



„C(r)ashkurs“ – Schuldenprävention zur Erkennung finanzieller Probleme von Mitarbeitenden

Hintergrund und Fragestellung

Schulden sind für Betroffene in vielen Lebensbereichen einschneidend. Sie wirken sich auf die Arbeit, das soziale Leben und letztlich auf die Gesundheit aus und bringen auch gesamtgesellschaftliche Probleme mit sich. Schuldenberatungsstellen fest, dass Betroffene sehr lange in einer Verschuldungssituation leben, bis professionelle Hilfe in Anspruch genommen wird. Davor wird versucht, die Finanzen selbst in den Griff zu bekommen. Durch die lange Wartezeit bis zum Aufsuchen einer Fachstelle verschärft und verkompliziert sich die Problematik oft, weil z. B. eine Lohnpfändung eingeleitet wird.

Um u. A. diesem Umstand entgegenzuwirken, setzt die Fachstelle seit dem Jahr 2019 verstärkt auf Präventionsarbeit. Diese Stoßrichtung wird ebenso in wissenschaftlichen Studien diskutiert, die Schuldenprävention als Beitrag zur Armutsbekämpfung verstehen [11]. Im Fokus stand zwischen 2019–2022 das Setting „Arbeitsplatz“. Durch Gespräche mit Fachpersonen aus dem Bereich Schuldenberatung und Schuldenprävention wurde deutlich, dass dieser Bereich großes Potenzial für schuldenpräventive Maßnahmen aufweist. Der Dachverband Schuldenberatung Schweiz stellte für das Jahr 2021 fest, dass 69 % der Ratsuchenden, welche sich für eine Erstberatung bei einer dem Dachverband angehängten Schuldenberatungsstellen meldeten, ein Einkommen aus Lohn hatten [15].

Daraus lässt sich ableiten, dass sich viele verschuldete Menschen in der Schweiz in einem Arbeitsverhältnis befinden.

Der Artikel „Schulden machen krank – Unternehmen können handeln“ [12] fasst den Bedarf nach schulden- und budgetspezifischen Interventionen in Betrieben treffend zusammen. Dieser ergibt sich sowohl aus den Folgen für die direkt Betroffenen von finanziellen Problemen als auch aus den Folgen für einen Betrieb (z. B. krankheitsbedingte Abwesenheiten). Es ist bekannt, dass sich Stress, ausgelöst durch finanzielle Probleme oder Schulden, negativ auf die Arbeitsleistung von betroffenen Personen auswirken kann. Dauerhafter Stress führt langfristig zu einer verschlechterten Konzentrations- und Leistungsfähigkeit und kann Prä- und Absentismus am Arbeitsplatz begünstigen. Weiter kann Finanzstress zu diversen gesundheitlichen Problemen wie Schlafstörungen, Migräne, erhöhtem Blutdruck, Magen- geschwüren, Angstzuständen oder Depressionen führen. Zudem begünstigt dauerhafter Stress die Wahrscheinlichkeit, einen Herzinfarkt zu erleiden. Sie ist fast doppelt so hoch als bei Personen, die sich keine Sorgen um ihre Finanzen machen müssen [7]. Eine Querschnittstudie aus dem Jahr 2019 kommt zum Schluss, dass Personen mit einer Schuldenproblematik (24 %) eine signifikant schlechtere psychische Gesundheit haben als die Allgemeinbevölkerung (2,3 %). Weiter haben die Befragten eine viel tiefere Kontrollüberzeugung, welche als wich-

tiger protektiver Faktor für die mentale Gesundheit von Betroffenen identifiziert wurde. Kein Einfluss auf die mentale Gesundheit hat laut den Autor*innen, wie prekär die Schuldensituation ist [10].

Aus diesen Gründen ist es für arbeitgebende Institutionen von Interesse, in Schuldenprävention zu investieren und sich für die finanzielle Stabilität ihrer Mitarbeitenden einzusetzen. Betriebliche Finanzbildungsprogramme weisen [8] einen „return on investment“ (ROI) von 300 % auf und können daher als lohnende Investition in die Gesundheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden gesehen werden.

Die bisher wichtigste Studie zur Wirksamkeit von Schuldenprävention zeigt, dass v. a. junge Erwachsene ab 18 Jahren mit niedriger Schulbildung und/oder fehlendem Berufsabschluss und niedrigem Einkommen ein höheres Verschuldungsrisiko haben. Zudem wird die Relevanz der Förderung psychologischer Schutzfaktoren (z. B. Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugung etc.) sowie der Einfluss der elterlichen Erziehung und des sozialen Umfelds betont. Persönliche Werte und Normen erweisen sich als zentral handlungsleitend. Eine reflektierte und verantwortungsbewusste Einstellung zu Geld und Konsum wird als wichtiger Schutzfaktor identifiziert. Kritische Lebensereignisse wie z. B. Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Auszug aus dem Elternhaus werden in vielen Fällen als Auslöser oder Treiber eines Verschuldungsprozesses gesehen. Die

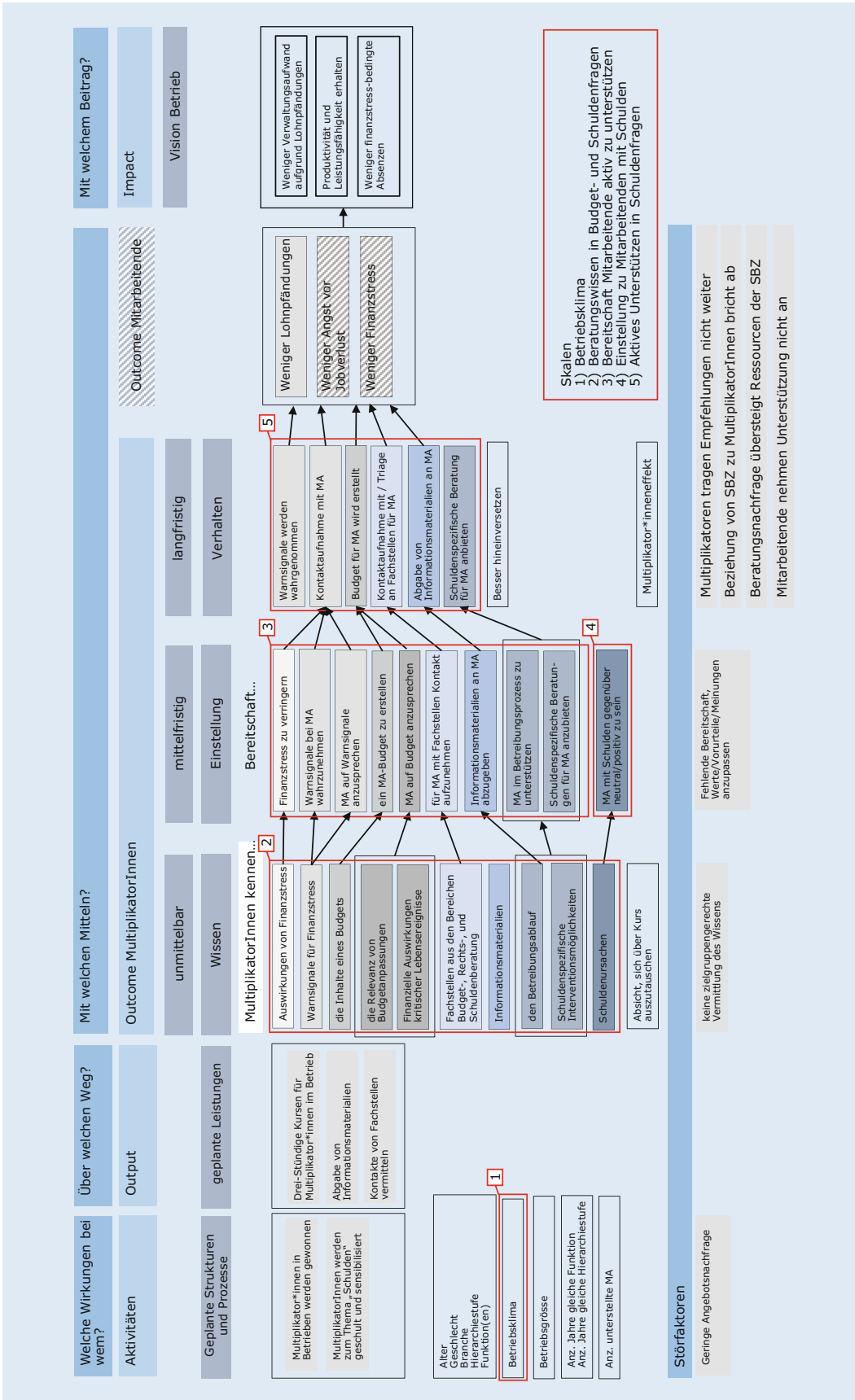


Abb. 1 ◀ Wirkungsmodell „C(r)ashkurs“ (eigene Darstellung)

Präv Gesundheitsf <https://doi.org/10.1007/s11553-023-01086-9>
© The Author(s) 2023

M. Felix · T. Drescher · S. Haunberger

„C(r)ashkurs“ – Schuldenprävention zur Erkennung finanzieller Probleme von Mitarbeitenden

Zusammenfassung

Hintergrund. Finanzstress bedeutet für Betroffene eine hohe (psychische) Belastung und kann zu gesundheitlichen Problemen und Verschlechterung der Leistungsfähigkeit führen. Im Zentrum des Weiterbildungsangebot „C(r)ashkurs“ steht daher die Sensibilisierung von Schlüsselpersonen (= Multiplikator*innen) für die Früherkennung finanzieller Probleme in Betrieben im Niedriglohnsektor und das Vermitteln von Werkzeugen für die Unterstützung betroffener Personen.

Methodik. Es wurde eine summative Wirkungsevaluation im Prä-post-Design ohne Kontrollgruppe mit einem standardisierten Fragebogen durchgeführt. Die Datenerhebung und -analyse wurde von einem Wirkungsmodell begleitet, welches

die Wirkebenen Wissen, Einstellungen und Verhalten beinhaltet.

Ergebnisse. Nach dem Kurs hatten die Teilnehmenden ein ausreichendes Wissen in Budget- und Schuldenfragen und eine klar positive Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden. In den teilnehmenden Betrieben war eine stärkere Sensibilisierung für die Thematik spürbar und Teilnehmende waren motivierter, Mitarbeitende mit finanziellen Problemen zu unterstützen. Unterstützung in Schuldenfragen boten Teilnehmende etwas häufiger an. Es zeigten sich u. a. signifikante Zusammenhänge zwischen dem Beratungswissen und der Unterstützungsbereitschaft und der Einstellung zu Mitarbeitenden mit Schulden und der Unterstützungsbereitschaft.

Schlussfolgerung/Diskussion. Ein Basiswissen in Budget- und Schuldenfragen ist

zentral, um die Unterstützungsbereitschaft von Multiplikator*innen zu fördern. Für die Unterstützungsbereitschaft ist es wichtig, das Verständnis für Betroffene und Schuldenursachen zu fördern. Dieser Punkt ist umso wichtiger für Betriebe außerhalb des Sozial- und Gesundheitsbereichs. Um die Kursinhalte zu verbreiten, sind Teilnehmende mit großer Führungsspanne wichtig. Die Funktion der Teilnehmenden als Multiplikator*innen muss klarer betont und mit Handlungsempfehlungen untermauert werden.

Schlüsselwörter

Arbeitswelt · Mitarbeitende · Finanzstress · Früherkennung · Wirkungsevaluation

„C(r)ashkurs“—debt prevention to identify employees' financial problems

Abstract

Background. Financial stress means a high (psychological) burden for those affected and can lead to health problems and a deterioration in performance. The focus of the „C(r)ashkurs“ training programme is therefore on raising the awareness of key persons (= multipliers) for the early recognition of financial problems in companies in the low-wage sector and on providing tools for supporting affected persons.

Methods. A summative impact evaluation was conducted in a pre–post design without a control group using a standardised questionnaire. Data collection and analysis was accompanied by an impact model that included the impact levels of knowledge, attitudes and behaviour.

Results. After the training programme, participants have sufficient knowledge of budget and debt issues and a clearly positive attitude towards employees with debt. There was a noticeable increase in awareness of the issue in the participating companies, and participants were more motivated to support employees with financial problems. Participants offered support in debt issues slightly more often. Among other things, there were significant correlations between the knowledge of counselling and the willingness to provide support and the attitude towards employees with debts and the willingness to provide support.

Conclusion. Basic knowledge of budgeting and debt issues is central to promoting the

willingness of multipliers to provide support. For the willingness to support, it is important to promote the understanding of those affected and the causes of debt. This point is even more important for companies outside the social and health sector. To disseminate the course content, participants with a wide range of management experience are important. The function of the participants as multipliers must be emphasised more clearly and underpinned with recommendations for action.

Keywords

Work environment · Employees · Financial stress · Early recognition · Impact evaluation

letzte Erkenntnis bezieht sich darauf, dass die alleinige Vermittlung von Finanzwissen („financial literacy“) keinen direkten Einfluss auf Ver- oder Überschuldungsrisiken hat. Die Vermittlung von Finanzwissen ist ein notwendiger, aber kein hinreichender Wirkfaktor in der Schuldenprävention. Ein gutes Finanzwissen wirkt erst dann schuldenpräventiv, wenn die Einstellung zu Geld

und Konsum positiv beeinflusst werden kann [13].

„C(r)ashkurs“ – Schuldenprävention im Betrieb

Anhand dieser Erkenntnisse wurde der „C(r)ashkurs – Schuldenprävention im Betrieb“ konzipiert. Es handelt sich dabei um ein halbtägiges Weiterbildungsangebot, welches sich an Schlüsselperso-

nen in Betrieben (z. B. Personalverantwortliche, Vorgesetzte, Ausbildungsverantwortliche etc.) richtet. Diese fungieren als Multiplikator*innen, indem sie das Wissen aus dem Kurs im Unternehmen weiterverbreiten. Würde das Angebot anhand des Gefährdungspotentials der Zielgruppe klassifiziert, würde eine Mischung aus universeller und selektiver Prävention resultieren [17].

Die Teilnehmenden wurden durch den Kurs befähigt, Mitarbeitende mit Finanzstress zu unterstützen und erlerntes Wissen an ihre Kolleg*innen weiterzugeben. Einerseits wurde auf die Früherkennung von Finanzproblemen im Betrieb sensibilisiert und andererseits dazu motiviert, bei erkannten Problemen zu intervenieren.

Es kann eine primäre Zielgruppe (Kursteilnehmende) und eine sekundäre Zielgruppe (weitere Mitarbeitende eines Betriebs) identifiziert werden. Im Rahmen der Evaluation wurden nur die Erfahrungen der Kursteilnehmenden erfragt und ausgewertet.

Folgende übergeordnete Fragestellungen wurden für die Evaluation, die im Längsschnittdesign mit 2 Messzeitpunkten (zu Beginn des Kurses und 6 Monate nach Durchführung des Kurses) durchgeführt wurde, des Angebots formuliert:

- Wie wirkt sich die Teilnahme am Weiterbildungsangebot „C(r)ashkurs“ auf das Wissen über Budget- und Schuldenfragen aus?
- Wie wirkt sich die Teilnahme am Weiterbildungsangebot „C(r)ashkurs“ auf die Einstellung gegenüber verschuldeten Mitarbeitenden aus?
- Wie wirkt sich die Teilnahme am Weiterbildungsangebot „C(r)ashkurs“ auf die aktive Unterstützung von Mitarbeitenden mit Schulden aus?

Aus diesen Fragestellungen wurden Wirkungsziele und Hypothesen abgeleitet und in einem Wirkungsmodell verdichtet. Im Rahmen der Wirkungsevaluation [4] wurde überprüft, welche Wirkung der Kurs bei den Teilnehmenden in Bezug auf Wissen, Einstellung und Verhalten erzielen konnte.

Forschungsstand

Gerade im Bereich der Präventionsarbeit ist die Frage nach Wirkungen und Wirkfaktoren gleichzeitig zentral und herausfordernd. Im Bereich der Schuldenprävention und -beratung gibt es im deutschsprachigen Raum noch wenig Studien/Evaluationen, diese sind dann häufig auf Jugendliche oder spezifische Risikogruppen bezogen [14, 16].

Im Allgemeinen kann für Präventionsarbeit jedoch unisono festgehalten werden, dass sich Werthaltungen, Einstellungen, Normen, Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung als empirisch belegte Wirkfaktoren erweisen [13]. In der Schuldenberatung sind Spielräume der Fachperson, strukturelle Faktoren (z.B. die programmatische Setzung, die Zugänglichkeit oder die Finanzierung) aber auch Umweltfaktoren, wie die Zusammenarbeit mit den diversen Stakeholdern, häufig genannte Wirkfaktoren [9].

Studiendesign und Untersuchungsmethoden

Um die Wirkungsevaluation durchzuführen [6], wurde ein Wirkungsmodell erarbeitet, welches die angenommene Ablauf- oder Wirkungslogik des „C(r)ashkurses“ grafisch veranschaulicht – es schließt die Ebenen der Aktivität, des Outputs im Sinne von Leistungszielen sowie des Outcomes und Impacts im Sinne von Wirkungszielen mit ein [3, 4, 6]. Das Wirkungsmodell in **Abb. 1** wurde mit den Interventionszielen und -indikatoren präzisiert und nimmt zusätzlich Kontexte als mögliche Störfaktoren der angenommenen Wirkungslogik in den Blick.

Das Wirkungsmodell zum „C(r)ashkurs“ stützt sich zudem auf die „theory of planned behavior“ (TPB) nach Ajzen [1]. Das Verhalten wird durch die Verhaltensintention gesteuert, diese wird wiederum durch Einstellungen („attitude“), die subjektive Norm („subjective norm“) und die wahrgenommene Verhaltenskontrolle geformt (vgl. Befunde zu Determinanten des Geldmanagementverhaltens [5]). Um die relevanten Konstrukte des Wirkungsmodells zu messen, wurden einzelne Dimensionen zu übergreifenden Skalen zusammengefasst. Dabei wurde teilweise auf bestehende reliable Instrumente zurückgegriffen. Wo dies nicht möglich war, wurden eigene Skalen entwickelt. Mittels Reliabilitätsanalyse konnten durchgehend zufriedenstellende Werte für die interne Konsistenz Cronbach's Alpha festgestellt werden ([2]; Betriebsklima $\alpha = 0,73/6$; Beratungswissen in Budget- und

Schuldenfragen $\alpha = 0,72/10$, Bereitschaft Mitarbeitende aktiv zu unterstützen $\alpha = 0,68/5$; Einstellungen zu Mitarbeitenden mit Schulden $\alpha = 0,73/8$; aktives Unterstützen in Schuldenfragen $\alpha = 0,83/8$).

Ergebnisse

Stichprobenbeschreibung

Der Datensatz zum Messzeitpunkt t1 (unmittelbar nach Kursteilnahme) umfasst eine Stichprobe von $n = 50$. Zum Zeitpunkt t2 (6 Monate nach Kursteilnahme) wurden entsprechend 50 Fragebogen 2 versendet, wovon 43 ausgefüllt zurückkamen (Rücklaufquote = 86%). Somit ergibt sich für den Datensatz t2 eine Stichprobe von $n = 43$. 40% der Befragten identifizieren sich mit dem weiblichen und 60% mit dem männlichen Geschlecht. Die Mehrheit der befragten Teilnehmenden (33 bzw. 66%) ist zwischen 45 und 64 Jahre alt. Weitere 26% (13) befinden sich mit 35–44 Jahren in der Lebensmitte. Die Mehrheit der Befragten (17 bzw. 34%) ist im Bereich Human Resources tätig. 7 Personen (14%) geben als Funktion Berufsbildung an. Drei Personen sind im Case Management und/oder in der betrieblichen Sozialarbeit tätig. Eine weitere Gruppe (9) gibt an, mehrere dieser Funktionen innezuhaben und auf weitere 28% (14) trifft keine der genannten Funktionen zu.

Deskriptive Ergebnisse: Beratungswissen, Unterstützungsbereitschaft und -verhalten

Ausreichendes Wissen bei den Kursteilnehmenden vorhanden

Die Kursteilnehmenden wurden unmittelbar nach dem Kurs zu den vermittelten Lerninhalten befragt. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „stimme gar nicht zu“ (1), „stimme eher nicht zu“ (2), „teils, teils“ (3), „stimme eher zu“ (4) bis „stimme voll zu“ (5). Für die Annahme des Wirkungsziels wurde ein Schwellenwert von $M > = 4,0$ festgelegt, da für eine Beratung von Mitarbeitenden in Schuldenfragen ein Mindestmaß an fachspezifischem Wissen vorausge-

setzt wird. Es wurde festgestellt, dass direkt nach dem Kurs ein insgesamt ausreichend großes Beratungswissen in Budget- und Schuldenfragen vorhanden ist ($M = 4,25$, $SD = 0,38$). Besonders ausgeprägt war das Wissen im Teilbereich „Auswirkungen von Finanzstress auf die Gesundheit“ ($M = 4,70$, $SD = 0,46$). Mit einem Mittelwert von 4,46 ($SD = 0,61$) wurde das Wissen in Bezug auf „Relevanz von Budgetanpassungen bei kritischen Lebensereignissen“ am zweithöchsten eingeschätzt. Einen tieferen Wert erzielte hingegen die Fähigkeit „Verschuldungsrisiko anhand Budget erkennen“ mit einem Wert von 3,94 ($SD = 0,65$). Am wenigsten und knapp nicht ausreichend war das Wissen zum „Betreibungsablauf“ ($M = 3,82$, $SD = 0,75$).

Im Kurs wurden den Teilnehmenden insgesamt 14 verschiedene Warnsignale aufgezeigt, die auf Finanzstress bei Mitarbeitenden hindeuten könnten. Teilnehmende konnten im Anschluss an den Kurs im Schnitt nur $M = 3,96$ Warnsignale nennen ($SD = 1,82$, $R = 0$ bis 8).

Positive Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden

Teilnehmende wurden direkt nach der Kursteilnahme nach ihren Verhaltensabsichten bezüglich konkreter Unterstützung für Mitarbeitende mit Finanzstress gefragt. Wiederum bildete eine 5-stufige Likert-Skala die Antwortoptionen. Auch hier wurde der Schwellenwert bei $M > = 4,0$ festgelegt. Es zeigte sich, dass unmittelbar nach dem Kurs zwar die grundsätzliche Bereitschaft, Mitarbeitende mit Schulden aktiv zu unterstützen, deutlich vorhanden war ($M = 4,26$, $SD = 0,47$). Aus den Ergebnissen ging aber auch hervor, dass sich einige Teilnehmende in einzelnen Bereichen keine Unterstützung („stimme nicht zu“ oder „stimme gar nicht zu“) vorstellen konnten – beispielsweise das Erstellen eines persönlichen Budgets zusammen mit einem/r Mitarbeitenden. Als Gründe wurden „zu wenig Ressourcen“, „nicht Aufgabe/Rolle der Person“ oder „zu wenig Kompetenz in diesem Bereich“ genannt. Unterdurchschnittlich ausgeprägt war auch die Bereitschaft, Mitarbeitende vor oder nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen anzusprechen. Hier wur-

de als häufigster Grund genannt, dass dies nicht der Rolle der befragten Person entspreche, oder dass ein solches Ansprechen als „zu nah und zu persönlich“ empfunden werde. Die größte Bereitschaft ließ sich beim Unterstützen durch Informationen ($M = 4,62$, $SD = 0,57$) und durch die Kontaktaufnahme mit Fachstellen festhalten ($M = 4,58$, $SD = 0,61$).

Nach dem Kurs war eine klar positive Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden feststellbar ($M = 4,02$, $SD = 0,40$). Größte Zustimmung erhielt die Aussage, dass Mitarbeitende mit Schulden nicht entlassen werden ($M = 4,70$, $SD = 0,68$), sondern ihnen geholfen werden muss ($M = 4,58$, $SD = 0,57$). Mit einem Mittelwert von 4,38 ($SD = 0,70$) fanden es die meisten Teilnehmenden wichtig, bei Anzeichen von Schulden auf die betroffenen Mitarbeitenden zuzugehen.

Es zeigte sich, dass in den teilnehmenden Betrieben langfristig (d. h. 6 Monate nach Kursteilnahme) eine leicht stärkere Sensibilisierung für die Thematik als vor dem Kurs spürbar ist ($M = 3,60$, $SD = 0,77$), und dass Teilnehmende deutlich motivierter als vor dem Kurs sind, Mitarbeitende mit finanziellen Problemen zu unterstützen ($M = 4,14$, $SD = 0,75$).

Unterstützungstätigkeiten nach dem Kurs leicht erhöht

Auf der Verhaltensebene wurde die Zu- und Abnahme von konkreten Unterstützungstätigkeiten erfasst; d. h. Teilnehmende konnten angeben, wie viel häufiger bzw. seltener sie die entsprechenden Tätigkeiten im Vergleich zur Zeit vor dem Kurs ausgeführt hatten. Die Antwortoptionen reichten von „viel seltener (1)“ über „gleich häufig (3)“ bis „viel häufiger (5)“. Sie konnten zudem angeben, wenn sie für den entsprechenden Fall keinen Bedarf festgestellt hatten oder wenn die entsprechende Aufgabe eine andere Person im Betrieb übernommen hatte.

Über alle Unterstützungsmöglichkeiten hinweg unterstützten Teilnehmende häufiger Mitarbeitende in Schuldenfragen als in der Zeit vor dem Kurs ($M = 3,56$, $SD = 0,55$). Betrachtet man die konkreten Unterstützungstätigkeiten, war die größte Zunahme beim Empfehlen von Fachstellen ($M = 3,68$, $SD = 0,58$) feststellbar.

Rund 44 % stellten keinen Bedarf für das Empfehlen von Fachstellen fest und 9,8 % der Befragten berichteten, dass diese Aufgaben von jemand anderem im Betrieb übernommen wurde.

Ein Kernelement des „C(r)ashkurses“ sind die Warnsignale, die auf finanzielle Schwierigkeiten hinweisen können. Teilnehmende nahmen nach dem Kurs leicht häufiger ($M = 3,58$, $SD = 0,65$) Warnsignale für finanzielle Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden wahr. Keinen Bedarf stellten 29,3 % fest. Stärker nahm das Ansprechen von Mitarbeitenden zu, wenn zuvor Warnsignale wahrgenommen wurden ($M = 3,63$, $SD = 0,65$). In 7,3 % der Fälle hatte eine andere Person aus dem Betrieb Mitarbeitende mit den wahrgenommenen Warnsignalen konfrontiert.

Leicht häufiger wurden Mitarbeitende nach kritischen Lebensereignissen auf Budgetanpassungen angesprochen ($M = 3,21$, $SD = 1,03$). 41 % sagten, sie hätten keinen Bedarf festgestellt und 9,8 % gaben an, dass diese Aufgabe eine andere Person im Betrieb übernommen hatte. Gleich häufig wie zuvor wurden von Fachstellen Informationen eingeholt ($M = 3,00$, $SD = 0,82$). Hier stellten 63,4 % keinen Bedarf fest. 7,3 % gaben an, dass eine andere Person aus dem Betrieb mindestens eine Fachstelle kontaktiert habe. Ebenso häufiger wurde Mitarbeitenden das Aufsuchen von Fachstellen empfohlen ($M = 3,68$, $SD = 0,58$). 43,9 % stellten dafür keinen Bedarf fest bzw. wurde diese Empfehlung bei 9,8 % der Befragten von einer anderen Person im Betrieb abgegeben.

Teilnehmende haben nach dem Kurs leicht häufiger Mitarbeitende konkret in Schuldenfragen beraten ($M = 3,39$, $SD = 0,61$). Für 46,3 % gab es keinen Beratungsbedarf und bei 9,8 % der Befragten wurde die Beratung von jemand anders im Betrieb durchgeführt.

Seltener als vor der Kursteilnahme wurde zusammen mit den Mitarbeitenden ein persönliches Budget erstellt ($M = 2,92$, $SD = 0,86$). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass gewisse Teilnehmende bereits vor Kursteilnahme Budgets mit Mitarbeitenden ausgefüllt hatten – und zwar häufiger.

Die **Abb. 2** zeigt die verschiedenen Unterstützungstätigkeiten, sortiert nach

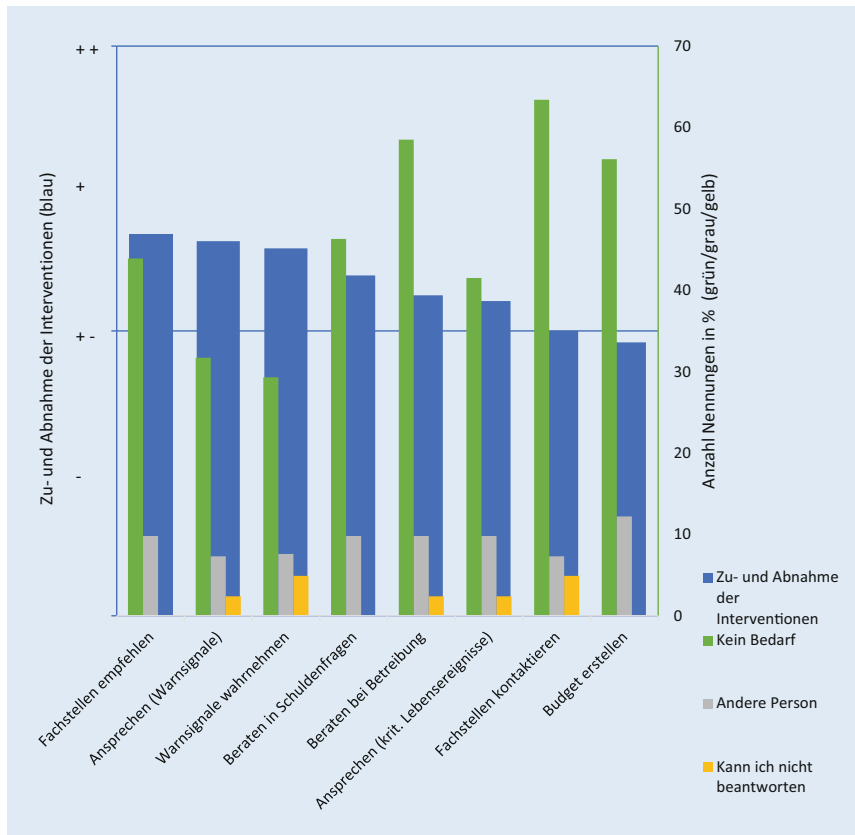


Abb. 2 ▲ Veränderung Unterstützungstätigkeiten (n=43). (Eigene Darstellung)

deren relativen Häufigkeiten (Mittelwert, primäre y-Achse). Die sekundäre y-Achse beschreibt die Anzahl Nennungen in Prozent, im Falle, dass kein Bedarf für die entsprechende Tätigkeit festgestellt wurde bzw. wenn eine andere Person im Betrieb diese Aufgabe ausgeführt hatte.

Zusammenfassend zeigte sich, dass in den ersten 6 Monaten nach dem Kurs alle Tätigkeiten häufiger ausgeführt wurden, außer dem Erstellen eines persönlichen Budgets mit einem/einer Mitarbeitenden. Viel häufiger wurden Fachstellen empfohlen, Warnsignale wahrgenommen und Mitarbeitende auf Warnsignale angesprochen. Kein Bedarf bestand v. a. beim Beraten bei Betreibungen, dem Kontaktieren von Fachstellen und dem Budgeterstellen.

Im Allgemeinen ließ sich festhalten, dass sich die Teilnehmenden grundsätzlich besser in der Lage fühlten, Stress bei Mitarbeitenden mit finanziellen Schwierigkeiten zu verringern ($M = 3,81$) und sich in die Situation der betroffenen Mitarbeitenden hineinzusetzen ($M = 4,05$).

Bivariate Ergebnisse

Für die Kurskonzeption war es wichtig zu wissen, wo angesetzt werden muss, um die gewünschten Effekte zu beeinflussen. Deshalb wurde die angenommene Wirkungslogik in einem theoretischen Wirkungsmodell abgebildet (vgl. [Abb. 1](#)) und anschließend empirisch überprüft. Die signifikanten Zusammenhänge werden folgend erläutert:

Es zeigte sich u. a., dass das vorhandene Beratungswissen signifikant mit der Bereitschaft, Mitarbeitende bei Schuldenfragen zu unterstützen zusammenhängt ($r = 0,407$, $p = 0,002$, $n = 50$). Das bedeutet, Teilnehmenden sind eher bereit Mitarbeitende in finanziellen Fragen zu unterstützen, wenn sie ihr Beratungswissen als hoch einschätzen.

Auch wurde nachgewiesen, dass die Bereitschaft, Mitarbeitende bei Schuldenfragen zu unterstützen einen Zusammenhang mit der Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden hat ($r = 0,366$, $p = 0,004$, $n = 50$). So ist jemand, der gegenüber Verschuldeten positiv

eingestellt ist, eher bereit, diese aktiv bei Schuldenfragen zu unterstützen.

Gemäß dem Wirkungsmodell steht das Betriebsklima ebenso in einem signifikanten Zusammenhang: Je positiver das Betriebsklima ist, desto höher ist die Bereitschaft Mitarbeitende in Schuldenfragen aktiv zu unterstützen ($r = 0,349$, $p = 0,006$, $n = 50$).

Es zeigte sich zudem, dass Teilnehmende aus dem Gesundheits- und Sozialwesen eine signifikant positivere Einstellung gegenüber Mitarbeitenden mit Schulden haben als Teilnehmende aus anderen Bereichen (wie z. B. aus Baugewerbe oder öffentlicher Verwaltung; $p = 0,049$, $n = 50$).

Je mehr unterstellte Personen die Teilnehmenden haben ($r = 0,465$, $p = 0,017$, $n = 37$) und je kürzer sie in der gleichen Funktion im Betrieb tätig sind ($r = 0,347$, $p = 0,013$, $n = 41$), desto mehr Personen wird im Anschluss über den Kurs berichtet.

Kein signifikanter Zusammenhang konnte u. a. zwischen der Unterstützungsbereitschaft und dem effektiven, aktiven Unterstützen ($r = -0,122$, $p = 0,249$, $n = 33$) sowie zwischen dem Beratungswissen und dem effektiven aktiven Verhalten ($r = 0,209$, $p = 0,121$, $n = 33$) nachgewiesen werden.

Es wäre zu erwarten gewesen, dass Personen in einem positiven, wertschätzenden Betriebsklima, häufiger schuldenpräventiv aktiv sind. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass zwischen dem Betriebsklima und der Veränderung der Unterstützungsaktivitäten kein Zusammenhang besteht ($r = -0,043$, $p = 0,405$, $n = 33$). Auch das Geschlecht scheint keinen Einfluss auf das aktive Unterstützen zu haben ($U = 100,50$, $Z = 271,50$, $p = 0,197$, $n = 33$).

Multiplikatoreffekt

Im Schnitt haben sich die Teilnehmenden sechs Monate nach der Kursteilnahme mit 4–5 weiteren Personen im Betrieb über die Inhalte des Kurses ausgetauscht und diese so als Multiplikator*innen weitergegeben.

Diskussion

Wissen

Die Kursteilnehmenden gaben an, gute bis sehr gute Kenntnisse und Fähigkeiten in allen untersuchten Bereichen zu haben. Insbesondere war ihnen bewusst, welche Auswirkung Finanzstress auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden haben kann. Die Schaffung eines Basiswissens ist die Grundlage für die Förderung der Unterstützungsbereitschaft. Es ist davon auszugehen, dass Wissen Schlüsselpersonen befähigt und für den notwendigen Mut sorgt, in dieser sensiblen Thematik aktiv zu werden. Kritisch muss angemerkt werden, dass das Wissen der Teilnehmenden nicht bereits vor der Kursteilnahme abgefragt wurde. Es bleibt deshalb offen, wie groß der effektive Wissenszuwachs ausfällt.

Einstellung

Die Ergebnisse zeigten, dass für gewisse Unterstützungstätigkeiten die Bereitschaft stärker vorhanden war: Zu Tätigkeiten, welche mit zwischenmenschlicher Distanz oder mehr Objektivität durchgeführt werden können, war die Einstellung positiver. So waren die Teilnehmenden eher bereit spezifische Informationen abzugeben und Kontakt mit Fachstellen aufzunehmen. Hingegen war die Bereitschaft bei Aufgaben wie dem Ansprechen von Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung von Warnzeichen weniger ausgeprägt, aber noch immer vorhanden. Eine noch schwächer ausgeprägte Bereitschaft ließ sich beim Erstellen eines persönlichen Budgets und dem Ansprechen von Mitarbeitenden auf ihr Budget nach bzw. vor kritischen Lebensereignissen feststellen. Hier wird deutlich stärker in die Privatsphäre von Mitarbeitenden eingegriffen. Es ist darum davon auszugehen, dass die Scham bzw. der Respekt der Aufgabe gegenüber für die Teilnehmenden (zu) hoch war.

Verhalten

Ziel des Kurses ist u. a. eine Steigerung der Häufigkeit der verschiedenen Unterstützungstätigkeiten. Dies konnte grundsätz-

lich nachgewiesen werden – allerdings nicht mit großer Deutlichkeit. Im Sinne der Früherkennung und Frühintervention war sehr erfreulich, dass rund 70 % der Befragten Warnsignale (für Finanzstress) wahrnahmen und Mitarbeitende darauf ansprachen. Hingegen ist der Umstand, dass in einem Betrieb entsprechend viele Personen mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben, alarmierend.

Für den Vergleich der Häufigkeiten vor und nach dem Kurs wurde von einem gleichbleibenden Unterstützungsbedarf ausgegangen, was aber gerade bei eher selten eintretenden Ereignissen nicht zwingend der Realität entspricht. Dass die verschiedenen Unterstützungstätigkeiten insgesamt nur leicht zunahm, konnte daran liegen, dass in der Beobachtungsphase der Bedarf an Interventionen schlicht tiefer als zuvor war (Störfaktor entsprechend der theoretischen Annahme im Wirkungsmodell). Auch ist möglich, dass der Erhebungszeitraum von 6 Monaten gerade für kleinere Betriebe bzw. für Personen mit einer kleinen Führungsspanne als zu kurz betrachtet werden muss, da bei diesen die Wahrscheinlichkeit für notwendige bzw. mögliche Interventionen tiefer war.

Unklar bleibt, ob bei der Antwortwahl „kein Bedarf festgestellt“ tatsächlich kein Handlungsbedarf bestand oder ob die Problematik nicht als solche erkannt wurde.

Zudem war es nicht möglich zu differenzieren, ob bei jeder Wahrnehmung von Bedarf auch immer eine Intervention folgte. Eine vorhandene Bereitschaft und ausreichendes Wissen alleine genügen nicht für proaktives Unterstützen in Schuldenfragen.

Fazit

Entsprechend der im Wirkungsmodell spezifizierten angenommenen Wirkungslogik des „C(r)ashkurses“ konnten verschiedene Ergebnisse festgehalten werden. Während sich einerseits zeigte, dass sich das Wissen und die Einstellungen der Kursteilnehmenden entsprechend der Wirkungsziele des Kurses entwickelt hatten, konnte das Wirkungsziel, dass das tatsächliche Unterstützungsver-

halten bei einer Schuldenproblematik in den Betrieben gesteigert wird, nicht vollumfänglich erreicht werden. Es gibt viele Faktoren, die das aktive Unterstützen hemmen bzw. fördern. Dazu gehören die im Betrieb vorhandenen Ressourcen und die Hemmungen bzw. Scham, zu tief in die Privatsphäre der betroffenen Mitarbeitenden einzudringen.

Es ist von Bedeutung, die Funktion der Teilnehmenden als Multiplikator*innen künftig noch mehr zu betonen und mit konkreten Handlungsempfehlungen zu untermauern. Vorstellbar sind seitens des Betriebs weitere betriebsinterne Inputveranstaltungen zu dieser Thematik, Abgabe von spezifischen Flyern und Merkblättern an Mitarbeitende, Erstellen eines Schuldenpräventionskonzepts (darin wird bspw. geregelt, ob und wie der 13. Monatslohn vorgeschossen wird), Bilden einer betriebsinternen Anlaufstelle für Fragen rund ums Budget und Schulden, Erstellen einer Informationsbroschüre für Mitarbeitende in verschiedenen Sprachen, etc. Erst dadurch werden das notwendige Wissen und die Sensibilisierung im Betrieb breit gestärkt und die Schuldenprävention im Betrieb etabliert.

Fazit für die Praxis

- **Schuldenbasiswissen ist die Grundlage für die Unterstützungsbereitschaft.**
- **Wissen kann Schlüsselpersonen Motivation und Mut geben, um aktiv zu werden.**
- **Ein positives Menschenbild und das Verständnis für Schuldenursachen sind wichtig für die Unterstützungsbereitschaft. Besonders wichtig ist dies, wenn der Kurs in Betrieben außerhalb des Sozial- und Gesundheitsbereichs durchgeführt wird.**
- **Das Betriebsklima hat einen Einfluss darauf, wie hoch die Unterstützungsbereitschaft der Teilnehmenden ist.**
- **Für einen hohen Multiplikator*inneneffekt braucht es Teilnehmende mit großer Führungsspanne.**
- **Die Funktion der Teilnehmenden als Multiplikator*innen muss mit Hand-**

lungsempfehlungen untermauert werden.

- Handlungsempfehlungen sind: betriebsinterne Inputveranstaltungen, Abgabe von Flyern und Merkblätter, Entwicklung eines Schuldenpräventionskonzepts, welches strukturelle Fragen (z. B. Umgang Lohnvorschüsse) regelt, Bildung einer betriebsinternen Anlaufstelle für Schuldenfragen etc.

Korrespondenzadresse

lic. phil. Matthias Felix

Schuldenberatung Kanton Zürich
Zürich, Schweiz
m.felix@schulden-zh.ch

Prof. Dr. Sigrid Haunberger

Institut für Sozialmanagement, Zürcher
Hochschule für angewandte Wissenschaften
Zürich, Schweiz
haug@zhaw.ch

Funding. Open access funding provided by ZHAW
Zurich University of Applied Sciences

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. M. Felix, T. Drescher und S. Haunberger geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

In dieser Studie wurden keine Untersuchungen am Menschen, an vom Menschen gewonnenen Proben und personenbezogenen Daten von Patient*innen durchgeführt.

Open Access. Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

1. Ajzen I (1991) The theory of planned behavior. *Organ Behav Hum Decis Process* 50:179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
2. Aron A, Aron E (2002) *Statistics for psychology*, 3. Aufl. Pearson/Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ
3. Balthasar A, Fässler S (2017) Wirkungsmodelle: Ursprung, Erarbeitungsprozess, Möglichkeiten und Grenzen. *LeGes* 28(2):285–308
4. Baumgartner E, Haunberger S (2023) Wirkungsevaluationen in der Sozialen Arbeit. Ein Orientierungsbuch für die Praxis. Haupt, Bern
5. Blair K, Brinberg D, Turrissi R (2003) Determinants of money management behavior. *J Appl Social Psychol* 33(6):1244–1260. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01948.x>
6. Fässler S, Studer S (2018) Wirkungsevaluation von Interventionen. Leitfaden für Projekte im Bereich Bewegung, Ernährung und psychische Gesundheit. Arbeitspapier. Gesundheitsförderung Schweiz, Bern, Lausanne
7. Drentea P, Lavrakas P (2000) Over the limit: the association among health, race and debt. *Soc Sci Med* 50(5):17–529. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00298-1](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00298-1)
8. Garman ET (2008) Increase the bottom line by helping distressed employees during challenging financial times. Präsentation für SHRM. <https://slideplayer.com/slide/1504397/>
9. Gisler F, Haunberger S, Kita Z, Sundermann LM (2020) Wirkungsmodell Schuldnerberatung : Zusammenspiel vielfältiger Wirkfaktoren – praxisrelevante Ergebnisse der systematischen Literaturreview. *BAG-SB Informationen* 35(2):106–111. <https://doi.org/10.21256/zhaw-20170>
10. Hämmig O, Herzig J (2022) Over-indebtedness, mastery and mental health: a cross sectional study among over-indebted adults in Switzerland. *Swiss Med Wkly* 152:w30151. <https://doi.org/10.4414/SMW.2022.w30151>
11. Mattes C (2019) Schuldenberatung und Schuldenprävention als Armutsbekämpfung – Widersprüche, theoretische Herausforderungen und Visionen. In: Mattes C, Knöpfel C (Hrsg) *Armutsbekämpfung durch Schuldenprävention*. Springer VS, Wiesbaden, S 21–35. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23934-3_2
12. Meier Magistretti C, Werren M, Fuchs A (2017) Schulden machen krank, Unternehmen können handeln. *Schuldenprävention im Betrieb. SozialAktuell*. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40943-2_1
13. Meier Magistretti C, Arnold C, Zinniker M, Brauneis P (2013) *Wirkt Schuldenprävention? Empirische Grundlagen für die Praxis mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen*, Schlussbericht. Hochschule Luzern, Luzern
14. Müller K, Kötter UA, Straatmann T, Kraus T (2011) *Transformative Konsumentenforschung: Die Untersuchung eines Modells psychologischer Faktoren der Jugendüberschuldung*. *Wirtschaftspsychologie* 4:56–72
15. *Schuldenberatung Schweiz* (2022) *Neue Wege aus den Schulden nötig: Statistik der Mitgliederorganisationen 2021*, S 8
16. Streuli E (2013) Geld, Knappheit und Verschuldung im Jugendalter zwischen finanzieller Abhängigkeit und Mündigkeit. In: Piller EM, Schnur S (Hrsg) *Kinder- und Jugendhilfe in der Schweiz*. Springer VS, Wiesbaden, S 333–365
17. *Sucht Schweiz* (2013) *Konzepte der Suchtprävention, Prävention nach Zielgruppe*. <https://www.s>

uchtschweiz.ch/fileadmin/user_upload/DocUpload/Konzepte-Suchtpraevention.pdf. Zugegriffen: 11. Juli 2023

Hinweis des Verlags. Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.