



Deutscher**Anwalt**Verein

**Pressemitteilung Sozialrecht**

## **SozR 06/18: Mehr Insolvenzgeld bei sittenwidrig niedrigem Lohn**

**Mainz/Berlin (DAV). Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber einen sittenwidrig niedrigen Lohn, kann er nach der Insolvenz des Arbeitgebers ein höheres Insolvenzgeld verlangen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) muss ihm ein Insolvenzgeld auf Grundlage des tariflichen Lohnes zahlen. Dies hat das Sozialgericht in Mainz am 7. September 2018 (AZ: S 15 AL 101/14) entschieden, wie die Arbeitsgemeinschaft Sozialrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) mitteilt. Insolvenzgeld gibt es, wenn der Arbeitgeber wegen der Insolvenz die Löhne nicht zahlen kann, üblicherweise in Höhe der letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor der Insolvenz.**

Der Maurer arbeitete in Vollzeit und hatte von seinem Arbeitgeber dafür monatlich 400 Euro brutto erhalten. Nach der Insolvenz des Arbeitgebers erhielt er von der Bundesagentur für Arbeit (BA) Insolvenzgeld für die Monate November 2012 bis Januar 2013. Für den November zahlte ihm die BA 396,80 Euro ausgehend von den vorhandenen Lohn- und Gehaltsabrechnungen. Hiergegen wandte sich der Kläger und verlangte Insolvenzgeld für den November 2012 von insgesamt 1.421,99 Euro.

Die Klage des Mannes war erfolgreich. Er hatte einen Anspruch auf ein Insolvenzgeld in Höhe der beantragten 1.421,99 Euro. Zwar sei die BA zu Recht von einem vertraglich vereinbarten Nettoentgelt von 396,80 Euro ausgegangen. Allerdings sei dieser Lohn sittenwidrig. Er stehe in einem auffälligen Missverhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung. Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Lohn und Arbeit liege dann vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreiche. Der Kläger habe zu einem Stundenlohn von 2,27 Euro gearbeitet, was gerade einmal einem Fünftel des damals maßgeblichen Tariflohnes der Baubranche entsprochen habe. Für das Insolvenzgeld folge hieraus, dass es nicht auf Grundlage des vertraglichen vereinbarten Gehalts bemessen werden dürfe. Die Berechnung müsse auf Grundlage des üblicherweise gezahlten Tariflohns erfolgen.

Daran ändere auch der Umstand nichts, dass der Mann monatelang die Zahlung eines untertariflichen Lohnes hingenommen habe. Gerade in den Fällen des Lohnwuchers sei es in der Regel so, dass Arbeitnehmer sich wegen einer schwächeren Lage oder unter dem Zwang der Arbeitsmarktverhältnisse auf einen ungünstigen Vertrag eingelassen hätten.

Informationen: [www.dav-sozialrecht.de](http://www.dav-sozialrecht.de)

Pressemitteilung vom 18.12.2018 14.38