XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Nachträgliches Wettbewerbsverbot

Karenzentschädigung in der Praxis

Die Auswirkungen der im Rahmen eines nachträglichen Wettbewerbsverbots vereinbarten Karenzentschädigung sind in der Praxis kaum bekannt. Die mit der Abwicklung verbundenen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen sind nicht immer klar und lohnen eine nähere Betrachtung.

RA/FAArbR/FAStR Dr. Andreas Schönhöft
ist tätig bei Lufthansa Technik AG und als Rechtsanwalt in Hamburg.

I. Grundlagen des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots

Zum Schutz eines Unternehmens können Arbeitgeber nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit Arbeitnehmern und Dienstnehmern vereinbaren. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind nur in engen rechtlichen Grenzen zulässig. Auch gibt es hinsichtlich der rechtlichen Anforderungen Unterschiede zwischen Arbeitnehmern und Dienstnehmern, wie Geschäftsführern und anderen gesetzlichen Organen. Für Letztere gelten die §§ 74 ff. HGB nicht direkt. Allerdings werden häufig die Wertungen herangezogen. Unterschiedliche Auswirkungen bestehen vor allem bei den Rechtsfolgen eines wirksamen oder unwirksamen nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Während es bei Arbeitnehmern nicht selten zu einer Teilwirksamkeit und geltungserhaltenden Reduktion des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots kommen kann, ist bei Dienstnehmern das nachvertragliche Wettbewerbsverbot entweder wirksam oder nichtig.

1. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit Arbeitnehmern

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit Arbeitnehmern ist nach § 74 Abs. 1 HGB nur wirksam, wenn es schriftlich vereinbart und dieses Schriftstück auch dem Arbeitnehmer ausgehändigt wurde. Gerade Letzteres wird in der Praxis häufig übersehen. Ob die elektronische Form ausreichend ist, ist rechtlich noch nicht geklärt, sodass weiterhin die Schriftform zu empfehlen ist. Dass die Aushändigung des Schriftstücks an den Arbeitnehmer erfolgt ist, muss der Arbeitgeber beweisen. Der Nachweis über eine Quittierung des Erhalts des Schriftstücks mit einer arbeitsvertraglichen Klausel wird regelmäßig nach § 309 Nr. 12b BGB ausscheiden. Werden die Formvorschriften nicht eingehalten, ist das Wettbewerbsverbot nichtig oder zumindest unverbindlich für den Arbeitnehmer. Für eine Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbot mit einem Geschäftsführer oder anderen Organen gelten diese strengen Anforderungen nicht.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist zudem nur wirksam, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes wirtschaft-

liches Interesse daran hat und das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert wird (§ 74a Abs. 1 HGB). Dies ist nur anzunehmen, wenn es der Sicherung von Geschäftsgeheimnissen des Unternehmens dient. Die Schwächung eines Konkurrenten, die Erschwerung des Arbeitsplatzwechsels oder die Sicherung der Ausbildungskosten reichen als berechtigtes Interesse nicht. Geht das nachvertragliche Wettbewerbsverbot darüber hinaus, ist es für den Arbeitnehmer unverbindlich und muss nicht beachtet werden. Es bleibt aber wirksam, soweit es von einem berechtigten Interesse gedeckt ist. Soweit das nachvertragliche Wettbewerbsverbot z.B. räumlich zu weitgehend ist (z.B. sich auf nicht relevante Länder erstreckt) oder zu weitgehende Dienstleistungen mitumfasst, bleibt es für den Arbeitnehmer für den zu weit gehenden Teil unverbindlich. Für den berechtigten Teil (z.B. das relevante Land oder die relevante Dienstleistung) ist es aber wirksam. Hier findet nach der Rspr. eine sog. geltungserhaltende Reduktion statt. Das gesamte Wettbewerbsverbot wird damit nicht unwirksam, sondern nur für den überschießenden Teil unverbindlich.

Für Arbeitnehmer ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot maximal für die Dauer von zwei Jahren möglich. Soweit es zeitlich darüber hinausgeht, ist es unverbindlich. Nach der Rspr. ist regelmäßig eine Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von unter sechs Monaten ebenfalls unzulässig. Insoweit wird angenommen, dass es an einem berechtigten Interesse des Arbeitgebers fehlt. Gibt es kein berechtigtes geschäftliches Interesse des Arbeitgebers an dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, ist es unverbindlich für den Arbeitnehmer. Er hat allerdings ein Wahlrecht, das Wettbewerbsverbot einzuhalten und die volle Karenzentschädigung zu erhalten. Ist das berechtigte geschäftliche Interesse des Arbeitgebers nur teilweise vorhanden bzw. erschwert es dem Arbeitnehmer unbillig sein berufliches Fortkommen, muss der Arbeitnehmer diesen überschießenden Teil nicht beachten. Der Arbeitnehmer hat allerdings trotzdem Anspruch auf die volle Karenzentschädigung. Für den Fall, dass der Arbeitgeber die maximal zulässige Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots überschreitet, hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht, ob er diesen Zeitraum einhält und auch für diesen weiteren Zeitraum die volle Karenzentschädigung erhält.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist generell unwirksam, wenn nach § 74 Abs. 2 HGB keine Karenzentschädigung gezahlt wird. Für jedes Jahr des Verbots muss mind. die Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertraglichen Vergütung gezahlt werden. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ohne Karenzentschädigung ist nichtig. Eine zu niedrige Karenzentschädigung ist unverbindlich, d.h. der Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht, ob er die Karenzentschädigung nimmt und das Wettbewerbsverbot einhält oder nicht. Bei der Karenzentschädigung ist zu beachten, dass diese alle Vergütungsbestandteile mit einbeziehen muss, die als Gegenleistung zur geschuldeten Arbeitszeit anzusehen sind. Nach der Rspr. des BAG fallen aber z.B. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, wenn sie durch eine Muttergesellschaft gewährt wurden, nicht hierunter. Die Entschädigung ist am Ende eines Monats zu zahlen und nicht sozialversicherungspflichtig. Regelmäßig wird sie auch nicht lohnsteuerpflichtig sein (s.u. Punkt II. 2.).

2. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit Geschäftsführern und anderen Organen

Bei Geschäftsführern und anderen Organmitgliedern ist der Prüfungsmaßstab regelmäßig nicht so streng. Nach der Rspr. werden diese im Geschäftsverkehr stärker als normale Angestellte mit dem Arbeitgeber gleichgesetzt. Der BGH (vom 23.04.2024 – II ZR 99/22, DB 2024 S. 1741) wendet die §§ 74 ff. HGB auf sie nicht unmittelbar an, sondern misst die Wirksamkeit nachvertraglicher Wettbewerbsverbote an § 138 BGB und lässt in die Prüfung der Sittenwidrigkeit die Wertungen der §§ 74 ff. HGB in gewissem Umfang einfließen. D.h. regelmäßig bedarf es auch eines berechtigten Interesses und einer Beschränkung des Wettbewerbsverbots, sodass die wirtschaftliche Betätigung des Organmitglieds nicht unbillig erschwert wird. Der Prüfungsmaßstab bei Verträgen mit Geschäftsführern und Organen ist aber regelmäßig über § 138 BGB i.V.m. Art. 2 und Art. 12 GG nicht so streng wie bei Arbeitnehmern.

Bei einem Verstoß liegt regelmäßig Nichtigkeit der gesamten Vereinbarung und des ganzen Rechtsgeschäfts vor. So ist z.B. das Verbot jeglicher Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen regelmäßig nichtig, wenn untergeordnete Tätigkeiten (wie z.B. Hausmeistertätigkeiten) ebenso wie eine reine Kapitalbeteiligung nicht herausgenommen sind. Gleiches gilt für Globalverbote. Für Geschäftsführer und Organe gibt es rechtlich keine Verpflichtung einer Karenzentschädigung bzw. Mindestentschädigung i.H.v. 50% wie bei Arbeitnehmern. Wird dennoch eine Entschädigung versprochen, kann ihre Höhe frei vereinbart werden. Auch eine automatische Anrechnung eines anderweitigen Erwerbs ist bei Geschäftsführern und Organen nicht automatisch anzunehmen. Dies muss ausdrücklich in einer Klausel vereinbart werden. Auch die Möglichkeit des Verzichts des Arbeitgebers auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot nach § 74a HGB gilt nicht direkt für Geschäftsführer und andere Organe. Regelmäßig wird dies allerdings entsprechend angewandt.

Ob ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für ein Unternehmen sinnvoll ist, hängt von vielen Faktoren ab. Alternativen sind Regelungen zum Schutz von konkreten Geschäftsgeheimnissen oder die Vereinbarung von längeren Kündigungsfristen. Die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ergibt regelmäßig auch erst Sinn, wenn der Arbeitnehmer oder Geschäftsleiter eine gewisse Zeit für das Unternehmen gearbeitet hat. Insoweit bietet sich für Arbeitgeber an, vertraglich zu vereinbaren, dass während der Probezeit oder nach einer gewissen Dauer der Beschäftigung das Wettbewerbsverbot noch nicht greift. Gleiches gilt möglicherweise, wenn ein Wettbewerb z.B. aufgrund eines Rentenzugangs nicht mehr zu erwarten ist. Steht von vornherein fest, dass kein Interesse daran besteht, dem Arbeitnehmer auch nach Eintritt in den Ruhestand eine Konkurrenztätigkeit zu untersagen, kann das nachvertragliche Wettbewerbsverbot unter der auflösenden Bedingung abgeschlossen werden, dass mit dem Eintritt in den Ruhestand das Wettbewerbsverbot sein Ende findet.

II. Praktische Hinweise beim Bezug von Karenzentschädigungen – Steuer- und Sozialversicherungspflicht

1. Berechnung der Karenzentschädigung

Eine Karenzentschädigung wird im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gezahlt, wenn das Arbeits-

verhältnis beendet und der Arbeitnehmer nicht sofort wieder bei einem anderen Arbeitgeber aufgrund eines vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbots tätig werden darf. Für die Zeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind Arbeitgeber gem. § 74 Abs. 2 HGB verpflichtet, ihren ehemaligen Arbeitnehmern min. 50% der zuletzt gezahlten Vergütung als Entschädigung zu zahlen. Eine prozentual höhere Entschädigung kann arbeitsvertraglich vereinbart bzw. vom Arbeitgeber gewährt werden. Für die richtige Berechnung der Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2 HGB werden alle Bestandteile des bezogenen Einkommens miteingerechnet, die der Arbeitnehmer tatsächlich erhalten hat und auf die vertraglich ein Anspruch bestand.

Für Geschäftsführer und Organe gibt es rechtlich keine Verpflichtung einer Karenzentschädigung bzw. einer Mindestentschädigung i.H.v. 50% wie bei Arbeitnehmern. Wird dennoch eine Entschädigung versprochen, kann ihre Höhe frei vereinbart werden. Der BGH hält sogar eine Vereinbarung, die einen rückwirkenden Wegfall einer versprochenen Karenzentschädigung vorsieht, sofern der Geschäftsführer gegen das Wettbewerbsverbot verstößt, für wirksam (BGH vom 23.04.2024, a.a.O.). Allerdings wird eine entschädigungslose Karenzzeit nur in Ausnahmefällen rechtswirksam möglich sein, da insoweit die Wechselwirkung mit der Zulässigkeit der Reichweite des Wettbewerbsverbots besteht.

In der Praxis ist zudem nicht immer klar, wie die Auszahlung der Karenzentschädigung vom ehemaligen Arbeitgeber zu erfolgen hat und wie der versicherungsrechtliche Status des Karenzgeldempfängers während des Karenzzeitraums ist.

2. Sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Betrachtung der Karenzentschädigung

Karenzentschädigungen, die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt werden, sind kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt i.S.d. § 14 SGB IV. Die Karenzentschädigung ist eine Entschädigung, die der Arbeitgeber nicht für die Arbeitsleistung, sondern nach Beendigung der Beschäftigung für die Dauer eines vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zu entrichten hat. Die Karenzentschädigung ist daher unabhängig davon, ob sie monatlich oder als Einmalbetrag gezahlt wird, von dem ehemaligen Arbeitgeber sozialversicherungsfrei auszuzahlen.

Die Karenzentschädigung ist steuerrechtlich wie sog. „sonstiges Arbeitseinkommen" zu behandeln. Dies gilt unabhängig davon, ob sie monatlich oder als Einmalbetrag bezahlt wird. Karenzentschädigungen können auch dann, wenn sie als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 3 EStG zu qualifizieren sind, als Entschädigung nach § 24 Nr. 1b EStG behandelt werden (BFH vom 12.06.1996 – XI R 43/94, DB 1996 S. 1758). Dies hat den Vorteil, dass die steuerliche Tarifermäßigung, die sog. Fünftelregelung, greift und die Karenzentschädigung ermäßigt besteuert werden kann. Die Anwendung des § 34 EStG verlangt aber regelmäßig, dass die Entschädigung für die Nichtausübung der Tätigkeit in einem Betrag gezahlt wird und dadurch ein Progressionsnachteil entsteht (BFH vom 16.03.1993 – XI R 10/92, DB 1993 S. 1268). Bei einer monatlichen Zahlung kann die Fünftelregelung nicht angewendet werden. Die Zahlung einer Karenzentschädigung wird regelmäßig nur mit Arbeitnehmern vereinbart, die über Einkünfte oberhalb des Steuerhöchstsatzes verfügen, sodass sich die Fünftelregelung in der Praxis nur im geringen Umfang steuerermäßigend auswirkt. Anders als nach früherer Rspr. wird für die steuerlichen Tarifermäßigung aber nicht mehr zwischen einem eingeschränkten oder umfassenden Wettbewerbsverbot unterschieden.

Von der Karenzentschädigung ist kein Lohnsteuerabzug durch den ehemaligen Arbeitgeber vorzunehmen. Eine entsprechende Einkommensversteuerung muss daher durch den Karenzentschädigungsempfänger im Rahmen der jährlichen Einkommensteuererklärung selbst vorgenommen werden. Insoweit ist ihm zu empfehlen, über eine Vorauszahlung auf die Einkommensteuer nachzudenken. Bei einer gleichzeitigen Zahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsverhältnisses ist zu beachten, dass beide Tatbestände unterschiedliche Sachverhalte regeln und unterschiedlichen steuerlichen Voraussetzungen unterliegen.

Während des Bezugs der Karenzentschädigung besteht kein gesetzliches Versicherungsverhältnis in den Sozialversicherungen, da sozialversicherungsrechtlich kein Arbeitsverhältnis mehr besteht. Mangels Arbeitgeber erfolgen auch keine Einzahlungen in die Sozialversicherungen. Soweit neben der Karenzentschädigung keine weiteren Einnahmen über eine versicherungspflichtige Beschäftigung erzielt werden (z.B. durch ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber), muss sich der Karenzentschädigungsempfänger daher selbst (freiwillig) versichern. Entsprechend muss der Karenzentschädigungsempfänger auch den vollen Beitragssatz (z.B. in die Krankenversicherung) leisten. Da er kein Arbeitnehmer (mehr) ist, gibt es keinen Beitragszuschuss des Arbeitgebers.

Auch kann der Karenzentschädigungsempfänger aufgrund der Höhe der Karenzentschädigung regelmäßig kein Bürgergeld beziehen. Für das Bürgergeld ist die Karenzentschädigung nach § 11 SGB II ein zu berücksichtigendes Einkommen, da es nicht unter die Ausnahmen in § 11a SGB II fällt. Dementsprechend besteht auch keine automatische Versicherung in den Sozialversicherungen wie der Krankenversicherung und Pflegeversicherung, die über den Bezug von Bürgergeld bestehen würde. Bei der Krankenversicherung besteht die Besonderheit, dass eine gesetzliche Pflicht zur Krankenversicherung besteht. Auch ohne Bezug von Bürgergeld muss sich der Karenzentschädigungsempfänger daher um eine Krankenversicherung bemühen. Grds. ist er daher dazu verpflichtet, sich freiwillig gesetzlich krankenversichern zu lassen.

Für die Berechnung der Beitragshöhe in der Krankenversicherung gilt der Karenzentschädigungsempfänger als nicht erwerbstätige Person, die von ihren Ersparnissen und sonstigen Einkünften lebt. Hierbei ist die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen. Deshalb wird für die konkrete Beitragshöhe die Karenzentschädigung neben weiteren Vermögenswerten und Einkünften herangezogen. Relevant sind hierbei neben der Karenzentschädigung auch Vermögenswerte wie Immobilien, Mieteinnahmen, Aktiengewinne etc. Abfindungen, Entschädigungen oder ähnliche Leistungen, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, gehören ebenfalls in vollem Umfang zu den beitragspflichtigen Einnahmen (§ 4 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler vom 27.10.2008, zuletzt geändert am 20.03.2024). Die Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung sind vom Karenzentschädigungsempfänger

„Wenn der Entschädigungsempfänger gleichzeitig Arbeitslosengeld bezieht, bleibt er über die Bundesagentur für Arbeit weiter sozialversichert. Insoweit kann es allein aus diesem Grund sinnvoll sein, sich während der Karenzzeit arbeitslos zu melden.“

bis zur maximalen Beitragsbemessungsgrenze (Höchstsatz) allein zu entrichten. War der Karenzentschädigungsempfänger vorher privat krankenversichert, bleibt er privat versichert. Ein Wechsel in die gesetzliche Krankenkasse ist dann nicht (mehr) möglich. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem bisherigen Beitragssatz.

Für die Rentenversicherung kann der Karenzentschädigungsempfänger sich freiwillig versichern, indem er freiwillig in die Rentenversicherung einzahlt. Dies ist unproblematisch auf Antrag bei der DRV möglich, soweit nicht durch eine anderweitige Beschäftigung bereits Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung bezahlt werden. Auch die Höhe der freiwilligen Beiträge kann im Rahmen der Mindest- und Höchstbeträge selbst festgelegt und jederzeit verändert werden. Die Zahlung freiwilliger Beiträge erhöht nicht nur den Rentenanspruch, sondern kann auch zur Erfüllung von Versicherungszeiten für einen Rentenanspruch sinnvoll sein.

Eine freiwillige Versicherung während der Karenzzeit in der Arbeitslosenversicherung ist nicht ohne Weiteres und nur unter engen Voraussetzungen möglich. Dies setzt z.B. voraus, dass während der Karenzzeit eine Selbstständigkeit im Umfang von mind. 15 Wochenstunden ausgeübt, in Elternzeit ein Kind betreut, dass älter als drei Jahre ist, oder eine Weiterbildung zum Zwecke des beruflichen Fortkommens absolviert wird. Regelmäßig aber bleibt der Anspruch auf Arbeitslosengeld für den Karenzentschädigungsempfänger während der Karenzzeit bestehen, sodass eine freiwillige Versicherung in der Arbeitslosengeldversicherung nicht zwingend erforderlich ist. Die Anwartschaftszeit für den Bezug von Arbeitslosengeld ist i.d.R. so lange erfüllt, wie der Karenzentschädigungsempfänger innerhalb der letzten 30 Monate vor der Arbeitslosmeldung mind. 360 Kalendertage versicherungspflichtig beschäftigt war. In vielen Fällen kann man daher die Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldanspruchs auf den Zeitraum nach der Karenzzeit aufschieben und sich erst danach arbeitslos melden. Bei einer Karenzentschädigung, die länger als 18 Monate gezahlt wird, muss allerdings bereits vor Ende des Bezugs der Karenzentschädigung Arbeitslosengeld beantragt werden.

3. Bezug von Arbeitslosengeld während der Karenzzeit

Karenzentschädigungsempfänger können sich trotz bzw. während des Erhalts der Karenzentschädigung arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beziehen. Wenn der Karenzentschädigungsempfänger gleichzeitig Arbeitslosengeld bezieht, bleibt er über die Bundesagentur für Arbeit weiter sozialversicherungsrechtlich eingebunden. Insoweit kann es allein aus diesem Grund sinnvoll sein, sich während der Karenzzeit arbeitslos zu melden. Zwar setzt der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 138 SGB III neben der Arbeitslosigkeit auch die Verfügbarkeit voraus. Der Verfügbarkeit steht aber nicht entgegen, dass der Karenzentschädigungsempfänger im Rahmen des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots für eine gewisse Dauer eine Tätigkeit in bestimmten Branchen nicht aufnehmen kann. Denn während der Dauer des Wettbewerbsverbots braucht der Arbeitslose, wenn er Arbeitslosengeld beziehen will, lediglich bereit zu sein, solche Beschäftigungen anzunehmen, die er trotz seiner Verpflichtungen aus der Wettbewerbsabrede ausüben darf (§ 138 Abs. 5 Nr. 1 SGB III). Diese sog. „subjektive Verfügbarkeit“ ist auch bei Arbeitslosen gegeben, die einem Wettbewerbsverbot unterliegen (BSG vom 09.02.1995 – 7 RAr 76/94, EzA § 100 AFG Nr. 1).

Wie lange Arbeitslosengeld bezogen werden kann, hängt vom Alter des Karenzentschädigungsempfängers ab und

davon, wie lange vorher eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bestand. Personen jünger als 50 Jahre können höchstens für 12 Monate Arbeitslosengeld erhalten, vorausgesetzt, sie waren zuvor 24 Monate oder länger versicherungspflichtig. Bei Personen über 50 Jahren steigt die Anspruchsdauer in mehreren Schritten auf bis zu 24 Monate an. Diese höchste Anspruchsdauer gilt für Arbeitslose, die 58 Jahre oder älter sind.

Für die Berechnung der Karenzentschädigung wird das Arbeitslosengeld nach umstrittener Meinung zwar als anderweitiger Verdienst angesehen und wäre damit theoretisch in die Berechnung der Anrechnung nach § 74c Abs. 1 HGB mit aufzunehmen. Allerdings erfolgt eine Anrechnung nur, wenn durch die Addition von Arbeitslosengeld und Karenzentschädigung mehr als 110% bzw. bei einem Umzug an einen anderen Ort mehr als 125% des früheren Einkommens erreicht werden. Das BAG (vom 14.09.2011 – 10 AZR 198/10, DB 2011 S. 2928) hat die Frage, ob Arbeitslosengeld überhaupt als anderweitiger Verdienst i.S.d. HGB anzusehen ist, offengelassen, aber klargestellt, dass nur der ausbezahlte Netto-Betrag des Arbeitslosengeldes Berechnungsgrundlage für die Anrechnung sein kann. Ein Hochrechnen des Arbeitslosengeldes in ein fiktives Bruttoeinkommen ist nicht zulässig. Praktisch ist damit eine Anrechnung von Arbeitslosengeld auf die Karenzentschädigung im Normalfall nicht möglich bzw. findet nicht statt. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass das Arbeitslosengeld gedeckelt ist und der Höchstbetrag aktuell deutlich unter 3.000 € monatlich liegt. Soweit die Karenzentschädigung nicht deutlich über 50% der ursprünglichen Vergütung liegt, können rechnerisch die notwendigen Anrechnungsschwellen durch den maximalen Arbeitslosengeldbezug regelmäßig nicht erreicht werden. Durch die Arbeitslosmeldung und Beantragung des Arbeitslosengeldes während der Karenzzeit ergeben sich daher in zweifacher Hinsicht Vorteile: Der Karenzentschädigungsempfänger bleibt weiterhin vollständig sozialversicherungsrechtlich angebunden und erhält neben der Karenzentschädigung zusätzlich Arbeitslosengeld.

Umgekehrt findet auch keine Anrechnung der Karenzentschädigung auf das Arbeitslosengeld statt, da es sich hierbei nicht um Entgelt für eine Tätigkeit handelt. Gem. § 155 SGB III können anderweitige Einkünfte nur dann auf das Arbeitslosengeld angerechnet werden, wenn diese Einkünfte aus einer „Beschäftigung" stammen. Diese Vorschrift greift bei einem nachverträglichen Wettbewerbsverbot nicht, da die Karenzentschädigung die Gegenleistung für ein Unterlassen ist und das Entgelt für die Nichtausübung einer Tätigkeit gewährt wird (BAG vom 25.06.1985 – 3 AZR 305/83, NJW 1986 S. 275, zur Vorgängerregelung § 115 AFG). Auch anderweitiges Vermögen muss sich der Karenzentscheidungsempfänger nicht auf das Arbeitslosengeld anrechnen lassen.

Auch ein Ruhen des Arbeitslosengeldes nach § 158 SGB III wird nur in seltenen Ausnahmefällen denkbar sein. Dies kann der Fall sein, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde und der Arbeitslose eine „Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung)" erhalten hat. Eine Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2 HGB ist grds. aber keine „Entlassungsentschädigung" i.S.d. § 158 SGB III, da nicht die Entlassung kompensiert, sondern eine Gegenleistung für die Wettbewerbsenthaltsamkeit gezahlt wird.

Während des Bezugs von Arbeitslosengeld ist der Karenzentschädigungsempfänger grds. versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Die Beiträge in dieser Zeit übernimmt die Agentur für Arbeit und zwar auch dann, wenn am Anfang der Arbeitslosigkeit wegen einer Sperrzeit kein Arbeitslosengeld bezogen wird. Ebenso ist der Karenzentschädigungsempfänger während des Bezugszeitraums rentenversichert. War der Karenzentschädigungsempfänger während seines Beschäftigungsverhältnisses privat krankenversichert, wechselt er während des Bezugs von Arbeitslosengeld grds. in die gesetzliche Krankenversicherung. Allerdings besteht die Möglichkeit, sich von der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung befreien zu lassen. Hierzu muss vor Beginn der Arbeitslosigkeit die Versicherung bei der privaten Krankenversicherung für wenigstens 5 Jahre bestehen und innerhalb von drei Monaten ein Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Versicherungspflicht gestellt werden. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt dann die Beiträge für die private Krankenversicherung, höchstens aber bis zu der Höhe, die in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen wären. Personen ab dem 55. Lebensjahr bleiben auch bei Arbeitslosigkeit in ihrer bestehenden privaten Krankenversicherung versichert und haben keine Möglichkeit, in die gesetzliche Krankenversicherung zurückzukehren, wenn sie wenigstens seit 5 Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit privat versichert gewesen sind.

Schließt sich an einen etwaigen Bezug von Arbeitslosengeld keine neue Beschäftigung an, weil das nachvertragliche Wettbewerbsverbot eine längere Laufzeit hat, als der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, hat der Karenzentschädigungsempfänger keinen Anspruch auf den Bezug von Bürgergeld (s.u. Punkt II. 2.). Für das Bürgergeld ist die Karenzentschädigung nach § 11 SGB II zu berücksichtigendes Einkommen. Grds. ist der Karenzentschädigungsempfänger daher verpflichtet, sich freiwillig gesetzlich krankenversichern zu lassen. Für die Berechnung der Beitragshöhe in der Krankenversicherung gilt der Karenzentschädigungsempfänger als nicht erwerbstätige Person, die von ihren Ersparnissen und sonstigen Einkünften lebt (s.u. Punkt II. 2.).

4. Kein Hinzuverdienst bei (vorgezogener) Altersrente

Bei den vorgezogenen Altersrenten gibt es seit 01.01.2023 generell keine Hinzuverdienstgrenzen mehr. Unabhängig von der bereits vor der Gesetzesänderung umstrittenen Frage, ob dem Grunde nach eine Karenzentschädigung bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot auf Altersrenten anrechenbar ist, steht nunmehr fest, dass auch Karenzentschädigungen auf Altersrenten nicht anrechenbar sind. Bei Renten wegen Erwerbsminderung ist dies nach wie vor offen. Auf der anderen Seite sind für den Karenzentschädigungsempfänger die gesetzliche Rente und die Betriebsrente nicht als anderweitiger Erwerb nach § 74c HGB auf die Karenzentschädigung anzurechnen. Denn diese Renten werden nicht für den Zeitraum erworben, in dem die Karenzentschädigung zu zahlen ist, und beruhen nicht auf der Verwertung der Arbeitskraft. Eine Anrechnung der Betriebsrente auf die Karenzentschädigung kann vereinbart werden, bedarf dann aber einer ausdrücklichen Anrechnungsbestimmung in der Versorgungsordnung oder in der Versorgungszusage.