



● Arbeitgeber-Information

Hilfen für überschuldete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Das Entschuldungsverfahren nach der Insolvenzordnung

Viele Unternehmen sind mit Lohnpfändungen bei überschuldeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konfrontiert. Lohnpfändungen verursachen Mehrarbeit in den Personalabteilungen und Lohnbuchhaltungen.

Schulden und insbesondere Pfändungen des Arbeitseinkommens führen nach unseren Erfahrungen häufig zu Belastungen des Arbeitsverhältnisses. Nicht nur in Einzelfällen kommt es zum Verlust des Arbeitsplatzes. Wiederholte Entlassungen demotivieren die Betroffenen und lassen sie schließlich in die sozialen Sicherungssysteme abgleiten. Denn fehlende Zukunftsperspektive senkt die Bereitschaft, einer geregelten Erwerbstätigkeit nachzugehen. Spätestens hier muss die Hilfe durch eine öffentliche Schuldnerberatungsstelle einsetzen. Die Hilfen konzentrieren sich deshalb auf Maßnahmen, die den Verlust des Arbeitsplatzes und der Wohnung verhindern sollen.

Wie den Schuldnerberatungsstellen aus der täglichen Arbeit bekannt ist, bemühen sich auch die Arbeitgeber häufig um gemeinsame Lösungen für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Leider sind die gut gemeinten Bemühungen auf Grund der Höhe der Schulden sowie der Vielzahl von Gläubigern oft zum Scheitern verurteilt. In diesen Fällen kommt ein Verbraucherinsolvenzverfahren in Betracht, bei dem hoch verschuldete Personen von ihren Schulden befreit werden können (§§ 304 ff. Insolvenzordnung). Dank der Verfahrenskostenhilfe finden die Betroffenen auch tatsächlich den Zugang zum gerichtlichen Verfahren.

Auf eine Besonderheit für die beteiligten Arbeitgeber als so genannte Drittschuldner möchten wir Sie hinweisen. Die im Zusammenhang mit einem Insolvenzantrag vorgeschriebene Abtretungserklärung zugunsten des Treuhänders kann nicht ausgeschlossen werden (§287 InsO). Zahlungen dürfen nur an den Treuhänder und nicht an einzelne Gläubiger geleistet werden. Dies bedeutet insbesondere, **dass Lohnpfändungen durch die Gläubiger während des Tilgungszeitraumes, der sog. Abtretungsfrist, unzulässig sind** (§294 InsO). Auf diese Weise wird nicht nur der Schuldner vor Beitreibungsmaßnahmen geschützt. **Auch der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber vermindert sich erheblich.**

Nach Ablauf des Verfahrens wird der Schuldner von seinen restlichen Schulden befreit. Nur strafrechtlich begründete Schulden (z.B. Geldstrafen, Bußgelder usw.) und laufende Unterhaltszahlungen sind ausgenommen. Durch eine solche Restschuldbefreiung wird ihm ein wirtschaftlicher Neuanfang ermöglicht. Diese Perspektive führt nach den Erfahrungen in der Schuldnerberatung zu einer spürbaren Motivationssteigerung bei den Betroffenen - **auch am Arbeitsplatz!** Der Anreiz, die finanziellen Angelegenheiten wieder in den Griff zu bekommen, ist durch das Insolvenzverfahren größer geworden.

Aus diesen Gründen bitten wir um Ihre Mithilfe. Informieren Sie Ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten einer Restschuldbefreiung!

Weitere Informationen und nützliche Arbeitshilfen erhalten Sie im Internet unter www.lkbh.de/schuldnerberatung.

Mit Auskünften stehen wir Ihnen gerne auch persönlich zur Verfügung.