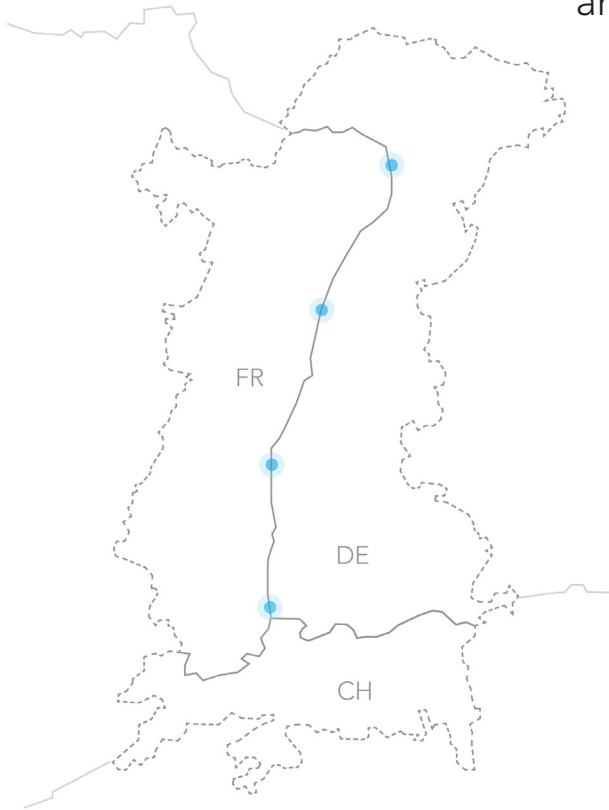


INFOBEST



Informations- und Beratungsstellen
für grenzüberschreitende Fragen
am Oberrhein



Kündigung in Deutschland

Das Erste-Hilfe-Set für
Grenzgängerinnen und
Grenzgänger



Redaktion und Herausgabe



Infobest Vogelgrun/Breisach
Ile du Rhin / Art'Rhena
F-68600 Vogelgrun
(Besucheradresse / französische
Postadresse)

Infobest Vogelgrun/Breisach
c/o Stadt Breisach
Münsterplatz 1
D-79206 Breisach am Rhein
(Deutsche Postadresse)

INFOBEST 4.0

Service Zentrum Oberrhein
Maison de Service Rhin Supérieur



Infobest 4.0 | Service Zentrum Oberrhein
Hauptstraße 108
D-77694 Kehl am Rhein

www.infobest.eu

© 2026

Vervielfältigung oder Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Infobest Vogelgrun/Breisach.

Haftungsausschluss

Die in dieser Broschüre enthaltenen Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und übersetzt. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden und die rechtlichen Bestimmungen können Änderungen unterliegen.

Bildnachweis

Titelbild: Infobest

Inhalt

Überblick: Das sind die wichtigsten Punkte, die Sie beachten sollten	4
1. Prüfen Sie die Kündigung	6
2. Erwägen Sie eine Kündigungsschutzklage	10
3. Beachten Sie eventuelle Ausschlussfristen	14
4. Fordern Sie wichtige Unterlagen an	15
5. Melden Sie sich arbeitslos	16
6. Was gilt bei Krankheit?	18
Wohin kann ich mich wenden?	20
Anhang: Eine Kündigungsschutzklage mit Hilfe der Rechtsantragstelle einreichen	22

Vorbemerkung

Sie haben eine Kündigung erhalten und möchten wissen, wie Sie damit umgehen sollten? Diese Broschüre gibt Ihnen eine Übersicht mit den wichtigsten Schritten und Maßnahmen, um nach einer Kündigung richtig zu reagieren.

Bitte beachten Sie: Dies ist ein Leitfaden, damit Sie einschätzen können, was auf Sie zukommt und damit Sie keine Fristen versäumen. Grundsätzlich gilt: Holen Sie sich professionellen Rat ein!

Die Infobesten bieten keine juristische Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen an – Adressen finden Sie unter „Wohin kann ich mich wenden?“.

Überblick: Das sind die wichtigsten Punkte, die Sie beachten sollten

1. Prüfen Sie die Kündigung

Eine Kündigung muss innerhalb bestimmter rechtlicher Rahmenbedingungen erfolgen, sonst ist sie nicht wirksam. Unter Punkt 1 in dieser Broschüre finden Sie erste Informationen, anhand derer Sie die Rechtmäßigkeit der Kündigung bewerten können.

2. Erwägen Sie eine Kündigungsschutzklage innerhalb der Drei-Wochen-Frist

Gegen eine unrechtmäßige Kündigung können Sie sich mit einer Kündigungsschutzklage vor dem deutschen Arbeitsgericht wehren. Achtung: Sie haben nur drei Wochen nach Erhalt des Kündigungsschreibens Zeit, um eine Klage einzureichen! Nach dieser Frist wird die Kündigung wirksam, auch wenn die rechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Lesen Sie unter Punkt 2 mehr zum Kündigungsschutzverfahren beim Arbeitsgericht. Darüber hinaus haben wir für Sie im Anhang Adressen und ein Formular für die Vorsprache bei der Rechtsantragstelle des Arbeitsgerichts für Sie zusammengestellt.

3. Beachten Sie eventuelle Ausschlussfristen

Bei der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses ist es wichtig, die im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag festgelegten Ausschlussfristen zu beachten. Diese Fristen regeln, bis wann Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden müssen. Versäumen Sie diese Fristen, können Sie möglicherweise Ihre Rechte, wie z.B. auf ausstehende Zahlungen oder Urlaubsansprüche, verlieren. Unter Punkt 3 finden Sie mehr Informationen zu diesem Thema.

4. Fordern Sie wichtige Unterlagen an

Für das Arbeitsgericht, für die Arbeitslosmeldung, aber auch für Ihre spätere berufliche Laufbahn benötigen Sie Dokumente von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin. Lassen Sie sich diese rechtzeitig aushändigen. Welche Unterlagen wichtig sind, erläutern wir unter Punkt 4.

5. Melden Sie sich in Frankreich ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit arbeitslos

Auch wenn Sie entschieden haben, gegen die Kündigung Klage einzureichen, sollten Sie sich arbeitslos melden, denn Ihr Gehalt wird ab Ende der Kündigungsfrist zunächst nicht ausbezahlt werden. Auch wenn Sie in Deutschland beschäftigt waren, erhalten Sie die Leistungen am Wohnort Frankreich. Bei der zuständigen Behörde *France Travail* ist die Arbeitslosmeldung frühestens ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit online einzureichen. Wie Sie vorgehen sollten und welche Dokumente Sie benötigen, steht unter Punkt 5.

6. Bei Erkrankung: lückenlose ärztliche Bescheinigung Ihrer Arbeitsunfähigkeit

Im Falle einer Erkrankung zahlt die deutsche Krankenkasse das Krankengeld auch nach dem Ende der Beschäftigung aus, auch wenn Sie in Frankreich wohnen. Die maximale Bezugsdauer für das Krankengeld beträgt 72 bzw. 78 Wochen. Voraussetzung für die Weiterzahlung ist, dass die Erkrankung noch vor Ablauf der Kündigung eingetreten ist und ohne Unterbrechung weiterhin besteht. Es ist daher wichtig, dass Sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen Ihres Arztes oder Ihrer Ärztin regelmäßig, lückenlos und fristgerecht bei Ihrer deutschen Krankenkasse einreichen. Detailliertere Informationen zu diesem Thema finden unter Punkt 6.

Alle diese Punkte erläutern wir im Folgenden detailliert.



1. Prüfen Sie die Kündigung

Eine Kündigung ist nur dann wirksam, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Im Folgenden werden die wichtigsten Eckpunkte des Rechtsrahmens kurz dargestellt.

Ist die Form der Kündigung korrekt?

Eine **Kündigung muss schriftlich erfolgen**, das heißt per Brief mit Unterschrift einer zur Kündigung befugten Person. Eine E-Mail, ein Fax oder eine SMS reicht nicht. Das Kündigungsschreiben muss der zu kündigenden Person zugehen oder von ihr entgegengenommen werden (die Beweislast liegt beim Absender). Es muss unmissverständlich sein und das Datum, zu dem das Arbeitsverhältnis endet, enthalten.

Wurde die Kündigungsfrist eingehalten?

Bei einer **ordentlichen Kündigung** muss die **Kündigungsfrist** eingehalten werden. Diese richtet sich nach gesetzlichen Vorschriften, manchmal auch nach Ihrem Arbeitsvertrag oder dem geltenden Tarifvertrag.

Fristen für eine ordentliche Kündigung

Die gesetzliche Kündigungsfrist für die Arbeitgeberseite ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) festgelegt und beträgt **vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats**. Für länger als zwei Jahre bestehende Arbeitsverhältnisse verlängert sich die Kündigungsfrist auf Arbeitgeberseite schrittweise von einer Dauer von einem Monat **bis zu maximal sieben Monaten** (Arbeitsverhältnisse von mehr als 20 Jahren). Die Kündigung kann hier nur zum Ende eines Kalendermonats erfolgen.

Während einer vertraglich vereinbarten Probezeit von einer maximalen Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von **zwei Wochen** gekündigt werden.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen finden Sie unter dem folgenden Link: www.gesetze-im-internet.de/bgb/_622.html.

In **Tarifverträgen oder auch in Einzelverträgen** können längere Kündigungsfristen vereinbart werden, unter der Voraussetzung, dass die Frist für die Kündigung durch die Arbeitnehmerseite nicht länger ist als eine Kündigung durch die Arbeitgeberseite.

Kürzere Kündigungsfristen als die gesetzlichen können nur in kleinen Betrieben (weniger als 20 Beschäftigte), bei vorübergehenden Aushilfstätigkeiten unter drei Monaten oder durch Tarifvertrag vereinbart werden.

Eine **außerordentliche oder fristlose Kündigung** ist nur möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, beispielsweise ein ganz besonders schwerwiegender Anlass, der das Abwarten der Kündigungsfrist unzumutbar macht.

Kündigungsgrund bei einer ordentlichen Kündigung?

Kleine Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitenden

Eine ordentliche Kündigung kann „grundlos“, also ohne besondere Anforderungen an den Kündigungsgrund erfolgen (Ausnahme: Auszubildende nach der Probezeit). Allerdings sind sittenwidrige, diskriminierende oder gegen höherrangiges Recht verstoßende Kündigungen auch im Kleinbetrieb unwirksam (zum Beispiel Kündigung nur aufgrund des Alters einer Person). Es gilt das Diskriminierungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Auch in kleineren Betrieben müssen bei Kündigung die Formvorschriften eingehalten werden (z.B. Schriftform, Kündigungsfrist, Regeln des besonderen Kündigungsschutzes bei Schwangeren und Schwerbehinderten usw.)

Größere Betriebe mit mehr als zehn Mitarbeitenden

Hier gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Es schützt Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor willkürlichen Kündigungen und gilt, wenn:

- Ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht
- Der Betrieb mehr als zehn Mitarbeitende beschäftigt (Auszubildende werden nicht mitgezählt, Teilzeitkräfte anteilig, es existieren Sonderregelungen für Personen, die schon vor 2004 beschäftigt waren).



Falls das KSchG anwendbar ist, muss Ihr Arbeitgeber / Ihre Arbeitgeberin einen der folgenden Gründe nachweisen (Begründung muss nicht im Kündigungsschreiben stehen, muss aber vorliegen):

- Betriebsbedingte Kündigung: Wirtschaftliche Gründe (z.B. Stellenabbau, Auftragsmangel) müssen vorliegen, es dürfen keine anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen und es muss eine korrekte Sozialauswahl erfolgt sein: es muss geprüft werden, welche vergleichbaren Mitarbeitenden am „sozial schutzbedürftigsten“ sind (z.B. Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten).
- Verhaltensbedingte Kündigung: Kündigung wegen Fehlverhaltens (z.B. häufige Unpünktlichkeit). Vor einer verhaltensbedingten Kündigung müssen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen in der Regel eine Abmahnung aussprechen.
- Personenbedingte Kündigung: Wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen dauerhaft nicht mehr erbracht werden kann (z.B. häufige Kurzerkrankungen, Langzeiterkrankungen, Qualifikationsmängel). Die Wirksamkeit einer solchen Kündigung ist an weitere Voraussetzungen geknüpft: So müssen unter anderem die wirtschaftlichen Interessen auf Arbeitgeberseite erheblich beeinträchtigt sein, es muss eine negative Zukunftsprognose vorliegen, eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz ist nicht möglich und bei umfassender Abwägung der beiderseitigen Interessen an einer Vertragsbeendigung überwiegen die betrieblichen Interessen.

Gehöre ich zum besonders geschützten Personenkreis?

Für bestimmte Arbeitnehmergruppen gilt ein besonderer Kündigungsschutz. So ist bei der Kündigung von schwangeren Mitarbeiterinnen und Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Personen eine Genehmigung der zuständigen Behörde (Integrationsamt) einzuholen. Ohne eine solche Genehmigung besteht ein absolutes Kündigungsverbot. Mitarbeitende, die ihren Wehr- oder Zivildienst ableisten oder die sich in der Ausbildung oder in der Elternzeit befinden, können nicht ordentlich gekündigt werden.

Achtung: Fristen! Falls dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin die Schwangerschaft oder die Behinderung zum Zeitpunkt der Kündigung nicht bekannt ist, können Sie innerhalb einer sehr engen Frist eine nachträgliche Mitteilung darüber machen. Bei Schwangerschaft beträgt diese Frist zwei Wochen ab Zugang der Kündigung; bei Schwerbehinderung beträgt die Frist drei Wochen. Einen besonderen Kündigungsschutz haben auch Personen, die mindestens drei Wochen vor der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt haben, wenn dieser positiv beschieden wird.

Wurde der Betriebsrat angehört?

Falls es in Ihrem Unternehmen einen Betriebs- oder Personalrat gibt, muss dieser vor jeder Kündigung unter Nennung der Gründe angehört werden, ansonsten ist die Kündigung unwirksam. Hat der Betriebsrat Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung eingelegt, berührt dies zwar nicht die Wirksamkeit der Kündigung, Sie haben aber – falls Sie Klage vor dem Arbeitsgericht einreichen – unter Umständen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, und zwar bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens.

Betriebsrat und Gewerkschaft: Zwei Arbeitnehmerorganisationen mit verschiedenen Rollen

Der **Betriebsrat** (Personalrat im öffentlichen Dienst) ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmenden in einem Unternehmen und wird von der Belegschaft gewählt. Er hat Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in verschiedenen Angelegenheiten, wie z.B. Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und sozialen Belangen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind in der Regel Angestellte des Unternehmens und arbeiten direkt mit der Unternehmensleitung zusammen. Nicht in allen Unternehmen gibt es Betriebsräte, weil die Gründung dieser Gremien von der Initiative der Belegschaft abhängt. Der Betriebsrat in Deutschland ist vergleichbar mit dem *Comité Social et Économique (CSE)* in Frankreich.

Demgegenüber ist die **Gewerkschaft** eine Organisation, die Arbeitnehmende auf branchen- oder berufsspezifischer Ebene vertritt. Arbeitnehmende können Mitglied bei der für sie zuständigen Gewerkschaft werden, diese setzt sich für die Rechte und Interessen ihrer Mitglieder ein, insbesondere in Bezug auf Tarifverhandlungen, Löhne, Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit. Mitglieder einer Gewerkschaft können von dieser Unterstützung sowie ggf. juristische Vertretung bei Forderungen gegenüber der Arbeitgeberseite und im Falle einer Klage erhalten. Vergleichbar sind Gewerkschaften in Deutschland mit den *Organisations syndicales* in Frankreich (z.B. CGT, CFDT usw.)



2. Erwägen Sie eine Kündigungsschutzklage

Mit einer Kündigungsschutzklage wird die Wirksamkeit der Kündigung gerichtlich geprüft. Achtung: **Sie haben nur drei Wochen Zeit ab Erhalt der Kündigung**, um dagegen vorzugehen. Danach wird die Kündigung wirksam, auch wenn sie ungerechtfertigt oder fehlerhaft ist! Die Drei-Wochen-Frist gilt für jede Form der Kündigung (ordentlich oder fristlos) und auch für Personen, die dem besonderen Kündigungsschutz unterliegen!

Zuständigkeit und Form

Für die Klage **auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist**, ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk Ihr Arbeitsplatz liegt. Es ist nicht zwingend erforderlich, aber oft ratsam, einen Fachanwalt oder eine Fachanwältin für Arbeitsrecht hinzuzuziehen. Falls Sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, können Sie kostenlose Rechtsberatung und Vertretung erhalten. Die Klage können Sie auch selbst (ohne anwaltliche Hilfe) einreichen: Entweder persönlich in der Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts, wo Mitarbeitende der Stelle Ihnen helfen, die Klage zu formulieren, oder auch schriftlich – am besten per Einschreiben, denn für die Fristwahrung zählt der Eingang beim Gericht!

Am Ende dieser Broschüre finden Sie den **Kontakt zu den Rechtsantragstellen am Oberrhein**. Dort finden Sie auch Links auf die Internetseiten des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, auf denen unter anderem Klagevordrucke (auf Deutsch) für eine schriftliche Kündigungsschutzklage bereitgestellt werden.

Eine Hilfestellung, um persönlich bei der Rechtsantragstelle eine Kündigungsschutzklage einzureichen, geben wir Ihnen im Anhang.

Prozessablauf und mögliche Ergebnisse

Nach der **Einreichung der Klage** wird das Gericht in der Regel einen **Gütetermin** ansetzen. Das ist ein erster Verhandlungstermin, in dem versucht wird, eine einvernehmliche Einigung (Vergleich) zwischen den Parteien zu finden. Wenn keine Einigung im Gütetermin erzielt wird, kommt es zu einer **Hauptverhandlung**. Hier wird der Fall inhaltlich vor dem Arbeitsgericht verhandelt – es kommt entweder zu einer Einigung durch Vergleich oder das Gericht beendet die streitige Verhandlung durch ein Urteil.

- **Vergleich:** Die meisten Kündigungsschutzprozesse enden schon mit dem Gütetermin und es kommt schon hier zu einem Vergleich. Manchmal wird die Einigung aber auch erst in der Hauptverhandlung erreicht. Durch einen Vergleich kann beispielsweise vereinbart werden, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis rechtswirksam beendet, der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Gegenzug aber eine Abfindung für den Arbeitsplatzverlust erhält. Mehr zum Thema Abfindung lesen Sie im Infokasten weiter unten.
- **Urteil:** Kommt es auch in der Hauptverhandlung zu keinem Vergleich, fällt das Gericht ein Urteil. Wenn das Gericht entscheidet, dass die Kündigung unwirksam ist, wird Ihr Arbeitsverhältnis fortgeführt und Sie können wieder arbeiten. Wenn das Gericht die Kündigung für rechtmäßig erklärt, endet Ihr Arbeitsverhältnis endgültig.

Kosten

Die Kosten einer Kündigungsschutzklage setzen sich aus den Gerichts- und Anwaltskosten zusammen, wobei sich deren Höhe nach dem Streitwert richtet. Der Streitwert bei der Kündigungsschutzklage ergibt sich in der Regel aus drei Bruttomonatsgehältern.

- **Gerichtskosten:** Kommt es zu einem Vergleich zwischen den Parteien, entfallen die Gerichtskosten. Lässt sich der Rechtsstreit nicht durch eine gütliche Einigung regeln, muss die Verliererseite die Gerichtskosten übernehmen.
- Die **Rechtsanwaltskosten** richten sich danach, welche Aufgaben der Anwalt oder die Anwältin in dem Prozess wahrnimmt. In der ersten Instanz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens trägt grundsätzlich jede Partei ihre Anwaltskosten selbst und diese werden auch dann nicht von der Gegenseite erstattet, wenn der Prozess gewonnen wird.

Es gibt zahlreiche Kostenrechner, mit denen Sie die Kosten abschätzen können, zum Beispiel der des Arbeitsgerichtes Hamm:
 ☞ www.arbg-hamm.nrw.de/infos/kosten/rechner1/index.php



Kostenübernahme

Wenn Sie über ein geringes Einkommen verfügen, können Sie unter bestimmten Bedingungen Prozesskostenhilfe beantragen. Mehr Informationen (auf Deutsch) zur Prozesskostenhilfe finden Sie auf den Seiten des Bundesamtes für Justiz:

↗ www.bmj.de/DE/themen/wege_zum_recht/gerichtsverfahren/prozesskostenhilfe/prozesskostenhilfe_node.html

Wenn Sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, übernimmt diese die Rechtsvertretung und die entsprechenden Kosten für Sie. Unter Umständen greift auch die private Rechtsschutzversicherung – kontaktieren Sie Ihr Versicherungsunternehmen!

Abfindung – Abwicklungsvertrag – Aufhebungsvertrag: Das sollten Sie beachten!

In Deutschland gibt es **keinen rechtlichen Anspruch auf eine Abfindung** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine **Ausnahme** ist nur in einem ganz speziellen Fall im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes (§1a) gegeben: Wenn Arbeitgebende wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigen und die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerinnen bis zum Ablauf der Klagefrist keine Klage erheben, haben diese mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis der Arbeitgeberseite in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und die Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen können. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

In vielen Fällen sind Arbeitgebende bemüht, eine Klage durch gekündigte Mitarbeitende zu vermeiden und bieten eine **vertragliche Lösung** an, in denen Abfindungen vorgesehen werden. Die Höhe der Abfindung ist frei verhandelbar, orientiert sich aber meistens an der Größenordnung des oben beschriebenen Falles.

Der **Abwicklungsvertrag** beendet nicht selbst das Arbeitsverhältnis; dies geschieht durch die Kündigung. Erst danach kommen die Parteien aufeinander zu und schließen gegebenenfalls einen Abwicklungsvertrag ab. Der Abwicklungsvertrag bezieht sich dann auf die vorher erklärte Kündigung und präzisiert die Einzelheiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er kann beispielsweise vorsehen, dass eine Abfindung gezahlt wird, falls auf eine Klage verzichtet wird.

Ein **Aufhebungsvertrag** setzt im Gegensatz zum Abwicklungsvertrag keine Kündigung voraus, sondern stellt eine Alternative zur Kündigung dar. Hier versuchen die Parteien also von Beginn an, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzulösen. Arbeitgebende bieten meist einen Aufhebungsvertrag an, wenn sie wegen des Kündigungsschutzes nicht einseitig kündigen können. Oft sehen Aufhebungsverträge Abfindungen vor.

Besonderheit für Grenzgängerinnen und Grenzgänger

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages wird von der französischen Arbeitsverwaltung in der Regel als Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gewertet und schließt die Zahlung von Arbeitslosengeld in Frankreich aus!



3. Beachten Sie eventuelle Ausschlussfristen

Bei der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses ist es wichtig, die im Arbeitsvertrag sowie im geltenden Tarifvertrag festgelegten Ausschlussfristen zu beachten. Diese Fristen legen fest, bis wann Sie **Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis**, wie z.B. auf ausstehende Zahlungen, Überstundenvergütung oder Urlaubsansprüche, geltend machen müssen.

Überprüfen Sie sowohl Ihren **Arbeitsvertrag** als auch den geltenden **Tarifvertrag** auf **spezifische Ausschlussfristen**. Diese Fristen können variieren, sind aber häufig zwischen drei und sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt. Im Tarifvertrag können jedoch abweichende Regelungen enthalten sein, die kürzere oder längere Fristen vorsehen.

Um Ihre Ansprüche zu wahren, sollten Sie diese **schriftlich und fristgerecht** gegenüber Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin geltend machen. Dies kann in Form eines formellen Schreibens geschehen, in dem Sie Ihre Ansprüche klar benennen und um deren Erfüllung bitten. Da sich sowohl Fristen als auch mögliche Ansprüche von Fall zu Fall stark unterscheiden, können wir Ihnen keine entsprechenden Musterschreiben zur Verfügung stellen.

Wir raten Ihnen, im Zweifel anwaltliche Hilfe in Anspruch zu nehmen.

4. Fordern Sie wichtige Unterlagen an

Sammeln Sie alle relevanten Unterlagen (Arbeitsvertrag, Abmahnungen, Kündigungsschreiben) zur Dokumentation und notieren Sie sich wichtige Ereignisse, die mit der Kündigung zusammenhängen. Diese Dokumente können als Nachweis für Ihre Ansprüche dienen. Halten Sie Gehaltsabrechnungen, Urlaubsanträge oder Überstundenaufzeichnungen bereit.

Zum Ende des Arbeitsverhältnisses muss Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ihnen die **Abmeldebescheinigung von der Sozialversicherung** und die **Lohnsteuerbescheinigung** zukommen lassen.

Weiterhin muss Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin die **Arbeitsbescheinigung** (für die Arbeitslosmeldung und Erlangung des PDU1 – siehe weiter unten) an die Bundesagentur für Arbeit digital übermitteln.

Sie haben Anspruch auf ein wohlwollendes und wahrheitsgemäßes **Arbeitszeugnis**. Fordern Sie es beim Arbeitgeber oder bei der Arbeitgeberin an und überprüfen Sie es auf fehlerhafte oder missverständliche Formulierungen.



5. Melden Sie sich arbeitslos

Auch wenn Sie einen Kündigungsschutzprozess anstreben, müssen Sie nach Ablauf der Kündigungsfrist in der Regel den Betrieb verlassen. Sie können Arbeitslosengeld beantragen oder auch eine neue Beschäftigung aufnehmen. Dies hindert Sie nicht an der Fortsetzung des Prozesses vor dem Arbeitsgericht.

Das Kündigungsschreiben enthält in der Regel einen Hinweis, dass Sie sich umgehend bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen, um keine Nachteile beim Bezug von Arbeitslosenleistungen zu erleiden. Zu diesem Hinweis sind Arbeitgebende nach deutschem Recht verpflichtet. Für Sie als Grenzgänger oder Grenzgängerin mit Wohnort Frankreich ist dieser Hinweis nicht bindend, denn Sie erhalten nicht in Deutschland, sondern in Frankreich Arbeitslosengeld.

Falls Sie im Anschluss an Ihre alte Beschäftigung nicht direkt eine neue Stelle antreten, sollten Sie sich bei der zuständigen Stelle *France Travail* arbeitslos melden. Eine Arbeitslosmeldung in Frankreich ist erst am ersten Tag der Arbeitslosigkeit möglich. Dennoch sollten Sie so schnell wie möglich alle Schritte unternehmen, um sich die notwendigen Unterlagen besorgen (Arbeitsbescheinigung, Formular PDU1).

Auf der Infobest-Website finden Sie weitere Informationen zur Arbeitslosmeldung in Frankreich. Hier wird unter anderem erklärt, welche Dokumente Sie benötigen und wie Sie diese erhalten können: www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/sozialversicherung/die-arbeitslosigkeit-in-frankreich

Außerdem finden Sie dort eine Ausfüllanleitung zur Beantragung des Formulars PDU1: www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/sozialversicherung/die-arbeitslosigkeit-in-frankreich#tab-2094407245958771

Diese Unterlagen benötigen Sie zur Arbeitslosmeldung und diese Schritte müssen Sie unternehmen

In Deutschland

Ab dem Bekanntwerden der Kündigung:

- Beantragen Sie bei der zuständigen deutschen Arbeitsagentur Ihres Arbeitsortes das Formular PDU1. Für die Beantragung benutzen Sie das Formular „Antrag auf Erstellung eines PDU1“, das Sie an die zuständige Arbeitsagentur senden. Das Formular finden Sie hier: www.arbeitsagentur.de/datei/antragpd-u1_ba022880.pdf
- Fordern Sie Ihren Arbeitgeber / Ihre Arbeitgeberin auf, die Arbeitsbescheinigung für Zwecke des über- und zwischenstaatlichen Rechts elektronisch an die Agentur für Arbeit zu übermitteln.
- Falls Sie zum Zeitpunkt der Kündigung im Krankengeldbezug sind, benötigen Sie zusätzlich eine Bescheinigung Ihrer deutschen Krankenkasse. Fordern Sie Ihre Krankenkasse auf, die Bescheinigung elektronisch an die Agentur für Arbeit zu übermitteln (Bescheinigung gemäß § 312 Abs. 3 SGB III).
- Sobald alle Unterlagen bei der Arbeitsagentur eingegangen sind, wird diese Ihnen das Formular PDU1 zusenden. Reichen Sie es bei der französischen Behörde *France Travail* ein.

In Frankreich

Am ersten Tag der Arbeitslosigkeit:

Melden Sie sich fristgerecht in Frankreich bei *France Travail* arbeitslos, auch wenn Sie noch nicht alle Unterlagen vorliegen haben! Die Erstmeldung erfolgt online auf www.francetravail.fr/accueil/

Sie benötigen in Frankreich unter anderem folgende Unterlagen:

- Ihre französische Sozialversicherungsnummer (falls vorhanden)
- Angaben zu Ihrem beruflichen Werdegang
- Zeiträume der Beschäftigungen
- Namen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers
- ggf. Zeiten des Krankengeldbezugs
- Bankverbindungsdaten (BIC/IBAN)
- Für die Arbeitslosmeldung ist das Formular PDU1 aus Deutschland nicht zwingend erforderlich; es kann zu einem späteren Zeitpunkt nachgereicht werden.



6. Was gilt bei Krankheit?

Kündigung trotz Krankheit

Eine Kündigung ist auch während einer Erkrankung möglich. Arbeitgebende müssen mit der Kündigung nicht warten, bis die Mitarbeitenden wieder gesund sind. Auch wenn bereits Krankengeld von der Krankenkasse bezogen wird, können Arbeitgebende kündigen.

Kündigung wegen Krankheit

Eine Erkrankung kann auch einen Grund für eine Kündigung darstellen. Allerdings kann nach dem Kündigungsschutzgesetz eine krankheitsbedingte Kündigung nur wirksam werden, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (unter anderem eine negative Gesundheitsprognose und eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen). Auch in Kleinbetrieben oder in Fällen, in denen das Kündigungsschutzgesetz nicht greift, ist eine krankheitsbedingte Kündigung zwar einfacher möglich, darf allerdings auch nicht willkürlich, diskriminierend oder aufgrund von sachfremden Erwägungen erfolgen.

Entgeltfortzahlung

Bei einer Erkrankung besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für maximal sechs Wochen (bei einer Kündigung endet die Entgeltfortzahlung mit Ablauf der Kündigungsfrist, auch wenn die sechs Wochen noch nicht verstrichen sind). Danach wird für gesetzlich Krankenversicherte in der Regel Krankengeld von der Krankenkasse für die Dauer von maximal 72 Wochen gezahlt (78 Wochen, wenn keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin geleistet wird).

Für Grenzgängerinnen und Grenzgänger mit Wohnort Frankreich gilt: Sie haben Anspruch auf die Entgeltfortzahlung und auf das Krankengeld, solange Ihr Arbeitsverhältnis besteht. Das Krankengeld wird durch die deutsche Krankenkasse bis zur maximalen Bezugsdauer von 72 bzw. 78 Wochen auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt, vorausgesetzt, dass die Erkrankung noch während des Beschäftigungsverhältnisses eingetreten ist und ohne Unterbrechung fortbesteht.

Anspruch auf Krankengeld

Um den Anspruch auf Krankengeld nicht zu verlieren, müssen Sie für einen lückenlosen ärztlichen Nachweis der Erkrankung (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - AU) sorgen, auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Reichen Sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei Ihrer deutschen Krankenkasse ein und beachten Sie die Fristen: Spätestens eine Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit muss das ärztliche Attest bei der Krankenkasse eingegangen sein.

Sollten Sie längerfristig erkrankt sein und sich mehrmals eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen lassen, muss sich jedes Attest nahtlos an das vorherige anschließen und innerhalb einer Woche eingereicht werden. Ergeben sich beim Nachweis Ihrer Arbeitsunfähigkeit Lücken oder Fristversäumnisse, ist die Krankenkasse berechtigt, die weitere Zahlung des Krankengeldes einzustellen.

Kontaktieren Sie bei Kündigung und Erkrankung rechtzeitig Ihre deutsche Krankenkasse und lassen Sie sich beraten!

Wie geht es weiter, wenn nach einer Kündigung der Krankengeldanspruch in Deutschland endet?

Falls Sie weiterhin erkrankt und arbeitsunfähig sind, kommt unter Umständen ein Weiterbezug von Krankengeld auf französischer Seite in Frage. Dies ist jedoch an sehr enge Voraussetzungen geknüpft. Kontaktieren Sie deshalb Ihre französische Krankenkasse (CPAM) rechtzeitig vor dem Auslaufen des deutschen Krankengeldes! Falls Sie wieder gesund und arbeitsfähig sind, können Sie Arbeitslosengeld in Frankreich (*France Travail*) beantragen – siehe hierzu Ausführungen unter Punkt 5 dieser Broschüre.



Wohin kann ich mich wenden?

Beratungsstellen

Infobest

Das Netzwerk der Infobest-Beratungsstellen bietet ein umfangreiches zweisprachiges Informationsangebot auch zum Thema Arbeitsrecht an. Im Falle einer Kündigung können Ihnen die Beratungsstellen erste allgemeine Hinweise geben und Sie an die richtigen Ansprechpersonen vermitteln.

☞ www.infobest.eu

Justice Bridge

Die deutsch-französische Kontaktstelle für Justizfragen in der Grenzregion beim Zentrum für Europäischen Verbraucherschutz in Kehl bietet kostenlose individuelle Erstberatungen mit deutschsprachigen und französischsprachigen Anwältinnen und Anwälten. Auf ihrer Webseite finden Sie außerdem ausführliche Informationen zum Rechtssystem beider Länder sowie zur Prozesskostenhilfe.

☞ www.cec-zev.eu/de/themen/justiz/

EURES-T-Oberrhein

EURES (European Employment Services) ist ein von der EU-Kommission gegründetes Netzwerk zur Förderung der beruflichen Mobilität in Europa. EURES-T (Transfrontalier) Oberrhein gehört zum EURES-Netzwerk. Die zweisprachigen EURES-Mitarbeitenden beraten Sie kostenlos rund zum Thema Arbeit in Deutschland, Frankreich und der Schweiz.

☞ www.eures-t-oberrhein.eu

Bürgertelefon

Allgemeine Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen können über das Bürgertelefon (auf Deutsch) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingeholt werden. Eine individuelle Rechtsberatung kann aber auch dort nicht erteilt werden.

☞ <https://www.bmas.de/DE/Service/Kontakt/Buergertelefon/buergertelefon.html>

Juristische Vertretung

Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen

Auf den Seiten der Rechtsanwaltskammern können Sie gezielt nach Anwälten oder Anwältinnen nach bestimmten Suchkriterien recherchieren, z.B. nach Fachgebiet, Sprachkenntnissen, Ort usw.

Rechtsanwaltskammer Freiburg:

☞ www.rak-freiburg.de/rechtsuchende/anwaltssuche/

Rechtsanwaltskammer Karlsruhe:

☞ www.rak-karlsruhe.de/fuer-buerger/anwaltssuche

Pfälzische Rechtsanwaltskammer Zweibrücken:

☞ <https://rak-zw.de>

Gewerkschaften

Wenn Sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, haben Sie Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts. Nehmen Sie bei einer Kündigung umgehend Kontakt mit Ihrer Gewerkschaft auf, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Rechtsantragstellen beim Arbeitsgericht

Bei jedem Arbeitsgericht gibt es eine Rechtsantragstelle. Die Mitarbeitenden der Rechtsantragstelle nehmen Klagen, Anträge und sonstige Erklärungen auf. Sie unterstützen Sie dabei, formgerechte Anträge zu stellen und geben Auskunft über den Verfahrensablauf. Die Rechtsantragstelle darf Sie rechtlich nicht beraten, d.h. sie darf Ihnen keine Auskünfte zu der Erfolgsaussicht Ihrer Klage oder Ihres Antrags geben.

Arbeitsgerichte in Baden-Württemberg:

☞ <https://landesarbeitsgericht-baden-wuerttemberg.justiz-bw.de/pb/,Lde/Startseite/Zu+den+Arbeitsgerichten>

Arbeitsgerichte Rheinland-Pfalz:

☞ <https://www.justizadressen.nrw.de/de/justiz/suche>



ANHANG:

Eine Kündigungsschutzklage mit Hilfe der Rechtsantragstelle einreichen

Eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht können Sie in der ersten Instanz auch ohne anwaltliche Hilfe einreichen. Wichtige Punkte sind:

- **Frist:** Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Kündigung eingereicht werden und beim Arbeitsgericht eingehen.
- **Zuständigkeit:** Grundsätzlich ist das für Ihren Arbeitsort zuständige Arbeitsgericht für die Einreichung Ihrer Kündigungsschutzklage zuständig. (siehe oben: „Wohin kann ich mich wenden?“)
- **Form:** Die Klage muss mit Ihrer handschriftlichen Unterschrift versehen sein und in zweifacher Ausfertigung dem Gericht zugehen.

Als Anlagen zu Ihrer Klage sollten Sie möglichst folgende Unterlagen in Kopie beifügen:

- Arbeitsvertrag
- Kündigungsschreiben
- Lohnabrechnungen
- relevanter Schriftverkehr

Die Rechtsantragstelle beim Arbeitsgericht

Wenn Sie Ihre Kündigungsschutzklage ohne anwaltliche Hilfe einreichen möchten, empfehlen wir, das Angebot der Rechtsantragstelle zu nutzen. Bei jedem Arbeitsgericht ist eine solche Stelle eingerichtet. Die Mitarbeitenden der Rechtsantragstelle nehmen Klagen, Anträge und sonstige Erklärungen auf. Sie unterstützen Sie dabei, formgerechte Klageschriften zu stellen und geben Auskunft über den Verfahrensablauf. Das Angebot ist kostenlos. Die Rechtsantragstelle darf Sie rechtlich nicht beraten, das heißt, sie darf Ihnen keine Auskünfte zu der Erfolgsaussicht Ihrer Klage oder Ihres Antrags geben.

Nehmen Sie gleich nach Erhalt der Kündigung Kontakt mit der Rechtsantragstelle des für Sie zuständigen Arbeitsgerichts auf und vereinbaren Sie einen Termin.

Zum Termin mit der Antragstelle nehmen Sie die oben aufgelisteten Unterlagen mit.

Fragebogen zur persönlichen Vorsprache bei der Rechtsantragstelle

Wir haben für Sie einen zweisprachigen Fragebogen vorbereitet, der Ihnen die Kommunikation beim Termin bei der Rechtsantragstelle erleichtern soll. Er enthält die Informationen, die für die Klageerhebung benötigt werden. Bitte füllen Sie ihn vor dem Termin so weit wie möglich aus und legen es der Rechtsantragstelle vor.

Wenn Sie nur wenig Deutsch sprechen: Lassen Sie sich von einer Person begleiten, die für Sie dolmetschen kann.

Den zweisprachigen Fragebogen finden Sie auf Deutsch und Französisch zum Download oder Ausdrucken unter www.infobest.eu/de/publikationen bei „Kündigung in Deutschland – Eine Kündigungsschutzklage mit Hilfe der Rechtsantragstelle einreichen“

direkt zum
Fragebogen



Kündigungsschutzklage per Brief

Sie können die Klage auch per Brief (am besten per Einschreiben) mit den notwendigen Unterlagen dem Gericht zusenden. Achtung: Zur Fristwahrung zählt der Eingang beim Gericht.

Um eine formgerechte Kündigungsschutzklage zu verfassen, empfehlen wir Vordrucke zu verwenden. Diese finden Sie beispielsweise den Seiten der Landesarbeitsgerichte von Baden-Württemberg oder Rheinland-Pfalz:

☞ https://arbeitsgericht-freiburg.justiz-bw.de/pb/lag_Lde/Startseite/Service/Klagevordrucke+und+Ausfuellhinweise

☞ <https://lagrp.justiz.rlp.de/service-informationen/formulare>

Infobest kann beim Ausfüllen dieser Vordrucke nicht behilflich sein!



Keine Lust, komplizierte Links abzutippen?

Dieses Merkblatt finden Sie als PDF auf unserer Website unter www.infobest.eu/de/publikationen bei „Kündigung in Deutschland – Erste-Hilfe-Set für Grenzgängerinnen und Grenzgänger“.



Redaktion:

Infobest Vogelgrun/Breisach
Ile du Rhin / Art'Rhena
F-68600 Vogelgrun

Infobest 4.0 |
Service Zentrum Oberrhein
Hauptstraße 108
D-77694 Kehl am Rhein

www.infobest.eu

© 2026

Gefördert durch:

Interreg



Kofinanziert von
der Europäischen Union
Cofinancé par
l'Union Européenne

Oberrhein | Rhin Supérieur



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Haftungsausschluss: Auch wenn alle Informationen mit Sorgfalt zusammengestellt und verfasst wurden, können Irrtümer oder Gesetzesänderungen nicht ausgeschlossen werden.