist hierbei allerdings auch die geringere Anzahl von befragten Unternehmen – die mit 24 im Gegensatz zu 160 Kleinstunternehmen relativ gering ausfällt.

Mögliche Verwendung des Gratis-Tools

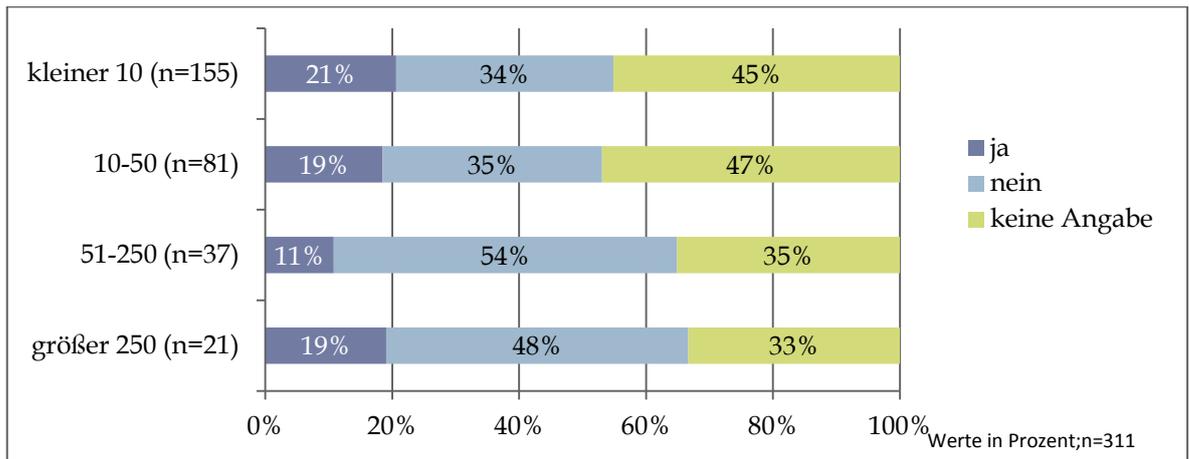


Abbildung 42: Mögliche Verwendung des Gratis-Tools

8.4.4. Kooperation mit der Schuldnerberatung

Bei dieser Frage wurde eruiert, ob ein generelles Interesse an einer Kooperation mit der Schuldnerberatung besteht. Diese würde in Form von einem Aufdruck auf den jeweiligen Lohnzetteln oder dem Beilegen einer Gratisbrochure bestehen. Die prozentuale Verteilung ist hierbei relativ gleich – so würden 34% eine Kooperation mit der Schuldnerberatung eingehen, 32% lehnen dies ab und 33% haben diese Frage mit „weiß nicht“ beantwortet.

Interesse an einer Kooperation mit der Schuldnerberatung

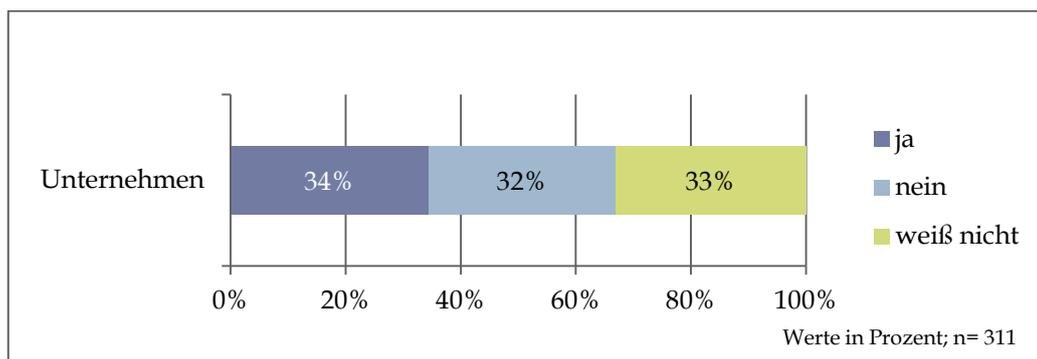


Abbildung 43: Interesse an einer Kooperation mit der Schuldnerberatung

In *Abbildung 44* ist die Aufschlüsselung nach Branchen bezüglich einer möglichen Kooperation mit der Schuldnerberatung dargestellt.

Forschungsergebnisse

75% von Medien und Werbung würden eine Kooperation mit der Schuldnerberatung eingehen – die Stichprobe mit $n=4$ ist allerdings sehr gering. Das gleiche ist bei Banken der Fall, bei welchen 17% eine Kooperation ablehnen. 83% aller befragten Banken nahmen zu dieser Frage keine Stellung. Beim Sicherheitsgewerbe hält sich die Waage mit 50%, die einer Kooperation zustimmen würden und 50%, die eine ablehnen würden. Bei der Branche Dienstleistung, welche mit $n=21$ höher ausfällt, lässt sich beobachten, dass insgesamt 48% einer möglichen Kooperation zustimmen würden.

Betrachtet man die Zahlen, bei welchen eine Kooperation abgelehnt wird, dann fällt auf, dass bei Transport/Verkehr und der Technikbranche der Anteil mit jeweils 47% sehr hoch ist. Dies ist bei der Branche Reinigungsgewerbe (50%) und Bildung/Weiterbildung (58%) ebenfalls der Fall. Eine mögliche Erklärung für die hohe Ablehnung bei der Reinigungsbranche könnte sein, dass es den ArbeitgeberInnen egal ist, ob MitarbeiterInnen von einer Lohnpfändung betroffen sind. Wie die Schuldnerberatung im Interview angab kann es gerade in diesem Niedriglohnsektor auch ein Kündigungsgrund sein. Mit *Abbildung 40* verglichen wird deutlich, dass dort 50% aller Befragten noch keine MitarbeiterInnen an die Schuldnerberatung verwiesen haben. Im Dienstleistungsgewerbe gaben 52% der befragten Unternehmen an, dass sie sich nicht sicher sind, ob sie einer Kooperation mit der Schuldnerberatung zustimmen würden. Deutlicher sieht man dies noch bei Banken, bei welchen 83% dies mit „weiß nicht“ beantworteten.

Mögliche Kooperation mit der Schuldnerberatung nach Branchen

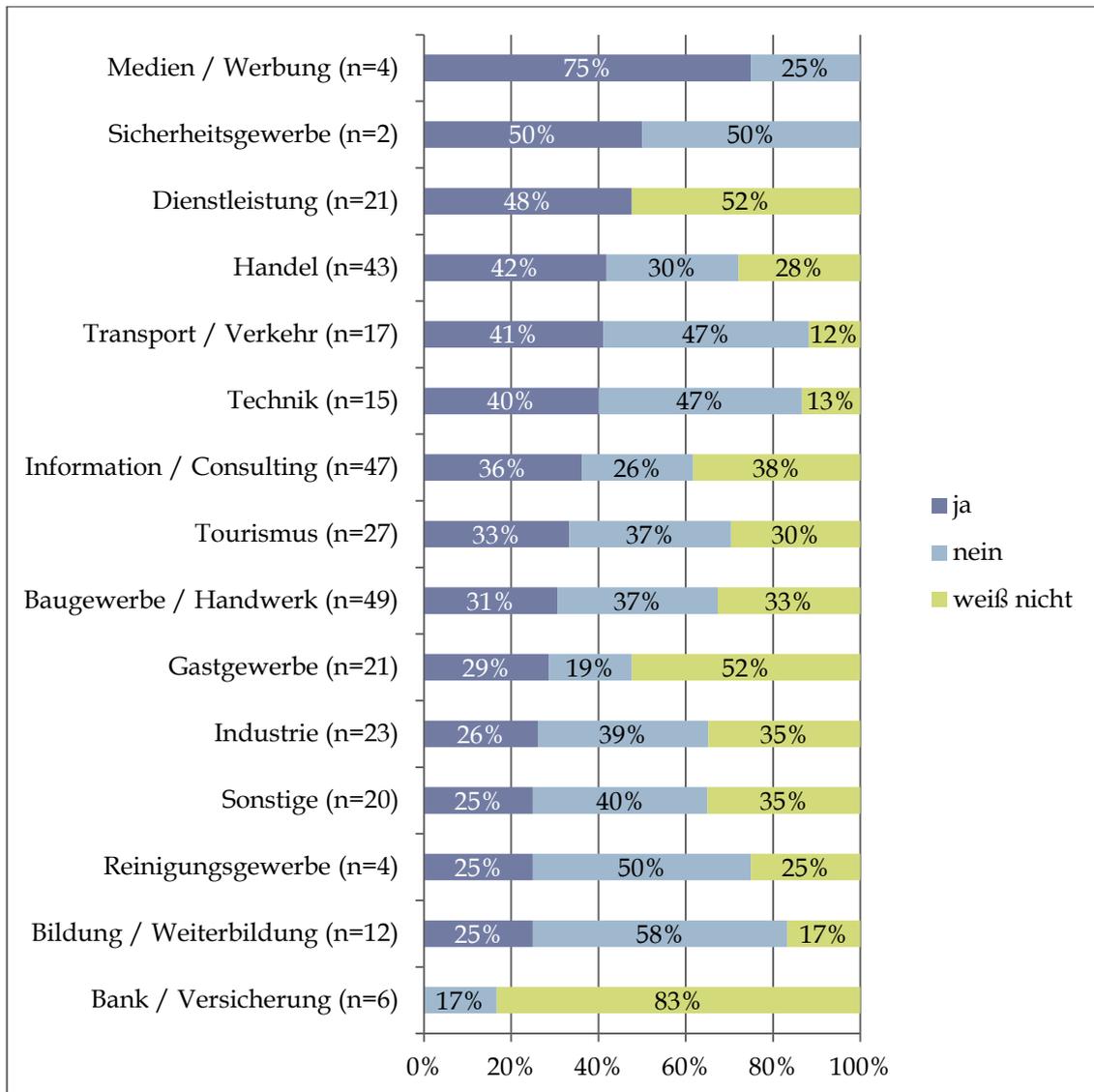


Abbildung 44: mögliche Kooperation nach Branchen

9. Resümee und Ausblick

Ziel dieser Arbeit war es herauszufinden, ob Lohnpfändung ein Einstellungs- bzw. Aufstiegshindernis in Beschäftigungsverhältnissen ist. Ebenfalls sollte herausgefunden werden, ob Profit-Unternehmen bereit wären eine Kooperation mit der Schuldnerberatung des FSW einzugehen.

Zu Beginn der Arbeit wurde herausgestellt, dass es für immer mehr Menschen normal ist, ihren Lebensunterhalt über Konsumkredite und Kredite zu bestreiten. Von einem Kredit ist es häufig nur ein kleiner Schritt in die Überschuldung wenn die Kredite und Zinsen nicht mehr bedient werden können. Schulden betreffen in Arbeitsverhältnissen nicht nur den Schuldner selbst, der/die ArbeitgeberIn ist als Drittschuldner ebenfalls in der Pflicht und in das Schuldenregulierungsverfahren stark eingebunden. Die Drittschuldnererklärung bei einer Lohnpfändung des/der ArbeitnehmerIn erfordert vom/von der ArbeitgeberIn einen erheblichen administrativen und finanziellen Aufwand. Bei einer falschen Abrechnung werden sie finanziell und rechtlich belangt. Die Einrichtung der Schuldnerberatung hilft verschuldeten und überschuldeten Menschen ihre finanziellen Probleme in den Griff zu bekommen. Bestenfalls geschieht dies durch einen Ausgleich mit dem/der GläubigerIn, wenn dies nicht möglich ist, so wird Hilfestellung beim Schuldenregulierungsverfahren gegeben, welches maximal 7 Jahre dauert. Dabei wird ein Teil des Gehaltes einbehalten, der Rest wird an die GläubigerInnen überwiesen. Der/die SchuldnerIn muss eine 10%ige Mindestquote erfüllen, ist dies der Fall, dann gilt die Restschuldbefreiung.

Im Laufe der Arbeit wurden mögliche Erklärungen für eine Nichteinstellung bei einer Lohnpfändung gefunden, sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite. Seitens der ArbeitgeberInnen spielt der erhöhte Aufwand eine wichtige Rolle, bei den ArbeitnehmerInnen ist es häufig so, dass sie nicht für Dritte arbeiten wollen, wenn sie nur einen Teil ihres Gehaltes einbehalten können. Viele ArbeitnehmerInnen geraten zusätzlich in eine Art „Versagerrolle“, sie trauen sich weniger zu und bekommen häufig psychische und physische Probleme. Folgen davon sind eine verminderte Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben durch finanzielle Probleme.

Resümee und Ausblick

Im empirischen Teil mit der Schuldnerberatung des FSW und der Arbeiterkammer Wien ExpertInneninterviews zu dem Thema geführt. Dabei wurde erhoben, dass eine Lohnpfändung ein Einstellungs- und Aufstiegshindernis in Unternehmen darstellt. Vor allem im Niedriglohnssektor ist es ein kleineres Problem als in höher qualifizierten Arbeitsverhältnissen, allerdings ist dort die Fluktuation höher und nur selten gibt es Aufstiegschancen. Gerade diese Gruppe ist sehr anfällig für Kreditaufnahmen, da sie allgemein über weniger Geld verfügen. Ebenfalls werden viele MitarbeiterInnen mit einer laufenden Lohnpfändung gekündigt – unter Bezugnahme auf andere Gründe, da es sonst eine Motivkündigung wäre.

Anschließend wurde eine Telefon- und Onlinebefragung mit insgesamt 311 Unternehmen durchgeführt. Die Unternehmen wurden dabei in Kleinst-, Klein-, Mittelständische und große Unternehmen unterteilt. Die Hauptfragen waren dabei, ob Lohnpfändung bei der Einstellung und beim internen Aufstieg innerhalb des Unternehmens eine Schwierigkeit bzw. ein Hindernis darstellt. Die Fragebögen wurden an verschiedene Branchen geschickt, teilweise ist die Rücklaufquote sehr gering, was eine Auswertung schwieriger macht. Der Begriff der Lohnpfändung ist fast allen Unternehmen ein Begriff, in vielen Unternehmen gibt es MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung, die Anzahl beträgt dabei 34%. Unterscheidungen gibt es allerdings in der Unternehmensgröße, vgl. hierzu *Abbildung 15*. Die Anzahl der ehemaligen MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung ist doppelt so hoch wie die bei den derzeit Beschäftigten. Gründe hierfür sind, dass Lohnpfändungen einen erhöhten Arbeitsaufwand bedeuten und deshalb viele Unternehmen keine MitarbeiterInnen mehr mit einer Pfändung beschäftigen. Neben dem erhöhten Arbeitsaufwand und möglicher finanzieller Zahlungen an den/die GläubigerInnen sind weitere Gründe für eine Nichtbeschäftigung Angst vor falscher Berechnung, schlechte Erfahrungen und fehlendes Vertrauen. Über die Hälfte aller befragten Unternehmen würden BewerberInnen mit einer laufenden Lohnpfändung einstellen, für 61% stellt es keinen Aufstiegshindernisgrund dar. Insgesamt haben 90% der Befragten die Drittschuldnererklärungen richtig abgerechnet und wurden noch nicht rechtlich und finanziell belangt. 44% aller Unternehmen haben bereits ihren MitarbeiterInnen bei einer Entschuldung geholfen. Laut der Schuldnerberatung ist dies „*zwar gut gemeint – aber*

gut gemeint ist nicht immer gut gemacht“. Gründe hierfür ist das Interesse am Mitarbeiter, ebenfalls sehen es viele als ihre Pflicht an und geben soziale Argumente an. Die Schuldnerberatung wünscht sich, wenn Unternehmen ihre verschuldeten MitarbeiterInnen unterstützen, dass die Drittschuldnererklärung richtig ausgefüllt wird und der/die Betroffene an die Schuldnerberatung verwiesen werden. Unterstützung durch die WKO oder die Industriellenvereinigung haben nur sehr wenige (7%) bereits in Anspruch genommen. Die Schuldnerberatung ist mehr als 75% aller Unternehmen bekannt, davon haben 21% bereits Verschuldete an die Schuldnerberatung verwiesen. Bei der Befragung nach einer möglichen Kooperation mit der Schuldnerberatung stimmten 1/3 aller Unternehmen zu. Das angebotene Gratis-Tool der Schuldnerberatung zur Berechnung der Drittschuldnererklärung ist aber nur 5% bekannt. 21% der befragten 311 Unternehmen finden das Tool interessant, für die restlichen ist es ohne Belang, da die Lohnverrechnung extern erledigt wird oder eigene Programme vorhanden sind.

Das Ergebnis der Befragung ist, dass Lohnpfändungen ein Einstellungshindernis sind, über die Hälfte aller Unternehmen würden keine Bewerber einstellen. Lohnpfändungen sind in allen Unternehmen ein Einstiegshindernisgrund, je kleiner ein Unternehmen desto weniger wichtig ist es. Für 61% der Unternehmen ist eine laufende Lohnpfändung kein Hindernis für den internen Aufstieg, nur für 24% spielt es eine Rolle. So ist es interessant zu sehen, dass eine Lohnpfändung häufiger ein Problem bei der Einstellung als beim Aufstieg darstellt, aufgeschlüsselt auf die Unternehmensgröße spielt es vor allem in großen und mittelständischen Unternehmen eine weniger wichtige Rolle. Dies ist allerdings immer Branchenabhängig zu sehen. Schwierig wird eine genaue Auswertung, wenn die Stichprobe sehr gering ist, wie es bei einigen Branchen der Fall ist. Über ein Viertel der Befragten haben bereits überschuldete Beschäftigte an die Schuldnerberatung verwiesen, je größer dabei ein Unternehmen ist, desto häufiger ist dies der Fall. Mögliche Gründe können mehr Wissen darüber und bessere personelle Strukturen sein. Ob MitarbeiterInnen an die Schuldnerberatung verwiesen werden ist wieder sehr branchenabhängig, auch hier ist es bei einigen Branchen schwierig, da nur sehr geringe Unternehmensanzahl. Ebenfalls hängt es stark von der Größe des Unternehmens und der Branche ab, ob eine mögliche Kooperation mit

Resümee und Ausblick

der Schuldnerberatung eingegangen werden würde. Eine Kooperation ist für allem für Kleine- und Kleinstunternehmen von Interesse. Um die Schuldnerberatung und das angebotene Gratis-Tool bekannter zu machen, wären Marketing-Maßnahmen nötig. Diese könnten sowohl Plakatwände als auch Kooperationen mit der Wirtschaftskammer sein, ebenfalls wäre denkbar, Firmen anhand der WKO-Liste anzuschreiben, um mögliche Kooperationsmöglichkeiten zu besprechen.

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Definition der Verschuldung und Überschuldung im europäischen Raum. Korczak: 2003: 26 (eigene Grafik)	18
Abbildung 2: Schuldnerberatung: Schuldenreport 2012: 10 (eigene Grafik)	21
Abbildung 3: Quelle EU-SILC 2008 – Privathaushalte insgesamt (eigene Grafik)	22
Abbildung 4: Quelle EU-SILC 2008 - Finanzielle Schwierigkeiten (eigene Grafik).....	22
Abbildung 5: Anstieg von Privatinsolvenzen 2002-2012 (KSV Insolvenzstatistik 2003-2011)	24
Abbildung 6: Ablauf des Schuldenregulierungsverfahrens	29
Abbildung 7: Ablaufschema Lohnpfändung (Bigge, Rath 2010: X)	35
Abbildung 8: Arbeitgeber als "Drittschuldner" (Bigge, Rath 2010: 1).....	40
Abbildung 9: Größe der befragten Unternehmen.....	53
Abbildung 10: Unternehmensbranche.....	54
Abbildung 11: Position des / der Interviewten	55
Abbildung 12: Verantwortliche für Lohnverrechnung	56
Abbildung 13: Bekanntheit des Begriffes Lohnpfändung	56
Abbildung 14: Anzahl von Lohnpfändungen	57
Abbildung 15: Verteilung nach Unternehmensgröße	58
Abbildung 16: MitarbeiterInnen, die von einer Lohnpfändung betroffen waren	58
Abbildung 17: Einstellung von potentiellen MitarbeiterInnen mit Lohnpfändung	59
Abbildung 18: Gründe für Nichteinstellung aufgrund einer Lohnpfändung	60
Abbildung 19: Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?	61
Abbildung 20: Wurden Sie bereits finanziell belangt?.....	61
Abbildung 21: durchschnittliche GläubigerInnenanzahl	62
Abbildung 22: Haben Sie bereits MitarbeiterInnen bei einer Entschuldung geholfen?	62
Abbildung 23: Warum haben Sie MitarbeiterInnen bei einer Entschuldung geholfen?	63
Abbildung 24: Unternehmen, die Hilfe in Anspruch genommen haben	64
Abbildung 25: Bekanntheitsgrad der Schuldnerberatung	64
Abbildung 26: Vermittlung an Schuldnerberatungen	65
Abbildung 27: Beilage von Informationsbroschüren	66
Abbildung 28: Kenntnis über das Gratis-Tool der Schuldnerberatung	66
Abbildung 29: Ist das Gratis-Tool für Unternehmen interessant?	67
Abbildung 30: Warum ist das Gratis-Tool nicht von Interesse?	68
Abbildung 31: Einstellungshindernis Lohnpfändung in Unternehmen	68
Abbildung 32: Unternehmensgröße und Einstellungshindernis	69
Abbildung 33: Aufstiegshindernis Lohnpfändung in Unternehmen	70
Abbildung 34: Unternehmensgröße und Aufstiegshindernis.....	71
Abbildung 35: Würden Sie Bewerber mit Lohnpfändung einstellen?.....	73
Abbildung 36: Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?	74

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 37: In welcher Branche ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?	76
Abbildung 38: Verweis an die Schuldnerberatung	77
Abbildung 39: Verweis an die Schuldnerberatung nach Unternehmensgröße	77
Abbildung 40: Verweis an die Schuldnerberatung nach Branchen.....	78
Abbildung 41: Bekanntheit des Gratis-Tools.....	79
Abbildung 42: Mögliche Verwendung des Gratis-Tools.....	80
Abbildung 43: Interesse an einer Kooperation mit der Schuldnerberatung	80
Abbildung 44: mögliche Kooperation nach Branchen	82

11. Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
EO	Exekutionsordnung
FSW	Fonds soziales Wien
IFS	Institutes für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin
IO	Insolvenzordnung
IV	Industriellenvereinigung
KO	Konkursordnung
KSV	Kreditschutzverband von 1870
PfÜB	Pfändungs- und Überweisungsbeschluss
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
ZPO	Zivilprozessordnung

12. Literaturverzeichnis

Angel Stefan, Einböck Marina, Heitzmann Karin, Till-Tentschert Ursula (2009): Verschuldung, Überschuldung und finanzielle Ausgrenzung österreichischer Privathaushalte. Ergebnisse aus EU-SILC 2008. In: Statistische Nachrichten 12.2009 (1104-11169).

Arbeiterkammer Tirol (2012): Privatkonkurs - Wege aus der Schuldenfalle <http://www.ak-tirol.com/online/privatkonkurs-1881.html>, eingesehen am 02.05.2013.

Arbeiterkammer Wien (1995): Verschuldung, Überschuldung, Privatkonkurs. Möglichkeiten zur Entschuldung. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien.

Arbeiterkammer Wien (2009): Lohnpfändung - Wichtige Bestimmungen bei der Lohnexekution. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Arbeiterkammer Wien (2012): Abschöpfungsverfahren. <http://www.arbeiterkammer.at/online/abschoepfungsverfahren-42712.html>, eingesehen am 02.05.2013.

Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich (2013): Häufig gestellte Fragen zum Thema Exekutionen – wie hoch ist das Existenzminimum? http://www.ams.at/sfa/14666_14695.html#frage2, eingesehen am 02.05.2013.

ASB – Schuldnerberatungen GmbH (2012): Schuldenreport - der 7. Österreichische Schuldenreport. http://www.schuldnerberatung.at/downloads/infodatenbank/schuldenreport/asb_schuldenreport2012.pdf, eingesehen am 02.05.2013.

Atteslander Peter (2000). Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Walter de Gruyter. 9. überarbeitete Auflage.

Autritt Anita (2007): Wie gehen Gläubiger mit langzeitarbeitslosen Schuldnern um? welche Interventionsstrategien bietet die Sozialarbeit? Wien: FH-Studiengang Sozialarbeit.

Bigge Gerd, Rath Wilfried (2010): Lohnpfändung und Lohnabtretung. Praxisleitfaden für die Personalabteilung und Entgeltabrechnung. Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg: DATAKONTEXT. 3., aktualisierte und erweiterte Auflage.

Bundesministerium für Justiz (2012): Drittschuldnererklärung – Einkünfte aus Arbeitsverhältnis / sonstige wiederkehrende Bezüge. https://www.formulare.justiz.gv.at/afs/afs/html/information_drittschuldnererklarung2.html;jsessionid=0E1689EF31A2351D70CDCFC5664A723C?vid=1266f2a0bc94cd&wfjs_enabled=false, eingesehen am 02.05.2013.

Literaturverzeichnis

- Conserio. Wirtschaft, Geld und Bank (2007-2012).
<http://www.conserio.at/schuldner/>, eingesehen am 02.05.2013.
- David Peter (2003): Über den Umgang mit Schuldnern. Der Wegweiser vom Vertragsabschluss bis zur eidesstaatlichen Offenbarungsversicherung und Zwangsvollstreckung. Freiburg, Berlin, München, Zürich: Haufe Medien-gruppe. 171, überarbeitete und ergänzte Auflage.
- Die österreichische Justiz (2011): Arbeitgeber als Drittschuldner - Informati-onsbroschüre und Existenzminimumtabellen
<http://www.justiz.gv.at/internet/html/default/2c9484852308c2a60123ec387738064b.de.html>, eingesehen am 02.05.2013.
- Die österreichische Justiz (2012): Informationsbroschüre für Arbeitgeber als Drittschuldner. Hinweise, Beispiele und Existenzminimum-Tabellen.
<http://www.justiz.gv.at/internet/file/2c9484852308c2a60123ec387738064b.de.0/informationsbrosch%C3%BCre+f%C3%BCr+arbeitgeber+als+drittschuldner+2012.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Dittmar Norbert (2009): Transkription. Ein Leitfaden mit Aufgaben für Studen-ten, Forscher und Laien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 3. Auflage.
- Drittschuldner.at (2011): Hrsg: Fonds Soziales Wien (2011): Was ist pfänd-bar? <http://www.drittschuldner.at/pfaendung/waspfaendbar.html>, eingese-hen am 02.05.2013.
- e-economic (2002-2012): Schuldner – was ist ein Schuldner? <http://www.e-economic.de/buchhaltungsprogramm/lexikon/schuldner>, eingesehen am 02.05.2013.
- Erzberger Christian (1998): Zahlen und Wörter. Die Verbindung quantitativer und qualitativer Daten und Methoden im Forschungsprozess. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Flick Uwe (1996): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.
- Gabler Wirtschaftslexikon (2013): Gläubiger.
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Stichwort-Ergebnisseite.jsp>
- Grohs Hans W., Maly Alexander A. (2006): So werde ich meine Schulden los. Schuldenregulierung und Privatkonkurs. Wien: OGB Verlag GesmbH. Sonderausgabe.
- Gruber Cornelia, Maly Alexander (2011): Schuldnerberatung Wien - Erster Halbjahresbericht 2011. Wien: Schuldnerberatung FSW.
<http://www.schuldnerberatung-wien.at/dokumente/berichte/Halbjahresbericht2011.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.

Literaturverzeichnis

- Help.gv.at (2012): Privatkonkurs.
<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/83/Seite.830050.html#zahlungsplan>, eingesehen am 02.05.2013.
- Hock Klaus (1999): Handbuch der Lohnpfändung. Wegweiser für Arbeitgeber und Personalabteilungen. Mit Pfändungstabellen, Mustertexten, Lohnpfändungs-ABC. Freiburg, Berlin, München: Haufe Verlagsgruppe.
- Hopf Christl (1995): Befragungsverfahren. In: Flick, Uwe/ Kardoff Ernst/ Keupp Heiner u.a. (Hg): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Weinheim: Beltz Verlag. 2. Auflage (177-182)
- Hrobar Wolfgang (2011): Schuldenkrise in Österreich - 270.000 Haushalte sind pleite. In: Biallo.at – Das Finanzportal für Österreich.
<http://www.biallo.at/artikel/Kredit/schuldenkrise-in-oesterreich-270000-haushalte-sind-pleite.php>, eingesehen am 02.05.2013.
- Inkasso aktuell (2010): Idealer Schuldner: weiblicher und älter. Magazin für Business und Freizeit. Ausgabe 26. Linz: IS Inkasso Service GmbH.
- Insolvenzrecht.info 2012: Abweisung mangels Masse.
<http://www.insolvenzrecht.info/insolvenzlexikon/abweisungmangelsmasse.html>, eingesehen am 02.05.2013.
- Johannes Gutenberg Universität Mainz 2008: Mainzer Studie zeigt Zusammenhang zwischen Ausgabenarmut und mangelhaftem Gesundheitszustand. <http://www.uni-mainz.de/presse/20360.php>, eingesehen am 02.05.2013.
- jusline 2012: §185 KO. http://www.jusline.at/185._KO.html, eingesehen am 02.05.2013.
- jusline 2013: § 850b ZPO: Bedingt pfändbare Bezüge.
<http://www.jusline.de/index.php?cpid=f92f99b766343e040d46fcd6b03d3ee8&lawid=1150&paid=850b>, eingesehen am 02.05.2013.
- Kollmann Karl (1994): Anmerkungen zu Verschuldung und Überschuldung in Österreich. In: Wirtschaft und Gesellschaft. 1994, Heft 4.
- Konrad Klaus (2005): Mündliche und schriftliche Befragung. Ein Lehrbuch. Band 4. Landau: Verlag Empirische Pädagogik. 3. Auflage.
- Korczak Dieter (2003): Definitionen der Verschuldung und Überschuldung im europäischen Raum. Literaturrecherche im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Schuldnerberatung.at
http://www.schuldnerberatung.at/downloads/infodatenbank/statistiken-daten/literaturstudie_verschuldung_korczak.pdf, eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2003): Insolvenzstatistik 2003.
<http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/Insolvenzstatistik2003.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.

Literaturverzeichnis

- Kreditschutzverband KSV 1870 (2003): Internationale Insolvenzstatistik. <http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/InternationaleInsolvenzstatistik2003.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2004): Insolvenzstatistik 2004. <http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/InternationaleInsolvenzstatistik2003.pdf> eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2005): Insolvenzstatistik 2005. <http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/Insolvenzstatistik2005.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2006): Insolvenzstatistik 2006. <http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/Insolvenzstatistik2006.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2007): Insolvenzstatistik 2007. <http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/Insolvenzstatistik2007.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2008): Insolvenzstatistik 2008. <http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/InsolvenzstatistikPrivate2008.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2009): Insolvenzstatistik 2009. <http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/InsolvenzstatistikPrivate2009.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2010): Insolvenzstatistik 2010. <http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/InsolvenzstatistikPrivate2010.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2011): Insolvenzstatistik 2011. <http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/InsolvenzstatistikPrivate2011.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Kreditschutzverband KSV 1870 (2012): Insolvenzstatistik 2012. http://www.ksv.at/KSV/1870/de/pdf/statistik/2012/KSV1870_InsolvenzstatistikPrivate2012.pdf, eingesehen am 02.05.2013.
- Kuckartz Udo, Dresing Thorsten, Rädiker Stefan, Stefer Claus (2007): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kurscheid Clarissa, Schulz-Nieswandt Frank (2007): Die Schuld an der Schuld. Zur Überschuldung privater Haushalte. Hamburg: merus Verlag.
- Lammer Andrea (2008): Wege in die Überschuldung. Eine Betrachtung lebensweltlicher, rechtlicher und betriebswirtschaftlicher Aspekte als begünstigende Faktoren in Überschuldungskarrieren. Diplomarbeit FH Campus Wien.
- Lamnek Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Literaturverzeichnis

- Landesarbeitsgemeinschaft Schuldner- und Insolvenzberatung e.V. Berlin (o.J.): Intelligent sparen: Schuldnerberatung – Suche nach Wegen und Modellen zu ihrer Absicherung. Tagungsunterlagen. <http://www.schuldnerberatung-berlin.de/Reader.pdf>, eingesehen am 02.05.2013.
- Lappe Manfred (2009): Auskommen mit dem Einkommen. Vom Kassasturz zum Haushaltsplan. Ausgaben in den Griff bekommen. Strategien gegen finanzielle Engpässe. Wien: Verein für Konsumenteninformation.
- Legewie Heiner (o.J.): Qualitative Forschung und der Ansatz der Grounded Theory. 11. Vorlesung. http://userpage.fu-berlin.de/~sruehl/ablauf/ablaufss05/7_legewie_gt.pdf, eingesehen am 02.05.2013.
- Lex and Tax (2012): Der Arbeitgeber als Drittschuldner http://www.lexandtax.at/index.php?option=com_content&view=article&id=14626:der-arbeitgeber-als-drittschuldner&catid=51:38,28&Itemid=64, eingesehen am 02.05.2013.
- Maly Alexander A. (2002): Tatort Banken. Österreich, Schuldenfalle Europa. Eine Tatsachenverdichtung. Wien: Map Mac Verlag.
- Mayer Hanna (2002): Einführung in die Pflegeforschung. Wien: Facultas Universitätsverlag.
- MAYRING, Philipp (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung. 5. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 10. Auflage. Weinheim u
- Meuser Michael, Nagel Ulrike (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner Alexander, Littig Beate, Menz Wolfgang (Hrsg.) 2005: Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2. Auflage. (71-93)
- Paier Dietmar (2010): Quantitative Sozialforschung. Eine Einführung. Wien: facultas. Wuv Universitätsverlag.
- Pfadenhauer Michaela (2005) in Bogner Alexander, Littig Beate, Menz Wolfgang (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Seite 113-130.
- Pleyer Marlene (2009): Schulden – Überschuldung – Privatkonkurs. Was sind die Gründe, warum Betroffene in die Schuldnerfalle schlittern und mit welchen Problemen haben sie zu kämpfen? Wie erleben Betroffene den Privatkonkurs und mit welchen Problemen haben sie zu kämpfen? Was würden Betroffene verändern oder verbessern? Wien: Fachhochstudien-gang Sozialarbeit (FT) der Fachhochschule FH Campus Wien.

Literaturverzeichnis

- Privatinsolvenz.org (2010): Der Unterschied zwischen Schulden, Verschuldung und Überschuldung. <http://privatinsolvenz.org/was-ist-eine-privatinsolvenz/der-unterschied-zwischen-schulden-verschuldung-und-ueberschuldung>, eingesehen am 02.05.2013.
- Reiter Gerhard (1991): Kritische Lebensereignisse und Verschuldungskarrieren von Verbrauchern. Beiträge zur Verhaltensforschung Heft 29. Berlin 1991. S. 24
- Schruth Peter, Kuntz Roger, Müller Peter, Stammer Claudia, Westerath Jürgen (2003): Schuldnerberatung in der Sozialen Arbeit. Weinheim: Verlagsgruppe Beltz. 5. Auflage.
- Schuldnerberatung.at (2012a): 7. Österreichische Schuldenreport 2012 http://www.schuldnerberatung.at/downloads/infodatenbank/schuldenreport/asb_schuldenreport2012.pdf, eingesehen am 02.05.2013.
- Schuldnerberatung (2012b): Was ist Schuldenberatung? <http://www.schuldenberatung.at/fachpublikum/index.php#def>, eingesehen am 02.05.2013.
- Schuldnerberatung Tirol (o.J. a): Studie zum Thema http://www.schuldenberatung.at/downloads/infodatenbank/arbeit/Studie_Lohnexekution_SBTirol.pdf, eingesehen am 02.05.2013.
- Schuldnerberatung Tirol (o.D. b): „Gehaltsexekution und Schuldenregulierungsverfahren“ - Seminar Entwicklungspartnerschaft Schulden-Shredder http://www.schuldnerberatung.at/downloads/infodatenbank/privatkonkurs/Skriptum_M2_ArbGeber.pdf, eingesehen am 02.05.2013.
- Schuldnerberatung Wien (2011a): Lexikon. <http://www.schuldnerberatung-wien.at/lexikon/>, eingesehen am 02.05.2013.
- Schuldnerberatung Wien (2011b): Von der Klage zur Exekution. http://www.schuldnerberatung-wien.at/beratung/Von_der_Klage_zur_Execution.html, eingesehen am 02.05.2013.
- Schuldnerhilfe.at Oberösterreich (2010): Thema Schulden. Wir geben Antworten auf wichtige Fragen. Linz: Verein für prophylaktische Sozialarbeit. 4., aktualisierte Auflage.
- Statistik Österreich (2011): Österreich ist auf Kurs beim EUROPA 2020-Ziel zur Reduktion von Armut und Ausgrenzung. http://www.statistik.at/web_de/presse/060355, eingesehen am 02.05.2013.
- Suter Jürgen, Wagner Herbert (1986): Schuldnerberatung und Schuldenregulierung in der sozialen Arbeit. Heidelberg: Luchterhand.
- Wachter Gustav (2011): Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht 1. LexisNexis Österreich. 1 Auflage.
- Wierichs Günter, Smets Stefan 2001: Bank und Börse. Wiesbaden S. 224. In: <http://www.schuldnerberatung.at/downloads/infodatenbank/statistiken->

Literaturverzeichnis

daten/literaturstudie_verschuldung_korczak.pdf, eingesehen am 02.05.2013.

Wirtschaft heute.at (2012): Jetzt gehen immer mehr Private pleite. <http://www.heute.at/news/wirtschaft/art23662,736503> eingesehen am 02.05.2013.

Witzel Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. [25 Absätze] Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research, 1 (1), Art. 22 <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2520>, eingesehen am 02.05.2013.

WKO – Gewerbe intern (2008): Nr. 1A / 2008. Newsletter der Sparte Gewerbe und Handwerk. http://www.wkw.at/docextern/sgewerbe/Oeffentlichkeitsarbeit/Newsletter/GewerbeIntern/GI_1a08.pdf, eingesehen am 02.05.2013.

WKO (2011): Die Haftung des Arbeitgebers als Drittschuldner. http://www.wkw.at/docextern/sgewerbe/oeffentlichkeitsarbeit/navigationspunkt_service/2010/haftung%20als%20drittschuldner_072010.pdf, eingesehen am 02.05.2013.

WKO.at (2011): Lohnpfändung. Begriff - Existenzminimum - Drittschuldnererklärung - Drittschuldnerklage – Rangordnung. http://portal.wko.at/wk/suche.wk?DstID=0&ChID=0&reiter=InternetAktiveInhalte&init=1&itemoffset=0&pagesize=20&details=1&sortierung=TopInhalte&suchbegriff=Drittschuldner&quicksearch_submit=Suchen, eingesehen am 02.05.2013.

13. Anhang

13.1. Fragebogen für die telefonische und Online-Befragung

Wie viele MitarbeiterInnen hat Ihr Unternehmen? (Definition nach EU)

- Kleinstunternehmen (Beschäftigte <10)
- Kleine Unternehmen (Beschäftigte 10-50)
- Mittlere Unternehmen (Beschäftigte 51-250)
- Große Unternehmen (Beschäftigte ab 251)

Welche Position haben Sie im Unternehmen inne?

- GeschäftsführerIn
- Personalverrechnung
- Buchhaltung
- sonstige

In welcher Branche arbeitet Ihr Unternehmen? (Einteilung nach WKO)

- Bank und Versicherung
- Gewerbe und Handwerk
- Handel
- Industrie
- Information und Consulting
- Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Transport und Verkehr
- sonstige

Wer macht bei Ihnen die Lohnverrechnung?

- GeschäftsführerIn
- BuchhalterIn
- SteuerberaterIn
- Sonstige

Ist Ihnen Lohnpfändung/Gehaltspfändung ein Begriff?

- ja

Anhang

nein

Haben Sie Angestellte / MitarbeiterInnen, die derzeit von einer Lohnpfändung betroffen sind?

ja

Wenn ja, wie viele?

<10

10-50

51-250

> 251

nein

keine Angabe

weiß nicht

Hatten Sie bereits Angestellte / MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung?

ja

nein

Stellen Sie potentielle MitarbeiterInnen mit einer laufenden Lohnpfändung ein?

ja

nein

Warum nicht?

erhöhter Zeit- und Kostenaufwand

kein Vertrauen mehr

Angst vor falscher Berechnung

schlechte Erfahrungen (wurde bereits aufgrund falscher Berechnung finanziell belangt)

sonstige Gründe

Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernisgrund?

ja

nein

Anhang

Sind Sie bereits aufgrund fehlerhafter Drittschuldnererklärung finanziell belangt worden?

- ja
- nein

Wenn Sie MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung haben, wie viele GläubigerInnen hat durchschnittlich ein/e ArbeitnehmerIn?

- _____
- keine Angabe
- weiß nicht

Haben Sie bereits ArbeitnehmerInnen aktiv bei einer Entschuldung geholfen?

- ja

Wenn ja, warum?

- Interesse am Mitarbeiter
- sehen es als Ihre Pflicht an
- Sonstige Gründe
- nein

Wenn Sie MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung haben, haben Sie schon Hilfe der WKO oder Industriellenvereinigung in Anspruch genommen?

- ja
- nein

Kennen Sie die Einrichtung der Schuldnerberatung des FSW Wien?

- ja
- nein

Wenn ja, haben Sie schon MitarbeiterInnen an die Schuldnerberatung vermittelt?

Wären Sie bereit eine Kooperation mit der Schuldnerberatung einzugehen, indem Sie den Lohnzetteln einen Aufdruck oder eine Informationsbroschüre beilegen?

Anhang

Kennen Sie das Gratis-Tool der Schuldnerberatung zur Berechnung der Drittschuldnererklärung?

ja

nein

Wenn nein, wäre es interessant für Sie?

ja

nein

Wenn nein, warum nicht?

13.2. Leitfaden für ExpertInnen-Interviews

13.2.1. Interviewleitfaden mit der Schuldnerberatung des FSW

Können Sie mir einige Informationen zu dem Online-Gratis-Tool geben, welches von der Schuldnerberatung kostenfrei angeboten wird?

Haben Sie einen Überblick, wie viele ArbeitgeberInnen das Gratis-Tool nutzen?

Rufen viele ArbeitgeberInnen an um zu fragen, wie es funktioniert?

Glauben Sie, dass Lohnpfändung ein Einstellungshindernis ist?

Glauben Sie, dass Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis ist?

Werden Leute aufgrund einer Lohnpfändung gekündigt?

Gibt es Branchen, bei welchen eine Lohnpfändung einen weniger hohen Stellenwert hat?

Haben Sie Erfahrungen mit der Unternehmensgröße? Gibt es Unterschiede zwischen den Unternehmen?

Sind Änderungen in der Exekutionsordnung in Österreich angedacht?

Haben ArbeitnehmerInnen ein Interesse an der Entschuldung ihrer MitarbeiterInnen?

Gibt es Fragen, die Sie konkret Unternehmern im Rahmen der Telefon- und Online-Befragung stellen würden?

Haben Sie Interesse daran, mit Unternehmen eine Kooperation einzugehen?

--

13.2.2. Interviewleitfaden mit der Arbeiterkammer

Welche Erfahrungen machen Sie als Arbeiterkammer mit dem Thema Lohnpfändung?

Melden sich ArbeitgeberInnen bei Ihnen, wenn Sie MitarbeiterInnen mit einer Lohnpfändung haben?

Melden sich ArbeitnehmerInnen bei Ihnen, die eine laufende Lohnpfändung in einem Beschäftigungsverhältnis haben?

Ist Lohnpfändung ein Einstellungshindernis?

In welchen Branchen ist es überwiegend ein Einstellungshindernis?

Ist Lohnpfändung ein Aufstiegshindernis?

Ist Lohnpfändung ein Kündigungsgrund?

Haben ArbeitgeberInnen ein Interesse an der Entschuldung ihrer MitarbeiterInnen?

Denken Sie, dass Änderungen in der Exekutionsordnung in Österreich Änderungen hervorrufen?

Haben Sie Kooperationen zur Schuldnerberatung?

Lebenslauf

- seit WS 2010 **berufsbegleitendes Studium der Sozialen Arbeit und Sozialwirtschaft.** Master of Arts in Social Sciences (MA), Joint Degree. FH Campus Wien.
-
- 2009-2012 **Anstellung als Sozialpädagogin bei „Die Brücke“** - Zentrum für Kriseninterventionen und Assessment in der stationären Jugendhilfe in Allentsteig (40h/Wo)
-
- 2008-2009 **Anstellung als Sozial- und Spielpädagogin bei Kiddy & Co** – Aufsuchende Kinder- und Jugendarbeit in Penzing / Wien (30h/Wo)
-
- 2009/2010 **Ausbildung zur Anti-Gewalt-Trainerin / Konfrontative Ressourcentrainerin (AGT/KRT)** Institut für Jugendarbeit Gauting / Deutschland
-
- 2008 **Ausbildung zur Spielpädagogin von Freiraum GmbH in Wien**
-
- 2005-2007 **Ausbildung zur Hypnose- und Entspannungstherapeutin** im Milton Erickson Institut e.V. in Köln (nicht abgeschlossen)
-
- 2003-2005 **Psychomotorische Basisqualifikation Motopädagogik** an der Akademie für Motopädagogik und Mototherapie des Aktionskreises Psychomotorik e.V.
-
- 2002 – 2007 **Studium der Sozialpädagogik** mit dem **Schwerpunkt Freizeitpädagogik** an der Fachhochschule Düsseldorf (Deutschland)
Diplomarbeit zum Thema: *Kooperation von Schule und Jugendhilfe am Beispiel der Offenen Ganztagsgrundschule*
-
- 1997 – 2000 **Matura** (Fachoberschule Nürnberg)