

Häufige Fragen von Grenzgänger*innen aus Frankreich, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren

Informationen für Grenzgänger*innen, die
in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten



EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

Inhaltsverzeichnis

1. Wo haben in Frankreich wohnhafte Grenzgänger*innen Anspruch auf Arbeitslosenleistungen?	1
2. Was müssen Grenzgänger*innen tun, wenn sie ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren?	2
3. Die französische Arbeitslosenleistung <i>aide au retour à l'emploi ARE</i>	2
4. Kein Anspruch auf Arbeitslosenleistungen in Frankreich bei Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags in Deutschland	5
5. Abfindungen aus Deutschland.....	6
6. Wechsel von Grenzgänger*innen in eine Transfergesellschaft	8
7. Ansprüche von Grenzgänger*innen bei Insolvenz	9

1. Wo haben in Frankreich wohnhafte Grenzgänger*innen Anspruch auf Arbeitslosenleistungen?

Grenzgänger*innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten, zahlen in die Arbeitslosenversicherung ihres Beschäftigungsstaats Deutschland ein.

Aber im Fall der Arbeitslosigkeit unterliegen die Grenzgänger*innen nicht mehr dem deutschen System der Arbeitslosenversicherung und müssen sich zwingend bei der in ihrem Wohnstaat Frankreich zuständigen Einrichtung *France Travail* (vormals *Pôle Emploi*) arbeitslos melden und können auch nur dort Arbeitslosenleistungen, die Beihilfe zur Rückkehr in die Beschäftigung *aide au retour à l'emploi ARE*, beantragen und erhalten.¹

Wenn Grenzgänger*innen die in Frankreich geltenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten sie die französische Arbeitslosenleistung *ARE* in Höhe und Dauer gemäß den französischen Vorschriften. Damit *France Travail* die Versicherungszeiten bzw. Beitragszahlungen in die deutsche Arbeitslosenversicherung berücksichtigen kann, benötigen Grenzgänger*innen das europäische Formular PD U1 (**Portable Document Unemployed 1**).

Hinweis: Grenzgänger*innen haben zwar ausschließlich im Wohnstaat Anspruch auf Arbeitslosenleistungen, können sich aber zusätzlich in dem Staat arbeitslos melden, in dem sie zuletzt tätig waren und auch dort auf Arbeitsuche gehen.

¹ Siehe Art. 65 Abs. 2-5a der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Konsolidierte Fassung der EG-Verordnung 883/2004: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20190731>
Am 13.12.2016 hat die EU-Kommission eine Überarbeitung dieser EU-Vorschriften vorgeschlagen [(COM)2016/815; 2016/0397(COD)], die auch die Ansprüche von Grenzgänger*innen bei Arbeitslosigkeit betreffen könnten. Derzeit verhandeln die EU-Institutionen immer noch, ob und, falls ja, wann die vorgeschlagenen Änderungen in Kraft treten. **Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen entsprechen also dem aktuellen gesetzlichen Stand (November 2025).**

FAQ von Grenzgänger*innen aus Frankreich, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren

EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

2. Was müssen Grenzgänger*innen tun, wenn sie ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren?

Grenzgänger*innen können bereits vor Ende des Arbeitsverhältnisses das Formular PD U1 beantragen. Sie finden den „Antrag auf Ausstellung eines Portablen Dokuments U1 (PD U1) zur Bescheinigung deutscher Zeiten“ auf der Website der Arbeitsagentur². Bitte füllen Sie diesen Antrag aus und tragen alle relevanten deutschen Zeiten (z.B. Beschäftigung, Krankengeld-Bezug, Elternzeiten, etc.) der letzten Jahre ein und senden es unterschrieben an die Arbeitsagentur im Bezirk Ihres letzten Beschäftigungsorts. Die Arbeitsagentur kümmert sich dann um die erforderlichen Nachweise und fordert Ihren Arbeitgeber auf, die EU-Arbeitsbescheinigung auszufüllen. Die Arbeitsagentur stellt dann auf Grundlage Ihres PD-U1-Antrags und der von Ihrem Arbeitgeber ausgestellten EU-Arbeitsbescheinigung Ihr PD-U1-Formular aus und schickt es Ihnen zu.

Um die französische Arbeitslosenleistung *aide au retour à l'emploi ARE* zu erhalten, müssen Sie sich **bei France Travail online arbeitsuchend melden**.³ Sie können sich frühestens **am ersten Tag der Arbeitslosigkeit** anmelden. Auch wenn Sie noch nicht alle Unterlagen (z.B. PD-U1-Formular) haben, können Sie dies tun. Im Rahmen dieser Online-Anmeldung erhalten Sie einen Beratungstermin bei einem Mitarbeitenden von *France Travail* und können die *ARE* beantragen.

Um Leistungen von France Travail zu erhalten, brauchen Sie eine französische Sozialversicherungsnummer („NIR“). Wenn Sie bei der französischen Krankenkasse CPAM (*Caisse primaire d'assurance maladie*) als Grenzgänger*in registriert waren, haben Sie bereits eine französische Sozialversicherungsnummer. Falls nicht, sollten Sie diese umgehend beantragen.⁴

3. Die französische Arbeitslosenleistung *aide au retour à l'emploi ARE*

3.1 Voraussetzungen für den Anspruch auf ARE

Die arbeitslos gewordenen Grenzgänger*innen bekommen nur dann Arbeitslosenleistungen, wenn die Voraussetzungen nach dem französischen Recht erfüllt sind:

- Sie können die erforderlichen Beitragszeiten in der Arbeitslosenversicherung nachweisen (ggf. ausländische, z.B. deutsche, Beitragszeiten mittels PD-U1-Formular):
 - In den letzten 24 Monaten vor Beendigung des Arbeitsvertrags mindestens 6 Monate (130 Tage bzw. 910 Stunden)
 - Für Personen ab 55 Jahren verlängert sich dieser Zeitraum auf 36 Monate.
- **Sie haben den Arbeitsplatz unfreiwillig verloren, d.h. Kündigung durch den Arbeitgeber oder Ende eines befristeten Arbeitsvertrags** – ein Aufhebungsvertrag, ebenso eine Kündigung durch den/die Arbeitnehmer*in, wird als freiwilliger Verlust des Arbeitsplatzes angesehen, der den Anspruch auf französische Arbeitslosenleistungen gänzlich und dauerhaft ausschließen kann; weitere Einzelheiten dazu in Kapitel 4 der vorliegenden Informationen
- Sie haben das französische gesetzliche Renteneintrittsalter noch nicht erreicht. Ausnahme: Wenn Sie noch nicht genügend Beitrags- bzw. Versicherungszeiten haben, um eine Vollrente zu erhalten, können Sie unter bestimmten Bedingungen *ARE* erhalten, bis Ihnen eine abschlagsfreie Rente gewährt wird.

² Antrag auf Ausstellung eines Portablen Dokuments U1 (PD U1) zur Bescheinigung deutscher Zeiten:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/antragpd-u1_ba022880.pdf

³ Online-Anmeldung über den Link: <https://www.francetravail.fr/acceuil/> → „M'inscrire / Me réinscrire“

⁴ Hinweis: Der einfachste Weg zur französischen Sozialversicherungsnummer ist, wenn Sie das Formular S1 bei Ihrer deutschen Krankenkasse beantragen, solange Sie noch Grenzgänger*in sind. Das Formular S1 reichen Sie dann bei der für Ihren Wohnort zuständigen CPAM ein und erhalten daraufhin Ihre französische Sozialversicherungsnummer „NIR“.

FAQ von Grenzgänger*innen aus Frankreich, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren

EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

- Sie melden sich am ersten Tag bzw. innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des Arbeitsvertrags bei **France Travail arbeitsuchend**
- Sie stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und suchen aktiv nach einer neuen Beschäftigung
- Sie sind gesundheitlich in der Lage, eine Arbeit auszuüben
- Sie haben einen Wohnsitz in Frankreich

Wenn Sie als arbeitsuchend bei *France Travail* angemeldet sind, müssen Sie einmal im Monat Ihre Situation gegenüber *France Travail* – am besten online – aktualisieren. Außerdem müssen Sie jede Änderung Ihrer Situation (Adressenänderung, Aufnahme einer Beschäftigung, Krankheit, Weiterbildung, Praktikum) gegenüber *France Travail* innerhalb von drei Tagen mitteilen.

3.2 Höhe der ARE

Die Beihilfe zur Rückkehr in die Beschäftigung *aide au retour à l'emploi ARE* wird auf der Grundlage Ihres von *France Travail* festgelegten Referenzentgelts (*salaire de référence*) berechnet.⁵ Dieses Referenzentgelt entspricht der Gesamtsumme der Vergütungen aus dem oder den Arbeitsverträgen im Referenzzeitraum (die letzten 24 Monate für Personen unter 55 Jahren bzw. die letzten 36 Monate für 55-Jährige und Ältere):

- Berücksichtigt werden die Bruttobezüge der Löhne/Gehälter, Prämien, Sachbezüge oder Gratifikationen (z. B. 13. Monatsgehalt). Alle Prämien im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis werden bei der Berechnung der ARE in voller Höhe berücksichtigt. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie während oder nach diesem Zeitraum gezahlt wurden.
- Entschädigungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsvertrags (Abfindungen, Urlaubsabgeltung) werden nicht im Referenzentgelt berücksichtigt.
- Wenn Sie während Ihres Arbeitsverhältnisses wegen bestimmter Ereignisse (Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Kurzarbeit, Arbeitsunfähigkeit usw.) geringere Entgelte erhalten haben, können diese Beträge von *France Travail* bei der Berechnung Ihrer ARE zu Ihren Gunsten erhöht werden.

Das Referenzentgelt wird durch die maximale Leistungsdauer geteilt. So erhält man das tägliche Referenztagesentgelt „*salaire journalière de référence*“ (SJR).

Um die Höhe Ihrer ARE zu ermitteln, vergleicht *France Travail* folgende Beträge:

- 40,4 % Ihres Referenztagesentgelts (SJR) + 13,18 € pro Tag (Betrag gültig seit dem 01.07.2025);
- 57 % Ihres Referenztagesentgelts.

Es wird der höhere Betrag berücksichtigt: Das Ziel dieser Vergleichsrechnung besteht darin, Ihr vorheriges Einkommensniveau zu berücksichtigen und Ihnen den für Ihre Situation günstigsten ARE-Betrag zu zahlen. Der Festbetrag in der ersten Formel dient dazu, den ARE-Betrag für Personen mit einem geringen Monatsgehalt zu erhöhen. Dieser Betrag darf nicht unter 32,13 € liegen, ist jedoch auf 75 % Ihres Referenztagesentgelts begrenzt.

Ihre ARE kann ab dem 7. Monat der Leistungsgewährung um 30 % gekürzt werden. Die Schwelle für die Anwendung der Kürzung wird regelmäßig aktualisiert.⁶ Die Leistungskürzung gilt nicht für Arbeitsuchende, die zum Zeitpunkt des Vertragsendes (Ablauf der Kündigungsfrist) 55 Jahre oder älter sind (Stand: 01.04.2025).

⁵ Siehe hierzu und zum Folgenden: <https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/essential-a-savoir-sur-lallocat/quelle-somme-vais-je-recevoir/comment-est-calcule-le-montant-d.html>

⁶ Weitere Informationen: „La dégressivité des allocations chômage, ce que ça change pour moi ?“: <https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/allocations-et-aides--les-repons/la-degressivite-des-allocations.html>

FAQ von Grenzgänger*innen aus Frankreich, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren

EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

Die ARE ist in Frankreich steuerpflichtig und unterliegt der Abgabepflicht für den allgemeinen Sozialbeitrag (CSG) und den Beitrag zur Abtragung der Sozialversicherungsschulden (CRDS).

Vom Bruttotagesatz werden 3 % des Referenztagesentgelts (SJR) abgezogen. Dieser Betrag dient zur Finanzierung des Zusatzrenten der Leistungsempfänger*innen aus der Arbeitslosenversicherung, wobei der Bruttotagessatz nicht unter 32,13 € (Stand: 01.07.2025) liegen darf.

3.3 Wartefristen beim Bezug von ARE

Sie erhalten nicht unmittelbar am ersten Tag Ihrer Arbeitslosigkeit die Beihilfe ARE, sondern erst nach Ablauf von Wartefristen.⁷ Es gilt eine **allgemeine Wartezeit von 7 Tagen**, die nur einmal innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten angewendet wird.

Hinzu kommt gegebenenfalls ein **Leistungsaufschub wegen noch bestehender Urlaubsansprüche**, der anhand der zu Vertragsende geleisteten Urlaubsentschädigung berechnet wird.

Auch wenn Sie eine **Abfindung** erhalten, kann sich die Auszahlung der ARE hinausschieben, und zwar um höchstens 75 Tage bei Kündigung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen Gründen bzw. um höchstens 150 Tage in den übrigen Fällen einer Kündigung des Arbeitsvertrags.

3.4 Leistungsdauer der ARE

Die Leistungsdauer beträgt mindestens 6 Monate (182 Kalendertage)⁸ und höchstens:

- 548 Tage (18 Monate) für unter 55-Jährige
- 685 Tage (22,5 Monate) für 55- und 56-Jährige
- 822 Tage (27 Monate) für 57-Jährige und Ältere.

Bei einer ungünstigen Arbeitsmarktlage besteht für nicht mehr leistungsberechtigte Arbeitsuchende (der Anspruch auf Leistungen wegen Arbeitslosigkeit liegt unter 30 Tagen), die Möglichkeit auf eine Verlängerung der Anspruchsdauer im Falle einer Weiterbildung:

- um 182 Tage für unter 55-Jährige; Höchstdauer somit 730 Tage (24 Monate)
- um 228 Tage für 55- und 56-Jährige; Höchstdauer somit 913 Tage (30 Monate)
- um 273 Tage für 57-Jährige und Ältere; Höchstdauer somit 1.095 Tage (36 Monate).

Leistungsempfänger*innen, die zwar schon das französische gesetzliche Rentenalter erreicht, aber noch keinen Anspruch auf eine Vollrente haben, können unter bestimmten Bedingungen ihren Leistungsanspruch aufrechterhalten („*maintien des droits*“).⁹

3.5 Sozialversicherung während des Bezugs von ARE

In der Zeit der Arbeitslosigkeit sind Sie in Frankreich kranken- und rentenversichert.

Durch den Bezug von ARE in Frankreich sind Sie nicht mehr in Deutschland krankenversichert und können dort dann auch keine Leistungen mehr in Anspruch nehmen. Stattdessen ist dann meistens die **französische Krankenversicherung CPAM** (*Caisse primaire d'assurance maladie*) für Sie zuständig. Da die CPAM in der Regel keine vollständige Übernahme der Kosten gewährleistet, ist es ratsam, eine Zusatzversicherung („*mutuelle*“) abzuschließen.

⁷ Siehe hierzu und zum Folgenden: <https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lallocat/pendant-combien-de-temps-vais-je/quand-vais-je-commencer-a-recevo.html>

⁸ Siehe hierzu und zum Folgenden: <https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lallocat/pendant-combien-de-temps-vais-je/comment-est-determinee-la-duree.html>

⁹ Weitere Informationen: <https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocatio/quelle-est-ma-situation-professionnelle-suis-en-cours-dindemnisation/je-suis-proche-de-la-retraite.html>

FAQ von Grenzgänger*innen aus Frankreich, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren

EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

Zeiten des ARE-Bezuges zählen bei der französischen Rentenversicherung **CARSAT** (*Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail*, Renten- und Gesundheitskasse am Arbeitsplatz) als Beitragszeit. Sie erwerben sich dadurch einen Anspruch auf eine Rente aus der CARSAT.

Ohne Arbeitsverhältnis in Deutschland haben Sie auch keinen Anspruch mehr auf deutsche **Familienleistungen** wie z.B. Kindergeld, sondern nur auf die Leistungen der **französischen Familienkasse CAF** (*caisse d'allocations familiales*). Dazu müssen Sie Ihren Status als Arbeitsuchende*r der CAF mitteilen, damit diese Ihren Leistungsanspruch prüfen kann.

4. Kein Anspruch auf Arbeitslosenleistungen in Frankreich bei Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags in Deutschland

Wichtiger Hinweis: *France Travail* zahlt nur dann Leistungen, wenn Sie unverschuldet Ihre Arbeit verloren haben. Wenn Sie selbst gekündigt haben, in Deutschland einen Aufhebungsvertrag (auch „Auflösungsvertrag“ oder „Aufhebungsvereinbarung“ genannt) oder eine „Kündigung im beiderseitigen Einvernehmen“ unterschrieben haben, erhalten Sie in Frankreich grundsätzlich und dauerhaft keine Arbeitslosenleistungen und haben außerdem auch keinen Sozialversicherungsschutz, d.h. keine Krankenversicherung usw.

Das französische Arbeitsrecht sieht die Möglichkeit vor, den Arbeitsvertrag durch eine, „*rupture conventionnelle*“ genannte, Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu beenden, bei der der Anspruch auf französische Arbeitslosenleistungen erhalten bleibt. Die „*rupture conventionnelle*“ kann nur innerhalb Frankreichs auf der Grundlage eines im französischen Arbeitsrecht „*Code du travail*“ strikt geregelten Verfahrens (*Code du travail*, Art. L1237-11 bis L1237-16) erfolgen und muss von der französischen Arbeitsaufsichtsbehörde *Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités DREETS* genehmigt werden.

Ein nach deutschem Recht geschlossener „Aufhebungsvertrag“ (auch „Auflösungsvertrag“ oder „Aufhebungsvereinbarung“ genannt) ist die einvernehmliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in können die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeinsam („einvernehmlich“) individuell festlegen und den Inhalt frei bestimmen. Im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfristen können verkürzt oder verlängert werden. Es sind keine Zustimmungserfordernisse oder Beteiligungsrechte zu beachten, wie z.B. Anhörung des Betriebsrats oder Zustimmung des Integrationsamts. Damit ein Aufhebungsvertrag wirksam ist, ist lediglich die Schriftform und die Originalunterschrift von Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in auf demselben Dokument erforderlich. Aufhebungsverträge per E-Mail, Fax, SMS, WhatsApp usw. sind gemäß § 623 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) unwirksam.

Ein nach deutschem Recht geschlossener „Aufhebungsvertrag“ erfüllt nicht die notwendigen Voraussetzungen, um als „*rupture conventionnelle*“ nach französischem Recht anerkannt zu werden, sondern wird von *France Travail* grundsätzlich als freiwilliger Verlust des Arbeitsplatzes angesehen, der den Anspruch auf Arbeitslosenleistungen gänzlich und dauerhaft ausschließen kann.

In Deutschland führen Aufhebungsverträge gem. § 159 SGB III¹⁰ grundsätzlich zu einer Sperrzeit von zwölf Wochen, in denen der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, da der/die Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat.

¹⁰ Siehe § 159 SGB III „Ruhens bei Sperrzeit“: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_159.html

FAQ von Grenzgänger*innen aus Frankreich, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren

EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

In Frankreich haben Personen, die einen Aufhebungsvertrag nach deutschem Recht unterzeichnet haben, ihren Arbeitsplatz freiwillig aufgegeben und infolgedessen grundsätzlich und dauerhaft keinen Anspruch auf Arbeitslosenleistungen. Dies gilt auch dann, wenn der Aufhebungsvertrag geschlossen wurde, um eine ordentliche Kündigung, beispielsweise betriebsbedingt, zu umgehen. Betroffene Personen, deren Antrag auf ARE abgelehnt wurde, haben lediglich die Möglichkeit, nach Ablauf von 121 Tagen bzw. vier Monaten die erneute Prüfung Ihrer Situation beantragen und dabei nachweisen, dass Sie sich in der vorangegangenen Zeit aktiv um einen neuen Arbeitsplatz bemüht haben. Die Erfolgsaussichten sind allerdings sehr gering. Nach der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags in Deutschland ist es in aller Regel erforderlich, einen neuen Anspruch auf ARE zu erwerben, z.B. durch ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis von mindestens sechs Monaten.

Hinweis: Vom Aufhebungsvertrag ist der Abwicklungsvertrag zu unterscheiden. Während der Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet, regelt der Abwicklungsvertrag nur die rechtlichen und finanziellen Angelegenheiten, die nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch zu klären („abzuwickeln“) sind. Dazu gehören beispielsweise die Freistellung des/der Arbeitnehmer*in bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, ggf. die Auszahlung von Resturlaubstagen, der Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage gegen die Zahlung einer Abfindung, bis wann Betriebsgegenstände wie Schlüssel, Mobiltelefon, Laptop, Firmenwagen usw. zurückgegeben sein müssen.

5. Abfindungen aus Deutschland

5.1 In Deutschland besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Abfindungen

Einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber gibt es in Deutschland nicht. Der Arbeitgeber kann Ihnen eine Abfindung anbieten, muss dies aber nicht. Häufig wird in arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutz-Verfahren eine Abfindung im Rahmen einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in vereinbart. Sie beträgt dann in der Regel ein halbes Bruttoentgelt pro Beschäftigungsjahr, kann aber – je nach Prozessaussichten – auch höher oder niedriger sein.

Sonderregelung: Nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG)¹¹ kann der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer*in bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung anbieten und gleichzeitig zur Bedingung machen, dass der/die Arbeitnehmer*in die dreiwöchige Klagefrist streichen lässt. Nach § 1a Abs. 2 KSchG beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 Brutto-Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden.

Abfindungen können auch im Rahmen von Sozialplänen vereinbart werden.

5.2 Wo müssen Grenzgänger*innen Abfindungen versteuern?

Die Besteuerung von Grenzgänger*innen ist geregelt im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Frankreich (DBA Deutschland-Frankreich) vom Juli 1959, das zuletzt durch das Zusatzabkommen vom 31.03.2015 geändert wurde.¹² Art. 13 Abs. 1 des DBA Deutschland-Frankreich sieht vor, dass Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit – vorbehaltlich der Vorschriften der nachfolgenden Absätze des Art. 13 – nur in dem Staat besteuert werden können, in dem die persönliche Tätigkeit ausgeübt wird, aus der die Einkünfte herrühren.

¹¹ Kündigungsschutzgesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>

¹² Eine konsolidierte Fassung des deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommens finden Sie hier: <https://www.bijus.eu/?p=10250>

FAQ von Grenzgänger*innen aus Frankreich, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren

EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

Laut Art. 13 Abs. 5 des DBA Deutschland-Frankreich können die Arbeitseinkünfte von Grenzgänger*innen jedoch nur in ihrem Wohnstaat besteuert werden. Voraussetzungen dafür sind, dass sie in den definierten Grenzonen¹³ wohnen und arbeiten und außerdem grundsätzlich täglich an ihren Wohnsitz zurückkehren.

Es war immer wieder streitig, ob diese Grenzgänger*innen-Regelung auch für eine Abfindung gilt, die Grenzgänger*innen aus Frankreich aufgrund der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in Deutschland erhalten. Ein Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 28.12.2021 zu Zweifelsfragen beim deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA Frankreich)¹⁴ führt unter Punkt 1.3.1 „Abfindungen“ aus, dass Entschädigungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses in Deutschland nach § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. d Einkommensteuergesetz (EstG)¹⁵ Einkünfte sind, die der (beschränkten) Einkommensteuerpflicht in Deutschland unterliegen, sofern die Einkünfte für die zuvor ausgeübte Tätigkeit dem Grunde nach der unbeschränkten oder beschränkten deutschen Steuerpflicht unterlegen haben. Das Besteuerungsrecht Deutschlands wird jedoch durch das DBA Deutschland-Frankreich eingeschränkt: Abfindungen, die anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, sind dem Staat zuzuordnen, dem das Besteuerungsrecht für die aktive Tätigkeit zustand. Wenn in mindestens einem Jahr die Grenzgänger*innen-Eigenschaft nicht gegeben war, muss die Besteuerung der Abfindung zwischen dem Tätigkeitsstaat und dem Ansässigkeitsstaat aufgeteilt werden.¹⁶ Mittlerweile hat der Bundesfinanzhof (BFH) diese Sichtweise durch sein Urteil vom 01.08.2024 im Verfahren VI R 52/20 bestätigt.¹⁷

5.3 Die Besteuerung von Abfindungen in Deutschland

Abfindungszahlungen gelten in Deutschland als außerordentliche Einkünfte und unterliegen der Einkommensteuer.¹⁸ Da die außerordentlichen Einkünfte oft zusätzlich zu den regulären Einkünften anfallen, kann dies zu einer deutlich höheren Steuerbelastung führen.

Die sogenannte Fünftel-Regelung verteilt die Steuerprogression auf 5 fiktive Jahre: Dazu wird die Abfindungszahlung rechnerisch durch 5 geteilt, die Steuer auf dieses Fünftel – abhängig von den weiteren Einkünften – berechnet und anschließend der fünffache Betrag als Einkommensteuer für die Abfindung festgelegt. Im Ergebnis führt dies zu einer geringeren Steuerbelastung.

Bis Ende 2024 musste der Arbeitgeber die Fünftel-Regelung bereits beim Lohnsteuerabzug berücksichtigen. Seit dem 01.01.2025 führt der Arbeitgeber die volle Lohnsteuer auf die Abfindung ab, ohne die Vergünstigung der Fünftel-Regelung anzuwenden. Arbeitnehmer*innen wird also zunächst eine geringere Nettoabfindung ausgezahlt. Das Finanzamt prüft dann im Rahmen der Einkommensteuererklärung, ob die Fünftel-Regelung greift, und erstattet gegebenenfalls zu viel gezahlte Steuern zurück.

¹³ Eine Liste der Grenzorte finden Sie hier:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2021-11-16-Grenzgebiet-Art-13-Abs-5-DBA-Frankreich.pdf?blob=publicationFile&v=1

¹⁴ Siehe BMF-Schreiben vom 28.12.2021 zu „Zweifelsfragen bei der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus unselbständiger Arbeit, insbesondere von Grenzgängern, ...“ beim deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA Frankreich): https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2021-12-28-DBA-Frankreich-zweifelsfragen-bei-der-steuerlichen-behandlung-der-einkuenfte.html

¹⁵ Einkommensteuergesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/>

¹⁶ Einzelheiten dazu unter Rz.233 des BMF-Schreibens vom 3.5.2018 (BStBl. I, S.643): https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Internationales_Steuerrecht/Allgemeine_Informationen/2018-05-03-steuerliche-behandlung-arbeitslohn-doppelbesteuerungsabkommen.pdf?blob=publicationFile&v=1

¹⁷ Siehe: <https://www.bundesfinanzhof.de/de/entscheidung/entscheidungen-online/detail/STRE202410180/>
Die Revision des Urteils vom Finanzgericht Baden-Württemberg am 11. Februar 2020 (6 K 1055/18) war beim BFH unter dem Az. I R 30/20 anhängig. Der I. Senat des BFH hatte das Verfahren Anfang 2024 an den VI. Senat abgegeben und wurde dort unter dem Az. VI R 52/20 geführt.

¹⁸ Siehe hierzu und zum Folgenden § 24 und § 34 Einkommensteuergesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/>

FAQ von Grenzgänger*innen aus Frankreich, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren

EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

5.4 Die Besteuerung von Abfindungen in Frankreich

In Frankreich regelt das Allgemeine Steuergesetzbuch, der *Code général des impôts (CGI)*, Art. 80 duodecies, die Besteuerung von Abfindungen:¹⁹ grundsätzlich stellt jede Abfindung, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt wird, ein steuerpflichtiges Einkommen dar.

Gemäß Artikel 80 duodecies 3° des CGI ist der Teil der Abfindungszahlung steuerfrei, der den höchsten der folgenden drei Beträge nicht übersteigt:

- das Zweifache des Bruttojahresverdiensts, das in den zwölf Monaten vor der Entlassung bezogen wurde, bis zu einer Obergrenze von 282.600 € für Abfindungen, die im Jahr 2025 gezahlt werden (das Sechsfache der jährlichen Obergrenze der französischen Sozialversicherung);
- 50 % der erhaltenen Abfindung bis zu einer Obergrenze von 282.600 € im Jahr 2025;
- der Betrag der gesetzlichen oder tariflichen Abfindung (sofern diese günstiger ist als die gesetzliche Abfindung).

Der darüber liegende Teil der Abfindung ist steuerpflichtig.

6. Wechsel von Grenzgänger*innen in eine Transfergesellschaft

Transfergesellschaften unterstützen Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, ein neues Beschäftigungsverhältnis zu finden. Die Transfergesellschaften bieten Beratung und Qualifizierung zur beruflichen Neuorientierung an und werden nur dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat dies im Rahmen eines Sozialplans²⁰ vereinbart haben. Die Einrichtung einer Transfergesellschaft erfolgt auf Grundlage des § 110 SGB III²¹ in Abstimmung mit der Arbeitsagentur, meist am Standort des bisherigen Arbeitgebers.

Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist immer freiwillig. Dazu wird ein so genannter dreiseitiger Vertrag zwischen Arbeitnehmer*in, Arbeitgeber*in und der Transfergesellschaft geschlossen, der wiederum aus zwei Teilen besteht:

- **Aufhebungsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber** zur vorzeitigen Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und
- **Neues befristetes Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft**

Die Förderung einer Transfergesellschaft durch die Arbeitsagentur ist auf zwölf Monate begrenzt.

Persönliche Voraussetzungen, um in eine Transfergesellschaft wechseln zu können:

- Sie müssen von Arbeitslosigkeit bedroht sein
- Sie müssen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein
- Durch das befristete Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft sind Sie zwar nicht arbeitslos, müssen sich aber arbeitsuchend melden, um Anspruch auf Transfer-KUG zu haben
- Sie müssen an einer Profiling-Maßnahme teilgenommen haben

¹⁹ Siehe hierzu und zum Folgenden Allgemeines Steuergesetzbuch „Code général des impôts (CGI), Art. 80 duodecies“: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000051200373; weitere Informationen:

<https://www.impots.gouv.fr/particulier/questions/jai-percu-des-indemnites-lors-de-la-rupture-de-mon-contrat-de-travail-que-doi> und

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F408>

²⁰ Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, um die Nachteile einer vom Arbeitgeber geplanten Betriebsänderung für die Beschäftigten auszugleichen oder zu mildern. Eine Betriebsänderung ist eine grundlegende Neuausrichtung oder Einschränkung des Betriebs, die bis hin zur Schließung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile und damit verbundenen Entlassungen und/oder Änderungskündigungen gehen kann. Ein Sozialplan kann nur in Betrieben mit Betriebsrat durchgesetzt werden, in denen mehr als 20 Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden. Weitere Informationen im § 111 und § 112 Betriebsverfassungsgesetz BetrVG: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>

²¹ Siehe § 110 SGB III „Transfermaßnahmen“: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_110.html

FAQ von Grenzgänger*innen aus Frankreich, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland verlieren

EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

Entgelt in der Transfergesellschaft: Während Ihres Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft beziehen Sie Transfer-Kurzarbeitergeld (Transfer-KUG):

- Es beträgt 67 % des pauschalierten monatlichen Nettoentgelts für Arbeitnehmer*innen mit mindestens einem Kind und 60 % des pauschalierten monatlichen Nettoentgelts für die übrigen Arbeitnehmer*innen.
- Im Sozialplan kann vereinbart werden, dass der bisherige Arbeitgeber das Transfer-KUG um einen bestimmten Prozentsatz aufstockt.
- Transfer-KUG wird bei in Frankreich steuerpflichtigen Grenzgänger*innen nicht in Deutschland besteuert.²²

Praktischer Hinweis: Auch beim Wechsel in eine Transfergesellschaft gilt, dass Grenzgänger*innen aus Frankreich aufgrund der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags beim bisherigen Arbeitgeber keinen Anspruch auf die französische Arbeitslosenleistung ARE haben. Deshalb sollten **Grenzgänger*innen nur dann in eine Transfergesellschaft wechseln, wenn diese ein Arbeitsverhältnis von mindestens sechs Monaten anbietet, um dadurch einen neuen Anspruch auf ARE erwerben zu können.**

7. Ansprüche von Grenzgänger*innen bei Insolvenz

Wenn ein Unternehmen seinen Zahlungsverpflichtungen (u.a. den Lohn- und Gehaltszahlungen) nicht mehr nachkommen kann, dann kann eine Insolvenz eintreten. Solch eine Situation liegt vor, wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet wird oder wenn der Eröffnungsantrag mangels Masse abgewiesen wird. Diese Entscheidung trifft das zuständige Amtsgericht. Wurde vom Unternehmen selbst kein Insolvenzantrag gestellt, dann kann die Arbeitsagentur ein Insolvenzereignis feststellen.

Im Falle der Insolvenz zahlt die **Arbeitsagentur auf Antrag der Arbeitnehmer*innen** einen Ersatz für das fehlende Entgelt in Form von **Insolvenzgeld**.²³ Diese Leistung wird für die letzten 3 Monate vor Eintreten der Insolvenz in der Regel in Höhe des bisherigen Entgelts ausbezahlt. Dieses wird für Grenzgängerinnen und Grenzgänger aus Frankreich ohne Abzug der deutschen Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags berechnet.²⁴ Eine Doppelbesteuerung wird dadurch für Sie vermieden.

Eine Insolvenz bedingt allerdings nicht, dass das Arbeitsverhältnis sofort beendet ist. Eventuell bestehende Kündigungsfristen müssen trotzdem berücksichtigt werden, können allerdings verkürzt werden. In diesem Fall wenden Sie sich bitte umgehend an die deutsche Arbeitsagentur im Bezirk Ihres Arbeitgebers. Hier gibt es die Möglichkeit, dass bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitslosengeld bezahlt werden kann („Gleichwohlgewährung“). Ebenfalls kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Vorschuss auf das Insolvenzgeld in Form von Arbeitslosengeld bezahlt werden. Weitere Informationen zum Insolvenzgeld finden Sie auch auf der Website der Arbeitsagentur.²⁵

Wichtiger Hinweis: Auch im Falle einer Insolvenz erhalten Sie bei Arbeitslosigkeit keine Leistungen von France Travail, wenn Sie das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben oder einem Aufhebungsvertrag zugestimmt haben.

²² Weisung 202211012 der BA vom 29.11.2022 – Umsetzung der BSG-Rechtsprechung zur Vermeidung der „Doppelbesteuerung“ von Kurzarbeitergeld für Grenzgänger*innen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202211012_ba147744.pdf

²³ Gemäß Art.65 Abs.1 Satz 2 EG-VO 883/2004 und Beschluss U3 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist Ihr Beschäftigungsstaat Deutschland für die Zahlung von Insolvenz zuständig, solange Ihr deutsches Arbeitsverhältnis besteht: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32010D0424%2813%29>

²⁴ Weisung 202405005 der Bundesagentur für Arbeit vom 22.05.2024 „Änderung der Verwaltungspraxis zur Vermeidung von Doppelbesteuerung von Insolvenzgeld bei französischen Grenzgängerinnen und Grenzgängern“: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202405005_ba048909.pdf

²⁵ Weitere Informationen zum Insolvenzgeld: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-10-insolvenzgeld_ba015369.pdf



Rechtlicher Hinweis: Der Haftungsausschluss gilt für sämtliche Informationen der vorliegenden Publikation.

© Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EURES-T Oberrhein • **Gesetzlicher Stand: 11/2025**

Autorin: Dr. Katrin DISTLER, EURES-Beraterin • DGB-Bezirk Baden-Württemberg • IGR Dreiländereck F – D – CH

Weitere Informationen: beratung@eures-t-oberrhein.eu und <https://www.eures-t-oberrhein.eu>