



DGB-Bundesvorstand

07. November 2022

Kein Entgeltausfall in der Krise – für ein umfassendes Lohnsicherungskonzept!

Arbeitnehmer*innen sind auf ihren Lohn angewiesen – sie leben davon, zahlen ihre Wohnung, ihre Energieversorgung und ihre Nahrungsmittel von ihrem Einkommen. Doch was ist, wenn die Zahlungen ausbleiben? Das Arbeitsverhältnis ist ein Austauschverhältnis und beruht auf Leistung und Gegenleistung. Die Arbeitnehmer*innen sind hierbei zur Vorleistung verpflichtet, was sie abhängig macht von der Zahlungsmoral ihres Vertragspartners. Obwohl Arbeitnehmer*innen ihren Lebensunterhalt mit der erarbeiteten Vergütung bestreiten, sind die Durchsetzungsinstrumente im Wesentlichen auf Zahlungsklagen begrenzt. Die Situation von Arbeitnehmer*innen ist insoweit deutlich zu verbessern. Ein umfassendes Lohnsicherungskonzept ist zu schaffen, das zum einen die Zahlungsmoral von Arbeitgebern verbessert – zum anderen aber auch die vorhandenen sozialen Absicherungssysteme ausbaut.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen daher folgende Instrumente vor:

1. Zurückbehaltungsrecht bei Lohnvorenthaltung

Insbesondere ist ein gesetzliches Zurückbehaltungsrecht bei einem Lohnrückstand ab 40 % eines Bruttomonatsgehalts zu schaffen. Arbeitgeber, die sich in so einem erheblichen Zahlungsrückstand befinden, dürfen sich nicht mehr darauf verlassen, dass Arbeitnehmer*innen weiterhin in Vorleistung treten.

2. Gleichwohlgewährung und Anspruchsdauerminderung des Arbeitslosengelds

Wenn das Zurückbehaltungsrecht durch berechtigte Leistungsverweigerung ausgeübt wird, besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I im Wege der „Gleichwohlgewährung“. Der Entgeltanspruch geht in Höhe des gezahlten Arbeitslosengeldes auf die Bundesagentur für Arbeit über. Gleichzeitig wird dadurch aber die Anspruchsdauer für das Arbeitslosengeld gemindert. Diese Minderung wird nur rückgängig gemacht, wenn der auf die Bundesagentur für Arbeit (BA) übergegangene (Teil-)Entgeltanspruch durch den Arbeitgeber erfüllt wird. Derzeit hat der*die betroffene Arbeitnehmer*in keinen sozialrechtlichen Anspruch gegen die BA darauf, dass diese die auf sie übergegangenen Entgeltansprüche einzieht bzw. beitreibt und damit die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes wieder erhöht. Oft weigert sich die BA, den Anspruch beizutreiben, was zu unbefriedigenden Konstruktionen wie „gewillkürten Prozessstandschaften“ führt, bei denen die Arbeitnehmer*innen die Forderungen für die BA eintreiben müssen, um ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld „zurückzubekommen“.



Anstelle dieser kuriosen und unerfreulichen Situation, in der die Arbeitnehmer*innen Ansprüche der Bundesagentur für Arbeit geltend machen müssen, sollten sie einen gesetzlich geregelten sozialrechtlichen Anspruch gegen die Bundesagentur für Arbeit erhalten, nach dem diese verpflichtet ist, auf entsprechenden Antrag hin die übergegangenen Forderungen beizutreiben. Erfolgt nicht in einer Frist von einem Monat ab Antragstellung eine schriftliche Bestätigung der Übernahme des Forderungseinzugs an den*die Betroffene*n bzw. wird auf Aufforderung eine Klageerhebung unterlassen, gilt die Minderung der Anspruchsdauer als nicht erfolgt.

3. 40 € Verzugspauschale

§ 288 Abs. 5 BGB ist dahingehend zu ändern, dass der Anspruch auch Arbeitnehmer*innen bei Lohnrückständen sowie bei rückständigen weiteren Entgeltbestandteilen wie zum Beispiel Sachbezügen oder Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge zusteht.

4. Recht zur außerordentlichen Kündigung bei Lohnvorenthaltung

Ab einem Zahlungsrückstand von einem Monatsgehalt (auch aufsummiert) sollte Arbeitnehmer*innen ein außerordentliches Kündigungsrecht mit einer angemessenen vorherigen Fristsetzung von drei Tagen (zur Zahlungsaufforderung) zustehen.

5. Ausschluss der Insolvenzanfechtung für Arbeitslohn

Lohnzahlungen an Arbeitnehmer*innen sollten nicht der Insolvenzanfechtung unterliegen, unabhängig davon, ob sie als Bargeschäft iSv § 142 InsO getätigt wurden oder nicht. Arbeitnehmer*innen befinden sich in einer eklatanten Schutzlücke, wenn das geflossene Entgelt zurückgezahlt werden muss.

Das Bundesarbeitsgericht hat zwar für die Anfechtung kongruenter Deckungen im Rahmen der verfassungskonformen Auslegung erwogen, den Anfechtungsanspruch auf den die Pfändungsfreigrenze überschreitenden Teil zu begrenzen¹, dies mittlerweile jedoch ausdrücklich insgesamt abgelehnt.² Nach jüngster Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist auch der gesetzliche Mindestlohn nicht vor der Anfechtung geschützt.³ Das Bundesarbeitsgericht verweist die Beschäftigten dabei auf die sozialen Sicherungssysteme wie Insolvenz- und Arbeitslosengeld. Die zurückgezahlten Arbeitsentgelte können dann als Insolvenzforderungen zur Tabelle angemeldet werden.

Tatsächlich stellen derartige Entgeltzahlungen nur einen kleinen Teil der Insolvenzmasse dar und fallen daher bei der Mehrung der Insolvenzmasse kaum ins Gewicht. Sie belasten unnötig das Verhältnis zur

¹ BAG, Urt. v. 29.01.2014 – Az. 6 AZR 345/12.

² BAG, Urt. v. 25.05.2022 – Az. 6 AZR 497/21.

³ Wie vor, Rn. 38 ff.



Arbeitnehmer*innenseite und beeinträchtigen damit die Fortführungschancen des Unternehmens. Für die Beschäftigten bedeutet die Rückzahlung des gezahlten Lohns für geleistete Arbeit oftmals eine gravierende soziale Schieflage, die in der Regel auch nicht mit Sozialleistungen kompensiert werden kann. Die Arbeitnehmer*innen müssten die Arbeitsleistung verweigern oder kündigen, um das den Lohn nur teilweise ersetzende Arbeitslosengeld zu beziehen, oder selbst gegen ihren Arbeitgeber die Insolvenzeröffnung beantragen. Auf beides kann man Arbeitnehmer*innen, die auf den Arbeitsplatz angewiesen sind, nicht verweisen. Daher sollte gezahlter Lohn nicht zur Finanzierung des Insolvenzverfahrens zurückverlangt werden können. Arbeitnehmer*innen sind regelmäßig durch die Insolvenz ihres Arbeitgebers ohnehin schon existenziell betroffen und sollten daher von Insolvenzanfechtung verschont bleiben.

6. Ausweitung / Erhöhung Insolvenzgeld

Das Insolvenzgeld federt die soziale Schieflage, die bei vielen Beschäftigten im Insolvenzfall des Arbeitgebers entsteht, nur unzureichend ab. So wird nur der Lohnanspruch für drei Monate vom Insolvenzgeld umfasst. Wie bereits ausgeführt, kann die Ausübung eines Leistungsverweigerungsrechts mit der Möglichkeit, Arbeitslosengeld im Rahmen der Gleichwohlgewährung zu beantragen, die ausbleibende Lohnzahlung nicht kompensieren und ist außerdem in vielen Fällen ebenso unzumutbar wie der Verweis auf die Möglichkeit einer Eigenkündigung des Arbeitsverhältnisses.

Daher ist zunächst der Bezugsrahmen für das Insolvenzgeld von drei auf sechs Monate zu erweitern, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer*innen gerade nicht gezwungen sind, wegen Überschreitung des Insolvenzgeld-Sicherungszeitraums ihr Arbeitsverhältnis frühzeitig zu beenden oder die Arbeitskraft zurückzubehalten, um Arbeitslosengeld zu beziehen.

7. Neue insolvenzunabhängige Sozialleistungen bei Lohnrückstand (Krisengeld)

Auch für andere Fälle als die Insolvenz sind Arbeitnehmer*innen durch die sozialen Sicherungssysteme gegen Zahlungsausfälle abzusichern. Ab einem Monat Rückstand mit der Lohnzahlung sollte ein entsprechender Entgeltersatzanspruch gegenüber der Agentur für Arbeit bestehen, verbunden mit einem gesetzlichen Forderungsübergang, sodass nachträgliche Zahlungen an die Agentur für Arbeit zu entrichten sind und auch eine gerichtliche Geltendmachung der Zahlungen durch die Agentur für Arbeit erfolgen kann. Eine solche neue Sozialleistung bei Lohnsäumigkeit (Krisengeld) kann gerade in Krisenzeiten einen Beitrag zur Entspannung der wirtschaftlichen Lage der betroffenen Arbeitnehmer*innen leisten.

8. Insolvenzsicherung von Entgelt

Arbeitszeitkonten erweitern vielmals die monatlichen Vorleistungen der Arbeitnehmer*innen auf einen größeren Zeitraum. Kommt es unerwartet zu einer Insolvenz, sind lediglich Arbeitszeitkonten im Sinne des § 7 b SGB IV, also sog. Langzeitkonten, gegen das Risiko einer Insolvenz abzusichern. „Normale“ vor der Insolvenz aufgebaute Arbeitszeitguthaben sind zum einen keine Masseverbindlichkeiten, sondern nur Insolvenzforderungen. Zum



anderen sind sie aber auch nicht speziell insolvenzgesichert, sodass es oft nur zu einer sehr geringen und erst spät im Verfahren erfolgenden Quotenzahlung kommt. Alle Arbeitszeitkonten sind deswegen generell gegen das Insolvenzrisiko abzusichern. Solange es keine Absicherung über das Insolvenzgeld oder eine vergleichbare Sozialleistung gibt, muss jedenfalls eine umfassende Sicherungspflicht im SGB IV geregelt werden.

9. Verbandsklage

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern zudem die Einführung eines arbeitsrechtlichen Verbandsklagerechts und haben hierzu bereits ein [Diskussionspapier](#) erarbeitet. Dieses Verbandsklagerecht soll tariffähigen Vereinigungen zustehen bei systematischen Verstößen gegen tarifliche Bestimmungen und gesetzliche Mindestbestimmungen.